

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA

RECHERCHE SCIENTIFIQUE

جامعة عمار ثليجي الاغواط

UNIVERSITE AMAR TELIDJI LAGHOUAT



كلية العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

شعبة علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين في قطاع الصحة  
الجوارية وعلاقته بالمتغيرات الشخصية (السن، الأقدمية، الجنس)  
- عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الاغواط -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ الدكتور:

سفيان لبصير

إعداد الطالبين:

• بن حطاب بلال

• زعابطة علي

الموسم الجامعي: 2024-2025





# شكر وعرافان

بسم الله الرحمن الرحيم، والحمد لله رب العالمين الذي منحنا القوة وساعدنا على إنهاء هذا البحث والخروج به بهذه الصورة الممتازة، فبالأمس القريب بدأنا مسيرتنا التعليمية ونحن ننظر إلى يوم التخرج كأنه يوم بعيد، فرأينا أن علم النفس التنظيمي هدفًا ساميًا ومغامرة عظيمة وغاية تستحق السير وتحمل العناء لأجلها، وإيمانًا بمبدأ أنه لا يشكر الله من لا يشكر الناس، فإني اتوجه بالشكر الجزيل للأستاذة المعلمة الدكتورة ( زعابطة سيرين هاجر ) الذي ساعدني كثيرًا في مسيرتي لإنجاز وكتابة هذا البحث وكان له دورًا عظيمًا من خلال تعليماته ونقده البناء ودعمه الأكاديمي، كما أوجه الشكر لأسرتينا فردًا فردًا الذين صبروا وتحملوا معي ومنحوني الدعم على جميع الأصعدة، وأشكر أصدقائي والأحباب وكل شخص قدم لي الدعم المادي أو المعنوي.

## اهراء

"وأخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين"

الى من جرعا الكاس فارغا ليسقياني قطرة حب، الى من كلت  
اناملهما ليقدم لنا لحظة سعادة، الى من حصدا الأشواك عن  
دربي ليمهدت لي طريق العلم، الى القلب الكبير....

## "والدي"

الى من ساهم في وصولنا لطريق النهاية الى كل من علمنا شيئا  
جديدا، وغذى فكرنا بالعلم والمعرفة، الى كل من وقف بجانبنا  
وساعدنا في كل المصاعب، الى جميع أساتذتنا بالكلية وعلى  
رأسهم المشرفة التي لولاها لما وصلنا ما نحن عليه اليوم

## "زعابطة سيرين هاجر"

الى اخوتي واخواتي

الى كافة أصدقائي

أهدي ثمرة جهدي هذه اليكم

بن خطاب بلال

## أهداء

إلى من غرست في قلبي حب العلم والمعرفة

إلى من كانت قدوتي ومصدر إلهامي،

إلى أُمي الحبيبة... رحمة الله عليها،

إلى أبي العزيز... رحمة الله عليه،

إليكما أهدي ثمرة جهدي ونتاج سنوات دراستي

إلى كل من ساندني ولو بكلمة، دعاء أو ابتسامة،

إلى أصدقائي الأوفياء وزملائي في مشوار العلم،

...إلى كل من علمني حرفاً وألهمني فكرة

أهدي هذه المذكرة عربون وفاء وتقدير،

ودعاء بأن أكون عند حسن ظنكم دائماً.

زعابطة علي

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط، وتحليل علاقته ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية). توصلت النتائج إلى أن مستوى إدراك العدالة يفوق المتوسط، مع غياب فروق دالة إحصائية تعزى للخصائص الشخصية، مما يدل على سياسة تنظيمية متوازنة وعادلة في المؤسسة.

**Résumé :**

Cette étude vise à mesurer le niveau de perception de la justice organisationnelle chez les employés de l'établissement public de santé de proximité de Laghouat, et à analyser son lien avec certaines variables personnelles (sexe, âge, état civil, ancienneté). Les résultats montrent un niveau de perception supérieur à la moyenne, sans différences significatives selon les caractéristiques personnelles, indiquant une politique organisationnelle équitable. L'étude recommande de renforcer la transparence et l'équité dans la répartition des incitations et la prise de décision pour améliorer la satisfaction du personnel et la qualité des services.

**Abstract :**

This study aims to assess the level of organizational justice perceived by employees at the Public Health Institution of Laghouat and analyze its relationship with personal variables (gender, age, marital status, seniority). Results indicate that perceived justice is above average, with no statistically significant differences based on personal traits, suggesting a fair and balanced organizational policy. The study recommends enhancing transparency and fairness in reward distribution and decision-making to support staff satisfaction and improve service quality.

فهرس المحتويات

اهداء

ملخص:

- 1 - المقدمة .....
- 3 - أسباب اختيار الموضوع: .....
- 4 - فرضيات الدراسة: .....
- 6 - الدراسات السابقة: .....
- 11 - التعقيب على الدراسات السابقة: .....
- 11 - من حيث الأهداف: .....
- 12 - من حيث المنهج والأدوات .....
- 14 - منهج وأدوات البحث .....
- 14 - 1.منهج الدراسة: .....
- 14 - 2.حدود الدراسة: .....
- 14 - أ.حدود المشاركون في الدراسة: .....
- 14 - ب.الحدود المكانية: .....
- 14 - ت.الحدود الزمانية: .....
- 14 - 3.المشاركون في الدراسة: .....
- 18 - 4.أدوات الدراسة.....
- 18 - 5.طريقة الإجابة .....
- 19 - 6.الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة .....
- 19 - صدق المقياس .....

|                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| - 19 -                       | الثبات                  |
| - 19 -                       | صدق الاتساق الداخلي     |
| - 19 -                       | نتائج الدراسة:          |
| Error! Bookmark not defined. | مناقشة وتفسير الفرضيات: |
| Error! Bookmark not defined. | خاتمة:                  |
| Error! Bookmark not defined. | قائمة المصادر و المراجع |
| Error! Bookmark not defined. | قائمة الملاحق           |

## قائمة الأشكال

---

قائمة الأشكال:

شكل 01: دائرة نسبية توضح النسبة المئوية للمشاركين في الدراسة حسب الجنس

شكل 02: دائرة نسبية توضح النسبة المئوية للمشاركين في الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

## قائمة الجداول

### قائمة الجداول:

- جدول 1 : عرض الدراسات السابقة..... - 6 -
- جدول 2 : خصائص المشاركون في الدراسة حسب الجنس ..... - 15 -
- جدول 3: يمثل خصائص المشاركون وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية ..... - 16 -
- جدول 4 : يمثل خصائص المشاركون وفقا لمتغير السن والأقدمية ..... - 17 -
- جدول 5: يمثل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس وفق البنود ..... - 19 -
- جدول 6: اختبار الصدق التمييزي لمقياس العدالة التنظيمية باستخدام اختبار ( t) (بين الدرجات العليا والدنيا ..... - 21 -
- جدول 7: معامل الثبات الداخلي لمقياس العدالة التنظيمية باستخدام معامل ألفا كرونباخ - 22 -
- جدول 8 :نتائج اختبار الفرضية الأولى: وجود مستوى عدالة تنظيمية يفوق المتوسط (اختبار T لعينة واحدة) ..... - 19 -
- جدول 9:نتائج اختبار الفرضية الثانية: الفروق في إدراك العدالة التنظيمية حسب الجنس (اختبار T لعينتين مستقلتين)..... - 21 -
- جدول 10:نتائج اختبار الفرضية الثالثة: الفروق في إدراك العدالة التنظيمية حسب الحالة الاجتماعية (اختبار T لعينتين مستقلتين)..... - 23 -
- جدول 11 :نتائج اختبار الفرضية الرابعة: العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والأقدمية (معامل الارتباط لبيرسون) ..... - 25 -
- جدول 12: نتائج اختبار الفرضية الخامسة: العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والسن (معامل الارتباط لبيرسون) ..... Error! Bookmark not defined.

---

-1-

**Introduction مقدمة**

يُعتبر العمل من الركائز الأساسية التي تحكم حياة الإنسان على المستويين الفردي والاجتماعي، فهو ليس مجرد نشاط مادي يهدف إلى تحقيق دخل مادي فقط، بل هو ظاهرة اجتماعية وثقافية متشابكة الأبعاد. تتقاطع في العمل أبعاد اقتصادية تتمثل في تحقيق الموارد المالية وتأمين العيش الكريم، وأبعاد اجتماعية تعكس مكانة الفرد في المجتمع وعلاقاته الاجتماعية، وأبعاد نفسية تنعكس على الشعور بالذات والقيمة الشخصية والانتماء.

في السياقات الاجتماعية المختلفة، يمثل العمل مرآة تعكس قيم المجتمع ومؤسساته، فهو الوسيلة التي يعبر من خلالها الفرد عن هويته وموقعه في البناء الاجتماعي، كما يعبر عن مدى عدالة وتوازن العلاقات داخل المؤسسات التي يعمل بها. من هذا المنطلق أصبح العمل ساحة تتجلى فيها قوى السلطة، وعمليات التقدير والاحترام، وتوزيع الأدوار والمسؤوليات، إضافة إلى ممارسات الإدارة التي تنظم العلاقة بين العامل والمؤسسة.

البيئة التنظيمية، في هذا السياق، تكتسب أهمية كبيرة، فهي تؤثر بشكل مباشر على سلوك الفرد، وأدائه، وصحته النفسية. فظروف العمل، ثقافة المؤسسة، نظام المكافآت، وضوابط التعامل، كلها عناصر تؤثر على مدى التفاعل والانخراط الذي يبديه العاملون، وبالتالي تؤثر على الإنتاجية العامة للمؤسسة.

وفي ظل الاهتمام المتزايد بفهم العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على سلوك العاملين في المؤسسات، برز مفهوم "العدالة التنظيمية" كعنصر محوري في دراسة بيئة العمل. يُعرف مفهوم العدالة التنظيمية على أنه تمثيلات وتصورات العاملين حول مدى توفر الإنصاف والعدل في المعاملة، القرارات، السياسات، والممارسات التي تعتمدها المؤسسة تجاههم (عبد الرحمن، 2019). يرتبط مفهوم العدالة التنظيمية بشكل وثيق بعدد من المتغيرات النفسية والسلوكية، من بينها الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الانخراط المهني، الولاء المؤسسي، والمردودية. هذه المتغيرات تعتبر مؤشرات رئيسية لنجاح المؤسسة في إدارة مواردها البشرية وتحقيق أهدافها التنظيمية.

يرجع تأصيل مفهوم العدالة التنظيمية إلى نظرية الإنصاف التي طرحها (Adams, 1965)، والتي تشرح كيف يقوم الأفراد بمقارنة مدخلاتهم (كالجهد، الوقت، المهارات، الخبرات) مع مخرجاتهم (كالرواتب، المكافآت، التقدير) وبمقارنة ذلك بما يحصل عليه الآخرون داخل المؤسسة.

عندما يشعر العامل بأن هناك توازنًا وعدلاً في هذه المقارنة، يزداد لديه الشعور بالرضا والتحفيز، أما في حالة غياب العدالة فينتج شعور بالإحباط والتوتر، وقد يؤدي ذلك إلى سلوكيات انسحابية أو معارضة (Folger&Cropanzano,1998).

وتُعرّف العدالة التنظيمية بأنها إدراك العاملين لمدى إنصاف المنظمة في معاملتهم، وتشمل ثلاثة أبعاد رئيسية: العدالة التوزيعية (توزيع المكافآت والموارد بشكل عادل)، العدالة الإجرائية (اتباع إجراءات واضحة وشفافة في اتخاذ القرارات)، والعدالة التفاعلية (المعاملة باحترام وتواصل فعال). وتعتبر هذه الأبعاد ضرورية بشكل خاص في بيئة العمل الصحي التي تتميز بضغط مرتفع ومسؤوليات إنسانية كبيرة (Colquitt, 2001).

ظهرت مجموعة من الدراسات الجزائرية الحديثة نتائج مقاربة تؤكد أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بقطاع الصحة يتراوح بين المتوسط والمرتفع، مع وجود تأثيرات دالة لبعض المتغيرات الشخصية مثل الجنس، السن، الأقدمية، والمستوى التعليمي. ففي دراسة (مدياني محمد وبن عبيد عبد الباسط 2021) ، التي أجريت بمستشفى ابن سينا بأدرار، تبين أن العاملين يدركون العدالة التنظيمية بدرجة تفوق المتوسط الفرضي للمقياس، حيث سُجلت أعلى نسبة إدراك للعدالة التفاعلية تليها الإجرائية ثم التوزيعية. وأوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الأقدمية المهنية والجنس، حيث أظهر الموظفون ذوو الأقدمية الأكبر إدراكاً أعلى للعدالة مقارنةً بغيرهم، في حين لم تُسجل فروق كبيرة تعزى للحالة الاجتماعية (مدياني محمد، بن عبيد عبد الباسط، 2021، ص 223).

كما توصلت (خوالد ياسمين 2021) في دراستها بالمؤسسة الاستشفائية بورقلة إلى أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية كان متوسطاً بشكل عام، مع فروق معنوية لصالح الموظفين المتزوجين وذوي المستويات التعليمية العليا، خاصة في بُعد العدالة التفاعلية. وأكدت الباحثة أن هذه النتيجة تُبرز دور الخصائص الفردية في تشكيل التصورات حول الإنصاف في بيئة العمل الصحي (خوالد ياسمين، 2021).

من جانب آخر، أكدت دراسة (عابد خولة 2020) بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالشلف أن العدالة التنظيمية تُدرك بدرجة جيدة لدى العاملين، مع تأثير دال لمتغير السن، حيث كان الموظفون الأكبر سنًا والأكثر خبرة أكثر وعياً بالعدالة الإجرائية والتوزيعية، مما يعكس دور الخبرة العملية في

زيادة التفاعل مع النظم الإدارية وفهم أسس اتخاذ القرار. في المقابل، لم تظهر فروق جوهرية تعزى لمتغير الجنس في هذه العينة (عابد خولة، 2020، ص148).

وتتفق هذه النتائج مع ما خلصت إليه دراسات دولية مثل دراسة (Colquitt et al. 2001) التي بيّنت أن المتغيرات الشخصية (السن، الأقدمية، الجنس) قد تُعد من العوامل المفسرة للفروق في إدراك العدالة التنظيمية، وهو ما يدعم أهمية مراعاة الخصائص الفردية في بناء سياسات تنظيمية عادلة.

وفي ضوء هذه النتائج، يمكن القول إن تعزيز العدالة التنظيمية في القطاع الصحي ليس خيارًا إداريًا فحسب، بل ضرورة استراتيجية لضمان رضا العاملين وتحسين مستوى أدائهم، بما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات الصحية وسلامة المرضى، ويحد من ظواهر الاحتراق النفسي والتسرب المهني.

وانطلاقًا من هذا الإطار، تُطرح الإشكالية التالية:  
ما مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط؟ وهل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذا الإدراك وبعض المتغيرات الشخصية؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية، من بينها:

- هل يفوق مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال المؤسسة المتوسط النظري؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإدراك تعزى إلى الجنس؟
- هل تختلف مستويات الإدراك العدالة الاجتماعية باختلاف الحالة الاجتماعية، السن، أو الأقدمية المهنية؟

أسباب اختيار الموضوع:

1. أهمية العدالة التنظيمية في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات الصحية، ودورها في رفع الرضا والالتزام الوظيفي.
2. طبيعة العمل الصحي التي تتطلب العدالة في توزيع الأعباء والمكافآت والتعاملات، ما يجعل الموضوع ذا حساسية عالية.
3. تسليط الضوء على أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الانسجام والفعالية داخل الفرق الصحية.
4. المتغيرات الشخصية مثل الجنس والسن والأقدمية تؤثر نظريًا في تصورات الموظفين، مما يفتح مجالًا للدراسة والتحليل.

## أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث "تأثير العدالة التنظيمية على رضا الممرضين في المستشفيات العمومية" نظراً لما تطرحه من إسهامات نظرية وتطبيقية، إذ تُسهم في توسيع الفهم العلمي للعلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) ومستوى رضا فئة حيوية في القطاع الصحي كالممرضين، كما تقدم معطيات ميدانية يمكن توظيفها لتحسين بيئة العمل داخل المستشفيات العمومية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة. ويكتسب هذا الموضوع راهنيته في السياق الجزائري، (حيث تعاني المنظومة الصحية من تحديات مرتبطة بعدم الرضا الوظيفي وغياب العدالة في التسيير) مما يجعل من نتائج البحث أداة مساعدة لصناع القرار والإداريين في تبني سياسات أكثر إنصافاً وفاعلية.

وتتلخص أهداف البحث فيما يلي:

- التعرف على مستوى إدراك العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها لدى العاملين بقطاع الصحة.
- دراسة أثر المتغيرات الشخصية على هذا الإدراك.
- تقديم توصيات إدارية تستند إلى النتائج لتحسين بيئة العمل في القطاع الصحي

### فرضيات الدراسة:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إدراك العدالة التنظيمية والمتوسط الفرضي للمقياس، مما يدل على أن العدالة التنظيمية تفوق المستوى المتوسط.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية نوعية في إدراك العدالة التنظيمية لمتغير الجنس.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية نوعية في إدراك العدالة التنظيمية للحالة الاجتماعية.
4. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية كمية بين إدراك العدالة التنظيمية والأقدمية.
5. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية كمية بين إدراك العدالة التنظيمية والسن.

وقد تم اختيار المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط كمجال تطبيقي للدراسة، بالنظر إلى ما تمثله هذه المؤسسة من نموذج واقعي للبيئة المهنية في قطاع الصحة العمومي، وما تزخر به من تنوع وظيفي، وتفاوت في الأدوار والمستويات المهنية. وقد شملت العينة 80 عاملاً من كلا الجنسين، تنوعوا من حيث الأقدمية، السن، والحالة الاجتماعية، مما يتيح اختبار الفرضيات المرتبطة بالمتغيرات الشخصية بطريقة دقيقة وموضوعية.

وعليه، سُنعت منهجية IMRaD لتقديم الدراسة،

1. يتيح منهج IMRaD للباحثين تقديم الخلفية النظرية للعدالة التنظيمية بشكل متسلسل، مع توضيح تعريفاتها، أبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية)، وأهميتها في سلوك الموظفين ورضاهم الوظيفي، مستندا إلى نظريات مؤسسية مثل نظرية الإنصاف لـ (Adams 1965).
2. تحديد أدوات القياس والإجراءات بوضوح: تسمح الخطوة المنهجية بتوضيح اختيار أداة قياس العدالة التنظيمية (مثل الاستبيانات السيكمترية التي تغطي الأبعاد الثلاثة)، وشرح عينة الدراسة (كمثال، العاملون في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط)، مما يعزز مصداقية البحث وقابليته للتكرار.
3. عرض النتائج بشكل موضوعي: من خلال فصل قسم النتائج، يمكن تقديم البيانات الإحصائية المتعلقة بمستوى إدراك العدالة التنظيمية، بالإضافة إلى التحليل الإحصائي للمتغيرات الشخصية وتأثيرها على الإدراك، مما يمنع التداخل مع التفسيرات الشخصية أو التحيزات.
4. تفسير النتائج وربطها بالسياق النظري والعملي: في قسم المناقشة، يمكن الربط بين ما أظهرته الدراسة الحالية والدراسات السابقة المحلية والدولية، مع تقديم توصيات تطبيقية لصناع القرار لتحسين مناخ العمل، وزيادة الالتزام التنظيمي.

-2-

المراجعة الأدبية للدراسات السابقة

الدراسات السابقة:

شهد موضوع العدالة التنظيمية اهتمامًا متزايدًا في البحوث المعاصرة، لا سيما في القطاع الصحي، نظرًا لما لهذا المتغير من دور فعال في تحسين جودة العلاقات داخل المنظمة، وتحقيق الانضباط، لهذا كل هذه المتغيرات غير مرتبطة بدراساتهم. وقد تنوعت الدراسات في مناهجها وسياقاتها، لكنها ركزت بصفة عامة على إدراك العاملين لمستوى العدالة داخل مؤسساتهم، وتأثير هذا الإدراك على مجموعة من المتغيرات التنظيمية، كالرضا، الالتزام، المواطنة، الأداء، وإدارة الصراع، مع اهتمام متفاوت بتأثير الخصائص الفردية (كالنوع، السن، الخبرة...).

وجاءت هذه الدراسات في الفترة ما بين (2010-2024) وستعرض ملخصة في جدول لنذكر موضوعها ومؤلفها، سنة نشرها، منهجيتها، أدواتها، عينتها وأهم ما وصلت إليه من نتائج ليليها بعد ذلك التعقيب من حيث الأهداف والمنهج والنتائج:

جدول 1 : عرض الدراسات السابقة

| موضوع الدراسة واسم الباحث:  | السنة | المنهجية | أدوات جمع البيانات                               | حجم العينة | اللغة | النتائج   |
|---|-------|----------|--|------------|-------|---|
| العدالة التنظيمية المدركة وعلاقتها بأساليب إدارة الصراع التنظيمي من وجهة نظر الممرضين بالقطاع الصحي | 2024  | وصفي     | استبيان العدالة التنظيمية + استبيان إدارة الصراع | 246 ممرضًا | عربية | -العدالة التنظيمية المدركة "منخفضة".<br>- تبني أساليب إدارة الصراع "مرتفع".<br>- توجد علاقة طردية ضعيفة جدًا بين العدالة التنظيمية وإدارة |

المراجعة الأدبية للدراسات السابقة

|   |       |                  |         |                 |      |   |
|---|-------|------------------|---------|-----------------|------|---|
| الصراع.<br>- لا فروق دالة<br>حسب الجنس،<br>الحالة الاجتماعية،<br>سنوات العمل.   |       |                  |         |                 |      |   |
| علاقة إيجابية دالة<br>بين العدالة<br>التنظيمية والالتزام<br>التنظيمي بجميع<br>أبعاده، وتعزيز بيئة<br>العمل وولاء<br>العاملين. | عربية | 60 إداريًا       | استبيان | وصفي<br>ارتباطي | 2023 | د. الطاهر بن تونس<br>وآخرون<br>الالتزام التنظيمي<br>وعلاقته بالعدالة<br>التنظيمية - دراسة<br>ميدانية بالمستشفى<br>الجامعي نذير محمد<br>ببتيزي وزو   |
| مستوى متوسط من<br>العدالة والرضا،<br>وتأثير دال إحصائيًا<br>للعدالة على الرضا،<br>دون فروق تعزى<br>للمتغيرات<br>الشخصية.      | عربية | 66 من<br>أصل 131 | استبيان | وصفي تحليلي     | 2022 | زبير محمد، خلادي<br>عبد المومن<br>العدالة التنظيمية<br>وعلاقتها بالرضا<br>الوظيفي لدى أعضاء<br>هيئة التمريض<br>بالمؤسسة الصحية<br>الجزائرية - دراسة |

المراجعة الأدبية للدراسات السابقة

|  |       |            |                 |             |      |  |
|--|-------|------------|-----------------|-------------|------|--|
|  |       |            |                 |             |      | حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية مرواني عابد بالشطية  |
| تأثير العدالة التنظيمية على الانضباط، وأبرز الأبعاد تأثيراً: التوزيعية.                              | عربية | 109 موظفًا | استبيان، SPSS23 | وصفي تحليلي | 2021 | مدياني محمد- بن عبيد عبد الباسط دور العدالة التنظيمية في تحقيق انضباط العاملين في المؤسسة الصحية - دراسة حالة مستشفى ابن سينا بمدينة أدرار |
| العدالة التوزيعية لها التأثير الأكبر، وإدراك العدالة يعزز الأداء والرضا. لا فروق حسب الجنس أو العمر. | عربية | 67موظفًا   | استبيان         | وصفي تحليلي | 2020 | زينب طعم الله، د. عمر بولهواش أبعاد العدالة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي                |

المراجعة الأدبية للدراسات السابقة

| CNAS بالطارف   |       |           |                 |             |       |  |
|--|-------|-----------|-----------------|-------------|-------|--|
| إدراك العدالة التنظيمية ضعيف؛ توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب الجنس، السن، سنوات الخدمة؛ لا توجد فروق حسب الحالة الاجتماعية. | عربية | 228 عامل  | استبيان         | وصفي تحليلي | 2020. | وردة بزازي، وسيلة روالي<br>الفروق في مستوى ادراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بمركب تكرير السكر لولاية قالمة وفقا لبعض المتغيرات                                     |
| العدالة التوزيعية والتفاعلية تؤثران إيجابياً على الرضا؛ الإجراءات الإجرائية دلالة.   | عربية | 60 عاملاً | استبيان، SPSS23 | وصفي تحليلي | 2018  | صفية شقراني، عائشة شتاتحة<br>قياس أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة - دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط |

المراجعة الأدبية للدراسات السابقة

|   |       |                   |  |             |      |  |
|---|-------|-------------------|--|-------------|------|--|
| إدراك متوسط العدالة ضعيف، والارتباط محصور بالإجراءات. لوحظت فروق حسب الجنس والخبرة والمكان.                 | عربية | غير مذكور بدقة    | استبيان                                  | وصفي تحليلي | 2016 | سليمان تيش تيش محمد الأمين<br>العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية - دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة تيارت |
| مستوى العدالة والالتزام مرتفع؛ لا علاقة دالة مع بعدي التوزيع والتعاملات؛ علاقة دالة مع عدالة الإجراءات فقط. | عربية | 80 ممرضًا         | استبيانان (عدالة تنظيمية، التزام تنظيمي) | وصفي        | 2015 | زروقي خولة<br>إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى ممرضين مستشفى سليمان عميرات   |
| العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة تم ممارستها بدرجة متوسطة   | عربية | 268 معلمًا ومعلمة | استبيان                                  | وصفي        | 2012 | نماء جواد العبيدي<br>ممارسة العدالة التنظيمية وسلوك  |

## المراجعة الأدبية للدراسات السابقة

| المواطنة   |      |             |         |           |       |   |
|--|------|-------------|---------|-----------|-------|---|
| أبو جاسر   | 2010 | وصفي تحليلي | استبيان | 311موظفًا | عربية | علاقة إيجابية بين إدراك العدالة والأداء السياقي (الالتزام، المواطنة التنظيمية). |
| أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الأداء السياقي المتمثل بالالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية |      |             |         |           |       |   |

### التعقيب على الدراسات السابقة:

#### من حيث الأهداف:

أظهرت الدراسات السابقة تنوعًا في أهدافها، إلا أنها اشتركت جميعًا في التركيز على موضوع العدالة التنظيمية باعتباره متغيرًا رئيسيًا مؤثرًا في بيئة العمل. فقد هدفت دراسة (أبو جاسر 2010) إلى استكشاف أثر إدراك العدالة التنظيمية على الأداء السياقي، ممثلًا في الالتزام والمواطنة التنظيمية، بينما سعت دراسة (نماء العبيدي 2012) إلى تحديد مدى ممارسة العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة لدى المعلمين. أما (زروقي خولة 2015) فركزت على دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى الممرضين. وسعت دراسة (سليمان تيش تيش 2016) إلى قياس مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة وتحليل علاقته بسلوك المواطنة، إضافة إلى دراسة الفروق حسب المتغيرات الشخصية. أما دراسة (شقراني وشتاتحة 2018) فاستهدفت قياس تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في الصحة الجوارية. وهدفت دراسة (بزازي وروالي 2020) إلى التعرف على الفروق في إدراك العدالة التنظيمية في مؤسسة CNAS حسب الجنس والعمر وسنوات الخدمة، في حين ركزت دراسة (طعم الله وبولهاش 2020) على تحليل أثر أبعاد العدالة التنظيمية على الأداء والرضا دون التطرق للمتغيرات الشخصية. أما دراسة

(مدياني وبن عبيد 2021) فقد هدفت إلى قياس تأثير العدالة التنظيمية في تحقيق انضباط العاملين في المؤسسة الصحية، فيما ركزت دراسة (زبير وخلادي 2022) على فئة التمريض وهدفت إلى دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لديهم، مع اختبار الفروق حسب المتغيرات الشخصية. وسعت دراسة (الطاهر بن تونس وآخرون 2023) إلى اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة في المستشفيات. وأخيرًا، جاءت دراسة (الطاهر بن تونس 2024) لقياس العلاقة بين العدالة التنظيمية المدركة وأساليب إدارة الصراع، مع التطرق للمتغيرات الشخصية. وتأسيسًا على ما سبق، يمكن القول إن الدراسات السابقة تراوحت أهدافها بين الوصف والكشف عن العلاقات، وبين الفروق والتحليل السببي، مما يبرز أهمية موضوع العدالة التنظيمية ويدعم مشروعية البحث الحالي الذي يجمع بين فحص مستوى إدراك العدالة وتحليل علاقته بالمتغيرات الشخصية في السياق الصحي.

#### من حيث المنهج والأدوات

تكشف مراجعة الدراسات السابقة أن معظم الباحثين قد اعتمدوا على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر كما هي في الواقع، دون تدخل مباشر في المتغيرات، وهو ما يتماشى مع طبيعة موضوع العدالة التنظيمية. فقد استخدمت دراسات مثل (أبو جاسر 2010) (وشقراني وشتاتحة 2018) (ومدياني وبن عبيد 2021) هذا المنهج لتحليل العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات التنظيمية كالرضا والانضباط والمواطنة التنظيمية. بينما اعتمدت دراسات أخرى ذات طابع ارتباطي مثل دراسة (الطاهر بن تونس وآخرون 2023) وزروقي خولة (2015) على المنهج الوصفي الارتباطي لقياس طبيعة العلاقة بين المتغيرات دون التطرق إلى اختبار تأثير مباشر أو سببي. وقد شكل الاستبيان الأداة الأساسية لجمع البيانات في جميع الدراسات تقريبًا، سواء تم استخدامه بصيغته الموحدة أو المركبة، كما هو الحال في دراسة العدالة وإدارة الصراع (2024) التي اعتمدت على استبيانين مستقلين (استبيان العدالة التنظيمية + استبيان إدارة الصراع)، أو في دراسة زبير وخلادي (2022) ودراسة بزازي وروالي (2020) اللتين استعملتا استبيانات جاهزة ومحكمة علميًا. كما لجأت بعض الدراسات، مثل دراسة 2018 و2021، إلى استخدام برامج تحليل إحصائي مثل SPSS لمعالجة البيانات وإجراء الاختبارات الإحصائية. وتُظهر هذه المعطيات توجهًا منهجيًا واضحًا في توظيف المنهج الوصفي التحليلي، والاستعانة

بالاستبيان كأداة رئيسية لقياس إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية ومقارنتها مع خصائصهم وسلوكياتهم التنظيمية، مما يمنح مصداقية وموضوعية لنتائج تلك الدراسات، ويُبرر اعتماد هذه المنهجية والأدوات أيضًا في الدراسة الحالية.

### من حيث النتائج:

تشير نتائج معظم الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التنظيمية وبين مجموعة من المتغيرات التنظيمية، حيث بينت دراسة أبو جاسر (2010) أن إدراك العدالة يؤثر على الأداء السياقي المتمثل في الالتزام والمواطنة التنظيمية، وهو ما أكدته أيضًا دراسة (نماء العبيدي 2012) التي أظهرت ممارسة متوسطة للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة، بينما توصلت (زروقي خولة 2015) إلى أن عدالة الإجراءات هي البعد الأكثر ارتباطًا بالالتزام التنظيمي. وأوضحت نتائج دراسة سليمان تيش تيش (2016) وجود إدراك ضعيف للعدالة التنظيمية، مع ارتباط محدود بسلوك المواطنة ووجود فروق حسب الجنس والخبرة. كما كشفت دراسة (شقراني وشتاتحة 2018) أن العدالة التوزيعية والتفاعلية تؤثران إيجابيًا في الرضا الوظيفي، دون دلالة للعدالة الإجرائية، بينما خلصت (بزازي وروالي 2020) إلى أن إدراك العدالة كان ضعيفًا، مع فروق دالة حسب الجنس والسن وسنوات الخدمة. أما دراسة طعم الله وبولهواش (2020)، فقد أبرزت أهمية العدالة التوزيعية في التأثير على الأداء والرضا دون الإشارة لفروق حسب المتغيرات الشخصية. وفي السياق نفسه، بيّنت دراسة (مدياني وبن عبيد 2021) أن العدالة التنظيمية تساهم في تعزيز الانضباط، خاصة بعدها التوزيعي. بينما أوضحت دراسة (زبير وخلادي 2022) أن هناك تأثيرًا ذا دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الممرضين، دون فروق تعزى للمتغيرات الشخصية. أما دراسة الطاهر بن تونس وآخرون (2023)، فقد أظهرت علاقة إيجابية قوية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة. في حين بيّنت دراسة 2024 حول العدالة وإدارة الصراع أن إدراك العدالة التنظيمية منخفض، وأن العلاقة بينها وبين أساليب إدارة الصراع ضعيفة، مع غياب فروق دالة حسب الجنس أو سنوات العمل. وعليه، فإن مجمل النتائج تعكس أهمية إدراك العدالة التنظيمية كعامل مؤثر في تعزيز السلوكيات الإيجابية داخل المؤسسة، مع تباين في الأثر بين الأبعاد، وتفاوت في نتائج الفروق حسب المتغيرات الديموغرافية، مما يدعم ضرورة التعمق في هذه العلاقات ضمن السياق المحلي.

-3-

طريقة وأدوات الدراسة

**METHODE**

## منهج وأدوات البحث

### 1. منهج الدراسة:

تم اعتماد **المنهج الوصفي** في هذه الدراسة، كونه الأنسب لدراسة العلاقة بين المتغيرات كما هي في الواقع دون تدخل من الباحث، مع السعي لتحليل وفهم طبيعة الظاهرة كما يدركها أفراد العينة (العدالة التنظيمية). ويساعد هذا المنهج في فحص الفروق والارتباطات بين المتغيرات الديموغرافية والإدراكية داخل بيئة العمل.

### 2. حدود الدراسة:

#### أ. حدود المشاركون في الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بالمشاركين في الدراسة والتي يبلغ عددها 80 عاملا (30 ذكرا)، و(50 اناثا) من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الاغواط، وتحدد الدراسة بالمتغيرات المدروسة والمقاسة بالمقاييس النفسية المستخدمة في هذه الدراسة.

#### ب. الحدود المكانية:

تحدد الدراسة بالمنطقة المقامة فيها وهي الاغواط، حيث تتواجد عينة الدراسة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالاغواط.

#### ت. الحدود الزمانية:

شرع في هذا البحث في شهر فقط ابتداء من شهر مارس 2025 وانتهى في شهر افريل 2025 وعليه تتحدد هذا البحث ونتائجه بالفترة الزمانية التي اجري فيها.

### 3. المشاركون في الدراسة:

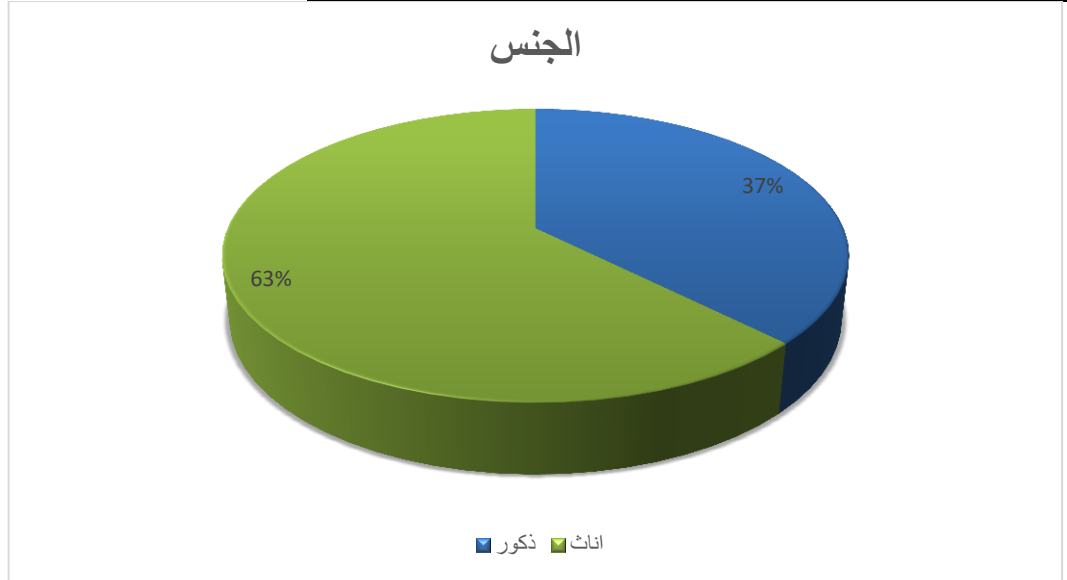
بما اننا نعمل على إيجاد مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بقطاع الصحة وعلاقتها بالمتغيرات الشخصية التي تطرقنا الى استعمال هذا المقياس.

## طريقة وأدوات الدراسة

حيث قمنا بتوزيع أدوات الدراسة على 90 فرد من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالاغواط وبعد عملية التصفية تقلص بسبب عدم ارجاع البعض للمقياس، وكذا عدم استوفاء البعض الاخر لكل الشروط المطلوبة لملء تلك المقاييس، ولكي تكون عينة البحث لها نفس الخصائص والمميزات الشخصية والدراسية لتكون عينة الدراسة متجانسة كي لا تتاثر نتائج الدراسة بالعوامل الدخيلة، وبالتالي استوفت العينة على 80 عامل.

### جدول 2 : خصائص المشاركون في الدراسة حسب الجنس

| الجنس   | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| ذكور    | 30        | % 37.5         |
| إناث    | 50        | % 62.5         |
| المجموع | 80        | % 100          |

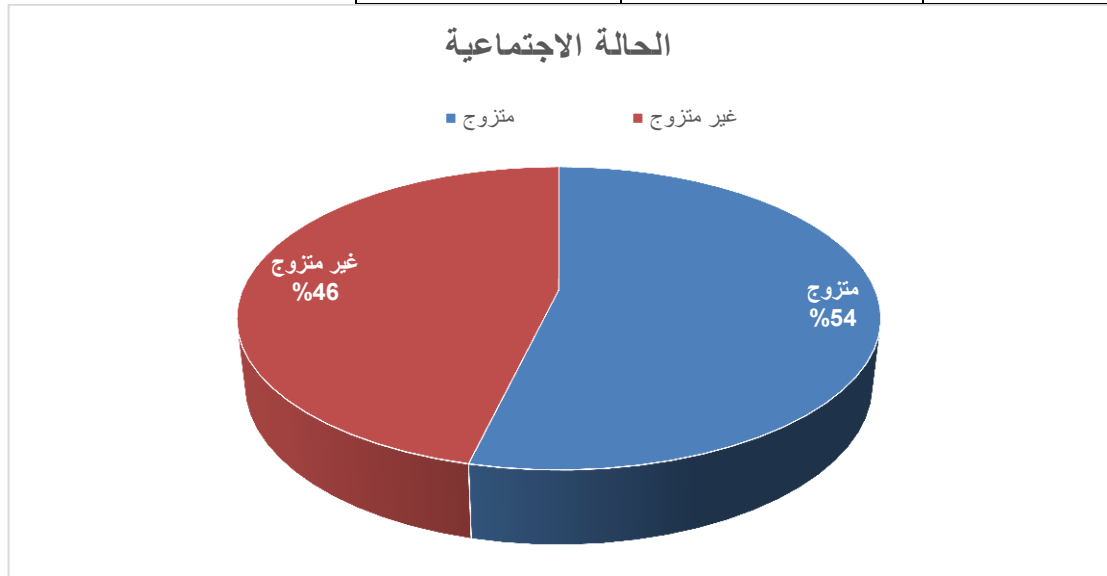


شكل 01: دائرة نسبية توضح النسبة المئوية للمشاركين في الدراسة حسب الجنس

تبين الدوائر النسبية أن التركيبة الديموغرافية للعينة (80 عاملاً) تمثل بشكل ملائم واقع القوة العاملة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط، حيث تبلغ نسبة الإناث 62.5% مقابل 37.5% للذكور. يتماشى هذا التوزيع مع الخصائص البنوية للقطاع الصحي الجزائري، الذي يعرف هيمنة نسبية للكوادر النسائية، خصوصاً في مهن التمريض والخدمات الطبية المساعدة مقارنة بالخدمات الأخرى.

جدول 3: يمثل خصائص المشاركون وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

| النسبة المئوية | التكرارات | الحالة الاجتماعية |
|----------------|-----------|-------------------|
| 53.8%          | 43        | متزوج             |
| 46.3%          | 37        | غير متزوج         |
| 100%           | 80        | المجموع           |



شكل 02: دائرة نسبية توضح النسبة المئوية للمشاركين في الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية، فإن كون نسبة المتزوجين تفوق نصف العينة (53.8%) يعكس تركيبة سكانية ناضجة في أعمار العمال، مدعومة بمتوسط عمر قدره 35 سنة وأقدمية تقارب 10 سنوات. تعطي هذه المؤشرات مصداقية في تفسير نتائج الدراسة، لأن الأفراد ذوي الأقدمية الأكبر قد كوّنوا تصورات أدقّ حول العدالة التنظيمية نتيجة احتكاكهم لفترة طويلة بسياسات المؤسسة وإدارتها (زواوي، 2018).

أما فيما يتعلق بفروق العدالة التنظيمية بحسب الجنس والحالة الاجتماعية، فقد بيّنت النتائج غياب فروق دالة إحصائية. هذه النتيجة تدعم التوجهات النظرية التي ترى أن العدالة التنظيمية مفهوم موضوعي إلى حدّ كبير، إذ يُدركه الموظفون على أسس تنظيمية مشتركة أكثر من ارتباطه بخصائصهم الشخصية (Greenberg, 1990) علاوة على ذلك، تشير هذه النتائج إلى أن المؤسسة المدروسة قد نجحت فعلياً في تطبيق سياسات معاملة متساوية بين الذكور والإناث، وبين المتزوجين وغير المتزوجين، ما يدل على مستوى نضج إداري يتماشى مع مبادئ العدالة وعدم التمييز، وهو ما أشار إليه أيضاً زبير وخلادي (2022) في دراستهما على عينات تمريضية مشابهة.

#### جدول 4 : يمثل خصائص المشاركين وفقا لمتغير السن والأقدمية

| الخطأ المعياري | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الحد الأعلى | الحد الأدنى | حجم العينة |          |
|----------------|-------------------|-----------------|-------------|-------------|------------|----------|
| 1.026          | 9.175             | 35.96           | 65          | 20          | 80         | السن     |
| 0.915          | 8.187             | 10.62           | 40          | 01          | 80         | الأقدمية |

#### 4. أدوات الدراسة

تمثلت أداة الدراسة الأساسية في استبيان العدالة التنظيمية، وهو استبيان مكيف لقياس مستوى إدراك العاملين لمبادئ العدالة التنظيمية داخل المؤسسات الصحية، اعتمادًا على التصورات الذاتية للباحثين.

يتكون الاستبيان من 23 بندًا موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. العدالة التوزيعية: تعكس مدى شعور العاملين بعدالة توزيع الموارد والمكافآت بناءً على الجهد والكفاءة.

2. العدالة الإجرائية: تشير إلى شفافية وعدالة الإجراءات والقرارات الإدارية داخل المؤسسة.

3. العدالة التفاعلية (التعاملية): تقيس طبيعة العلاقات والتواصل والاحترام المتبادل بين الموظفين والإدارة.

تم استخدام مقياس العدالة التنظيمية المكوّن من (23 بندًا)،. صيغت البنود بصيغة إيجابية، وتم استخدام مقياس ليكرت خماسي. تم تطوير هذه الأداة بالاستناد إلى النماذج النظرية لـ **Greenberg (1990)** و **Colquitt et al. (2001)**، والذين يُعدّان من أبرز الباحثين في مجال العدالة التنظيمية، كما تم الاسترشاد ببعض الأدوات الميدانية السابقة المستخدمة في الدراسات الجزائرية مثل دراسات: زروقي خولة (2015)، مدياني محمد (2021)، بزازي وروالي (2020).

#### 5. طريقة الإجابة

تم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي للإجابة، حيث طُلب من المبحوثين تحديد موقفهم من كل عبارة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة وفقًا لمستوى الاتفاق، والذي يتراوح بين:

- موافق
- محايد
- غير موافق

وتم تصميم المقياس بهذه الطريقة تيسيراً على المبحوثين من موظفي قطاع الصحة، مع مراعاة ظروفهم المهنية وضيق الوقت، دون التأثير على دقة القياس أو مصداقيته.

## 6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

### صدق المقياس

صدق المقياس يشير إلى مدى قياس الأداة لما وضعت لقياسه فعلاً، أي مدى قدرتها على تمثيل البُعد أو السمة النفسية المستهدفة. في هذه الدراسة، تم التحقق من صدق مقياس "العدالة التنظيمية" باستخدام طريقتين أساسيتين هما: صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي.

#### • صدق الاتساق الداخلي

من خلال معامل بيرسون، نحسب معامل ارتباط كل بند من بنود المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، و النتائج كما هو مبين في الجدول

• أغلب معاملات الارتباط موجبة وتتجاوز 0.20، مما يدل على أن البنود مرتبطة بالمقياس وتتسجم مع مفهوم العدالة التنظيمية.

• بعض البنود سجّلت معاملات ضعيفة (مثل البند 23: 0.164) أو سالبة (البند 6: -0.404)، وهي حالات نادرة ولا تؤثر على الصدق العام للمقياس.

#### جدول 5: يمثل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس وفق البنود

| رقم البند | الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس | رقم البند | الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس |
|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|
| 01        | 0.423                             | 13        | 0.537                             |
| 02        | 0.489                             | 14        | 0.428                             |

طريقة وأدوات الدراسة

|       |    |         |    |
|-------|----|---------|----|
| 0.488 | 15 | 0.495   | 03 |
| 0.593 | 16 | 0.435   | 04 |
| 0.565 | 17 | 0.462   | 05 |
| 0.512 | 18 | 0.404 - | 06 |
| 0.373 | 19 | 0.503   | 07 |
| 0.505 | 20 | 0.503   | 08 |
| 0.463 | 21 | 0.519   | 09 |
| 0.497 | 22 | 0.565   | 10 |
| 0.164 | 23 | 0.353   | 11 |
|       |    | 0.468   | 12 |

من خلال الجدول نلاحظ أن الارتباطات في مجملها جيدة تفوق أغلبها 0.2، و معظمها موجبة، و عليه فإن المقياس يتمتع بصدق اتساق داخلي.

- الصدق التمييزي

تم التحقق من الصدق التمييزي باستخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين (إحدى العينات تمثل الدرجات العليا والأخرى الدنيا في استجابات المقياس). الهدف هو فحص مدى قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد ذوي الإدراك المرتفع والمنخفض للعدالة التنظيمية.

• الفرق في المتوسط بين المجموعتين: 17.10

• قيمة t المحسوبة: 8.558

• الدلالة الإحصائية: 0.000 (دالة عند مستوى 0.01)

اختبار t للفروق بين عينتين مستقلتين

جدول 6 اختبار الصدق التمييزي لمقياس العدالة التنظيمية باستخدام اختبار ( t) بين الدرجات العليا والدنيا

| الدرجات | حجم العينة | قيمة F لـ Levi | الدلالة الإحصائية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق في المتوسط | درجة الحرية | قيمة t | الدلالة الإحصائية | الحد         |
|---------|------------|----------------|-------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------|--------|-------------------|--------------|
| العليا  | 20         | 0.554          | 0.461             | 57.7            | 5.913             | 17.1             | 28          | 8.5    | 0.000             | دال عند 0.01 |
|         | 20         |                |                   | 40.6            |                   | 0                |             |        |                   |              |
| الدنيا  | 20         |                |                   |                 |                   |                  |             |        |                   |              |

من خلال الدلالة الإحصائية لـ t و هي أصغر من 0.05، هذا يدل على أن الفروق بين الدرجات العليا و الدنيا للمقياس دالة إحصائية، و عليه فإن المقياس يتمتع بصدق تمييزي.

- الثبات

يشير مفهوم الثبات إلى درجة الاتساق والاستقرار في أداء الأداة عبر الزمن، أي أن الأداة تُعتبر ثابتة إذا ما أعطت نفس النتائج تقريباً عند تطبيقها أكثر من مرة في ظروف متماثلة. ويعد الثبات شرطاً أساسياً لمقياس أي أداة سيكومترية؛ فالأداة التي لا تتمتع بالثبات لا يمكن الوثوق بنتائجها.

## طريقة وأدوات الدراسة

تم حساب معامل الثبات  $\alpha$  كرونباخ، ببرنامج SPSS حيث قدر بـ 0.863 مما يدل على أن الأداة على قدر عالٍ من الثبات ومنه يعد اختبار العدالة التنظيمية على قدر عالٍ من الثبات والصدق، حيث يسمح لنا استخدامه جمع بيانات الدراسة.

حساب الثبات من خلال اختبار  $\alpha$  كرونباخ

جدول 7 معامل الثبات الداخلي لمقياس العدالة التنظيمية باستخدام معامل ألفا كرونباخ

| المقياس           | حجم العينة | عدد البنود | قيمة $\alpha$ لكرونباخ | الحكم      |
|-------------------|------------|------------|------------------------|------------|
| العدالة التنظيمية | 40         | 23         | 0.863                  | ثبات مرتفع |

قيمة  $\alpha$  لكرونباخ  $\leq 0.6$ ، و عليه فإن المقياس يتمتع بالثبات.

تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، حيث أظهرت النتائج أن المقياس يتمتع بـ:

- صدق جيد من خلال طريقتي الاتساق الداخلي والصدق التمييزي.
- ثبات مرتفع من خلال معامل ألفا كرونباخ (0.863) وطريقة التجزئة النصفية.

-4-

**نتائج الدراسة RESULTS**

## نتائج الدراسة:

لقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بقطاع الصحة وعلاقتها بالمتغيرات الشخصية، وتحليل الفروق المرتبطة ببعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، السن، الأقدمية). وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتطبيق مقياس خاص مكون من (23 بنداً) على عينة مكونة من 80 ممرضاً وممرضة.

## الفرضية الأولى

يوجد مستوى عدالة تنظيمية يفوق المتوسط

لاختبار صحة الفرضية تجري اختبار t لعينة وحيدة لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي للمقياس

جدول 8 نتائج اختبار الفرضية الأولى: وجود مستوى عدالة تنظيمية يفوق المتوسط (اختبار T لعينة واحدة)

| حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي للمقياس | الفرق في المتوسط | درجة الحرية | قيمة t | الدلالة الإحصائية | الحكم                 |
|------------|-----------------|-------------------|------------------------|------------------|-------------|--------|-------------------|-----------------------|
| 80         | 50.162          | 9.304             | 46                     | 4.162            | 79          | 4.001  | 0.000             | دال إحصاءياً عند 0.01 |

من خلال النتائج الموضحة في الجدول، نلاحظ أن المتوسط الحسابي للعينة، أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي للمقياس، و أن هذا الفرق دال إحصائياً عند 0.01، و عليه نرفض الفرضية الصفرية و نحتفظ بفرضية البحث.

أي أن مستوى العدالة التنظيمية لدى عينة البحث يفوق المتوسط.

### التفسير:

المشاركين في الدراسة يرون أن العدالة التنظيمية في مؤسستهم ليست فقط متوفرة، بل تتعدى المستوى المقبول نظرياً.

هذا الشعور الإيجابي يمكن تفسيره من خلال عدة عوامل. فقد يكون هناك التزام واضح من طرف الإدارة بتطبيق مبدأ العدالة في توزيع المهام، وتقديم الفرص، والتعامل اليومي مع الموظفين. كما أن وجود معايير تنظيمية واضحة، وقيادة تعتمد في قراراتها على الموضوعية والشفافية، يعزز هذا الإحساس بالعدالة. وبالتالي، يشعر الموظفون بأن المؤسسة تتصفهم وتمنحهم ما يستحقون دون محاباة أو تحيز .

تتطابق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه عدة دراسات ميدانية في السياق الجزائري، منها:

• دراسة **مدياني محمد وبن عبيد عبد الباسط (2021)** التي خلصت إلى أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجاباً على انضباط العاملين، خاصة العدالة التوزيعية، مما يعكس إدراكاً إيجابياً عاماً للعدالة داخل المؤسسة الصحية.

• كما أكدت دراسة **زينب طعم الله وعمر بولهواش (2020)** أن العدالة التوزيعية كانت البعد الأكثر تأثيراً في شعور الموظفين بالعدالة، وهو ما يتفق مع تفسير نتيجة هذه الفرضية.

• وضمن السياق نفسه، أثبتت دراسة **د. بن تونس وآخرين (2023)** أن إدراك العدالة التنظيمية يساهم في تعزيز الالتزام والولاء المهني، ما يدعم تصور الموظفين لعدالة مؤسستهم.

نتيجة الفرضية الأولى تنسجم مع الأدبيات النظرية والدراسات التطبيقية التي تشير إلى أن العدالة التنظيمية - وخاصة في المؤسسات الصحية الجزائرية- قد وصلت إلى مستويات إدراك إيجابية بفضل السياسات الإدارية التي تعتمد على الشفافية وتكافؤ الفرص والمعاملة المتوازنة.

### الفرضية الثانية

توجد فروق في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس

لاختبار صحة الفرضية تجري اختبار t لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطي الذكور والإناث

جدول 9 نتائج اختبار الفرضية الثانية: الفروق في إدراك العدالة التنظيمية حسب الجنس (اختبار

T لعينتين مستقلتين)

| الجنس | حجم العينة | قيمة F | الدلالة الإحصائية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق في المتوسط | درجة الحرية | قيمة t | الدلالة الإحصائية | الحكم            |
|-------|------------|--------|-------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------|--------|-------------------|------------------|
| ذكور  | 30         | 1.38   | 0.243             | 52.5            | 8.673             | 3.74             | 78          | 1.76   | 0.082             | غير دال عند 0.05 |
| إناث  | 50         | 2      |                   | 48.7            | 9.47              |                  |             | 4      |                   |                  |

من خلال النتائج نلاحظ أن قيمة t و المقدرة بـ 1.764 غير دالة إحصائياً، حيث الدلالة قدرت بـ 0.082 و هي أكبر من 0.05، و عليه فإن الفروق بين الذكور و الإناث غير دالة إحصائياً، أي نرفض فرضية البحث و نحفظ بالفرضية الصفرية.

أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

### التفسير:

تدل على أن التصورات حول العدالة التنظيمية لا تختلف كثيراً بين الرجال والنساء. قد يرجع ذلك إلى سياسة داخلية تعتمد على المساواة في المعاملة، وتحرص على تجنب التمييز على أساس الجنس. كما يمكن أن يكون مرد ذلك إلى أن الذكور والإناث يعيشون تجربة تنظيمية متقاربة، ويتعرضون لنفس الظروف والمعايير، ما يجعل تقييمهم للعدالة متقارباً بطبيعته.

• دراسة زبير محمد و خلافي عبد المومن (2022) ، التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للجنس بين أفراد عينة التمريض، رغم اختلاف الأدوار داخل المؤسسة الصحية.

• وكذلك دراسة طعم الله وبولهواش (2020) لم تُسجل فروقاً بين الذكور والإناث، بل ركزت على تأثير الأبعاد الثلاثة للعدالة أكثر من تأثير الخصائص الشخصية. تشير هذه النتيجة إلى أن بيئة العمل في المؤسسة الصحية عينة الدراسة تعتمد سياسة واضحة في المعاملة بين الجنسين، مما يؤدي إلى تشابه مستوى إدراك العدالة بين الذكور والإناث. وهذا يعزز فكرة المساواة المهنية كأساس إداري في المؤسسات الصحية الجزائرية.

### الفرضية الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية نوعية في إدراك العدالة التنظيمية للحالة الاجتماعية.

لاختبار صحة الفرضية تجري اختبار t لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطي المتزوجين و غير المتزوجين

جدول 10 نتائج اختبار الفرضية الثالثة: الفروق في إدراك العدالة التنظيمية حسب الحالة الاجتماعية (اختبار T لعينتين مستقلتين)

| الحالة الاجتماعية | حج م العينة | قيمة F لـ Levin | الدلالة الإحصائية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق في المتوسط | درجة الحرية | قيمة t | الدلالة الإحصائية | الحكم        |
|-------------------|-------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------|--------|-------------------|--------------|
| متزوج             | 43          | 0.35            | 0.556             | 51.02           | 9.73              | 1.86             | 78          | 0.89   | 0.376             | غير          |
| غير متزوج         | 37          | 1               |                   | 49.16           | 8.80              | 1                | 1           | 1      |                   | دال عند 0.05 |

من خلال النتائج نلاحظ أن قيمة t و المقدر بـ 0.891 غير دالة إحصائياً، حيث الدلالة قدرت بـ 0.376 و هي أكبر من 0.05، و عليه فإن الفروق بين المتزوجين و غير المتزوجين غير دالة إحصائياً، أي نرفض فرضية البحث و نحفظ بالفرضية الصفرية.

أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

## التفسير:

هذا يوحي بأن المؤسسة لا تميز بين الأفراد بناءً على حالتهم الاجتماعية، بل تتعامل مع الجميع وفق نفس المعايير. كما قد يدل على أن الفرص المتاحة، والمعاملة، وتوزيع الموارد لا تتأثر بكون الفرد متزوجًا أو غير متزوج، وهو ما يعكس نوعًا من الحياد في السياسة التنظيمية.

رغم أن الدراسات السابقة لم تركز بشكل مباشر على "الحالة الاجتماعية" كمتغير مستقل، إلا أن غياب الفروق في إدراك العدالة يعزز ما ورد في:

• دراسة بن تونس وآخرين (2023) التي لم تُسجل تأثيرًا واضحًا للمتغيرات الشخصية على إدراك العدالة، وركزت على العلاقة بين العدالة والالتزام التنظيمي.

• وكذلك دراسة زبير وخلادي (2022) وطمع الله وبولهواش (2020) ، اللتان أشارتا إلى ثبات إدراك العدالة بغض النظر عن الخصائص الديموغرافية. هذه النتيجة تؤكد أن السياسات التنظيمية المتبعة في المؤسسة المعنية لا تميز في المعاملة تبعًا للحالة الاجتماعية للموظفين، بل يبدو أن العدالة تطبق بمعزل عن الحياة الخاصة للعاملين.

## الفرضية الرابعة

توجد علاقة ارتباطية بين العدالة الاجتماعية و بين الأقدمية

لاختبار صحة هذه الفرضية نطبق اختبار ٢ لبيرسون، و النتائج كما هو موضح في الجدول

| متغيرا الدراسة    | حجم العينة | قيمة r  | الدالة الإحصائية | الحكم            |
|-------------------|------------|---------|------------------|------------------|
| العدالة التنظيمية | 80         | - 0.096 | 0.399            | غير دال عند 0.05 |
| الأقدمية          |            |         |                  |                  |

## جدول 11 نتائج اختبار الفرضية الرابعة: العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والأقدمية (معامل الارتباط لبيرسون)

من خلال قيمة  $r$  والتي تساوي  $-0.096$ ، نلاحظ أنها قيمة سالبة أي أن العلاقة عكسية، لكن الارتباط ضعيف جدا و غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة  $0.05$ ، و عليه فإننا نرفض فرضية البحث و نحتفظ بالفرضية الصفرية.

و منه توجد علاقة عكسية ضعيفة و غير دالة إحصائيا بين العدالة التنظيمية و الأقدمية.

### التفسير:

لا توجد علاقة واضحة بين طول مدة الخدمة في المؤسسة ومدى شعور الموظف بالعدالة. من جهة، قد يشعر بعض الموظفين القدامى بشيء من الإحباط أو التراجع في الإنصاف بسبب تراكم التجارب السابقة أو التغييرات التي قد تكون طرأت على المؤسسة. ومن جهة أخرى، من الممكن أن تكون السياسات متسقة بشكل كافٍ بحيث لا يشعر الموظفون الجدد أو القدامى بوجود تباين في المعاملة. في النهاية، يبدو أن الأقدمية لا تؤثر بشكل مباشر على نظرة الموظف للعدالة التنظيمية.

• **دراسة طعم الله وبولهواش (2020)** ، التي لم تسجل علاقة دالة بين العدالة التنظيمية ومتغيرات كالأقدمية أو العمر، ما إلى توازن السياسات عبر مختلف مستويات الأقدمية داخل المؤسسة.

• كما دعمت دراسة سليمان تيش تيش (2016) جزئياً هذا التوجه، إذ أظهرت وجود بعض الفروق المتعلقة بالمهام الإدارية والخبرة، لكنها لم تكن محورية في التأثير على العدالة. الأقدمية لا تشكل عاملاً حاسماً في إدراك العدالة التنظيمية، ما يعكس استقراراً في السياسات الإدارية وتطبيقاً موحدًا لقواعد الإنصاف بغض النظر عن سنوات الخدمة.

## الفرضية الخامسة

توجد علاقة ارتباطية بين العدالة الاجتماعية و بين السن

لاختبار صحة هذه الفرضية نطبق اختبار  $r$  لبيرسون، و النتائج كما هو موضح في الجدول

**جدول 12 اختبار الفرضية الخامسة: العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والسن (معامل الارتباط لبيرسون)**

| متغيرا الدراسة    | حجم العينة | قيمة $r$ | الدلالة الإحصائية | الحكم       |
|-------------------|------------|----------|-------------------|-------------|
| العدالة التنظيمية | 80         | 0.020    | 0.86              | غير دال عند |
| السن              |            |          |                   | 0.05        |

من خلال قيمة  $r$  والتي تساوي 0.020 نلاحظ أنها قيمة موجبة أي أن العلاقة طردية، لكن الارتباط ضعيف جدا و غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، و عليه فإننا نرفض فرضية البحث و نحفظ بالفرضية الصفرية.

و منه توجد علاقة طردية ضعيفة و غير دالة إحصائيا بين العدالة التنظيمية و السن.

### التفسير:

قد يدل هذا على أن جميع الفئات العمرية، سواء كانت شابة أو متقدمة في السن، تخضع لنفس الشروط والممارسات التنظيمية. كما يشير إلى أن المؤسسة لا تعتمد في تعاملها على العامل العمري، بل تتعامل مع الجميع وفق معايير مهنية موحدة، وهو ما يساهم في خلق نوع من العدالة المتوازنة التي يشعر بها الجميع دون استثناء.

هذا التوجه مدعوم بنتائج:

- دراسة زبير وخليادي (2022) ، التي بينت أن السن لا يؤثر على مستوى إدراك العدالة، ما يشير إلى أن مختلف الفئات العمرية تحظى بمعاملة متساوية داخل المؤسسة الصحية.
- وأيضًا دراسة طعم الله وبولهاوش (2020) ، التي لم تُسجّل أثرًا للسن على أبعاد العدالة التنظيمية، بل ركزت على العلاقة بين أبعاد العدالة وبين أداء العاملين. العدالة التنظيمية كما تُمارس في المؤسسات الصحية لا ترتبط بالعمر، بل يبدو أن الفئات العمرية المختلفة تخضع لسياسات موحدة في التقييم والمعاملة.
- تكشف نتائج فرضيات الدراسة أن إدراك العدالة التنظيمية يتجاوز المستوى المتوسط، ويتميز بالثبات عبر مختلف الخصائص الشخصية كالجنس، السن، الحالة الاجتماعية، أو الأقدمية. وتُظهر معظم الدراسات السابقة انسجامًا واضحًا مع هذه النتائج، مما يعزز الثقة في مصداقية المقياس المستخدم وفي واقعية النتائج الميدانية.

-5-

تفسير ومناقشة النتائج

**DISCUSSION**

مناقشة وتفسير الفرضيات:

إن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تمثل مؤشرات مهمة تؤكد بوضوح أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط يتجاوز المستوى المتوسط المفترض، مما يعكس فعالية السياسات الإدارية المتبعة داخل المؤسسة وقدرتها على ترسيخ مبادئ الإنصاف والمساواة في توزيع الحقوق والواجبات وتكافؤ الفرص بين الموظفين. وقد دعمت هذه النتيجة نتائج عدة دراسات سابقة، أبرزها دراسة مدياني محمد وبن عبيد عبد الباسط (2021) التي توصلت إلى أن العدالة التوزيعية داخل المستشفيات الجزائرية تؤثر بشكل إيجابي وملحوظ على التزام الموظفين وانضباطهم، إذ يجد العاملون أن توزيع الأدوار والموارد يتم على أساس معايير واضحة ومنصفة تقلل من التوترات والصراعات المحتملة. وهذا ما يتسق مع ما أظهرته الدراسة الحالية من ارتفاع في المتوسط الحسابي لإدراك العدالة مقارنة بالمتوسط الفرضي، مما يدل على أن ثقافة العمل العادلة أصبحت متجذرة في بيئة العمل المدروسة.

كذلك أن الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية - وهي العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملية - تحظى بقدر متقارب من الاهتمام في المؤسسة الصحية قيد الدراسة، وهو ما يتطابق مع ما جاء في دراسة زينب طعم الله وعمر بولهواش (2020) التي أبرزت أن العدالة الإجرائية لها دور جوهري في تعزيز رضا الموظفين لأنها تعكس شفافية القرارات وإشراك الأفراد في عمليات صنع القرار، الأمر الذي يولد الثقة ويقلل من الشعور بالإقصاء أو التهميش. ويمكن تفسير هذا الانسجام بين الدراستين بأن المؤسسات الصحية الجزائرية بشكل عام أصبحت أكثر وعياً بأهمية مراعاة المعايير الحديثة للعدالة التنظيمية في إدارة مواردها البشرية.

وبالانتقال إلى العلاقة بين العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية، فقد أثبتت الدراسة الحالية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العدالة تعزى لمتغير الجنس، حيث أظهرت التحليلات أن تقييم الذكور لا يختلف جوهرياً عن تقييم الإناث لمستوى العدالة في المؤسسة. وهذه النتيجة جاءت متطابقة مع ما توصلت إليه دراسة زبير محمد وخلادي عبد المومن (2022) التي بينت أن سياسات المؤسسات الصحية الجزائرية أصبحت تراعي بوضوح مبدأ المساواة بين الجنسين، خاصة في بيئة التمريض التي تضم أعداداً كبيرة من النساء، مما يحد من فرص التمييز الجندري ويضمن معاملة منصفة لجميع العاملين.

## طريقة وأدوات الدراسة

أما بخصوص متغير الحالة الاجتماعية، عدم وجود فروق ذات دلالة بين المتزوجين وغير المتزوجين فيما يخص مستوى إدراك العدالة التنظيمية، وهو ما يتفق مع ما أوردته دراسة بن تونس وآخرين (2023) التي أشارت إلى أن العوامل الديموغرافية الشخصية مثل الحالة الاجتماعية لا تؤثر بشكل مباشر على إدراك الموظف لمستوى العدالة، إذ تعتمد المؤسسات الصحية بشكل عام على قواعد وإجراءات موحدة لا تميز بين الأفراد بناءً على حياتهم الخاصة بل تركز على أدائهم وكفاءتهم.

و بالنسبة لمتغير الأقدمية في العمل، فإن العلاقة بين مدة الخدمة في المؤسسة وإدراك العدالة التنظيمية ضعيفة وغير دالة إحصائياً، مما يدل على أن الموظفين الجدد والقدامى يتعرضون للسياسات التنظيمية ذاتها ويحظون بنفس الحقوق والفرص. وقد دعمت هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة سليمان تيش تيش (2016) التي رأت أن الخبرة الوظيفية قد تؤثر على بعض الأدوار الإدارية لكنها لا تغير من الإحساس العام بالعدالة إذا ما كانت السياسات الداخلية موحدة وواضحة.

كذلك متغير السن، لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عمر الموظف ومدى إدراكه للعدالة التنظيمية، مما يعكس سياسة متجانسة تطبق على مختلف الفئات العمرية، وهو ما يدعمه ما جاء في دراسة زبير وخليدي (2022) وكذلك دراسة طعم الله وبولهواش (2020) اللتين لم تسجلا فروقاً تذكر بين الشباب وكبار السن فيما يخص شعورهم بالعدالة داخل بيئة العمل.

إن هذا التوافق يثبت مصداقية الأداة البحثية المعتمدة ويعكس دقة التحليل الإحصائي، كما يعزز الثقة في أن هذه النتائج تمثل الواقع الفعلي داخل المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط ولا تعكس ظروفًا استثنائية أو عابرة. والأهم من ذلك أن هذه النتائج توضح أن استقرار إدراك العدالة عبر مختلف المتغيرات الشخصية يعني أن الإدارة تلتزم فعلياً بتطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة والمعايير الأخلاقية الحديثة في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تكافؤ الفرص والشفافية والموضوعية في توزيع المهام والمكافآت.

وبناءً عليه، فإن النتائج الحالية تؤكد الحاجة إلى الاستمرار في دعم هذه الممارسات الإدارية الناجحة وتعزيزها من خلال برامج تدريبية دورية لفائدة مسؤولي الإدارة والموارد البشرية، بالإضافة إلى ضرورة تبني استراتيجيات رقابية فعالة لرصد مدى التزام مختلف المستويات التنظيمية بهذه المبادئ وضمان تطبيقها بعدالة وفعالية.

## طريقة وأدوات الدراسة

وفي النهاية، فإن مستوى إدراك العدالة التنظيمية المرتفع والثابت لدى العاملين، بغض النظر عن خصائصهم الشخصية، يمثل حجر الزاوية في ضمان بيئة عمل مستقرة ومحفزة على الإبداع والعطاء. وهذا من شأنه أن ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين ويرفع من مستوى ولاء العاملين وانتمائهم لمؤسساتهم. ومن هنا توصي هذه الدراسة بضرورة المحافظة على هذا المستوى من العدالة وتطويره لمواكبة التطورات الإدارية الحديثة، بما يضمن استدامة الأداء المتميز للقطاع الصحي في الجزائر ويعزز من تنافسيته على المستوى الوطني.

-6-

**CONCLUSION** خاتمة

خاتمة:

في ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة الميدانية، التي هدفت إلى قياس مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بقطاع الصحة واستكشاف علاقته ببعض المتغيرات الشخصية (كالسن، الجنس، الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة)، أمكن استخلاص مجموعة من المؤشرات التي تعكس بصورة واضحة واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الصحية محل الدراسة، وتحدد أبرز العوامل المؤثرة فيها.

لقد أظهرت البيانات أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية عمومًا يميل إلى أن يكون في مستوى متوسط إلى مرتفع لدى أغلب أفراد العينة.

كذلك بينت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الإدراك تبعًا لبعض المتغيرات الشخصية، إذ كان للأقدمية وسنوات العمل لم نجد فرق في مستوى إدراك العدالة، بينما لم تظهر فروق كبيرة تعزى للجنس أو المستوى التعليمي في بعض الأبعاد. ويُعزى ذلك إلى التفاوت في التفاعل مع بيئة العمل واكتساب الثقة والتجربة العملية مع مرور الوقت.

وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن إدراك العدالة التنظيمية يمثل مؤشرًا مهمًا على مدى رضا العاملين واستقرارهم الوظيفي، حيث أن ارتفاع مستوى الإدراك يعزز الولاء المؤسسي ويحد من النزاعات الداخلية ويُحسّن جودة الخدمات الصحية المقدمة. وعلى العكس، فإن ضعف العدالة التوزيعية أو الإجرائية قد يولد شعورًا بالإحباط وعدم الرضا ويؤثر سلبيًا على الأداء الجماعي والفردى.

وانطلاقًا من ذلك، توصي الدراسة بضرورة تبني إدارة المؤسسات الصحية لجملة من الإجراءات الهادفة إلى تعزيز العدالة التنظيمية، من أبرزها:

- تحسين سياسات التوزيع العادل للمكافآت والحوافز بما يتناسب مع مجهودات العاملين وأدوارهم.
- تطوير الأنظمة الإجرائية لضمان الوضوح والشفافية في اتخاذ القرارات الإدارية وإشراك الموظفين في صياغتها قدر الإمكان.
- تعزيز العدالة التفاعلية عبر تهيئة بيئة عمل داعمة تقوم على الاحترام المتبادل والثقة وتشجيع الحوار البناء بين الإدارة والعاملين.

## خاتمة

كما توصي هذه الدراسة بضرورة توسيع نطاق الأبحاث المستقبلية لتشمل مؤسسات صحية من مختلف المناطق الجغرافية، مع دراسة متغيرات أخرى مثل الضغط النفسي، الالتزام الوظيفي، وأثر العدالة التنظيمية في الحد من معدلات دوران العمالة واستنزاف الكفاءات.

وفي الختام، فإن مستوى إدراك العدالة التنظيمية يبقى عاملاً حاسماً لضمان استقرار بيئة العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات الصحية، وهو ما يستدعي من صنّاع القرار إعطاء أولوية قصوى لهذا الجانب ضمن خططهم التطويرية وبرامجهم التحفيزية، من أجل الارتقاء بجودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطن وتحقيق التنمية المستدامة في قطاع الصحة.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

- أبو جاسر. (2010). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الأداء السياقي المتمثل بالالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية. دراسة ميدانية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.
- بزازي، وردة، وروالي، وسيلة. (2020). الفروق في مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بمركب تكرير السكر لولاية قالمة وفقاً لبعض المتغيرات. جامعة قالمة.
- بن عبيد، عبد الباسط، ومدياني، محمد. (2021). دور العدالة التنظيمية في تحقيق انضباط العاملين في المؤسسة الصحية - دراسة حالة مستشفى ابن سينا بمدينة أدرار.
- بن تونس، الطاهر، وآخرون. (2023). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية - دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي نذير محمد بتيزي وزو.
- خوالد، ياسمين. (2021). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي - دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية ورقلة.
- زروقي، خولة. (2015). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى ممرضين مستشفى سليمان عميرات.
- زبير، محمد، وخلادي، عبد المومن. (2022). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة الصحية الجزائرية - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية مرواني عابد بالشطية.
- سليمان تيش تيش، محمد الأمين. (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية - دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة تيارت.
- شقراني، صفية، وشتاتحة، عائشة. (2018). قياس أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة - دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط.
- طعم الله، زينب، وبولهاوش، عمر. (2020). أبعاد العدالة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS بالطارف.
- عبيدي، نماء جواد. (2012). ممارسة العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة. دراسة ميدانية على معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية.

المراجع الأجنبية:

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. Journal of Management.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 86(3), 425–445.

# قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي ، أختي الموظف (ة)

تعد الاستمارة التي بين أيديكم جزءا من متطلبات إعداد مذكرة ماستر الموسومة بعنوان

"مستوى ادراك العدالة التنظيمية لدى عاملين بقطاع الصحة وعلاقته بمتغيرات الشخصية " والتي

نهدف من خلالها إلى معرفة رأيكم، لذا نود من حضرتكم المحترمة مد جسور التعاون لنا، لتجسيد

هذا البحث النظري في إطاره الواقعي، من خلال التفضل والتكرم بالإجابة لنا.

## قائمة الملاحق

وتأكدوا كل الثقة والأمانة أن المعلومات التي ستبدونها ستحظى بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث فقط وشكراً.

يرجى وضع علامة (X) أمام العبارة التي تنطبق عليكم.

تحت إشراف :

من إعداد:

لبصير سفيان

- بن خطاب بلال

- زعابطة علي

الجنس: ذكر  انثى

الاقدمية: .....سنة

السن: ..... سنة

الحالة الاجتماعية: متزوج  أعزب  مطلق  أرمل

| رقم | البند   | موافق | محايد | غير موافق |
|-----|---|-------|-------|-----------|
| 1.  | أعتقد أن راتبي الشهري مناسب مقارنة زملائي في العمل  |       |       |           |
| 2.  | تتناسب متطلبات ومهام العمل مع قدراتي الذاتية.   |       |       |           |
| 3.  | يتم توزيع الأعباء والواجبات الوظيفية بين الموظفين بعدالة.   |       |       |           |
| 4.  | الإدارة تكافئني إذا ما أخذت بنظر اعتبار خبرتي في العمل  |       |       |           |
| 5.  | توزع الحوافز المادية على المرؤوسين حسب الاستحقاق  |       |       |           |
| 6.  | أن الامتيازات التي احصل عليها أقل من الامتيازات التي يحصل عليها زملائي ذو المرتبة الوظيفية نفسها. |       |       |           |
| 7.  | أشعر أن الإجراءات الإدارية المطبقة في المؤسسة عادلة   |       |       |           |

## قائمة الملاحق

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  |  | 8. تحرص الإدارة على أن يبدي كل موظف رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.                          |
|  |  |  | 9. يتخذ رؤسائي القرارات الخاصة بعملتي بناء على أسباب منطقية   |
|  |  |  | 10. تستجيب الإدارة لقرارات التي يطرحها الموظفون والمتعلقة بالكفاءة وتقييم الأداء.                   |
|  |  |  | 11. تشرح الإدارة القرارات ويزود الموظفون بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عن القرارات                   |
|  |  |  | 12. يوجد شعور بنزاهة وعدالة المسئول في حل الخلافات بين الزملاء.                                     |
|  |  |  | 13. عندما تتخذ الإدارة قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعال معي بكل الاهتمام والود.                      |
|  |  |  | 14. يناقش رؤسائي معي حول القرارات المتعلقة بعملتي في المؤسسة  |
|  |  |  | 15. تمتاز معاملة الإدارة بعدم التفريق والمحاباة.  |
|  |  |  | 16. يراعي رؤسائي مصلحتي في القرارات والمرتبطة بعملتي  |
|  |  |  | 17. عندما تتخذ الإدارة قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يشرح الأسباب المتعلقة التي دعت له لاتخاذ القرارات. |
|  |  |  | 18. يتم تقييم أدائي بعيدا عن العلاقات الشخصية.  |
|  |  |  | 19. يتم تطبيق نظام تقييم الأداء في المؤسسة على جميع العاملين دون تمييز                              |
|  |  |  | 20. أشعر بأن تقييم أدائي يركز على مبدأ الجدارة والاستحقاق في الترقية                                |
|  |  |  | 21. إني على إطلاع تام بالمعايير المستخدمة في تقييم أدائي في المؤسسة                                 |
|  |  |  | 22. إن المعايير التي يستخدمها رئيسي المباشر في تقييم أدائي السنوي تتصف بالعدالة والموضوعية          |
|  |  |  | 23. يمكنني التظلم بشأن نتائج التقييم غير العادل بحقهم   |

1. المقياس والترخيص بالزيارة

2. المقياس والترخيص بالزيارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'Enseignement Supérieur et  
de la Recherche Scientifique  
Université Amar Telidji Laghouat  
Faculté des Sciences Sociales



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار تليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و علم التربية و الأطفونيا

## ترخيص بالزيارة

إلى السيد:

مدير المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

في إطار ربط المعارف النظرية بالواقع المعيش وتجسيد التعاون بين الجامعة والمؤسسات التربوية والاجتماعية والصحية ( العمومية و الخاصة ) وكذلك المؤسسات الثقافية واقتصادية إيماناً منا بضرورة الربط بين النظرية والتطبيق فإننا نطلب منكم مد يد المساعدة

للطلبة : بن حطاب بلال

زعابطة علي

تخصص: علم نفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

وهذا في إطار زيارة ميدانية تساهم وتسعد الطلبة في تحهم لنيل شهادة

مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عاملين بقطاع الصحة وعلاقتها بمتغيرات الشخصية

الفترة الممتدة من تاريخ : 2025/../. الى غاية تاريخ : 2025/../.

الأغواط 2025/../.

رئيس القسم

الختم

3. نتائج ومخرجات SPSS

• الجنس

|        |       | Fréquence |       | Pourcentage |        |
|--------|-------|-----------|-------|-------------|--------|
|        |       |           |       | valide      | cumulé |
| Valide | ذكر   | 30        | 37,5  | 37,5        | 37,5   |
|        | أنثى  | 50        | 62,5  | 62,5        | 100,0  |
|        | Total | 80        | 100,0 | 100,0       |        |

الحالة الاجتماعية

| Fréquence |           | Fréquence |       | Pourcentage |        |
|-----------|-----------|-----------|-------|-------------|--------|
|           |           |           |       | valide      | cumulé |
| Valide    | متزوج     | 43        | 53,8  | 53,8        | 53,8   |
|           | غير متزوج | 37        | 46,3  | 46,3        | 100,0  |
|           | Total     | 80        | 100,0 | 100,0       |        |

Effectif

|       | الجنس | الحالة الاجتماعية |           | Total |
|-------|-------|-------------------|-----------|-------|
|       |       | متزوج             | غير متزوج |       |
| الجنس | ذكر   | 18                | 12        | 30    |
|       | أنثى  | 25                | 25        | 50    |
| Total |       | 43                | 37        | 80    |

Statistiques descriptives

|                   | N            | Minimum      | Maximum      | Moyenne      | Erreur standard | Ecart type   |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|
| Statistiques      | Statistiques | Statistiques | Statistiques | Statistiques |                 | Statistiques |
| الأقدمية          | 80           | 1            | 40           | 10,62        | ,915            | 8,187        |
| السن              | 80           | 20           | 65           | 35,96        | 1,026           | 9,175        |
| العدالة التنظيمية | 80           | 26,00        | 68,00        | 50,1625      | 1,04024         | 9,30420      |
| N valide (liste)  | 80           |              |              |              |                 |              |

## قائمة الملاحق

### Statistiques sur échantillon uniques

| N                 | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |         |
|-------------------|---------|------------|-------------------------|---------|
| العدالة التنظيمية | 80      | 50,1625    | 9,30420                 | 1,04024 |

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 46

| t                 | ddl   | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |        |
|-------------------|-------|------------------|--------------------|---|-----------|--------|
|                   |       |                  |                    | Inférieur                                       | Supérieur |        |
| العدالة التنظيمية | 4,001 | 79               | ,000               | 4,16250   | 2,0920    | 6,2330 |

### Statistiques de groupe

|  | الجنس | N  | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|--|-------|----|---------|------------|-------------------------|
|  |       |    |         |            |                         |
|  | أنثى  | 50 | 48,7600 | 9,47081    | 1,33938                 |

### Test des échantillons indépendants

| F |                   | Hypothèse de variances | Test de Levene sur l'égalité des variances |      | Test t pour égalité des moyennes |                  | Différence moyenne | Différence erreur standard | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |         |
|---|-------------------|------------------------|--|------|----------------------------------|------------------|--------------------|----------------------------|---|-----------|---------|
|   |                   |                        | Sig.                                       | t    | ddl                              | Sig. (bilatéral) |                    |                            | Inférieur                                       | Supérieur |         |
|   | العدالة التنظيمية | égales                 | 1,382                                      | ,243 | 1,764                            | 78               | ,082               | 3,74000                    | 2,12057   | -,48174   | 7,96174 |
|   |                   | inégales               |  |      | 1,803                            | 65,498           | ,076               | 3,74000                    | 2,07398   | -,40143   | 7,88143 |

Statistiques de groupe

## قائمة الملاحق

|                   | الحالة الاجتماعية | N  | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|-------------------|-------------------|----|---------|------------|-------------------------|
| العدالة التنظيمية | متزوج             | 43 | 51,0233 | 9,73087    | 1,48394                 |
|                   | غير متزوج         | 37 | 49,1622 | 8,80818    | 1,44806                 |

### Test des échantillons indépendants

|                   |                                 | Test de Levene sur l'égalité des variances |      |        |                  |                    | Test t pour égalité des moyennes |           | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |  |
|-------------------|---------------------------------|--|------|--------|------------------|--------------------|----------------------------------|-----------|---|--|
| F                 |                                 | Sig.                                       | t    | ddl    | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard       | Inférieur | Supérieur                                       |  |
| العدالة التنظيمية | Hypothèse de variances égales   | ,556                                       | ,891 | 78     | ,376             | 1,86109            | 2,08909                          | -2,29796  | 6,02015   |  |
|                   | Hypothèse de variances inégales |  | ,898 | 77,785 | ,372             | 1,86109            | 2,07339                          | -2,26689  | 5,98908   |  |

### Corrélations

|                   |                        | الأقدمية | السن   | العدالة التنظيمية |
|-------------------|------------------------|----------|--------|-------------------|
| الأقدمية          | Corrélation de Pearson | 1        | ,819** | -,096             |
|                   | Sig. (bilatérale)      |          | ,000   | ,399              |
|                   | N                      | 80       | 80     | 80                |
| السن              | Corrélation de Pearson | ,819**   | 1      | ,020              |
|                   | Sig. (bilatérale)      | ,000     |        | ,860              |
|                   | N                      | 80       | 80     | 80                |
| العدالة التنظيمية | Corrélation de Pearson | -,096    | ,020   | 1                 |
|                   | Sig. (bilatérale)      | ,399     | ,860   |                   |
|                   | N                      | 80       | 80     | 80                |

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,863              | 23                |

Statistiques de total des éléments

|        | Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément | Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément | Corrélation complète des éléments corrigés | Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément |
|--------|---|--|--|--|
| بند 1  | 48,11   | 78,759   | ,423                                       | ,859   |
| بند 2  | 47,68   | 79,184   | ,489                                       | ,856   |
| بند 3  | 48,19   | 77,901   | ,495                                       | ,856   |
| بند 4  | 48,19   | 79,066   | ,435                                       | ,858   |
| بند 5  | 48,24   | 79,120   | ,462                                       | ,857   |
| بند 6  | 48,29   | 91,929   | -,404                                      | ,883   |
| بند 7  | 48,03   | 79,037   | ,503                                       | ,856   |
| بند 8  | 48,15   | 78,281   | ,503                                       | ,856   |
| بند 9  | 47,75   | 79,000   | ,519                                       | ,855   |
| بند 10 | 47,91   | 77,245   | ,565                                       | ,853   |
| بند 11 | 47,84   | 80,442   | ,353                                       | ,861   |
| بند 12 | 47,94   | 79,781   | ,468                                       | ,857   |
| بند 13 | 47,71   | 78,385   | ,537                                       | ,855   |
| بند 14 | 47,80   | 79,681   | ,428                                       | ,858   |
| بند 15 | 48,18   | 79,766   | ,488                                       | ,856   |

قائمة الملاحق

|        |       |        |      |      |
|--------|-------|--------|------|------|
| بند 16 | 47,99 | 76,797 | ,593 | ,852 |
| بند 17 | 47,73 | 78,202 | ,565 | ,854 |
| بند 18 | 47,69 | 78,876 | ,512 | ,855 |
| بند 19 | 48,09 | 81,448 | ,373 | ,860 |
| بند 20 | 47,93 | 78,450 | ,505 | ,856 |
| بند 21 | 48,04 | 79,024 | ,463 | ,857 |
| بند 22 | 48,01 | 78,899 | ,497 | ,856 |
| بند 23 | 48,13 | 83,731 | ,164 | ,866 |

قائمة الملاحق

|           | الفئات | N  | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|-----------|--------|----|---------|------------|-------------------------|
| العدالة   | الدنيا | 20 | 40,60   | 6,700      | 1,498                   |
| التنظيمية | العليا | 20 | 57,70   | 5,913      | 1,322                   |

Statistiques de groupe

Test de Levene sur l'égalité des variances

Test t pour égalité des moyennes

|                      | F    | Sig. | t    | ddl | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |
|----------------------|------|------|------|-----|------------------|--------------------|----------------------------|---|-----------|
|                      |      |      |      |     |                  |                    |                            | Inférieur                                       | Supérieur |
| العدالة<br>التنظيمية | ,554 | ,461 | -8,5 | 38  | ,000             | -17,10             | 1,998                      | -21,14  | -13,05    |

قائمة الملاحق

|                  |  |  |              |             |  |                |  |              |              |
|------------------|--|--|--------------|-------------|--|----------------|--|--------------|--------------|
| <b>égales</b>    |  |  | <b>58</b>    |             |  | <b>0</b>       |  | <b>5</b>     | <b>5</b>     |
| <b>Hypothèse</b> |  |  | <b>- 37,</b> | <b>,000</b> |  | <b>- 1,998</b> |  | <b>-</b>     | <b>-</b>     |
| <b>de</b>        |  |  | <b>8,5</b>   | <b>422</b>  |  | <b>17,10</b>   |  | <b>21,14</b> | <b>13,05</b> |
| <b>variances</b> |  |  | <b>58</b>    |             |  | <b>0</b>       |  | <b>7</b>     | <b>3</b>     |
| <b>inégales</b>  |  |  |              |             |  |                |  |              |              |

Test des échantillons indépendants