اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسة الاستشفائية

دراسة ميدانية بمستشفى خالد عبد العزيز- تبسة -

*Trends of nurses towards the reality of organizational justice in the hospital Institution A field study at Khaldi Abdel Aziz Hospital Tèbessa_*ط.د. جديوي نادية^{1*}. بورزق نوار²¹ جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة، (الجزائر)، مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة المعلوماتالالكترونية بالمكتبات، الارشيف والتوثيق، nadia.djedioui@univ-tebessa.dz² جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة، (الجزائر)، مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة المعلوماتالالكترونية بالمكتبات، الارشيف والتوثيق، noura.bourzg@univ-tebessa.dz

تاريخ النشر: 2024/ 01/20

تاريخ القبول: 2023/ 12/11

تاريخ الاستلام: 2023/ 06/02

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسة الاستشفائية، حيث اصبحت هذه الممارسات تؤثر في اتجاهات العاملين في المؤسسات الصحية من خلال التطرق الى الكشف عن واقع التسيير الاداري بهذا القطاع ومدى سعيه الى تكريس مبدأ العدالة التنظيمية وكذا التعرف على الاساليب التنظيمية التي تسهم في تحسين اداء الممرضين والذي يمكن تجسيده من خلال تحقيق مبدأ العدالة والمساواة، ولأجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الاجتماعي، وتمت الاستعانة بلستمارة الاستبيان في جمع البيانات حيث احتوى على 31 سؤال، وبعد جمع البيانات توصلت الدراسة إلى أن الممرضين من خلال العبارات المطروحة عليهم قصد قياس الاتجاهات حول رضاهم حول واقع العدالة التنظيمية بمكان عملهم حيث كانت اتجاهاتهم متراوحة بين منخفضة ومرتفعة بين سلبية وإيجابية

الكلمات المفتاحية: العدالة؛ العدالة التنظيمية؛ العدالة التوزيعية؛ العدالة الإجرائية؛ السلوك التنظيمي.

Abstract:

This study aimed to reveal the attitudes of the nurses towards the reality of organizational justice in the hospital institution, as these practices have begun to influence the attitudes of workers in health institutions, by addressing the reality of administrative management in this sector and the extent of its endeavor to devote the principle of organizational justice as well as identifying methods Organizational methods that contribute to improving the performance of nurses, which can be embodied by achieving the principle of justice and equality. For this purpose, the descriptive approach was relied upon through the social survey method, and the questionnaire form was used in collecting data, as it contained 31 questions, After collecting data, the study concluded that the nurses, through the statements presented to them, intended to measure attitudes about their satisfaction with the reality of organizational justice in their workplace, as their attitudes ranged between low and high, between negative and positive.

Keywords: Justice; organizational justice; distributive justice; procedural justice; organizational behavior.

1. مقدمة

تشكل المنظمات وحدات اجتماعية إنسانية تم انشاؤها من أجل خدمة الفرد والمجتمع معا، لها أهداف تسعى الى تحقيقها في إطار زمني ومكاني وفقا لاستراتيجية محددة ومن أجل تحقيق مجمل هذه الاهداف لا بد من الاعتماد على الموارد المادية والبشرية المتاحة ومدى مساهمة هذه الموارد في تحقيق الاهداف المسطرة وبازدياد هذه التنظيمات تعقيدا توسعت نطاق البحث والتقصي حولها من أجل فهم واقعها والحفاظ على كيانها ومحاولة ضبط وتفسير توجهاتها نظرا للتحديات الكبيرة التي تواجهها في ظل التغيرات المتسارعة والتقدم العلمي والتكنولوجي الهائل الذي نشهده اليوم، الذي أثر بشكل او باخر على مختلف أنساق المجتمع بما فيها المؤسسات الخدمية. حيث تختلف أنماط وأساليب تسيير الموارد البشرية في المؤسسات تبعا لعدة معطيات أو متغيرات مختلفة كتوفير اليد العاملة المؤهلة وذات الخبرة وكذا توفير أساليب وميكانيزمات التسيير التي تتصف بالعدالة والتنظيم والمساواة أو غيرها وهو ما يصطلح عليه مفهوم العدالة التنظيمية التي تعبر عن ما يدركه الفرد داخل المنظمة التي ينتمي اليها من مساواة وعدالة وحسن التسيير، والتي تنبثق منها عدة أبعاد أهمها: (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية) حيث تعتبر العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها سالفه الذكر محل الدراسة من خلال محاولة تفسير الية وطريقة تطبيقها داخل المؤسسات الخدمية بشكل عام والمؤسسات الصحية بشكل خاص، من خلال الكشف عن موقف واتجاهات سلك الممرضين نحو واقع هذه العدالة، والذي سيتم التعرف عليه بعد الدراسة الميدانية في الواقع الجزائري من خلال قياس اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع العدالة التنظيمية في القطاع الصحي بمؤسسة خالد بن عبد العزيز مستشفى الأم والطفل بمدينة تبسة وهذا من منطلق طرح الإشكال التالي:

ماهي اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع العدالة التنظيمية بمستشفى خالد بن عبد العزيز بمدينة تبسة؟

وتندرج منه الاسئلة الفرعية التالية :

- ماهي اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع العدالة التوزيعية بمستشفى خالد بن عبد العزيز بمدينة تبسة؟
- ماهي اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع العدالة الإجرائية بمستشفى خالد بن عبد العزيز بمدينة تبسة؟
- ماهي اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع العدالة التعاملية بمستشفى خالد بن عبد العزيز بمدينة تبسة؟

أولا: الجانب النظري من الدراسة

1. **أهمية الدراسة:** تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع العدالة التنظيمية، باعتباره مدخلا مهما في بناء مناخ مهني يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي، ومن ثمة تحسين أداء مردودية المؤسسة جراء ما يحدثه من شعور العاملين بالعدل والمساواة، وينمي من ثقتهم في إدارة مؤسستهم وفي قدرتها على انصافهم وحصولهم على كل حقوقهم واستفادتهم بشكل عادل من التحفيز التي تقدمها مؤسستهم.

2. أهداف الدراسة:

- محاولة الكشف عن اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع عدالة الاجراء ومدى توفر العدل والمساواة في كل التعليمات والإجراءات الممارسة عليهم كسلوكيات تنظيمية تفرضها ديناميكية النظام الوظيفي للمنظمة.
- السعي الى الكشف عن أهمية وجود عدالة التوزيع كمؤشر يقيس رضا العاملين بما تق دمها لهم المنظمة من مهام وأجور وغيرها من المتغيرات التنظيمية التي تفسق تقييم أداء الممرضين ماديا ومعنويا.
- الكشف عن السلوكيات التعاملية التي يتلاقها الممرضين داخل المستشفى ومدى مطابقتها لمعايير وقيم المجتمع وأن الممرض فرد من المجتمع ولا يكاد ينفصل عن جماعته في المنظمة لان الفرد اجتماعي بدوره.

التعرف على إدراك المرضين حول العدالة التنظيمية ومحاولة تجسيد واقع الممارسات التنظيمية وتفسيرها علميا وفق مبادئ العدل والمساواة.

3. فرضيات الدراسة:

- هناك اتجاهات موجبة لسلك المرضين بمستشفى خالد بن عبد العزيز نحو العدالة التوزيعية.

- اتجاهات سلك المرضين نحو العدالة الاجرائية بمستشفى خالد بن عبد العزيز قوية.

- تؤثر العدالة التعاملية بمستشفى خالد بن عبد العزيز على اتجاهات سلك المرضين.

4. استعراض الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

1.4. دراسة (kaur 2016): *astudy on the psychological effect of organizational justice perceptions on job satisfaction*

"دراسة عن التأثير النفسي لمفهوم العدالة التنظيمية على الرضا

الوظيفي" تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وبين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي كما تهدف أيضا إلى معرفة العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وهل يؤثر رأس المال النفسي إيجابيا على الرضا الوظيفي ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت الباحثة: - منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه الأنسب للظاهرة موضوع الدراسة من أجل وصف العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وكذلك وصف التأثير النفسي لمفهوم العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي.

- مجتمع الدراسة وعينة: تكون مجتمع الدراسة من (218) عاملا من العاملين في قطاع واحد من القطاعات الهندية العامة.

- أدوات البحث: تم استخدام الاستبانة في هذه الدراسة وتم توزيعها على أفراد عينة الدراسة وتم استردادها جميعها.

وخلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- تشير النتائج إلى أن هناك علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي ورأس المال النفسي وعلاوة على ذلك جميع المتغيرات قيد الدراسة أي الرضا الوظيفي يمكنها التنبؤ إلى حد كبير بالأبعاد المختلفة للعدالة التنظيمية.

- كما تشير النتائج إلى أن العدالة التوزيعية تعتبر أقوى متنبئ لمفهوم العدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي ورأس المال النفسي وهذا يعني أنه إذا كانت مفاهيم العدالة التوزيعية مواتية لدى الناس، فهم أيضا لديهم من المحتمل تصورات إيجابية نحو العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي ورأس المال النفسي.

- كما تشير النتائج إلى أن الأبعاد المختلفة للعدالة التنظيمية (التوزيعية والإجرائية والتفاعلية) يمكنها التنبؤ إلى حد كبير بأبعاد الرضا الوظيفي، ورأس المال النفسي.

وأوصت هذه الدراسة بأن المنظمات يجب أن تنظر إلى الإنصاف في التوزيع والإجراءات والتفاعلات من أجل تعزيز رضا العمل ورأس المال النفسي.

2.4. دراسة (شلابي وليد، شيخاوي صلاح الدين، بوزاهر محمد لخضر): "واقع ممارسة العدالة التنظيمية

وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الموظف" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قياس مستوى العدالة

التنظيمية ومدى إدراك الموظفين لهاته الممارسات المطبقة عليهم وسبل تفصيلها بصورة صحيحة داخل

الوسط المهني والتعرف على مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية، كما هدفت إلى تقديم إجراءات

وأساليب أكاديمية في شكل مقترحات من شأنها أن تساعد على تفعيل السليم لآليات العدالة التنظيمية

والتي تنعكس على جميع الأنشطة الإدارية للمنظمة وتحقق التوافق المهني للموظفين والتقليل من تفشي

الممارسات التنظيمية غير السليمة على بيئة العمل ولكي يحقق الباحثين الهدف من دراستهم تم استخدام:

- منهج الدراسة: لقد تم استخدام المنهج الوصفي وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها (65) موظف.
- أدوات الدراسة: لقد استخدم الباحثين استبيانين واحد يخص العدالة التنظيمية والثاني بخصوص التوافق المهني.
- ولقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة.
- يوجد إدراك عالي للممارسات التنظيمية حول العدالة لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة.
- إن مستوى التوافق المهني مرتفع لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة
- 3.4. دراسة (أبو سمعان 2015): "محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة" هدفت هذه الدراسة إلى وصف وتحليل العلاقة بين محددات العدالة التنظيمية، وسلوك المواطن التنظيمية من خلال التعرف على وجهة نظر ضباط جهاز الشرطة بقطاع غزة، ولكي تحقق هذه الدراسة أهدافها استخدمت:
- منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف وتحليل محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية.
- مجتمع الدراسة: تضمن مجتمع الدراسة ضباط جهاز الشرطة بقطاع غزة، الحاملين لرتبة نقيب فما فوق والذين يبلغ عددهم (1550) ضابط.
- عينة هذه الدراسة: لقد طبقت هذه الدراسة على عينة طبقية عشوائية مكونة من (400) ضابط، حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة في جمع البيانات ووزعت (400) استمارة على أفراد العينة وتم استرداد (353) استمارة.
- ولقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين محددات العدالة التنظيمية، وسلوك المواطن التنظيمية.
- توجد العدالة التنظيمية عموماً بدرجة متوسطة، حيث جاء ترتيب محدداتها كالتالي:
- عدالة التعاملات ——— بدرجة عالية.
- عدالة الإجراءات ——— بدرجة متوسطة.
- عدالة التوزيع ——— بدرجة ضعيفة وقليلة.
- أما عن سلوك المواطن التنظيمية فجاء بدرجة كبيرة وعالية بجمع مكوناته.
- أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة الباحثين تجاه العلاقة من خلال المتغيرات التالية: (نوع الإدارة، الفئة العمرية، المسمى الوظيفي، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة)، ولقد أوصت هذه الدراسة باعتبار سلوك المواطن قيمة تنظيمية تعبر عن الانتماء الوظيفي الذي تسعى له الشرطة، حيث اعتبرت هذه الدراسة أن تهيئة مناخ تنظيمي تسوده مبادئ العدالة والمساواة له أثر كبير في رفعة المؤسسة وتحقيق أهدافها المنشودة.
- 4.4. دراسة (سمية حفيدل 2015): "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عتبة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة لذلك من أجل التعرف على مستوى الفروق بين العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس الأقدمية، المستوى التعليمي). وكذلك محاولة الوصول إلى عدد من الاستنتاجات التي

تساهم في تعزيز وتأصيل إدراك القيادات الإدارية باختلاف المتغيرات التنظيمية لوضع السياسات التي تساعد على زيادة التزام العامل في المؤسسة ولكي تحقق الباحثة اهداف دراستها استخدمت:

- المنهج المستخدم: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف وتحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وفق أساليب سيكومترية وخصائص كمية من أجل إثبات صدقها وثباتها.
- مجتمع الدراسة وعينة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز" بمقاطعة الأغواط والبالغ عددهم (256) عامل، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة تمتاز بسهولة الحصول عليها قدرت بـ (128) عامل.
- التقنية المستخدمة: لقد استخدمت الباحثة تقنية الاستمارة على جميع البيانات، حيث وزعت (128) استمارة وتم استرجاع (125) استمارة، ولقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة شعور العمال بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير الأقدمية.
- بلغت المستوى التعليمي دورا هاما في درجة شعور العاملين بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي إلا أنه لا يؤثر في الرفع من مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

ولقد وصت هذه الدراسة بالاهتمام بالجانب النفسي في التعامل مع العمال إذ يعد المحور الأساسي في دفع العمال نحو الإنجاز وكذلك ضرورة تنمية وزيادة إدراك العمال للعدالة التنظيمية بما ينعكس بالإيجاب على أداء هؤلاء العمال وبالتالي على الأداء الإجمالي للمنظمة وبالتالي تحقيق أهدافها التنظيمية.

5.4. دراسة أحمد خليل النجار، عاطف يوسف مقابلة (2018) بعنوان: درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى رؤساء أقسام التمريض في المستشفيات الخاصة وعلاقتها بالدافعية نحو العمل من وجهة نظر الممرضين في الأردن، دراسة ميدانية أجريت في المستشفيات الخاصة في محافظة العاصمة عمان في الأردن هدفت الدراسة للتعرف إلى درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى رؤساء أقسام التمريض في المستشفيات الخاصة وعلاقتها بالدافعية نحو العمل من وجهة نظر الممرضين في الأردن، حيث استخدم الباحث ان المنهج المسحي الارتباطي واستمارة استبيان يتكون من 38 فقرة، وزع على عينة عشوائية بسيطة بنسبة 15 % من مجتمع الدراسة اي ما يعادل 401 ممرض وممرضة منهم 194 ذكور و 207 اناث وأهم النتائج نوجزها في ما يلي: بلغت الدرجة الكلية لممارسة العدالة التنظيمية (4.06) بانحراف معياري (0.73) وبدرجة مرتفعة وجاء ترتيب أبعاد العدالة كالآتي: عدالة التعاملات، العدالة التقييمية، العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، وتبين وجود علاقة ارتباطية بين إيجابية بين درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى رؤساء أقسام التمريض ودافعية الممرضين نحو عملهم من جهة نظرهم.

5. مفهوم العدالة التنظيمية:

1.5. العدالة لغة: مشتقة من العدل: ما قام في النفس أنه مستقيم، وهو ضد الجور وفي أسماء الله سبحانه العدل، وهو الذي لا يميل به الهوى فيجور في الحكم، وهو في الأصل مصدر سمي به فوضع موضع العادل.

والعدل: الحكم بالحق، يقال هو يقضي بالحق ويعدل (منظور، لسان العرب، 2004)

قال الله تعالى في كتابه العزيز ﴿أَنْ لِّلّٰهِ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ عِظْمُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ (9) أن من المنطلق القرآني نجد أن الله -عز وجل- أعطى للعدل حقه في الشريعة الإسلامية فهو سمي نفسه بالعدل فالعدالة تعتبر من أهم الأسباب التي تضمن الراحة للإنسان.

وتعد العدالة التنظيمية دافعا محفزا يؤدي إلى الراحة النفسية فوجود هذه العدالة يشعر الفرد بالأمان والاطمئنان.

2.5. **التعريف الاصطلاحي للعدالة التنظيمية :** تعرف على أنها "درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين اتجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين (النجار، 2017) كما عرفها آدمز Admas بأنها "المساواة التي تتضمن قيام الفرد أو

الموظف بمقارنة معدله بمخرجاته نسبة إلى المدخلات بمعدل مخرجات زملائه الآخرين نسبة إلى المدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدل أنت تحقق العدالة وحيث لا يتساوى المعدل أنت لا تحقق العدالة (سلطان، 2009)

3.5. **التعريف الاجرائي للعدالة التنظيمية:** تشير العدالة التنظيمية في هذه الدراسة، هي شعور كل فرد من سلك التمريض سيادة العدالة فيما يتعلق بتنفيذ الاجراءات والقرارات، وتوزيع المهام والامتيازات وفي المعاملات داخل المؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز، وهي بهذا تعبر عن العلاقة القائمة بين الفرد والمنظمة من خلال مختلف الممارسات والسلوكيات ومدى إدراك نزاهتها وموضوعيتها، وبالتالي فالعدالة التنظيمية تمثل متغير تنظيمي هام تحكمه أسس العدل والمساواة في الإجراء والتوزيع والمعاملة في المنظمة وخارجها.

ويمكن القول ان العدالة التنظيمية : " تتحدد فيما يدركه الفرد من نزاهة وموضوعية الاجراءات والمخرجات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة ". (يحيى 2020)

4.5. **أبعاد العدالة التنظيمية:**

أن نظرية المساواة أو الإنصاف التي دعا إليها وفسرها (Stacey Adams) والتي تفترض 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 وبناء 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 عن العدالة التنظيمية، وللعادلة التنظيمية إجمالاً ثلاثة أبعاد أساسية:

أ- العدالة التوزيعية (Distributive Justice):

يعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل أجور وترقية وحوافز مقابل جهودهم في العمل، فالعاملون لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات وقد كانت القضايا المتعلقة بالرواتب وشعور العاملين بعدالتها موضوع لدراسات مبكرة في العدالة التنظيمية إلا أن الدراسات الحالية امتدت لتشمل كافة المخرجات وتشمل تلك المخرجات ما يلي:

- الجانب المادي: أي ما يحصل عليه الفرد من مكافآت.

- الجانب الاجتماعي: يعبر عن التقدير للفرد الذي يحصل على مكافآت من قبل متخذي القرارات وحتى لهذه النظرية فإن الفرد تعاون بين ما يحصل عليه من تقدير وما يقدم من إسهامات في العمل وبناء على ذلك يتحدد إدراك الفرد للعدالة أو عدم العدالة، وتجدر الإشارة إلى أن الإحساس بالعدالة هو أمر نسبي يختلف من شخص لآخر ويمكن تقسيم الأفراد إلى ثلاث مجموعات من حيث إحساسهم بالعدالة وهم:

- الأفراد المؤثرون: وهم مجموعة من الأفراد المعادين الذين يفضلون الحصول على دخل أقل مما يستحقونه.

- المساوون: وهم الأفراد الذين يتساوى عندهم الإحساس بالعدالة مع معدلات الإحساس بالعدالة لدى

الموظفين الآخرين في منظمات مماثلة.

-الذاتيون: وهم الأفراد الذين يشعرون بالقلق في حالة كون معدلات الإحساس بالعدالة في غير صالحهم. (أسماء، 2017) يعتبر العدل في التوزيع معيار للمخرجات من خلال استخدام الرؤساء في المؤسسة الخدمائية الجزائرية كل معايير العدل والمساواة والأنصاف في تحقيق عدالة كيفية والتي يتم من خلالها مشاركة وتوزيع الحوافز والتكاليف بين المورد البشري للمؤسسة، وبالتالي عدالة التوزيع بنظر إليها في التنظيم من خلال مجموع السلوكيات الممارسة داخل المجموعة وهل ما كانت هذه السلوكيات عادلة أم لا. (الزهراني، 2012/2013)

وكمثال على ذلك حيث يعمل فريق عمل في المؤسسة الخدمائية الجزائرية ساعات أكثر مثل أيام نهاية الأسبوع أو ساعات متأخرة من الأيام العادية ويحصلون على نفس المردود المادي مع باقي الفرق الأخرى التي لم تمارس هذا النشاط هنا تكون النتيجة إدراك فريق العمل الأول بوجود اللاعدالة في التوزيع وبالتالي يؤثر هذا في السلوك النفسي والاجتماعي لدى هذه الفئة وهنا يحدث خلل تنظيمي يؤدي إلى حالة للاستقرار وظيفي داخل التنظيم

أن العدالة التوزيعية تشير إلى المدركات الخاصة بالمساواة المرتبطة بتوزيع مصادر الثروة أو العدالة على أساس الدخول المنصفة العادلة، حيث تعني ادراك المرؤوسين لعدالة الرئيس أثناء توزيع جميع الموارد الامتيازات والفوائد المادية والمعنوية وكذلك المهام والمسؤوليات الرسمية وغير الرسمية، وذلك عندما يوازن الفرد بين مدخلاته بما يحصل عليه من عمله، وعندما يقارن نفسه بغيره من أقرانه ونظرائه، ومدى توافق ذلك مع آماله وتطلعاته.

لقد أثبتت عدة دراسات أن العدالة التوزيعية تتحقق عندما تتوفر المساواة والأنصاف في توزيع المصادر والعوائد والفرص التنظيمية بين العاملين حيث يتوجهون نحو تقييم أعمالهم وفق لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ العدل والمساواة.

أن تأثير العدالة التوزيعية على العلاقات بين الأفراد داخل المنظمات يتوقف إلى حد كبير على الأهمية النسبية لقيم العمل الاقتصادية والاجتماعية، فإذا سيطرت القيم سوف يكون أقل أهمية في التأثير على سلوكهم، وتشير عدة دراسات أيضا إلى أن عدالة التوزيع تتضمن التوزيع العادل في جانبيين: -الجانب المالي المادي: ويعبر عن حجم ومضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافأة تحفيزية. -الجانب المعنوي غير المادي: ويعبر عن المعاملة الشخصية للفرد الذي يحصل على المكافآت من قبل متخذي القرار، وثمة قوانين ثلاثة تحكم العدالة التوزيعية داخل المنظمات ذكرها "لي" (Lée, PP 23-24) وهي: قانون التكافؤ: وهو توزيع العوائد وفقا لمستوى مساهمة العامل، وفيها يتفاضل العاملون في المنظمة ضمن يعمل بدوام كامل يستحق تعويضا أكبر ممن دوامه جزئي فأن ذلك يعني عدم العدالة والأنصاف. قانون المساواة ويراد به توزيع العوائد على العاملين بشكل متساوي بقطع النظر عن خصائصهم الفردية مثل الجنس واللون والعرق، فالجميع فرصهم متساوية في أصول على ذات العائد، فالخدمات الصحية مثلا تقدم لجميع العاملين وليس فقط هكذا على المتميزين وإذا حصل العكس فأن العاملين يدركون تماما أنه تجاوز في القواعد.

قانون الحاجة: ويعني توزيع العوائد مع مراعاة حاجات كل مواطن على حده وفقا للمبدأ الأول بافتراض تساوي الاعتبارات الأخرى، مثال: الأم التي لديها طفلان ليست كالأم التي لديها خمس أطفال أو لديها طفل واحد فقط، وهناك معايير أخرى لحساب العائد ينبغي مراعاتها (الزهراني 2012_2013)

أن المؤسسة الخدمائية الجزائرية تحتوي على إطار تنظيمي يقوده الرؤساء ويطبق تعاليم العاملين وبهذا تكون هذه المنظمات قد خلقت فضاء ساعد المورد البشري الذي يقوم بالعملية الإنتاجية الخدمائية

على إدراك ما يدور حوله من عمليات تنظيمية جعلت منه مراقبا وملاحظا لكل التجاوزات التي تمس حقوقه وبالتالي عدالة التوزيع تضبط التوازن بين ما يقدمه العاملين من جهود ومهام تنظيمية وما يحصلون عليه من عائدات مقابل مجهوداتهم، وبالتالي عدالة التوزيع تتحقق بالمساواة والعدل في توزيع المنظمة لعوائدها وإذا كان العكس فأنها تخلق للاعدالة في التوزيع.

ب- التعريف الاجرائي للعدالة التوزيعية : تشير العدالة التوزيعية في هذه الدراسة الى توزيع كل الموارد الإدارية على المرضين مما يجسد أسس ومبادئ عدالة التوزيع كبعد من ابعاد العدالة التنظيمية، حيث يهتم سلك المرضين بمقارنة كل ما يتحصل عليه في المؤسسة مع غيره من نفس السلك.

-العدالة الإجرائية (Procedural Justice): تتمثل العدالة الإجرائية في الشعور والإحساس الإيجابي لدى المرؤوسين بعدالة الإجراءات المؤسسية التي استخدمت في تحديد المخرجات ولقد عرف (القطاوي 2003) العدالة الإجرائية بأنها: تلك العدالة المعبرة عن حقيقة التصرفات الرسمية والتي تنعكس لدى إحساس المرؤوسين في المنظمة حيال عدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات المتحصل عليها، لذلك تعتبر عدالة الإجراءات إحدى وسائل إشاعة روح الجماعة لأن الإجراءات العادلة توجه رسالة للموظف على أن الجماعة تقدر كل عضو فيها.

وعرفت أيضا على أنها إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي تكمن في اتخاذ القرارات المتصلة بتوزيع النتائج وهذا ما يفسر إحساس العاملين بأن الإجراءات المتبعة بواسطة المنظمة في تحديد من يستحق المكافآت، وهي إجراءات عادلة.

ولقد عرفها الرفاعي في دراسته 2009 بأنها "درجة الشعور المتولد لدى الأفراد إزاء عدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات التنظيمية"، وعرفت على أنها الطرق والآليات والعمليات المستخدمة في تحديد المخرجات أو النتائج وهي المحدد الأساسي لإدراك العاملين للعدالة التنظيمية أي الطريقة التي تم من خلالها التوصل إلى مضمون ونوعية ومقدار توزيع المخرجات، حيث تعكس مدى إدراك أو إحساس العاملين بأن الإجراءات المتبعة بواسطة المنظمة في تحديد من يستحق المكافآت هي إجراءات عادلة، كما تعكس التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الفرد، ويتحقق هذا النوع من العدالة عندما يتاح للموظف فرصة مناقشة الأسس والقواعد التي سوف تتم على أساسها تقييم أدائه، حيث يتم إدراك الفرد للعدالة الإجرائية حسب آراء بعض الدارسين والباحثين وفقا للشروط التالية:

أن يتم تطبيق الإجراءات بشكل ثابت ومستمر على الجميع دون استثناء.
أن تكون الإجراءات خالية من التحيز، وأن يؤخذ بعين الاعتبار جميع آراء الجماعات المتأثرة بالقرار.
تسعى المنظمات دوما إلى تحقيق أهدافها ومتطلبات نجاحها من خلال خلق أو محاولة خلق التوازن بين متطلبات المورد البشري الوظيفية وما يحصل عليه مقابل مجهوداته التنظيمية وبالتالي تضع المؤسسات الخدماتية الجزائية أهدافها من منطلق توفير عدالة إجرائية تعمل على جذب العاملين نحو أدائهم الجيد فالعدالة الإجرائية هي واحدة من مظاهر العدالة التنظيمية التي تعكس مدى شفافية إجراءات المنظمة تجاه العاملين بها، والعدالة بعد أخلاقي ينص عليه ديننا الحنيف لأنه مظهر من مظاهر الحكم بالعدل والمساواة بين أفراد المجتمع مهما اختلفت درجاتهم وميزاتهم لأن العدل يزرع المحبة والتوافق الاجتماعي الذي بدوره يخلق التوافق بين الفرد ووظيفته التي أن حس أنه غير معاملة بالعدل والمساواة مع غيره من العاملين فإنه حينها يعيش حالة الاغتراب الوظيفي وعدم إحساسه بعضويته الوظيفية والانتماء الوظيفي لهذا التنظيم.(الرحمان، 2009)

وعدالة الإجراء تعبر عن منهجية لها قواعد في اتخاذ القرارات التوزيعية، وإجراءاتها التنظيمية المختلفة ويوجد الكثير من الدارسين ربط هذا البعد بالإجراءات النظامية التي تعتمد على قواعد ممنهجة من

أجل اتخاذ القرارات الإجرائية وحتى قواعد وأسس نظامية يتم التفتن لها من قبل جهات مختصة في التنظي ، وبازدياد المنظمات تعقيدا أصبحت تستخدم نظاما معلوماتيا كوسيلة اجتماعية من أجل تحقيق عدالة الإجراءات حيث تقوم بتوفير قاعدة بيانات ومعلومات واضحة للعاملين المستفيدين من المخرجات حول القرار المتخذ في إجراءات التوزيع مثل توزيع المهام وإسنادها، توزيع الأرباح والعوائد والأنشطة بمختلف أنواعها.. فالمؤسسة الجزائرية الخدمانية هي مناخ يجمع بين تقلبات وظيفية متغيرة ومورد بشري يسعى إلى تحقيق ذاته من خلال فرض وظائفه مهما كانت نوعها لأنه يعلم ويعي جيدا أنه عنصر فعال في التنظيم ولا تستطيع هاته الأخيرة تحقيق أهدافها التنظيمية من دونه (بوقليع، 2011)

- التعريف الإجرائي للعدالة الاجرائية: تمثل عدالة الاجراءات انعكاسا لمدى إحساس وإدراك العاملين بعدالة الاجراءات لأنها تمثل مجموعة القرارات التي تتخذها الإدارة في تحديد المخرجات ، فالممرض في المؤسسة الاستشفائية لديه حق المشاركة في اتخاذ القرارات والاجراءات التنظيمية التي تعد في الاساس قواعد واسس يتم وفقها تقييم أدائه.

ج- العدالة التعاملية: يعتبر (Bies&Moag 1986) أول من اهتم بدراسة بعد عدالة التعاملات، حيث اتفقا على أن العدالة التنظيمية تندرج منها العدالة التفاعلية والتي تعبر عن مدى إدراك العاملين لعدالة المعاملة أثناء تطبيق الإجراءات كما أوضحنا بأن إدراك العاملين للعدالة التنظيمية يتحدد بناء على أربعة عوامل:

- مدى وجود مبررات واضحة للقرارات المتخذة.

- مدى صراحة المسؤولية وإخلاصه بحيث لا يستخدم الخداع أثناء تعامله مع العاملين.

- مدى احترام المسؤول للعاملين.

- مدى التزام المسؤول بأدب المعاملة في تعامله مع العاملين بحيث لا يستخدم أيه ألفاظ تؤدي مشاعرهم أو تخدشهم، كما أن معرفة الفرق بين الحق وعدمه يمهّد الطريق لمعرفة تصرفات الأفراد وتعاملاتهم الصحيحة أو الخاطئة تجاه بعضهم البعض وبالتالي يسعى العاملون دوما إلى تحقيق ذاتهم من خلال متطلبات أساسية تقوم على احتياجاتهم الطبيعية والضرورة (Hermansjhruddini, 2013)

وتعرف العدالة في التعاملات بأنها مدى إحساس العاملين في المنظمة بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات التنظيمية والقواعد الرسمية . (بوقليع، 2011). والعدالة التعاملية تعني درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة (الإنسانية والتنظيمية) التي يتلقونها من خلال تطبيق الإجراءات التنظيمية المختلفة وبكل أبعادها الانسانية والمؤسسية. (Kinick، 2021) أن عدالة التعاملات تفسر في محتواها إلى مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحتاجونها وهذا عندما تطبق عليهم مجموعة الإجراءات التنظيمية المستفتي عليها وبالتالي عدالة المعاملة لديها جانبين أساسيين وهما:

- معاملة العاملين بواسطة رؤساء المنظمة.

- تقديم المشروعات المناسبة لكل القرارات التنظيمية وخاصة إلى الأفراد الذين يتأثرون بها.

أن عدالة التعاملات تفسر مدى فهم العاملين لكل الإجراءات التي يتخذها الرؤساء سواء على مستوى معاملاتهم المختلفة أو على المستوى التنظيمي الوظيفي مما يفسر الإدراك والقبول من طرف أفراد العمل باختلاف مستوياتهم الوظيفية.

عدالة التعاملات أو العدالة التفاعلية كما يسميها الكثير من الباحثين هي امتداد لمفهوم العدالة

الإجرائية حيث تشير إلى مدى العدالة التي يمارسها صناع القرار في التعامل مع الآخرين في المنظمة

(Hermansjhruddini, 2013)، يبدو أن عدالة المعاملة تعبر عن المعاملة الشخصية من حيث حساسية

الإدارة لرغبات العاملين ومراعاة أحاسيسهم واحترامهم كونهم يشكلون المورد البشري المحرك للعملية التنظيمية الخدمائية واحترام فهمهم لكل ما يصدر من إجراءات مختلفة.

التعريف الاجرائي للعدالة التعاملية: تعبر العدالة التعاملية في هذه الدراسة عن مدى إحساس سلك المرضين بعدالة المعاملة والتفاعل داخل وخارج المؤسسة الاستشفائية من خلال المعاملات والممارسات الإنسانية والتنظيمية .

5.5. أهمية العدالة التنظيمية:

أن من أهم ما يؤثر على تقدم المنظمات هو ما يدركه الموظفين من جانب المنظمة بخصوص العدالة التنظيمية، فهي تمثل إحدى المكونات الأساسية للبقاء من حيث إتساع مدارك الأفراد بشكل أكثر من السابق نظرا للثقافة والتعليم الذي امتد إلى شرائح وطبقات واسعة من المجتمع بأكمله، كما وبينت الكثير من الدراسات والأبحاث الميدانية في مجال العدالة التنظيمية أن الموظفين الذين يدركون مدى تعامل منظماتهم العادل لهم يرغبون بالبقاء و الاستمراري لا بل والتفاني الوظيفي من أجل تحقيق ذواتهم وتحقيق أهداف المنظمة والوصول إلى حالة من التناغم بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد الصمادي(2008) ، هناك من يرى أن أهمية العدالة التنظيمية تعود إلى سببين أساسيين الأول أن الأفراد يستخدمون إدراك العدالة الحالية بالمنظمة لتنبؤ بما يمكن أن يعاملوا به مستقبلا والثاني أن الأفراد يريدوا أن يشعروا بأنهم جزء من المنظمة وتوافر العدالة مؤشر بأنهم مقبولين ومتدربين من جانب قيادتهم تلعب العدالة التنظيمية دورا بالغا كونها أحد أهم المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، بحيث أنها أصبحت من الأمور المهمة التي تشغل الفرد العامل أكثر من اهتمامه بالماديات في تحقيقها ويتمثل ذلك في:

- تدفع العدالة التنظيمية أفراد المنظمة إلى العمل بشعور مسبق لديهم بأن أنصافهم يقابله فيها أنصاف المؤسسة لهم أي أن اقتناع العاملين بوجود أنصاف بمؤسستهم وبالمقارنة مع زملائهم يدفعهم للارتياح والعمل الجاد من أجل تقديم أداء متميز يخدم المؤسسة وسمعتها.
- تعتبر العدالة التنظيمية عنصرا مهما في التأثير على السلوك التنظيمي من خلال تحفيز العاملين وإثارة دافعيتهم للمزيد من العمل والولاء للمنظمة خاصة عندما يتأكدون من أن العمل والولاء هما الأساس المتبع للحصول على مكاسب أكثر يسعى العامل لتحقيقها.
- أن تطبيق العدالة التنظيمية يقلل من مستوى الصراع الموجود داخل المؤسسة، سواء كان هذا الصراع على المستوى الفردي أو الجماعي كونه يعيق تحقيق أهداف العاملين ومصالحهم، إذ أن التفاوت في معايير تقييم الأداء ووجود لا عدالة توزيعية أو تعاملية يعتبر أهم مسبباته(سعيدة، دون سنة)

6.5. العوامل المؤثرة على إدراك العدالة التنظيمية:

لقد اهتم الكثير من الباحثين والدارسين للعدالة التنظيمية ومن بينهم (GreenbergandLind2000) من خلال تقديم عدد من المبادئ التي تؤثر في سلوك العاملين فيما يتعلق بعلاقة الموظفين من المديرين في المنظمة وهذا ما يؤثر على إدراك العدالة التنظيمية وبالتالي هذه العوامل التي سيتم ذكرها قدمت لكي تفسر أهميتها في مدى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية ومن بين هذه العوامل نجد:

أ- الإتساق (Lomsistency): حيث يجب أن تكون قرارات التوزيع في المنظمة متسقة، كما أن السلوك القيادي المتسق هو شرط ضروري لإدراك الموظفين للعدالة.

ب- التحيز (Prejudice): فيما يتعلق بالتوزيع أو العمليات يجب ألا يقوم المدير بالتمييز والتحيز ضد موظفي المنظمة.

ج- الدقة (Accuracy): حيث يجب أن يتم التعامل مع المعلومات في المنظمة بدقة وأمانة، وعدم استغلال المعلومات ومعالجتها لنشر الفتنة أو لأغراض شخصية والاهتمام بالمصلحة العامة للمنظمة.

د- التصحيح (Conection): يجب أن يعطي الموظفين الحق في الاعتراض أو تصحيح القرارات الخاطئة المتخذة من قبل المدراء، كما أنه ينبغي تصحيح الخلل أو القرارات غير الصحيحة من قبل المدراء، وهذا ما يفسر مشاركة العاملين في عملية دراسة كل القرارات والإجراءات المتخذة من طرف المدراء لأنهم يشكلون عنصر مهما في المنظمة ولهم الحق في المساعدة على اتخاذ القرارات وتصحيح أخطائها.

هـ- التمثيل أو المشاركة (Represenation): أي عملية صنع القرارات التي تؤثر على الموظفين يجب أن تضم ممثلين عنهم أثناء تطبيق هذه القرارات.

و- الأخلاقيات (Ethics): يجب أن تعكس عملية صنع القرار القيم الأخلاقية للموظفين، وهذا العامل يعتبرها هاما جدا لأن الأخلاقيات تعبر عن الخلق الممارس في التنظيم وبالتالي جانب الأخلاقيات يشكل في مجمله مجموعة الصفات التي يمتلكها العاملين وهي ضرورة له في المعاملة والعمل وتصرفاته من خلال صنع القرار. كما أضاف (hoy and tarter 2004) إلى المبادئ السابقة الذكر عدة سلوكيات هي الأخرى يتعلق بالعدالة التنظيمية والتي تؤثر على المناخ التنظيمي لكل من الموظفين والمدراء وهي:

و- الأنصاف (Equity): أي أن الموظفين يجب أن يدرك أن ما يحصل عليه يتناسب مع جهوده التي قدمها وهذا من خلال العدالة التوزيعية والتعاملية مما يساعد على الموازنة بين مخرجات ومدخلات الموظف التنظيمية والوظيفية وهذا ما يحفزه على الإبداع في العمل والتفاني فيه.

ز- التصور أو الإدراك (Perceptio): أي أن تصور الفرد يساهم في إدراكه العام للعدالة.

ك- العدالة الشخصية (Interpesonal justice): أي القيام بمعاملة الموظف بحساسية وكرامية واحترام وبالتالي تساهم في تعزيز حكمه على المساواة والعدالة، فالعدالة الشخصية تساعد في تعزيز القيم الأخلاقية وخلق فضاء أنساني خال من المشاحنات والخصومات في العمل التي تؤدي إلى اختلال وظيفي للمنظمة.

ل- المطالبة بالمساواة (Egalitaian): يجب أن تكون عملية صنع القرار بعيدة عن المصالح الذاتية وأن تكون وفقا للمنفعة الجماعية وعلى مستوى المنظمة المتروكة

من خلال ما تم ذكره من عوامل مؤثرة على إدراك العدالة التنظيمية اتضح أن السلوك التنظيمي يفسر مدى إدراك وفهم العاملين للعدالة التنظيمية من خلال جملة من المقومات الأساسية والمهمة التي تفسر مدى تمسك العاملين بمطلبهم الأساسي وهو الحصول على معاملة عادلة في التوزيعات والإجراءات والحظي بمعاملة إنسانية خالية من النظر إليه كآلة في أنجاز مهامه بل يجب معاملته على أنه عنصر حيوي هو كل العمليات التنظيمية والإنتاجية للمنظمة لأنه فرد اجتماعي. (المتروك، 2010)

7.5. مبادئ الإدارة والعدالة التنظيمية:

ارتبطت مبادئ الإدارة بأعمال المهندس الفرنسي هنري فايول صاحب كتاب "الإدارة الصناعية والعامة" والذي صدر له سنة 1960، حيث واكب أفكاره إلى حد كبير أفكار تايلور، حيث لم تختلف في الجوهر والمنطق إلا أنها متميزة إلى حد ما من خلال وضعه مبادئ الإدارة الأربعة عشر التي نادى بها حيث أشارت وبشكل واضح إلى ضرورة العدل والمساواة مع العاملين، حيث فسر الهاشمي هذه المبادئ وقال بضرورة أن تكون المكافآت التي يحصل عليها العاملين عادلة ثم عادلة وأكد على ضرورة ذلك، ونادى إلى التخلي بمبادئ العدل والمساواة من خلال المعاملة بالإنصاف من قبل الرؤساء في العمل من أجل كسب ثقة العاملين وسعيا لدفع الروح المعنوية والاجتماعية وكذلك جذبهم نحو تقديم الأفضل للمنظمة. (الهاشمي، دون سنة)

ولقد قدم محمد زايد تحليلا متكاملا حيث يرى أن مبادئ الإدارة لفايول ترتبط ارتباطا مباشرا بالعدالة التنظيمية وبكافة مستوياتهما ويمكن تقسيم تلك المبادئ حسب ارتباطها بأنواع العدالة التنظيمية كما يلي:

أ- مجموعة المبادئ المرتبطة بـعدالة التوزيع وتشير هذه المجموعة من المبادئ إلى المخرجات التي يحصل عليها العاملون من المنظمة وهي:

- تقسيم العمل: بحيث يجب أن يتخصص كل عامل في جزئية وظيفية معينة، ويساعد تقسيم العمل على زيادة كفاءة العاملين واكتسابهم لخبرات مهنية عالية، ومن ثم زيادة إنتاجيتهم ومخرجاتهم المادية.

- الأجر المناسب: عندما يحس العاملون أن ما يتقاضونه من أجر مقابل أعمالهم في المنظمة يتناسب وما يقومون به من مجهودات فكرية وجسدية هنا تكون درجة إحساسهم بوجود العدل والمساواة والعكس صحيح.

- الترتيب: ويعتبر عامل مساعد على الرفع من إنتاجية الفرد وخاصة بعد ترتيب كافة الإمكانيات المادية والبشرية المساعدة على إنجاز المهام المطلوبة.

ب- مجموعة المبادئ المرتبطة بـعدالة الإجراءات: وهي مجموعة المبادئ المرتبطة بتحديد الإجراءات التي تدخل في تحديد المخرجات التي يحصل عليها العاملين وأيضا القرارات الصادرة في حقه ومنها:

- وحدة الهدف: لا يتناقض هذا المبدأ وضرورة العدالة مع العاملين، حيث تساعد هذه المبادئ في تحقيق المساواة والعدل داخل المنظمة بين المدراء والعاملين، فتوجد جهود الأطراف يساهم بقدر كبير في تحقيق الهدف الواحد والمصلحة العامة دون التوجه نحو المصلحة الخاصة.

- المساواة: هذا المبدأ ومن خلال تسميته يعبر عن مبدأ تطبيق نفس القوانين والإجراءات على كافة العاملين بشكل عادل دون التفرقة بينهم، حيث بإهمال هذا المبدأ الهام يحدد خلل في تنامي شعور العاملين بعدم العدالة التنظيمية.

- السلطة والمسؤولية: فمفهوم السلطة هنا يرتبط بحق إصدار الأوامر والقرارات من أجل ضبط سير العمل على أحسن وجه، وهذا يساعد بشكل كبير في تكريس العدالة والمساواة من أجل تعزيز روح المسؤولية لجميع أطراف المنظمة حيث إذا كانت السلطة في يد الشخص المناسب والسلطة لا تأتي دون تحملا للمسؤولية. (محمد، 2006)

ثانيا: الجانب الميداني من الدراسة :

1. الدراسة الميدانية :

أ- المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة في المؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز بمدينة تبسة ، كانت قد فتحت أبوابها عام 1974 بعد ترقية تبسة إلى ولاية، أين تم فتحها آنذاك كقطاع صحيوظل هذا المرفق يؤدي مهامه إلى غاية 2009، ليغير مجرى تدخلاته الصحية واختصاصه ويحول إلى قطب صحي متخصص في الأمومة والطفولة بعد إعادة الاعتبار له وصار منذ ذلك التاريخ المؤسسة الوحيدة المتخصصة في هذا المجال بالولاية رقم 12 ويضم اليوم هذا القطب الصحي 4 مصالح خاصة بأمراض النساء والتوليد وطب وجراحة الأطفال وكل مصلحة بها عدة وحدات للتحاليل والأشعة والفحص بالصدى والتلقيح، بالإضافة إلى ذلك تتوفر هذه المؤسسة على 166 سريرا نظريا وهو عدد غير كاف بالنظر للتوافد الكبير عليه من مختلف بلديات الولاية أنشئت المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في أمراض النساء والتوليد وطب الأطفال وجراحة الأطفال د/خالدي عبد العزيز تبسة. بموجب المرسوم التنفيذي رقم 465/97 المؤرخ في: 1997/12/02 المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 62/08 المؤرخ في: 2008/02/24 المعدل والمتمم لقائمة المؤسسات الاستشفائية المتخصصة بالمرسوم التنفيذي .

- النشاطات الرئيسية :

النشاط الرئيسي للمؤسسة هو التوليد و طب النساء و كذلك طب الأطفال.
الفحص و الكشف الاستعجالي للحوامل.

- المميزات العامة :**- الإدارة العامة وبها مكاتب إدارية خاصة :**

أن المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في الأم و الطفل تبسة بها عدة مكاتب إدارية :

- مكتب المدير العام + مكتب التنظيم العام + مكتب الاتصال.

- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل و يحتوي على مكتب تسيير الموارد البشرية و المنازعات و مكتب

الميزانية و المحاسبة و كذلك التكاليف الصحية .

- المديرية الفرعية للمصالح الاقتصادية و المنشآت القاعدية و التجهيزات و بدوره يحتوي على مكتب

المصالح الاقتصادية و مكتب المنشآت القاعدية و التجهيزات و الصيانة .

- المديرية الفرعية للنشاطات الصحية و يحتوي على مكتب تنظيم نشاطات العلاج و تقييمها و مكتب

الاستقبال و التوجيه و النشاطات الاجتماعية و العلاجية و مكتب دخول المرضى (24/02/2008)

ب- الموقع الجغرافي: تقع المؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز بتبسة وسط مدينة تبسة.

ج- المجال الزمني: أجريت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة بين 28 جويلية 2022 إلى غاية 12 من شهر أوت لسنة 2022، وأهم مراحل الدراسة الميدانية، هي :

- الدراسة الاستطلاعية من 28 جويلية 2022 إلى 31 جويلية 2022 وذلك بغية اختبار مدى قابلية الموضوع للدراسة الميدانية، وفي المؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز، تبسة، وأظفرت الدراسة الاستطلاعية عن إمكانية إجراء هذه الدراسة .

- جمع البيانات خلال الفترة الممتدة من 01 أوت 2022 إلى غاية 08 أوت 2022 وساعدت على جمع كل المعلومات المتعلقة بالمؤسسة و مجتمع الدراسة و توزيع الاستمارة، تحليل البيانات واختبار الفرضيات كان ذلك خلال الفترة الممتدة من 09 أوت 2022 إلى غاية 10 أوت 2022، إعداد تقرير الدراسة من 10 أوت 2022 إلى غاية 12 أوت 2022

د- المجال البشري : بالنظر لعنوان الدراسة فقد اقتصرت الدراسة على سلك الممرضين وأهم خصائص

المجال البشري هي: التعداد العام 184 ممرض، وفي فترة الدراسة الميدانية كان عدد الممرضين المناوبين هو 50 ممرض

2. منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي كمنهج للإجابة عن اشكالية الدراسة واختبار فرضياتها وذلك من خلال

أسلوب المسح الشامل، على الممرضين المناوبين في تلك الفترة خاصة وأن أغليبتهم كانوا في عطلة سنوية.

II. الطرق والأدوات**1. أدوات جمع البيانات:**

تم اعتماد أداة الاستبيان كأداة رئيسية، وقد أعدت بما يحقق أهداف البحث، حيث تكونت من أربع

محاور ، وهي محور البيانات الشخصية به 7 أسئلة، ومحور ثاني يقيس اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع

العدالة التوزيعية بمستشفى خالدي عبد العزيز_تبسة_ به 8 أسئلة ومحور. ثالث يختبر اتجاهات سلك

الممرضين نحو واقع العدالة الاجرائية بمستشفى خالدي عبد العزيز_تبسة_ يحتوي على 8 أسئلة، ومحور

رابع يكشف اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع العدالة التعاملية بمستشفى خالد بن عبد العزيز تبسة_ به 8 أسئلة.

أما مراحل اعدادها فكانت كما يلي :

- اعداد نسخة أولية ثم تجربتها على عينة مقدره بـ 10 ممرضين وتم توزيعها واعادة استرجاعها، وادخال عليها التعديلات اللازمة وبعدها تم تحديد خصائصها السيكومترية، من ثبات وصدق حيث تمثلت نتائج ذلك في الجداول الآتية:

1.1. الخصائص السيكومترية لأداء الدراسة:

جدول 01: يبين قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
العدالة التوزيعية	8	0.820
العدالة الإجرائية	8	0.910
العدالة التعاملية	8	0.926
كل محاور الاستبيان	24	0.959

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS للعينة الاستطلاعية

01

نلاحظ من الجدول رقم

أن معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحاور الخاصة بالاستبيان الموجه للعينة الاستطلاعية تراوح قيمته بين (0.820 - 0.926) كما بلغ معامل الثبات الإجمالي (0.959) وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يعني أن معامل الثبات للمحاور مرتفع، هذا يؤكد أن الأداة (الاستبيان) تتمتع بدرجة ثبات عالية ومناسبة وتقيد مساو وضع تقياسه، بالتالي فهو يتفياً بأغراض الدراسة

جدول 02: يبين قيم معاملات ارتباط المحاور مع بعضها وبالدرجة الكلية للمقياس (مصنوفة معاملات

الارتباط البينية بين درجات الأبعاد الفرعية)

المحاور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	الدلالة الإحصائية
المحور الأول		0.800*	0.809**	دال
المحور الثاني			0.935**	دال
المحور الثالث				دال

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد مخرجات برنامج spss

يتبين من خلال نتائج المحاور التي صاغها الباحث أن مستوى الدلالة المحسوب دال عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 29 يساوي 0.355، ومن ثم فهي دالة عند المستوى 0.01 وأيضا فهي دالة عند المستوى 0.05، لذا نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين معاملات الارتباط لكل عبارة مع محورها ثم مع الدرجة الكلية للمقياس (جميع فقرات الاستبيان) أن جميع معاملات الارتباط الظاهرة في الجدول محصورة بين القيمتين (0.800-0.935) وهي دالة عند مستوى معنوية (0.05) وهي دالة حيث أن قيم r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (29) والتي تساوي (0.355) وهذا يعكس الصدق البنائي لأداة الدراسة.

2. مجتمع الدراسة وخصائصه:

تمثل مجتمع الدراسة في كل الممرضين المناوبين والمشتغلين فعليا في مستشفى خالد بن عبد العزيز " البالغ عددهم 50 ممرضا، وممرضة ويمتاز مجتمع الدراسة بكون مفرداته يحملون نفس الخصائص والصفات

مما سهل في عملية التقصي والبحث العلمي حيث تم استخدام أسلوب المسح الشامل لجميع المرضين المناوبين في المؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز تبسة_واهم خصائص مجتمع الدراسة مايلي :

جدول رقم 03 يمثل خصائص أفراد مجتمع الدراسة

المتغير	البدائل	التكرار	النسب المئوية	مجموع النسب المئوية	المجموع
الجنس	ذ	11	%22	%100	50
	أ	39	%78		
العمر	24-20	05	%10	%100	50
	29-25	10	%20		
	34-30	13	%26		
	من 35 فما فوق	22	%44		
الوضعية العائلية	أعزب (عزباء)	24	%48	%100	50
	متزوج (ة)	23	%46		
	مطلق (ة)	02	%4		
	أرمل (ة)	01	%2		
المستوى الدراسي	متوسط	2	%4	%100	50
	ثانوي	14	%28		
	جامعي	34	%68		
الاقدمية في العمل	3_1	6	%12	%100	50
	7_4	13	%26		
	11_8	13	%26		
	11 سنة فما فوق	17	%34		
الرتبة	مساعد ممرض	14	%28	%100	50
	مساعد ممرض رئيسي	9	%18		
	مساعد رعاية أطال	5	%10		
	ممرض مؤهل	2	%4		
	ممرض ممتاز	3	%6		
	ممرض للصحة العمومية	9	%18		
	ممرض للصحة العمومية متخصص	8	%16		

المصدر: من إعداد الباحثين الاعتماد مخرجات برنامج spss

يبدو من خلال النتائج التي يبينها الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة من فئة الإناث حيث تمثل هذه الفئة نسبة 78 % في حين تمثل فئة الذكور نسبة 22 % وهي نسبة أقل مقارنة بنسبة فئة الإناث مما يفسر اتجاه الإناث نحو مهنة التمريض كونها تناسب رغباتهن وهولتهن، حيث يعتبر هذا التفاوت في توزيع

أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس مؤشرا على فهم وتفسير مدى إدراك فئة الإناث لمعدلات العدل والمساواة في المستشفى، مما ساعد في تزايد نسبتين مقارنة بنسبة فئة الذكور حيث تم التماس رضاهن بالمهنة أكثر من غيرهن من فئة الذكور، كما أن التنوع الجنسي يسمح للدراسة باستحضار دور متغير الجنس في تحديد الاتجاه، كون المؤسسات الاستشفائية تحتاج الى موظفات من جنس اناث في مختلف التخصصات الاستشفائية حتى يتسنى لهن المساهمة في تقديم خدمات افضل تتماشى مع الثقافة الصحية لأفراد المجتمع الذي يعرف نوعا من الخصوصية في هذا الميدان .

كما يمكن الإشارة إلى أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة سنهم يتراوح من 35 سنة فما فوق بنسبة 44 % وهي النسبة الأعلى في الجدول، ثم تليها فئة الممرضين الذين تتراوح أعمارهم من 30_34 سنة بنسبة 26 % ثم نجد فئة الممرضين الذين تتراوح أعمارهم بين 25_29 سنة بنسبة 20 % وفي الأخير نجد فئة أخرى تتراوح أعمارهم من 20_24 سنة بنسبة تقدر ب 10% وهي النسبة الأقل في الجدول .

ومن هذا السياق يمكن القول أن الفئة الأكبر سنا من الممرضين هي فئة الممرضين الذين تتراوح أعمارهم من 35 سنة فما فوق وهي نسبة تدل على وجود فئة من الممرضين قد تكون التحقت بالعمل في سن غير مبكر أو عكس ذلك من ذوي الخبرة لضرورة مصلحة المجتمع وحاجاته حسب العمر. لان تقديم مثل هذه المهام الحساسة في المؤسسات الصحية بشكل عام يتطلب افراد متمكنين وناضجين حتى يتسنى لهم تأدية مهامهم بكل صدق وامانة وتمكن المؤسسة الصحية من وضع ثقة المرضى في الخدمات المقدمة لهم ، كما أن تنوع أفراد مجتمع الدراسة بعدة فئات عمرية يسمح بالتعرف على دور العمر في التأثير على الاتجاه العام ، وأن وجود نسبة 44% كأعلى نسبة يوضح مدى نضجهم عمريا وبالتالي ان اتجاه العدالة التنظيمية لدى هؤلاء الموظفين يكون اكثر صدق وشفافية.

كما أن فئة الممرضين غير المتزوجين في المستشفى هي النسبة العالية حيث تمثل نسبة 48% مما يفسر عزوف بعض الممرضين عن الزواج رغم سنهم الذي تعدى مرحلة معينة لعدة أسباب شخصية، لم يتسنى لنا معرفتها من المبحوثين لكن تبدو عليهم علامات الراحة والاستقرار الاجتماعي، في حين تليها فئة المتزوجين بنسبة 46 % وهي نسبة أقل نوعا ما من الأولى حيث بدت عليهم علامات التعب والقلق من العمل، مما يفسر أنهم يعملون من أجل تحقيق مدخول شهري لا غير، وتليها فئة المطلقين بنسبة 4% حيث بالتقريب من هذه الفئة وجدنا أنها عانت ضغوطات في العمل مما أدى بها إلى الانفصال والطلاق وقد يكون السبب أوقات المناوبة للممرضين وخاصة الإناث منهم مما اخترن الوظيفة أولا ، وتليها نسبة 2% من الأرامل وهي الأخرى فئة تبدو عليها حالة التعب والإرهاق وعدم التوافق النفسي والاجتماعي في العمل وهي النسبة الأقل في الجدول حيث يمكن ان يؤثر عامل الاستقلالية في حياة الممرضين على اداء وظيفي مرتفع نظرا لوجود مؤشر الوظيفة فقط في حياتهم ما يجعلهم يكرسون جل جهودهم لتقديم مجهودات افضل دوما مقارنة بالممرضين الذين لديهم التزامات اخرى تجعل توافقهم مع اداء مهامهم اكثر صعوبة واقل جهد.

يبدو من خلال نتائج الجدول أعلاه أن نسبة فئة الممرضين الذين لديهم مستوى تعليمي جامعي هي النسبة الأعلى في هذا الجدول بنسبة 68% مما يفسر أن التعليم العالي لديه مخرجات خاصة بقطاع التمريض، مما يفتح المجال أمام هذه الفئة للتوظيف وهي النسبة الألبتر في مستشفى خالد بن عبد العزيز للام والطفل بمدينة تبسة وبالتقريب من هذه الفئة وجدنا أنها نجحت في مسابقات شبه الطبي التي يجريها المعهد العالي للتكوين الشبه الطبي، وفقا لمعايير مقننة ، هذا وقد تم تدريبهم وتكوينهم من أجل حصولهم على وظيفة التمريض والرعاية الصحية، في حين تليها نسبة الفئة التي مستواها الدراسي لم يتعد الثانوي بنسبة 28% وهذه الأخيرة أيضا تحصلت على المنصب عن طريق مسابقة قامت بتنظيمها المؤسسات الاستشفائية، ولكنها رتبة أقل من أصحاب التعليم الجامعي وبالتقريب منهم وجدنا أنهم يقومون بمساعدة الفئة الأولى، وتليها فئة

المرضى الذين مستواهم الدراسي لم يتعد المتوسط بنسبة 4% وهي النسبة الأقل في الجدول ويبدو أن هذه الفئة ستؤول للزوال رغم خبرتها بسبب السن القانوني للتقاعد وتعد هذه الفئة قليلة مقارنة مع سابقاتها مما يفسر أن المؤسسات الاستشفائية تشترط المستوى التعليم الع الي او الثالثة ثانوي من أجل ضمان تحسين مستوى خدماتها من خلال كفاءات مختصة في التمريض.

أما من ناحية الخبرة فقد تبين أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة لديهم خبرة مهنية أكثر من 11 سنة بنسبة 34% في حين تليها مباشرة فئة المرضى الذين لديهم خبرة من 4_7 سنوات وكذلك خبرة من 8_11 سنة بنسبة متساوية تقرب 26% مما يفسر التحاق هاتين الفئتين بالوظيفة في نفس الوقت في حين نستطيع أن نسجل فئة المرضى الذين لديهم من سنة إلى 3 سنوات خبرة في العمل بنسبة 12% وهي النسبة الأقل في الجدول، حيث تمثل هذه الفئة المرضى حديثي العهد في المستشفى ولاحظنا عليهم علامات القبول والراحة في العمل مما يفسر مدى توافقيهم وسلوكيات التنظيم الاستشفائي للمؤسسة.

تكون مجتمع الدراسة من المرضى المناوبين في مستشفى خالد بن عبد العزيز للام والطفل في ولاية تبسة في فترة العطلة الصيفية لسنة 2022 والمقدر عددهم ب 50 ممرضا وممرضة موزعة على عدة رتب كالتالي: فئة مساعدي التمريض بنسبة 28% وهي النسبة الأعلى في الجدول وتليها نسبة مساعدي التمريض الرئيسيين بنسبة 18% والتي تتساوي ونسبة مرضي الصحة العمومية بنفس النسبة، ثم تليها نسبة ممرضي الصحة العمومية المتخصصين بنسبة 16% وهي فئة لا يمكن للمستشفى الاستغناء عنها في العطل مما يتوجب عليها المناوبة بشكل مستمر لأنها متخصصة ومتعددة التخصصات في التمريض ثم تليها فئة مساعد رعاية أطفال بنسبة 10% وهي نسبة من المرضى الذين يقومون برعاية الأطفال حديثي الولادة في المستشفى حيث بدت عليهم علامات الرضا وحب رعاية الأطفال في المستشفى، ثم تليها نسبة فئة ممرض ممتاز بنسبة 6% في حين تليها نسبة ممرض مؤهل بنسبة 4% وهي النسبة الأقل في الجدول مما يفسر أن هذه الفئات من الرتب التمريضية متكاملة فيما بينها في أداء المهام داخل المستشفى مما يجسد صورة التكامل الوظيفي داخل المؤسسة الاستشفائية .

3. الادوات الاحصائية :

تم توظيف التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية قصد قياس اتجاهات سلك المرضى نحو واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية خالد بن عبد العزيز_ تبسة _

أ- التحليل الإحصائي لعبارات محاور الاستبيان: تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي لتحليل عبارات الاستبيان حيث يهيم من خلاله أفراد مجتمع الدراسة عن مدى موافقتهم أو عدم موافقتهم لكل عبارة من عبارات الاستبيان ضمن خمس درجات من أجل قياس اتجاهاتهم نحو واقع العدالة التنظيمية ، وقد تم ترميز الاستبيان وتبويب البيانات وإدخالها في الحاسب في برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية ، قصد تحويل إجابات المرضى إلى درجات إحصائية قابلة للقياس، ولمعرفة مستوى الإجابات ومستوى المحاور والأبعاد معتمد على المتوسط الوزني الخاص بالبدائل الخمسة (يعي، 2020) والموضح في الجدول التالي:

جدول 04: يجسد المتوسط الوزني

المستوى	المتوسط الوزني
منخفض	2.33_1
متوسط	3.67_2.34
مرتفع	5_3.68

المصدر: من إعداد الباحثن بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

4. عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

1.4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

أ- عبارات البعد الأول: (العدالة التوزيعية) يحتوي هذا البعد على (08) عبارات تتعلق بمحور واقع العدالة التوزيعية السائدة في المؤسسة مجال الدراسة.

جدول 05: يبين النسب المئوية، المتوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات البعد الأول (العدالة التوزيعية)

لمجتمع الدراسة

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التكرار	
										التكرار	النسبة %
										التكرار	النسبة %
أشعر أن عبء العمل يوزع بين المرضى بشكل عادل.	24	02	09	07	08	50	3,54	2.498	03	مرتفع	
	48	04	18	14	16	100%					
يتم توفير وسائل العمل بطريقة عادلة لجميع المرضى.	11	03	04	13	09	50	3,28	2.696	05	مرتفع	
	42	06	08	26	18	100%					
تتجاوز إدارة المستشفى عدالة مع المطالب المهنية لكل المرضى.	11	01	09	17	12	50	2,64	2.113	07	متوسط	
	42	06	08	26	18	100%					
أشعر بإتاحة نفس الفرص لكافة المرضى في التكوين.	22	02	18	34	24	100%	3,76	2.268	02	مرتفع	
	27	04	03	12	04	50					
يتم ترقية المرضى بشكل عادل وحسب درجة الاستحقاق.	54	08	06	24	08	100%	3,34	3.127	04	مرتفع	
	24	02	05	05	14	50					
يتم توزيع المكافآت على المرضى بأنصاف وعدل.	48	04	10	10	24	100%	3,04	2.325	06	مرتفع	
	15	04	08	14	09	50					
يتم توزيع المنح (مثل منحة الكورونا) بشكل عادل.	30	08	16	28	18	100%	4,08	1.830	01	مرتفع	
	30	07	04	05	04	50					
يتم تسليط العقوبات بشكل منصف بين كل المرضى.	60	14	08	10	08	100%	2,64	2.113	07	متوسط	
	11	01	09	17	12	50					
المجموع الكلي للمحور الأول							3.29	2.371		مرتفع	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول المبين أعلاه جاءت العبارة التي تنص على «يتم توزيع المنح مثل منحة كورونا بشكل عادل»، في المرتبة الأولى من الترتيب أي بمتوسط حسابي بلغ 04.08 وانحراف معياري بلغ 01.83، وجاءت إجابات المرضى حول هذه العبارة بـ (موافق بشدة) يرجع هذا إلى كون أزمة كورونا قد أثرت بشكل كبير على القطاع الصحي بشكل عام لاسيما أنه تم تجنيد القطاع الصحي ككل لمواجهة هذه الأزمة وقد نال المرضى المعنيون بالمنح المتعلقة بالتجنيد لهذه الأزمة بشكل عادل وفقاً لما تنص عليه النصوص القانونية الواردة مما يدل بأن كل من كان مناوباً في ظل الجائحة تحصل على المنحة دون تحيز.

أما العبارة التي احتلت المرتبة الثانية من ترتيب عبارات المحور بمتوسط حسابي مرتفع بلغ 03.76 وانحراف معياري قدر بـ 02.26 وهذه العبارة هي «أشعر بإتاحة نفس الفرص لكافة المرضى في التكوين»، هذا وتوسى الإدارة الصحية إلى تحسين مستوى مستخدميها عن طريق تقديم التكوينات ودورات تثقيفية

حول توسيع المفاهيم والآليات والاستراتيجيات المتعلقة بتحسين أداء وهم الموظفين، ويتجسد هذا في الأيام الدراسية والأنشطة التوعوية.

أما العبارة التي احتلت المرتبة الثالثة فهي عبارة «أشعر أن عبء العمل يوزع بين المرضين بشكل عادل» بمتوسط حسابي مرتفع بلغ مقداره 03.54 بانحراف معياري قدر بـ 02.49 وكانت الإجابة المقدمة من قبل المرضين التي تؤكد صحة وقوة و ارتفاع المتوسط الحسابي لهذه العبارة هي (موافق بشدة) 24 إجابة ترجع هذه الإجابات إلى كون المهام توزع بين المرضين بشكل عادل دون تمييز لأن القانون الداخلي للمؤسسة الاستشفائية يتمركز حول توفير المرضين بشكل منتظم وفي مصالح المؤسسة الاستشفائية تعمل دون انقطاع 24 ساعة كاملة ما يحتم على المسؤولين في إدارة المستشفى توزيع مناوبة المرضين من الساعة 07 صباحا إلى غاية الساعة 07 صباحا من اليوم الموالي هذا عن طريق مزيج من المرضين والأطباء ويتم استبدالهم بفيق عمل آخر دون تحيز أو محاباة وهذا احتراماً للدور الاجتماعي داخل المؤسسة الاستشفائية

أما فيما يتعلق بالجانب الإداري فالمعمول به هو نظام الدوام الواحد من الساعة 08 صباحا إلى غاية الساعة 16:30 زوالاً، هذا ولا يغادر المرضون أماكن عملهم حتى يقوموا بتسليم المهام إلى زملائهم ليتم مواصلة العمل بشكل متواز حسب ما يخص علمهم أخلاقيات هذه المهنة.

أما في المرتبة الرابعة فقد جاءت العبارة «يتم ترقية المرضين بشكل عادل وحسب درجة الاستحقاق» بمتوسط حسابي قدر بـ 03.34 وانحراف معياري بلغ 03.12 وجاء المتوسط الحسابي لهذه العبارة مرتفع لأن الترتيبات في القطاع الصحي تخضع لقوانين الوظيفية العمومية ويتم ترقية المرضين الذين استوفوا الشروط القانونية وحسب توفر المنصب المالي دون أي تعطيل.

أما في المرتبة الخامسة فجاءت العبارة «يتم توفير وسائل العمل بطريقة عادلة لجميع المرضين» بمتوسط حسابي مرتفع بلغ 03.28 وبانحراف معياري قدر بـ 02.69 وهذه النتيجة المتوصل إليها هي نتيجة منطقية لأن طبيعة الخدمات المقدمة داخل المؤسسات الاستشفائية تتطلب وسائل عمل طبية وكل مؤسسة لديهم ميزانية خاصة بالتجهيزات وميزانية خاصة بالعتاد الطبي ولا يمكن لأي مؤسسة التقصير في هذا الجانب لاسيما وأن التعليمات الصارمة لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات مفادها ضرورة توفير الموارد الطبية المختلفة لكل مصالح المستشفيات مع التركيز على تعقيمها والحفاظ عليها حتى تضمن تقديم خدمات إيجابية للمواطن.

أما في المرتبة السادسة فإنه تم تسجيل متوسط حسابي بلغ 03.04 يتعلق بالعبارة التي تم طرحها على مجتمع الدراسة تقيس توزيع المكافآت على المرضين بأنصاف وعدل وبلغت نسبة الإجابات التي توافق بشدة على هذه العبارة 48% ويكون هذا حسب توضيحات المرضين في المناسبات كعيد المرأة، عيد العمال، اليوم العالمي للصحة، أين تخصص أعداد المستشفيات ميزانية تمثل هذه المناسبات قصد تغطيتها بشكل جيد، كما يتم منح المرضين أجور على أيام العمل الإضافية التي تستدعيها ضرورة المصلحة.

أما المتوسط الحسابي للعبارة التي جاءت في المرتبة الثامنة المتعلقة بـ «أن إدارة المستشفى تتعامل بعدالة مع المطالب المهنية لكل المرضين» فقد بلغ 02.64 وانحرفت إجابات المرضين إلى اختيار موافق بشدة بنسبة 42% وهو الاختيار الغالب في هذه العبارة، وقد تناولت هذه العبارة مع العبارة الأخيرة بنفس المتوسط الحسابي ونفس الانحراف المعياري للعبارة الأخيرة والتي بلغ متوسطها الحسابي 02.64 وبلغت أغلبية الإجابات بأنهم موافقون على أنه «يتم تسليط العقوبات بشكل منصف بين كل المرضين» بنسبة 60% هذا لأن العقوبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية وتبدأ من عقوبة من درجة الأولى إلى غاية عقوبة من الدرجة الرابعة والمتمثلة في تسريح الموظفين حسب الأخطاء التي يقوم بها المرضون أثناء أداء مهامهم.

من خلال هذا البعد الذي يقيس بعد العدالة الإجرائية، حيث تم تسجيل أن أغلبية المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور جاءت متوسطة إلا في عبارتين اثنتين نالتا درجة مرتفع ب- عبارات البعد الثنائي: (العدالة الاجرائية) يحتوي هذا البعد على (08) عبارات تتعلق بالعدالة الاجرائية السائدة في المؤسسة مجال الدراسة.

جدول 06: يبين النسب المئوية، المتوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات البعد الثنائي: (العدالة الإجرائية)

لمجتمع الدراسة

العبارة	موافق بشدة التكرار %	موافق التكرار %	محايد التكرار %	معارض التكرار %	معارض بشدة التكرار %	المجموع	الحسابي المتوسط	العبارة	الترتيب					
										موافق بشدة التكرار %	موافق التكرار %	محايد التكرار %	معارض التكرار %	معارض بشدة التكرار %
										موافق بشدة التكرار %	موافق التكرار %	محايد التكرار %	معارض التكرار %	معارض بشدة التكرار %
تحرص إدارة المستشفى علينا تخاذ القرار التوظيفي بناء على معطيات دقيقة وموضوعية عقدها منطقية	10	07	17	12	12	50	3,28	01	مرتفع					
	20	14	34	24	24	% 100								
يتم إعلام كافة الممرضين كلا لتعليمات والإجراءات التي تتخذ من طرف إدارة المستشفى	17	02	09	14	14	50	3,12	02	مرتفع					
	34	04	18	28	28	% 100								
تتبع الإجراءات التي تتخذها الإدارة المستشفى من صحتنا فئة الأطراف المتأثرة بها دون تحيز	06	05	15	15	15	50	2,78	04	متوسط					
	12	10	30	30	30	% 100								
تأخذ إدارة المستشفى بآراء الممرضين وتتميز فيما تعلق بالتعليمات والقرارات التي	07	02	12	15	15	50	2,46	07	متوسط					
	14	04	24	30	30	% 100								
تمنح إدارة المستشفى الحقل جميع الممرضين فيما تعلق بالقرارات التي تتخذها	04	04	10	16	16	50	2,36	08	متوسط					
	08	08	20	32	32	% 100								
تتخذ قراراتها الإدارية التي تتعلق بالقرارات التي	15	01	10	12	12	50	2,90	03	متوسط					
	30	02	20	24	24	% 100								
تحرص إدارة المستشفى على توضيح شروحاتها لجميع الممرضين رضيهم	14	01	05	11	19	50	2,60	05	متوسط					
	28	02	10	22	38	% 100								
يتم تطبيق التعليمات التي	10	02	10	09	19	50	2,50	06	متوسط					
	20	04	20	18	38	% 100								
المجموع الكلي للمحور الثنائي														
متوسط						2.75	2.165							

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى التي تقرأ «إدارة المستشفى تحرص على اتخاذ القرارات الوظيفية بناء على معطيات منطقية» بمتوسط حسابي قدره 3.28 وانحرفت إجابات الممرضين إلى اختيار محايد بما نسبته 34% لأن أغلبية الممرضين أقرروا أن القرارات التي تتخذها الإدارة ليس لهم فيها أي دخل وتؤخذ بين المسؤولين فقط كمدير المستشفى وممثل الممرضين أو أي موظف نقابي.

أما في المرتبة الثانية فقد جاءت العبارة «يتم إعلام كافة الممرضين بكل التعليمات والإجراءات المتخذة من طرف إدارة المستشفى» بمتوسط حسابي قدره 3.12 وكانت أغلبية الإجابات بـ 34% بموافق

بشدة وجاء المتوسط الحسابي بهذه العبارة مرتفع لأن أي قرار تتخذه إدارة المستشفى يتم الإعلان عنه في لائحة الإعلانات ويتم تسليم نسخة من أي قرار يتعلق بالتسيير إلى رؤساء المصالح ليتم إخطار الموظفين به. أما في المرتبة الثالثة فقد جاءت عبارة «أن إدارة المستشفى تتراجع عن قراراتها أن كان في ذلك تحقيق للعدالة بين الممرضين» بمتوسط حسابي (متوسط) قدر بـ 02.90 هذا لأن إدارة المستشفى تسعى جاهدة إلى تكريس مبدأ العدالة بين الموظفين.

أما في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر بـ 02.78 ودرجته متوسط يتعلق بالعبارة التي تمت صياغتها من أجل معرفة أن كانت "إدارة المستشفى تراعي في إتخاذ إجراءات كافة الأطراف عدم المساس بمصالحهم" فقد انحرفت أغلبية الإجابات وتلفت حول 03 اختيارات بنسبة 30% وهي اختيار (محايد) واختيار (معارض) واختيار (معارض بشدة) هذا لأنه في بعض الحالات التي تتخذ فيها إدارة المستشفى بعض القرارات التي تسعى إلى ضمان السير الحسن للمؤسسة الاستشفائية لا يمكن أن تراعي فيها راحة بعض الممرضين كما لا يمكن أن يقبل ويوافق الممرضين كل القرارات فالآراء تختلف ووجهات النظر تتعدد وتتنوع.

أما في المرتبة الخامسة فقد جاءت العبارة التي تبحث عن «أن إدارة المستشفى تمنح الحق لجميع الممرضين في مناقشة الإجراءات قبل تنفيذها» بمتوسط حسابي (درجة متوسط) قدر بـ 02.36 وكانت أغلبية الإجابات بمعارض ومعارض بشدة أي ما بنسبة 32% لأن أغلبية القرارات الإدارية هي قرارات إرتجالية لا يتم مراعات ظروف ولا حالة الممرض فيها فهدف المؤسسة الاستشفائية هو ضمان السير الحسن لكل مصالحها.

أما في المرتبة السادسة فقد جاءت العبارة التي تكشف أن إدارة المستشفى تحرص على توضيح وشرح وتبرير الإجراءات المتخذة لجميع الممرضين دون تمييز، فقد جاء المتوسط الحسابي لهذه العبارة بدرجة متوسط أي ما يقدر بـ 02.60 وبانحراف معياري بلغ 02.77 وكانت أغلبية الإجابات بمعارض بشدة أي ما بنسبة 38%، هذا لأن إدارة المستشفى أحيانا تتعامل بالسرية في اتخاذ القرارات التي تمس باستقرار المؤسسة ولا يمكن بأي حال من الأحوال إطلاع الممرضين على كل تفاصيل الإدارة لأن الإدارة بالأساس لديها نوع من السرية في العمل وتسير وفق لخطط واستراتيجيات تضمن بها السير الحسن للمؤسسة الصحية للحفاظ على مبدأ المصلحة العامة الذي تحدث عنه فايول كمبدأ هام من مبادئ الإدارة .

أما عبارة «يتم تطبيق التعليمات بعدالة على جميع الممرضين» فقد جاءت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ 02.75 وأغلبية الإجابات التفت حول اختيار معارض بشدة أي ما بنسبة 38% هذا لأن هناك ظروف عمل معينة وهناك أخلاقيات عمل لاسيما وأن مجال العمل داخل المؤسسات الصحية بشكل عام هو مجال جد حساس يتطلب التحلي بالصبر والمثابرة والجدية والأخلاق والرزانة في أداء المهام، لأن هذا القطاع لديه نوع من الحساسية في تطبيق التعليمات خاصة وأن هناك من الممرضين الذين قدموا خدمات راقية جدا لهذا القطاع وناهضوا في سبيل التقدم بالقطاع والرقى به نحو الأفضل، ولا يمكن أبدا لأن يتحلى الممرضون بنفس أخلاقيات العمل فكل ممرض لديه اتجاه فكري يختلف به عن مهنته وهناك من الممرضين من يقدر مهنته وهناك من لا يتحلى بأخلاقيات المهنة، ومن هذا المنطلق لا يمكن لإدارة المستشفى أن تطبق التعليمات بعدالة فقد جاءت العبارة التي تكشف عن علاقات الممرضين بالإدارة والتي مفادها أن «إدارة المستشفى تأخذ بآراء الممرضين دون تمييز فيما يتعلق بالتعليمات والقرارات المهنية» وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (متوسط) ما نسبته 02.46 ورجحت أغلبية الإجابات بـ (معارض) و (معارض بشدة) وبلغت الإجابات 60% ما يؤكد أن إدارة المستشفى لا تأخذ برأي كل الممرضين أثناء اتخاذها لقرارات أو إجراءات معينة هذا لأن الإدارات لديها مجلس الأطباء وفيه ممرض يمثل القطاع الشبه الطبي ولا يمكن أن

يفتح المجال لكل الممرضين لإبداء آراءهم أو اقتراحاتهم حفاظاً على السير الحسن للنظام الإداري الذي تديره المؤسسة الاستشفائية.

ج- عبارات البعد الثالث: (العدالة التعاملية): يحتوي هذا البعد على (08) عبارات تتعلق بالعدالة التوزيعية السائدة في المؤسسة مجال الدراسة.

جدول 07: يبين النسب المئوية، المتوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات البعد الثالث: (العدالة

التعاملية) لجمع الدراسة

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الأصناف المعيارية	الترتيب	المتوسط	الجموع		
										التكرار	التكرار	التكرار
										%	%	%
تتيح إدارة المستشفى فنفس الفرص أمام الجميع لتقديم اقتراحاتهم بخصوص سير المؤسسة	05	05	07	18	15	2,44	2.088	06	متوسط	50	15	18
	10	10	14	36	30	% 100						
تختار إدارة المستشفى تشفى رغبة الممرضين وتتمييز مالكي مانع قانوني	19	02	04	13	12	3,06	2.833	01	مرتفع	50	12	13
	38	08	08	26	24	% 100						
تشر إدارة المستشفى تشفى أسباب اتخاذ القرار وتشكل وديوب كلاحترام	15	01	11	11	12	2,92	2.442	02	متوسط	50	12	11
	30	02	22	22	24	% 100						
تتعامل إدارة المستشفى تشفى مع طبي اقتصاد قمع كالممرضين يندون محابة	13	01	10	12	14	2,74	2.400	05	متوسط	50	14	12
	26	02	20	24	28	% 100						
تشجع إدارة المستشفى تشفى وحال العمال جماعيين الممرضين يندون تمييز	10	07	07	13	13	2,90	2.702	03	متوسط	50	13	13
	20	14	14	26	26	% 100						
تدعم إدارة المستشفى تشفى بلدا الممرضين الخادمة لأهد افها بشكلم نصف	14	01	12	12	11	2,90	2.296	03	متوسط	50	11	12
	28	02	24	24	22	% 100						
كثير ما تترسل إدارة المستشفى تشفى بعض الممرضين لتمثيلها في المناسبات المحلية تشكّل وديونمحابة	23	09	01	13	13	2,92	2.728	02	متوسط	50	13	13
	26	18	02	26	26	% 100						

متوسط	04	2.763	2,82	50	18	04	12	01	15	اشعر بأنني فرد هام في المستشفى فمن خلالي لأقبيه منحسرين معاملة
				% 100	36	08	24	02	30	
متوسط		2.531	2.837	المجموع الكلي للمحور الثالث						

المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول أعلاه و التي تقيس المتوسط الحسابي لبعده العدالة التعاملية لمجتمع الدراسة قد جاءت نتائج هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ 02.83 و بانحراف معياري قدر بـ 02.53، وجاء المتوسط الحسابي لهذا البعد متوسط على غرار باقي الأبعاد، أما ترتيب عبارات هذا البعد فقد جاءت كالتالي:

احتلت عبارة «تحترم إدارة المستشفى رغبة الممرضين دون تمييز ما لم يكن م انعا قانونيا»، المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 03.06 هذا لأن المؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز تسعى جاهدة لإرساء مبدأ المساواة بين الموظفين وتجسيد روح العمل الجماعي وتوفير جو عمل أكثر أريحية ، أما العبارة التي جاءت في المرتبة الثانية حسب المتوسط الحسابي لعبارات هذا البعد فهي عبارة «كثير ما ترسل إدارة المستشفى بعض الممرضين لتمثيلها في المناسبات المحلية بشكل دوري دون محاباة» بمتوسط حسابي قدر بـ 02.92 و بانحراف معياري بلغ 02.44 أي أن إجابات الممرضين جاءت متوسطة لأن أغلبية القرارات داخل إدارة المستشفى لا تتأني من عدم بل هي تسيرو وفق سيرورة قانونية وحسب النظام الداخلي للمؤسسة هذا.

وجاءت في المرتبة الرابعة عبارة «تشجع إدارة المستشفى روح العمل الجماعي بين الممرضين دون تمييز» بمتوسط حسابي بلغ 02.90 وهو متوسط حسابي متوسط، لأن هذا الميدان من ميادين العمل يرتكز في الأساس على العمل الجماعي لأنها مهام متكاملة وإنسانية وكل ممرض لديه تخصص في مجال معين يحتاج بطريقة أو بأخرى إلى مساعدة زملا ئه لأن كل فريق عمل متكامل من الجهاز الطبي والجهاز شبه الطبي ويتقاسمون المهام حسب تخصصاتهم وحسب المهام المقسمة عليهم.

أما العبارة التي جاءت في المرتبة الخامسة فهي عبارة «تدعم إدارة المستشفى مبادرات الممرضين الخادمة لأهدافها بشكل منصف»، بنسبة 28% من الإجابات التي وافق بشدة بمتوسط حسابي بلغ 02.90 وجاءت هذه العبارة متوسطة وهذا لأن المستشفى من بين الإدارات العمومية الذي يقوم بتقديم خدمات للمواطنين لهذا يتطلب دائما تقديم أفكار جديدة ومعاصرة تتماشى مع الوضع الحالي خاصة ونحن نعيش مخلفات الجائحة.

وقد تم التواصل بين إدارة المستشفى والمواطنين بخلق فضاء التواصل فيما بينهم وهذا من بين مقترحات الممرضين وهي في الأساس فكرة إيجابية، أما كون الممرضين يحسون بأهميتهم في المستشفى فهذه العبارة جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي متوسط قدر بـ 02.82 وانحراف إجابات الممرضين إلى أنهم معارضون بشدة على هذه العبارة بنسبة 36% هذا لأن أغلبية الإدارات الجزائرية تسيرو وفق نظم قانونية لا تراعي فيها مشاعر وعواطف الموظفين مهما كانت صفاتهم لأن مجالات العمل عموما تخضع للعقلانية والموضوعية وابعاد العاطفة وهدفها هو ضمان السير الحسن للمؤسسة لا غير.

وقد جاء في المرتبة السابعة من عبارات هذا المحور بمتوسط حسابي قدر بـ 02.74 الذي يتعلق بعبارة «أن إدارة المستشفى تتعامل بمعظيات صادقة مع كل الممرضين دون محاباة»، فقد كانت أغلبية إجابات مجتمع الدراسة بأنهم معارضون بشدة بنسبة 28% حيث كانت إجابات الممرضين حول هذه العبارة كالتالي فالممرضون المعارضون لهذه العبارة 24% أي 12 ممرض والمحايدون 20% أي 10 ممرضون.

أما الموافقون بشدة فقد بلغ عددهم 13 ممرض أي ما نسبته 26% وجاءت العبارة «تتيح إدارة المستشفى نفس الفرص أمام الجميع لتقديم اقتراحاتهم بخصوص سير المؤسسة» في المرتبة الأخيرة في هذا البعد الذي يقيسه بعد العدالة التعاملية و انحرفت أغلبية الإجابات إلى اختيار 36% من أصل 100%، أما الممرضون المعارضون بشدة فقد بلغت نسبتهم 30%، لأن إدارة المستشفى لا تتيح الفرص أمام أغلبية الممرضين لإبداء آراهم وإقتراحاتهم، بل هناك مجلس أطباء يقوم بتقديم إقتراحات حول تحسين سير الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاستشفائية ولا يمنح أبدا من وجود ممرضين ممثلين للطاقم الشبه الطبي، ويقدمون آراءهم وإقتراحاتهم حول السير الحسن للمؤسسة.

من خلال الجدول الذي يوضح ترتيب إجابات المبحوثين في مستشفى خالد بن عبد العزيز حول العبارات المتعلقة بالبعد الأول لهذه الدراسة والمتمثل في بعد العدالة التوزيعية لمجتمع البحث تبين أن عبارة هذا البعد والبالغ عددها 08 نالت درجة مرتفعة اطلاقا من إجابات الممرضين الذين أثبتوا من خلال الدراسة الميدانية أن بعد العدالة التوزيعية داخل المستشفى مرتفع اوعبر على هذه الإجابات متوسط ا حسابيا بلغ 03.29 وبانحراف معياري قدر ب 02.37 حيث كانت إجابات الممرضين في هذا المحور مرتفعة وتؤكد توفر بعد العدالة التوزيعية في المستشفى.

2.4. اختبار فرضيات الدراسة:

من أجل اختبار فرضيات الدراسة سوف نعلم على معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين

متغيرات الدراسة ، وفيما يلي عرض لنتائج اختبار فرضيات الدراسة:

1.2.6. اختبار الفرضية الأولى: والتي مفادها " هناك اتجاهات موجبة في سلك الممرضين بمستشفى خالد بن عبد العزيز نحو العدالة التوزيعية "

جدول رقم 8 : يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى

العدالة التوزيعية		البعد
0.935	معامل الارتباط بيرسون	العدالة التوزيعية
0.000	مستوى الدلالة (sig)	
50	عدد الاستجابات N	

المصدر من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم 8 ان معامل الارتباط بيرسون بلغ قيمة 0.935 في حين ان قيمة (sig) تساوي 0000 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي نرفض الفرضية العدمية التي تقر بعدم وجود اتجاهات ايجابية في سلك الممرضين بمستشفى خالد بن عبد العزيز نحو العدالة التوزيعية ونقبل الفرضية البديلة التي تقر بان هناك اتجاهات موجبة في سلك الممرضين بمستشفى خالد بن عبد العزيز نحو العدالة التوزيعية وهذا ما اكدت عليه إجابات المبحوثين المتعلقة بالمحور الاول من الاستمارة التي تمت صياغتها وقد جاء المتوسط الحسابي الذي يختبر هذه الفرضية مرتفع وبالتالي نقبل الفرضية الأولى من هذه الدراسة وتم تأكيد صحتها.

2.2.6. اختبار الفرضية الثانية: والتي مفادها " اتجاهات سلك الممرضين نحو العدالة الاجرائية بمستشفى خالد بن عبد العزيز قوية "

جدول رقم 9 : يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية

العدالة الاجرائية		البعد
0.800	معامل الارتباط بيرسون	العدالة الاجرائية

0.000	مستوى الدلالة (sig)
50	عدد الاستجابات N

المصدر من اعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

يوضح الجدول رقم 9 ان معامل ارتباط بيرسون بلغ 0800 في حين ان قيمة (sig) فقد بلغت 0.000 وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة 0.01 ومن ثم فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تقرب " اتجاهات سلك الممرضين نحو العدالة الاجرائية بمستشفى خالد بن عبد العزيز قوية " بمعنى ان المؤسسة الاستشفائية خالد بن عبد العزيز تبسة تسعى جاهدة مسخرة بذلك كل الامكانيات المتاحة قصد تكريس مبدا العدالة الاجرائية، ويرجع هذا لكون العدالة الاجرائية تؤثر على السلوك التنظيمي في سلك الممرضين.

3.2.6. اختبار الفرضية الثالثة :التي مفادها " تؤثر العدالة التعاملية بمستشفى خالد بن عبد العزيز تبسة على اتجاهات سلك الممرضين "

جدول رقم 10 : يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة

العدالة التعاملية	المعامل الارتباط بيرسون	البعد
0.809	مستوى الدلالة (sig)	العدالة التعاملية
0.000	عدد الاستجابات N	
50		

المصدر من اعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم 10 ان معامل الارتباط بيرسون بلغ قيمة 0809 في حين ان قيمة (sig) بلغت 0.000 وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تدو حول " لا تؤثر العدالة التعاملية بمستشفى خالد بن عبد العزيز تبسة على اتجاهات سلك الممرضين " ونقبل الفرضية البديلة لهذه الدراسة والتي مفادها " تؤثر العدالة التعاملية بمستشفى خالد بن عبد العزيز تبسة على اتجاهات سلك الممرضين " مما يعني ان العدالة التعاملية بالمؤسسة الاستشفائية خالد بن عبد العزيز تبسة لها تأثير معنوي قوي على اتجاهات سلك الممرضين وهذا ما يجسد قيمة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة الاستشفائية.

3.4. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

من أهم نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) متوسط لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وهي نتيجة تعكس التقارب الكبير بينها وبين النتائج المستخلصة من الدراسات السابقة، ومن هذه النتائج ما خلصت إليه دراسة (ابوسمعان سنة 2015) الموسومة ب "محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة " حيث خلصت هذه الأخيرة إلى وجود علاقة ايجابية بي محددات العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية وتختلف مع الدراسة الحالية في كون هذه الدراسة قد توصلت إلى متوسط حسابي متوسط خاص بالعدالة التنظيمية من خلال أبعادها، ويرجع الاختلاف بين الدراستين في كون كل دراسة أجريت في ظروف زمانية ومكانية مختلفة، وكذا آليات عمل المؤسسات الصحية الخاصة والعمومية أيضا تختلف الدارستان معا في ان كل مؤسسة تسطر اهداف سيرورتها التنظيمية حسب الظروف والموارد المتاحة.

أما الدراسة التي توصلت إلى مستوى العدالة مرتفع نذكر دراسة (شلالى وليد وشيخاوي صلاح الدين و بوهرم لخضر) المعنونة ب " واقع ممارسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق النفسي " التي اجريت على عينة

من موظفي الادارة المحلية بولاية المسيلة و التي أكدت على وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والتوافق النفسي للموظف ، ما اوجب بضرورة الاهتمام بالجانب النفسي في التعامل مع الموظفين ،وتتقارب مع الدراسة الحالية في ميدان الدراسة لأن كل من الدراستين أجريتا في الجزائر، حيث أن هذه الدراسة أجريت في جنوب الجزائر والدراسة الحالية اجريت في شرق الجزائر، الا أن الاختلاف يبقى قائما بين الدراستين على حسب ظروف العمل والإمكانيات المتوفرة وأيضا الثقافة الصحية والمهنية لكل ممرض ومدى تمكنه من أداء مهامه على أكمل وجه.

أما دراسة (أحمد خليل النجار، وعاطف يوسف قابلة) والتي توصلت إلى أن الدرجة الكلية لممارسة العدالة التنظيمية مرتفعة ، اثبتت هذه الدراسة بعد اختبارها لميدان الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية وإيجابية بين كل ابعاد ومؤشرات العدالة التنظيمية في ممارسة العدالة التنظيمية بين الممرضين ورؤساء أقسام التمريض وهذا لم يتحقق في الدراسة الحالية لاختلاف ذهنيات الممرضون وتباعد الفكر والمفهوم الوظيفي بين أجيال من ممارسي هذه المهنة كما أن القوانين الواردة للمستشفيات في ما يتعلق بتسيير المؤسسة الاستشفائية ضمن الإصلاحات التي تعتمدها الجزائر للنهوض بالقطاع الصحي تختلف من وقت إلى اخر وتتغير بين فترات بهدف الوصول بالمؤسسة الصحية ومستخدميها إلى أرقى المراتب وأفضل الخدمات. ومن أهم نتائج الدراسة جاء ترتيب أبعاد العدالة التنظيمية كالآتي: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات. وهي نتيجة تتعكس تماما مع دراسة (أحمد خليل النجار عاطف يوسف مقابلة). أن مستوى العدالة التنظيمية في الدراسات السابقة متباين، وهي نتيجة تعكس الواقع المؤسسي ما يمكن تفسيره إلى أن مستوى ودرجة العدالة التنظيمية يخضع لعدة عوامل منها : القانون الداخلي للمؤسسات، الصنف الوظيفي والإمكانيات المتوفرة .

وما يمكن قوله أن أغلبية الدراسات التي تهتم بدراسة العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها تتطابق مع هذه الدراسة التي تبحث عن فهم وتفسير متغير العدالة التنظيمية وتختلف مع هذه الدراسة التي تبحث عن ديناميكية العلاقات التي تربط الممرض بالمؤسسة الاستشفائية وكذا البحث عن الاستراتيجيات التي تدفع بالممرض للعمل داخل المؤسسة بكل إخلاص وجدية والبحث دوما عن أفضل الأساليب التي تمكنه من ذلك.

III. نتائج الدراسة:

أسفرت هذه الدراسة على مجموعة من النتائج نذكر منها :

_أجاب أغلب المبحوثين أنهم يرضون على توزيع المهام في حالات قليلة أو يرجع التوزيع إلى وجود موانع بقوة القانون كاستفادة الموظفين من عطل الأمومة التي تحول دون ممارستهم لمهامهم على أكمل وجه، هذا يمنع تمتع الموظفين بتوزيع المهام فيما بينهم على أكمل وجه أين يتم تعويض الموظف الغائب بموظف حاضر هذا يعني أن يقوم الموظف بمهام إضافية لمهامه الأصلية، وبالتالي يختل مبدأ التساوي في أداء المهام.

_ومن خلال إجابات الممرضين اتضح أن الممرضين من خلال العبارات المطروحة عليهم قصد قياس الاتجاهات حول رضاهم حول واقع العدالة التوزيعية بمكان عملهم حيث كانت اتجاهاتهم متراوحة بين من خفضة ومرتفعة بين سلبية وإيجابية ، يرجع هذا لكون التفاوت في المهام وكذا أقدمية كل ممرض عن الآخر وأيضا الخبرة في ميدان العمل، فالممرض الذي قدم مهامه في المؤسسة الاستشفائية لمدة تقارب 20 سنة لا يمكن باي حال من الأحوال أن يكون في نفس المستوى مع ممرض مريض أو جديد في الميدان لأن الأقدمية في مجال العمل تكسب الممرض خبرة رصينة حول الحالات التي تترد إلى المستشفى بشكل يومي.

_ من خلال هذه الدراسة تبين أن إدارة المستشفى تقوم بتشجيع المبادرات الإيجابية المقترحة من قبل الموظفين لا سيما منها المبادرات المتعلقة بالعمل الجماعي وخلق فضاء اجتماعي انساني هادف في المستشفى

لأن التمريض مهنة انسانية نبيلة تحتاج الى تكامل وظيفي في انساق المؤسسة الاستشفائية من أجل السير الحسن في التكفل بالأمر والطفل صحيا ونفسيا داخل و خارج المستشفى .
خاتمة:

تبين من خلال هذه الدراسة بجانبها النظري والميداني ان للعدالة التنظيمية تأثير على سلوكات المرضين داخ المؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز_ تبسة_ كما أن العدالة التنظيمية قد توزعت على حسب المواقف التي يعتمدها الموظف في سياق سيرورته المهنية، فمنها ما يتعلق بسيرورة التدرج الوظيفي للموظف من حيث التوزيع الهادف والعاقل والمتوازن للمهام، هذا وارتبطت مفاهيم العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي من خلال ما يحتويه المفهوم من متغيرات حيث تبدأ مفاهيم العدالة التنظيمية في نسج علاقات داخل النسق الوظيفي العام وتتراوح هذه العلاقات بين علاقة الموظف بمسؤوله، الوضعية الاجتماعية للموظف، الحالة النفسية للموظف واستعداداته للعمل وممارسة المهام المسندة إليه، وتبلغ العدالة التنظيمية مستوى عاليا اذا بلغت العلاقة بين الموظف ومجال عمله مستواها الايجابي اين تقبل هذه العلاقة في حد ذاتها مبدا الاستمرارية والتواصل فإذا بلغت العلاقات داخل مجال العمل مبدا الثقة والرضا والطمأنينة فأن العلاقات داخل العمل حتما ستكون ذات مستوى أعلى وبالتالي يرتبط إدراك المرضين لواقع العدالة التنظيمية بما تقوم به إدارة المستشفى من سلوكيات تنظيمية تعمل على تعزيز علاقة الممرض ببيئة عمله والعكس،

وقد اثبتت هذه الدراسة ان بعد العدالة التنظيمية الأكثر تأثيرا وتواجدا في المؤسسة الاستشفائية التي اجريت فيها هذه الدراسة هو بعد العدالة التوزيعية، وهذا ما اكدته اجابات المرضين وتجاربهم مع عبارات هذا البعد وتؤكد ان ادارة المستشفى تحرص على تكريس مبدا العدالة التنظيمية لان القطاع الصحي بكل مؤسساته يعتبر قطاعا حساسا في المجتمع يتطلب المرونة في التسيير الاداري والطبي والشبه الطبي، وقد اثبتت هذه الدراسة من خلال اختبار فرضياتها التي تقيس ابعاد العدالة التنظيمية ان هناك مساعي حديثة من قبل إدارة المستشفى قصد تكريس هذا المبدأ حسب الامكانيات المتاحة من جهة وحسب السياسات الصحية المنتهجة في هذا القطاع من جهة اخرى

الإحالات والمراجع:

1. الرحمان، ع. ا. (2009). إدارة المؤسسات بين الاتجاهات النظرية والممارسة الواقعية. الاسكندرية، جمهورية مصر العربية: دار المعرفة.
2. الزهراني، م. ع. (2012/2013). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطن التنظيمية للمعلمين في محافظة المخوة 1. المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية: بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط.
3. المتروك، ش. ع. (2010). أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري من وجهة نظر موظفي الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية بولاية الكويت، الاردن، الاردن: كلية الدراسات العليا.
4. النجار، ح. م. (2017). أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي. غزة: دراسة ميدانية على العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر.
5. بوقليع، م. (2011). العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين. جامعة الشرق الأوسط للدراسات.
6. سامر، أ. (دون سنة). اثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الاردنية في المؤسسات العامة الاردنية. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، p. 427.
7. سعيدة، ف. ش. (دون سنة). محددات وأثر ممارسة العدالة التنظيمية في المنظمات. مجلة الإدارة والتنمية لبحوث والدراسات(العدد السابع)، pp. ص ص 155-156.
8. سلطان، ر. ا. (2009). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة جامعة دمشق، المجلد 25(02)، p. ص 201.
9. منظور، ا. (2004). لسان العرب (Vo1 . ط 1). بيروت: دار صادر للنشر.
10. منظور، ا. (دون سنة). لسان العرب . بيروت : دار المنظومة .
11. يحي، ع. ا. (2020). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية. قسنطينة، الجزائر : الماهر للطباعة والنشر والتوزيع.

12. Hermansjahruddini. (2013). Organizational justice Organizational commitment trust in Manager as predictor of organizational citizenship Behavior (éd. interdisciplinary journal of contemporary research in business, Vol. 04.)
13. Kinick, R. K. (2021). Organizational Behavior 5th Edition, IrwinMcgraw-Hill. Boston, MA.