

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية

دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ندير محمد، تيزي وزو

**Organizational commitment and its relationship to
organizational justice, Field study at University Hospital****Nadir Mohammed, Tizi ousou**د. الطاهر بن تونس¹، يوسف بربيع²، بوحمزام ليديا³.¹ جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (الجزائر)، taharbentounes@gmail.com² جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (الجزائر)، youcef2018berrabia@gmail.com³ جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (الجزائر)، amlynadida@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/12/17 تاريخ القبول: 2023/02/08 تاريخ النشر: 2023/03/05

ملخص:

يعد كل من الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية من أهم المتغيرات المؤثرة في أداء العاملين في المؤسسة من جهة، وعلى بيئة العمل من جهة أخرى. لذا اخترنا دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين في إحدى المؤسسات الجزائرية، وهي المستشفى الجامعي ندير محمد، بتيزي وزو.

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي الارتباطي، وقد وقع الاختيار على عينة عشوائية من 60 عامل من بين 144 عامل. ولجمع البيانات تم الاعتماد على استبيانين، الأول لقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة: الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، أما الثاني فلقياس العدالة التنظيمية. وقد توصلنا إلى وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة منفصلة: الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر بالعدالة التنظيمية لدى عمال المؤسسة

د. الطاهر بن تونس، يوسف بربيع، بوحزام ليديا

الاستشفائية "ندير محمد" بتيزي وزو، ووجود علاقة بين الالتزام التنظيمي عامة والعدالة التنظيمية عند أفراد عينة البحث. بالتالي تم التأكد وتأكيد جميع فرضيات البحث

كلمات مفتاحية: العدالة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، المؤسسة، أبعاد الالتزام التنظيمي.

Abstract:

Both organizational commitment and organizational justice are the most important variables affecting the performance of employees in the organization and the working environment.

Therefore we chose to study the relationship between these two variables in one of the Algerian institutions, namely the Nadir Mohamed University Hospital, at Tizi Ouzou.

In our research, we relied on the descriptive approach with a random sample of 60 out of 144 workers. To collect data, two questionnaires were used, one to measure organizational commitment to its three dimensions : normative commitment, emotional commitment and ongoing commitment and the other to measure organizational justice. We have found a correlation between

organizational commitment to its three dimensions and organizational justice among the workers of the Nadir Mohamed Hospital, at tizi ousou. Thus, all research hypotheses were confirmed.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Justice, Enterprise, Dimensions of Organizational Commitment

*المؤلف المرسل: د. الطاهر بن تونس

1. مقدمة

يرتبط نجاح أي مؤسسة بزيادة إنتاجها وقدرتها على تحقيق أهدافها، وهذا يتطلب من العاملين فيها مستوى عالي من الالتزام. يعتبر الالتزام التنظيمي أحد الأهداف الاستراتيجية التي تسعى جميع المؤسسات لبلوغه، لما له من أثر على بيئة العمل عامة، وخاصة في استمرارية العاملين واستقرارهم، فضلا عن تنمية دوافعهم وزيادة رضاهم.

الالتزام التنظيمي هو حصيلة التفاعل القوي بين خصائص الأفراد وشخصياتهم، وضغط العمل، والعوامل التنظيمية، والمؤثرات المجتمعية، والبيئية العامة، إذ أن الالتزام التنظيمي هو شعور قوي بالتعلق بمؤسسة ما، نتيجة إدراك من الأفراد بالتوافق بين قيمهم وأهدافهم مع أهداف وقيم التنظيم الذي يعملون فيه. كما أنه مؤشر هام للرضا الوظيفي، وغيابه يؤدي إما إلى التسرب أو إلى الاغتراب الوظيفيين.

إن العدالة التنظيمية باعتبارها من أهم القيم الإنسانية التي يسعى الفرد إلى تحقيقها، تساهم في خلق بيئة العمل أو المناخ الإيجابي الذي يشجع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وتساهم في تنمية رضاهم وولائهم للمؤسسة. تمثل العدالة ظاهرة تنظيمية نظرا لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس العاملين بالعدالة من عدمها في مكان العمل، حيث أن شعور العاملين بالعدالة سوف يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد من أجل الحصول على نتائج أكثر إيجابية، وعلى العكس من ذلك فإن إحساس العاملين بعدم العدالة يزيد من استيائهم، ويؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي.

إن أهمية كل من الالتزام والعدالة التنظيميين بالنسبة للعاملين وللمؤسسة ودورهما معا في خلق المناخ التنظيمي المناسب للعمل، وتأثيرهما على دوافع العمال،

د. الطاهر بن تونس، يوسف بربيع، بوحزام ليديا

وعلى الرضا الوظيفي، والولاء للمؤسسة دفعنا إلى دراسة العلاقة بين هاذين المتغيرين في إحدى المؤسسات الاستشفائية الجزائرية (المستشفى الجامعي محمد نذير بتيزي وزو).

1.1 إشكالية البحث:

الالتزام التنظيمي حالة نفسية تعبر عن تعلق الفرد بمؤسسة ما، وميله للاندماج فيها، ورغبته في البقاء فيها، والإيمان بقيمتها، وقبول أهدافها، والاستعداد لبذل المجهودات المطلوبة من أجل تحقيقها (العمرابي وتمرابط، 2021). يمثل الالتزام التنظيمي إذن درجة المواءمة والتطابق مع المؤسسة والارتباط من جانب الفرد، وهو يستغرق وقتا طويلا في تحقيقه، لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد.

هذا ما توصل إليه جيرى وكومار (Giri et Kumar, 2009) اللذان أكدوا أن الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لدى العمال المتقدمين في السن أكبر مما هو لدى الأصغر منهم سنا. كما أن الرضا والالتزام التنظيميين اختلفا بصورة هامة بالاعتماد على خبرة العمل عند العمال. وأن العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم رضا وظيفي والتزام تنظيمي أعلى (عن الدوسري، 2008).

إن النتيجة التي توصل إليها كل من جيرى وكومار منطقية، إذ أن الالتزام التنظيمي يشير إلى مدى تلاحم الفرد مع المؤسسة ورغبته الشديدة في الاستمرار فيها، والسعي لتحقيق أهدافها. بينما غياب الالتزام التنظيمي مؤشر على عدم الرضا الوظيفي، ما يؤدي غالبا إلى التسرب الوظيفي أو إلى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

إن الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية، وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم، ولعل من أهمها العدالة التنظيمية، التي يعرفها غانم بأنها "درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات، التي تعبر عن علاقة العامل بالمؤسسة، وتجسد فكرة العدالة مدى تحقيق الالتزام من قبل الموظفين تجاه المؤسسة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ندير

محمد، تيزي وزو

التنظيمية المطلوبة بين الطرفين، وتساهم العدالة التنظيمية في المحافظة على الموارد البشرية في المؤسسة" (غانم، 2015، ص338).

هذا مؤشر على تأثير العدالة التنظيمية على العمال عامة وتحديدًا على رضاهم الوظيفي، كما يبرز في دراسة أرتياخشي وكولديكومار وإكتراني (ArtiBakhshi & KuldeepKumar & Ektarani, 2012) بالولايات المتحدة الأمريكية (عن شقراني وشتاتحة، 2018)، ودراسة لطفي حمود حمد بمصر سنة 2012 (عن شقراني وشتاتحة، 2018)، ودراسة غوري وراي بالولايات المتحدة الأمريكية (Gauri, 2013)، وشقراني وشتاتحة بالجزائر (2018).

ذهب لي (LEE, 2000) إلى أبعد من ذلك، وافترض تأثير العدالة التنظيمية على بيئة العمل ككل، كما جاء في دراسته حول "العدالة التنظيمية كوسيط للعلاقات التبادلية القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، ودوران العمل للعاملين بقطاع الفنادق"، حيث أكدت الدراسة على وجود تأثير العدالة التنظيمية على دوران العمل، وعلى العلاقات التبادلية التعاونية القائمة بين الرئيس والمرؤوسين، وأن العدالة التنظيمية تلعب دورًا في إحلال أسلوب إدارة النزاع (عن ياسر، 2017).

ونحن نطرح التساؤل التالي: هل توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي والعدالة

التنظيمية لدى موظفي المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو؟

وتتفرع عنه التساؤلات التالية:

✓ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية

لدى عمال المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو؟

✓ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية

لدى عمال المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو؟

✓ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر والعدالة التنظيمية

لدى عمال المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو؟

2.1 فرضيات البحث:

الفرضية العامة: توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى موظفي المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو.

الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية لدى عمال المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو.

الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى عمال المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو.

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر والعدالة التنظيمية لدى عمال المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو.

3.1 أهداف البحث:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- دراسة العلاقة المحتملة بين متغيرين أساسيين في مجال التنظيم: الالتزام والعدالة التنظيميين.
- التعرف على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر)، وعلى علاقتهم بالعدالة التنظيمية.
- التأصيل النظري لمفهوم العدالة التنظيمية باعتبارها من القيم الأساسية في التسيير الأخلاقي للمنظمة.

4.1 منهجية البحث:

من أجل التحقق من فرضيات هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره الأنسب في دراسة العلاقات الارتباطية. بدأنا باختيار عشوائي لعينة

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي نذير

محمد، تيزي وزو

الدراسة، المتكونة من 60 فرد من الجنسين، (70%) إناث و (30%) ذكور، من بين 144 عامل وعاملة في السلك الإداري، في المستشفى الجامعي نذير محمد.

تراوح أعمار أفراد العينة ما بين 19 و 50 سنة. المؤهل العلمي لأكثر من 63% منهم ما بين الثانوي والجامعي. أما حالتهم العائلية: فأغلبهم متزوجون (47%) و (20%) مطلقون و (12.%) أرامل، أما البقية فعزاب (21%).

فيما يخص أدوات البحث، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، اخترنا تقنية الاستبيان، الذي تم تحكيمه من طرف نخبة من أساتذة التخصص (صدق المحكمين)، ثم دراسة ثبات الأداة من خلال معامل ألفا كرونباخ، الذي تجاوز الحد الأدنى في جميع المحاور، وقدر بـ 0.86 بالنسبة للعدالة التنظيمية و 0.85 بالنسبة للالتزام التنظيمي. كما حاولنا التحقق من صدق الأداة عن طريق حساب معدل الصدق الذاتي، الذي يقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، حيث قدر بـ 0.92 بالنسبة لكلا المتغيرين.

تم إجراء هذه الدراسة في المستشفى الجامعي محمد نذير بتيزي وزو، وتحديدًا مع عمال السلك الإداري، الذي يبلغ عددهم 144 فرد. وأجريت الدراسة ما بين 15 و 22 جويلية 2021، في ظروف صعبة نتيجة استمرار جائحة كورونا وما ترتب عنها من إجراءات وقائية.

ويجدر التذكير بأن هذا القطاع عانى كثيرا خلال هذه الجائحة، أكثر من أي قطاع آخر، حيث فقد العديد من مورده البشري، وأهتك ما تبقى منه نتيجة الضغط المستمر، وعبء العمل، وقلة الإمكانيات. ولعل هذا ما يعطي أهمية زائدة لدراسة هذين المتغيرين: العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مثل هذا القطاع تحديدا.

2. تحديد مفاهيم الدراسة

1.2 العدالة التنظيمية:

عرفها كروبانزانو وغرينبيرغ (Cropanzano and Greenberg, 2007) بأنها عموماً "إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمات" (عن ياسر، 2017، ص 9). يتفق أبو تاية مع هذا التعريف، حيث يرى أن "العدالة التنظيمية هي العدالة المدركة من قبل العمال للتبادلات (المدخلات، والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المؤسسة، والتي تتضمن علاقات الموظف مع مدراءه، والموظفين بنفس العمل، وبالعلاقة مع منظمته كنظام اجتماعي" (أبو تاية، 2012، ص. 149). كما يعرفها سال ومور (Saal and Moore, 2003) بأنها "القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف للنزاهة والموضوعية للإجراءات والمخرجات الحاصلة في المنظمة". (عن ياسر، 2017، ص 9).

نستنتج من هذه التعاريف أن العدالة التنظيمية هي نتاج التفاعلات السائدة داخل المنظمة، وطبيعة العلاقات التي تربط العامل برؤسائه من جهة وبزملائه من جهة أخرى، أو كما يقول بيوغر (Beugre, 1998) تشير العدالة التنظيمية إلى النزاهة المتصورة للتبادلات الاجتماعية والاقتصادية بين الموظفين ومنظمات عملهم (at Gauri, 2013, p. 261).

بناء على ما سبق، نعرف العدالة التنظيمية إجرائياً بأنها القيم المدركة من قبل العمال من خلال إجراء المقارنة بين القيم المتحصل عليها وقيم الإدارة. ومدى درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات بين العمال فيما بينهم من جهة وبين العمال والإدارة من جهة أخرى.

2.2 الالتزام التنظيمي:

يعتبره ماير ولين (1991) حالة من الارتباط النفسي بين الموظف والمنظمة (عن العمرابي وتمرابط، 2021، ص. 165). يفصل في هذه الحالة موداي وستيرس

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي نذير

محمد، تيزي وزو

(MOWDAY and STEERS) حيث يؤكد أن الالتزام التنظيمي يمثل "اتجاهها لدى الفرد يشتمل على رغبة أو شعور قوي للبقاء عضواً في تنظيم معين، واستعداداً تاماً لبذله مجهودات كبيرة لصالح ذلك التنظيم، وإيماناً كاملاً بالقيم التي يتبناها التنظيم، وقبولاً تاماً لأهداف المنظمة التي يسعى لتحقيقها" (عن المغربي، 2007، ص.296).

وهو يظهر سلوكياً حسب دايفيس (Davis) من خلال درجة انغماس العامل في عمله، ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض وإلى مدى يعتبر عمله جانباً أساسياً في حياته (عن حريم، 2020).

والواقع أن الالتزام التنظيمي بهذا الشكل لا يمكن أن يتحقق إلا إذا كان للعامل شعوراً بالانتماء والولاء للمؤسسة، وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المؤسسة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم بالمؤسسة، وحرصهم على بقائها واستمرار نجاحها، والدفاع عنها وعن القيم التي تمثلها، والأهداف التي تخطط لتحقيقها.

بالتالي، وبناء على التعاريف السابقة، يمكننا أن نعرف الالتزام التنظيمي إجرائياً بأنه حالة نفسية شعورية تدل على درجة ارتباط العاملين بالمؤسسة (أو شعورهم بالانتماء إليها) والتي يعبرون عنها بالرغبة في البقاء والاستمرار فيها، وعلى تبنيهم لأهداف المؤسسة، وشعورهم بالمسؤولية اتجاهها والتمسك بالقيم التي تمثلها والدفاع عنها (نتيجة الشعور بالولاء).

3.2 أبعاد الالتزام التنظيمي:

حدد ألان وماير (1990) ثلاثة أبعاد من الالتزام التنظيمي وهي الالتزام المعياري (الأخلاقي)، الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر (عن العمرأوي وتمرابط، 2021)، والتي يلخصها الجماصي بالشعور بالواجب (الالتزام المعياري)، والرغبة (الالتزام العاطفي)، والحاجة (الالتزام المستمر) (عن العمرأوي وتمرابط، 2021) كما يبرز مما يلي:

البعد الأول، الالتزام المعياري:

هو نوع من أنواع الالتزام التنظيمي، ويعبر عن الالتزام الأدبي، أو الأخلاقي، يظهر من خلال تمسك العامل بقيم وأهداف المؤسسة، ويكون ناتج عن التأثر بالقيم الاجتماعية والثقافية والدينية، و/أو عن توافق أهداف وقيم المؤسسة مع أهداف وقيم الفرد.

يظهر هذا النوع من الالتزام عمليا من خلال التزام الفرد بالبقاء في المؤسسة نتيجة شعوره بالمسؤولية، وغالبا ما يعزز هذا البعد المشاركة الإيجابية للفرد في المؤسسة ومساهمته في رسم ووضع الخطط والسياسات العامة للمؤسسة.

البعد الثاني، الالتزام العاطفي:

وهو الارتباط النفسي بالمؤسسة نتيجة تأثر الفرد بدرجة إدراكه لخصائص عمله، من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة ومدى قربه من المشرفين، كما يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تمكنه من المشاركة في صنع القرار، يظهر هذا النوع من الالتزام عمليا في اعتزاز الفرد بانتماؤه لمؤسسة ما ودفاعه المستميت عليها.

البعد الثالث، الالتزام المستمر:

وهو أرقى أنواع الالتزام التنظيمي، ويشير إلى الرغبة القوية للفرد لمواصلة العمل داخل نفس المؤسسة، ذلك نتيجة حاجته للبقاء فيها، وعدم وجود بدائل أخرى له، ما يجعل ترك العمل مكلفا ويسبب خسارة كبيرة للفرد، فهو ارتباط مصلحي بين الفرد والمؤسسة، يقوم على درجة المنفعة التي يتحصل عليها الفرد نظير بقائه بالمؤسسة (قعودة وسلامي، 2020).

3. الدراسات السابقة

1.3 دراسات حول العدالة التنظيمية:

- دراسة أبو تاية (2012)

تناولت الدراسة أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز القرارات الحكومية في الأردن. طبق الباحث استبانة لجمع البيانات على 326 فرد من العاملين في مراكز القرارات الأردنية. من أهم نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى جميع أبعادها. وبناء على تلك النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز قيم العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في الوزارات الحكومية الأردنية (أبو تاية، 2012).

- دراسة غوري س. راى (Gauri S. Rai, 2013)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع، العدالة الإجرائية، العدالة المعلوماتية، العدالة الشخصية) على مجموعة من السلوكيات التنظيمية: الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونية الدوران. تم توزيع استبيان على 511 موظف، موزعين على عشرة مراكز صحية وإعادة تأهيل في ولاية جنوبية في الولايات المتحدة. كشفت النتائج أن عدالة التوزيع أثرت على الرضا عن العمل والالتزام التنظيمي ونوايا الدوران. ولا ترتبط العدالة الإجرائية إلا بالالتزام التنظيمي. لم تؤثر العدالة المعلوماتية إلا على الرضا الوظيفي. لم تكن العدالة الشخصية مرتبطة بأي موقف أو سلوك متضمن في هذه الدراسة. تشير هذه النتائج إلى أنه إذا أرادت المنظمات تحسين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مع تقليل نية الدوران، فعليها إيلاء المزيد من الاهتمام لتطوير البرامج والسياسات بالإضافة إلى أساليب القيادة التي تشجع على الإنصاف (Gauri, 2013).

- دراسة جيم ومات ديسا (Gim G. C. W. and Mat Desa N , 2014)

تناولت الدراسة أثر عدالة التوزيع والعدالة الإجرائية (كمتغيرين مستقلين) على نية دوران العمل، من خلال الالتزام العاطفي (كمتغير وسيط). وافترض الباحثان انه كلما كانت هناك عدالة توزيعية وإدراكية زاد الالتزام العاطفي، وبالتالي سيحد ذلك من سلوك دوران العمل. شارك في هذه الدراسة 226 فرد، تم استطلاع آرائهم في جميع أنحاء ماليزيا. وأظهرت النتائج أن عدالة التوزيع والعدالة الإجرائية لهما علاقة مؤثرة وواضحة بالالتزام العاطفي، الذي يؤثر بدوره على نية الدوران (Gim, 2014).

- دراسة برباوي وخليفة (2016)

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي. استعان الباحثان باستبيان لغرض جمع البيانات وتوزيعها على عينة عشوائية، بلغ عددها 110 من عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز ببشار. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين العدالة التنظيمية (بمختلف أبعادها: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) والولاء التنظيمي (برباوي وخليفة، 2016).

- دراسة زروالي وبزازي (2021):

تطرق هذه الدراسة إلى مستوى إدراك العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قالمة (الجزائر)، والتعرف على مستوى الولاء الوظيفي لديهم، وكشف العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والولاء الوظيفي. أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها 100 عامل، اعتمادا على استبانيتين. أظهرت نتائج أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية عند أفراد العينة ضعيف، وأن مستوى الولاء الوظيفي متوسط، وأنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين العدالة التنظيمية والولاء الوظيفي (بزازي وزروالي، 2021).

2.3 دراسات حول الالتزام التنظيمي:

- دراسة موحمدو ثيلوسو (ThileSow Mouhamadou, 2015) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (المستمر، العاطفي، والمعياري) ونية دوران العمل بين المدققين الداخليين في الرعاية الصحية في الولايات المتحدة الأمريكية. اعتمد الباحث على الاستبيان الإلكتروني في جمع البيانات، حيث جمع 105 استبياناً، 92 منهم فقط صالحاً للتحليل الإحصائي. هكذا شكلت عينة الدراسة، التي مثلت مجتمعاً قدر بحوالي 1400 مدقق. توصل الباحث إلى أن هناك ارتباطاً سلبياً ضعيفاً بين أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (المستمر، العاطفي، والمعياري) ونية دوران العمل لدى المدققين الداخليين لرعاية الصحية، حيث كان الالتزام المعياري في المرتبة الأولى ثم العاطفي ثم المستمر.

كان الالتزام العاطفي هو البعد الوحيد الذي له أثر على نية دوران العمل لدى المدققين الداخليين للرعاية الصحية، حيث أن نية دوران العمل لدى المدققين الداخليين في الرعاية الصحية تميل إلى الزيادة في حالة انخفاض الالتزام العاطفي لديهم، في حين لم يكن للالتزام المستمر والمعياري أي أثر على نية دوران العمل لدى أفراد العينة (عن قعودة وسلامي، 2020).

- دراسة كابلان ميتين وكابلان اصيل (Asli KAPLAN , Metin KAPLAN, 2018) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (المستمر، العاطفي، والمعياري) على أداء الموظف، حيث أجريت هذه الدراسة على 329 موظف، يعملون في شركات غرفة التجارة والصناعة في مدينة قونية بتركيا. استعمل الباحث تقنية الاستبيان لجمع البيانات، وتوصل إلى:

د. الطاهر بن تونس، يوسف بربيع، بوحمزام ليديا

✓ أن للالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المستمر، المعياري) دورا كبيرا في التباين الحاصل في أداء العاملين،

✓ وحسب الانحدار المتعدد، الالتزام العاطفي هو البعد الوحيد الذي كان له أثر إيجابي على أداء العاملين ما يفسر انه كلما زاد تعلق الفرد بالمؤسسة وبزملائه كلما انعكس ذلك إيجابيا على أدائه،

✓ لم يكن لبعد الالتزام المستمر والمعياري حسب الانحدار المتعدد أي أثر على أداء العاملين ما يفسر أن إحساس الفرد بضرورة البقاء في المؤسسة سواء كان هذا الإحساس نابعا عن مبدأ أخلاقي أو خشية من الأضرار التي قد يتعرض لها الفرد في حال ترك المؤسسة لا يؤثر على أداء العامل (عن قعودة وسلامي، 2020).

- دراسة قعودة وسلامي (2020):

تناولت الدراسة أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة. وزعت الباحثتان استبيانا على عينة عشوائية مكونة من 75 عامل، وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المستمر، والمعياري) يؤثر سلبا على نية ترك العمل، وقد كان للالتزام المعياري الأثر الأكبر في التقليل من نية ترك العمل (عن قعودة وسلامي، 2020).

يظهر من هذه الدراسات السابقة مدى ارتباط وتأثير العدالة التنظيمية، و/أو الالتزام التنظيمي بالعديد من السلوكات التنظيمية كالرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، وسلوك المواطنة، والأداء، بالإضافة إلى نية الدوران وترك العمل. هذا من جهة، ومن جهة أخرى ارتباطهما وتأثيرهما على المناخ التنظيمي، وهذا يؤكد مدى أهمية هذين المتغيرين في عملية تسيير الموارد البشرية.

4. عرض النتائج ومناقشتها

1.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى ومناقشتها:

الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية لدى عمال المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو.

الجدول 1: العلاقة بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	العينة
دالة	0.01	0.00	0.85	60

يبين الجدول رقم (01) وجود علاقة بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون r بـ 0.85 عند مستوى دلالة 0.01، وهي علاقة موجبة قوية، بمعنى أنه كلما زادت العدالة التنظيمية زاد الالتزام المعياري عند أفراد عينة البحث. وعليه نقبل الفرضية الجزئية الأولى.

هذه النتيجة مؤشر على التكامل والتفاعل بين العدالة التنظيمية والالتزام المعياري، إذ أن الالتزام المعياري للعاملين بالمستشفى الجامعي لمحمد نذير بتيزي وزو يزيد بزيادة العدالة التنظيمية. ويتجلى ذلك في إجابات أفراد العينة، الذين أكدوا بنسب عالية (ما بين 75% و60%) أنهم يعتبرون مشاكل المؤسسة وكأنها مشاكلهم، وأنهم يستمتعون بالحديث عن مؤسساتهم مع أصدقائهم خارج العمل، كما أنهم يؤكدون أنهم لن يقبلوا العمل في مؤسسة أخرى ولو كانت ظروف العمل أفضل. هذا رغم أنهم يرون بأن قيمهم الذاتية (78%) وأهدافهم (60%) لا تتوافق تماما مع القيم والأهداف الموجودة في المؤسسة.

يمكن تفسير ذلك بتوفر قيمة العدالة التنظيمية، كما يدركها أفراد مجموعة البحث، الذين يشعرون بنسبة عالية (ما بين 80% و55%) بأن تقييم الأداء في مؤسساتهم يتم بناء على نموذج واضح، وأن سلوك الرؤساء في المؤسسة يتميز بالإنصاف، وأنهم يتخذون القرارات الوظيفية بأسلوب محايد، وأن المسؤول يراعي مصلحة العمال، ويكافئهم على المجهود الإضافي الذي يبذلونه، وذلك حسب الاستحقاق...

2.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية ومناقشتها:

الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى عمال المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو.
الجدول 2: العلاقة بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	العينة
دالة	0.01	0.00	0.86	60

يبين الجدول رقم (02) وجود علاقة بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون r بـ 0.86 عند مستوى دلالة 0.01، وهي علاقة موجبة قوية، بمعنى أن كلما زادت العدالة التنظيمية زاد الالتزام العاطفي عند أفراد عينة البحث. وعليه نقبل الفرضية الجزئية الثانية.

هذه النتيجة مؤشر على التكامل والتفاعل بين العدالة التنظيمية والالتزام العاطفي كذلك، باعتباره البعد الثاني للالتزام التنظيمي، والذي يزيد عند العاملين بالمستشفى الجامعي لمحمد ندير بتيزي وزو بزيادة العدالة التنظيمية.

هذا ما يظهر في إجابات أفراد العينة، الذين يؤكدون بنسب عالية (80% إلى 60%) بأنهم سيقبلون بأي وظيفة يكلفون بها مقابل الاستمرار بالعمل في هذه المؤسسة، ذلك لما يشعرون به من راحة عند أدائهم لمهامهم. لعل هذا ما ساهم في تنمية شعور قوي بالانتماء عند 60% من أفراد العينة، الذين يؤكدون أنهم يشعرون بأن المؤسسة الاستشفائية محمد ندير جزء منهم، وأنهم لن يقبلوا أي تغيير لما قد يحدثه ذلك من اضطراب في حياتهم. كيف لا وهم يرون أن المشرف المباشر حريص على تنمية روح التعاون في العمل، وأنهم يشعرون بأنه نزيه في حسم النزاعات بين العمال، وأنه يعامل العمال بكل احترام وتقدير...

3.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة ومناقشتها

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر والعدالة التنظيمية لدى عمال المستشفى الجامعي نذير محمد بتيزي وزو.

الجدول 3: العلاقة بين الالتزام المستمر والعدالة التنظيمية

العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
60	0.80	0.00	0.01	دالة

يبين الجدول رقم (03) وجود علاقة بين الالتزام المستمر والعدالة التنظيمية، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون r بـ 0.80 عند مستوى دلالة 0.01، وهي علاقة موجبة قوية، بمعنى أن كلما زادت العدالة التنظيمية زاد الالتزام المستمر عند أفراد عينة البحث. وعليه نقبل الفرضية الجزئية الثالثة.

هذه النتيجة مماثلة لسابقتها وهي كذلك مؤشر على التكامل والتفاعل بين العدالة التنظيمية والالتزام المستمر، وهو البعد الثالث للالتزام التنظيمي، والذي يزيد عند العاملين بالمستشفى الجامعي لمحمد نذير بتيزي وزو بزيادة العدالة التنظيمية.

يظهر ذلك في تعبير معظم أفراد العينة (65%) باستعدادهم للاستمرار في العمل الحالي حتى بلوغ التقاعد، ذلك نتيجة شعورهم بالحاجة للتقدير والتي ينجحون في تحقيقها في ظل المناخ السائد حاليا في مؤسساتهم، ومع مسؤوليتهم المباشرة، الذين يصفونهم بالمنصفين، ويؤكدون أنهم يحسنون معاملتهم (بكل تقدير واحترام). هذا الشعور أدى إلى نمو شعار قوي آخر عند أفراد العينة وهو شعور بالامتنان نحو المسؤولين خاصة، ونحو المؤسسة عامة، ما يدفعهم إلى اختيار الاستمرار في العمل

د. الطاهر بن تونس، يوسف بربيع، بوحزام ليديا

داخل المستشفى الجامعي محمد نذير، وتحديدًا في نفس السلك المتواجدين فيه (السلك الإداري).

4.4 عرض نتائج الفرضية العامة ومناقشتها:

الفرضية العامة: توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى موظفي المستشفى الجامعي نذير محمد بتيزي وزو.

الجدول 4: العلاقة بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية

العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
60	0.83	0.00	0.01	دالة

نستنتج من الجدول رقم (04) وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون r بـ 0.83 عند مستوى دلالة 0.01، وهي علاقة موجبة قوية، بمعنى أن كلما زادت العدالة التنظيمية زاد الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة مجتمعة عند أفراد عينة البحث. وعليه نقبل الفرضية العامة.

خاتمة

يعد كل من الالتزام والعدالة التنظيميين من أهم المتغيرات المحددة للسلوك التنظيمي، كالرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، ودافعية الإنجاز، ونية ترك العمل... كما أنهما يؤثران بشكل كبير على المناخ التنظيمي. هذا ما دفعنا إلى تناول موضوع العلاقة بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية داخل المستشفى الجامعي نذير محمد بتيزي وزو. وقد وضعنا لذلك ثلاث فرضيات جزئية مفادها أن هناك علاقة بين كل بعد من أبعاد الالتزام التنظيمي منفصلة، والمتمثلة في: الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر وبين العدالة التنظيمية.

وبعد جمع المعطيات من عينة من عمال السلك الإداري (60 فرد) للمستشفى الجامعي نذير محمد بتيزي وزو، وتحليلها إحصائياً بحساب معامل الارتباط لبيرسون، تحققنا من وجود علاقة ارتباطية قوية بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية، والالتزام

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي نذير

محمد، تيزي وزو

العاطفي والعدالة التنظيمية، والالتزام المستمر والعدالة التنظيمية، بمعنى أنه كلما زادت العدالة التنظيمية في المؤسسة موضوع الدراسة، زادت أبعاد الالتزام التنظيمي منفصلة، وهذا ما دفعنا إلى قبول الفرضيات الجزئية الثلاثة.

كما أن الفرضية العامة، التي مفادها أن للالتزام التنظيمي (بأبعاده مجتمعة) علاقة بالعدالة التنظيمية، قد تحققت كذلك، حيث جاءت العلاقة موجبة قوية، ما معناه أنه كلما زادت العدالة التنظيمية زاد الالتزام التنظيمي في المستشفى الجامعي محمد نذير، بتيزي وزو.

هذا ما يدفعنا إلى تقديم مجموعة من الاقتراحات:

✓ ضرورة تحسيس القادة، والمشرفين على العملية التسييرية بأهمية العدالة التنظيمية، وبأن تنمية الالتزام التنظيمي يمر بتحقيق العدالة التنظيمية

✓ تطوير العملية الإتصالية التي قد تشكل عائقا قويا بين الرئيس ومرؤوسيه من جهة، والمرؤوسين فيما بينهم.

✓ تعزيز ونشر منظومة القيم، خاصة قيم الولاء والانتماء للمؤسسة

✓ توفير المناخ التنظيمي الملائم للعمل في جو من التعاون والثقة

✓ تنمية الثقة التنظيمية

✓ الاهتمام أكثر بالمواضيع المتعلقة بالتسيير الأخلاقي للمؤسسة

قائمة المراجع:

- أبو تاية، بندر كريم (2012)، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 02، ص.ص. 145-186
- برباوي كمال وخليفة عبد القادر (2016)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي -دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية بشار، عن مجلة الباحث، العدد 16، ص.ص. 159-165.

د. الطاهر بن تونس، يوسف بربيع، بوحزام ليديا

- بزاي إنصاف وزروالي وسيلة (2021)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قالمة، عن مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 8، العدد 1-مارس، ص.ص. 869-891.
- الجماصي محمد إسماعيل داوود (2016)، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة. (رسالة ماجستير في القيادة والإدارة غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين).
- حريم حسين (2020)، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. الطبعة 03، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الدوسري جاسم بن فيجان (2008) الثقافة التنظيمية في المنظمات الأمنية ودورها في تطبيق الجودة الشاملة: دراسة تحليلية مقارنة بين الإدارة العامة للمرور والإدارة العامة للجنسية والجوازات والإقامة بوزارة الداخلية بمملكة البحرين، (أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية في العلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية).
- شقراني صفية، شتاتحة عائشة (2018). قياس أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي للمورد البشري بالمؤسسة - دراسة حالة عينة من العمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط، مجلة الباحث، المجلد 18(العدد 01) الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 425-441.
- العمراوي زكية وتمرابط نورة (2021)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 01، مارس، ص.ص. 161-180.
- غانم، فتح الله أحمد (2015)، ممارسات شركة الاتصالات الفلسطينية في المحافظة على الموارد البشرية ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين. مجلة

جامعة القصصي، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 01، ص.ص. 325-

359

- قعودة نصر الدين وسلامي منيرة (2020)، أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين "دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة، عن مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 04، العدد 01، جوان ص.ص. 42-54
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2007)، المهارة السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، الطبعة 01، مصر، المكتبة العصرية.
- ياسر عبد الوهاب (2017). العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء: دراسة حالة البنك المركزي المصري، عن الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية العدد 18 - جوان. ص.ص. 3 - 15

- Gauri S. Rai (2013), Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention : Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors ? *In international journal of human sciences*, vol. 10. Issue 2, p. p. 260-283.

<https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2634/1184>

- Gim G. C. W. and Mat Desa N.(2014), The Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, and Affective Commitment on Turnover Intention among Public and Private Sector Employees in Malaysia, in *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 4, No. 6, November 2014, p.p. 487-492.

DOI:[10.7763/IJSSH.2014.V4.404](https://doi.org/10.7763/IJSSH.2014.V4.404)