

العدالة التنظيمية المدركة وعلاقتها بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية – دراسة ميدانية بمستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغيريرج-

Perceived organizational justice and its relationship to the dimensions of organizational citizenship behavior – a field study at the Maternity and Childhood Hospital in Lahcine Rachid Bordj Bou Arreridj–

ط-د- أسماء سوالي *

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوغيريرج – asma.soualmi@univ-bba.dz

مخبر المهارات الحياتية

د-أ- علي لفكير

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوغيريرج - ali.lefkir@univ-bba.dz

تاريخ القبول: 2024/06/26

تاريخ الإرسال: 2024/01/30

ملخص الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات سلوك المواطنة التنظيمية لدى الممرضين بمستشفى بلحسين رشيد للأمومة والطفولة برج بوغيريرج، والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة وسلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى بلحسين رشيد للأمومة والطفولة برج بوغيريرج حسب متغير المصلحة (مصلحة النساء والتوليد، ومصلحة طب الأطفال)، والتي أجريت على عينة قدرت بـ (125) فردا. وقد أتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وكانت أداة جمع البيانات هي مقياس العدالة التنظيمية لنايهوف ومورمان (1993)، Niehoff & Moorman)، كما تم الاعتماد أيضا على استبيان لسلوك المواطنة التنظيمية، بعد التأكد من خصائصهما السيكومترية، ولتحليل بيانات الدراسة تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعادلة لوتشي، والنسب المئوية، واختبار (T-test) عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 22)، وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغيريرج.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغيريرج حسب متغير المصلحة (مصلحة النساء والتوليد ومصلحة طب الأطفال).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوعريرج حسب متغير المصلحة (مصلحة النساء والتوليد ومصلحة طب الأطفال).

الكلمات المفتاحية:

العدالة التنظيمية المدركة، سلوك المواطنة التنظيمية، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري.

Abstract:

This study aimed to identify the Relationship between the degrees of organizational justice perception and the degrees of organizational Citizenship behavior on nurses of the Maternity and Child Hood hospital in Bordj Bou Arreridj, also to identifying if there were statistical significant differences between the means of organizational justice and the organizational citizenship behaviour according service variable. Which was conducted on a sample of (125) individuals. We have adopted in this study descriptive approach. the measure tools of organizational justice perception was by "Niehoff Moorman 1993" items and questionnaire of organizational citizenship behavior, after confirming the characteristics of the psychometric, and to Analyse the study data, were used arithmetic mean, Standard deviation, Pearson correlation coefficient, Kronbach coefficient, Luchi equation percentages and T- test for use of the statistical package for social sciences(SPSS 22). and reached the following results:

- There is a statistical significant correlation between the degrees of perceived organizational justice and the degrees of organizational citizenship behavior for the nurses of the Maternity and childhood hospital in Bordj Bou Arreridj.
- There are no statistical signification differences between the means of organizational of justice and the organizational citizenship behavior for the nurses of the Maternity and childhood hospital in Bordj Bou Arreridj by service variable. (the Obstetrics and Gynecology Authority and the Pediatrics Authority).
- There are no statistically significant differences between the averages of organizational citizenship behavior among nurses at the Maternity and Childhood Hospital in Lahcine Rachid in Bordj Bou Arreridj according to the interest variable (the Obstetrics and Gynecology Authority and the Pediatrics Authority).

keywords:

Perceived organizational justice, organizational citizenship behavior, sportsmanship, conscience, and civilized behavior.

1- مقدمة:

تزايد الاهتمام في العصر الحديث بالموارد البشري على مستوى المؤسسات بشكل كبير، حيث أصبح يعد أحد الاستثمارات المربحة لدى جميع المؤسسات مهياً اختلف نشاطها أو طابعها. فكل مؤسسة تتميز بما لديها من عناصر بشرية تدفع بها إلى الالتحاق بركب التقدم والتنمية في عالم يتميز بسرعة التحولات في كافة المجالات. وهذا ما يقتضي على المؤسسات أن تنمي وتحافظ على هذا العنصر البشري وخلق وتدعيم الاتجاهات الإيجابية له واحترامه ومعاملته بأحسن معاملة وتحقيق مستوى من العدالة نحوهم.

فسلوكيات الموظفين داخل المؤسسة تتحدد وفقاً لدرجة ادراكهم للعدالة التنظيمية، وذلك من خلال حكم هؤلاء على عدالة الطريقة أو الأسلوب الذي يستخدمه المدير في العمل أثناء تعاملهم معهم على المستويين الوظيفي والإنساني. فقد توصلت دراسة (jani&mathur ;2015) إلى أنه "إذا كان مفهوم العدالة أكبر في المنظمة، فسيكون رضا العاملين أكبر في الوظيفة" (أبو لبدة، 2020، ص 97). ولهذا فشعور الموظف بالمعاملة العادلة والمتساوية من قبل رؤسائهم في المؤسسة يؤدي إلى تعديل اتجاهاتهم بشكل إيجابي ويؤثر في سلوكهم وتصرفاتهم وبالتالي على أداءهم في العمل إضافة إلى تعزيز ثقتهم في إدارتهم، وتمنحهم حافزاً للتعاون مع رؤسائهم وهذا ما يؤدي إلى حدوث ارتفاع في مستويات أداء المؤسسة. إضافة إلى المساهمة في التقليل أو منع السلوكيات والممارسات السلبية التي قد تصدر عن موظفي المؤسسة نتيجة معاناتهم من الظلم وغياب العدالة التنظيمية. ولقد توصلت دراسة (school et al ;1987) إلى أن شعور الفرد بعدالة الدخل الذي يحصل عليه بالمقارنة مع أفراد آخرين يشغلون نفس الوظيفة بالمنظمة يؤثر على أدائهم أدوار إضافية (معمرى، 2014، ص 190). فإن ما يساهم في ظهور العديد من السلوكيات والأدوار الإضافية التي يقوم بها الموظف داخل المؤسسة لا تقتصر بمهام عمله فقط وإنما بأداء ما أمكن من أدوار وسلوكيات إضافية، فعندما ترغب المؤسسات في تحقيق تنمية تنظيمية حقيقية فإن هذه التنمية لن تتحقق فقط من خلال الجهود الرسمية للموظفين، بل بالتأكيد تحتاج إلى جهود من نوع خاص ألا وهي سلوكيات المواطنة التنظيمية (دره، 2008، ص 164).

وعلى هذا الأساس فالمؤسسات الناجحة التي ترغب في الوصول إلى مستويات عالية في الأداء لا بد أن تطبق عدالة تنظيمية جيدة كما تحتاج إلى الموظفين الذين يؤدون أكثر من واجباتهم الاعتيادية وإنجاز أعلى من المتوقع في الوقت الحاضر الذي يتميز بالديناميكية، وعليه فإن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك يتخطى المتطلبات القانونية الرسمية ولا يعد ضمن نظام الحوافز ويكون موجهاً نحو الفرد والجماعة والمؤسسة يعزز بشكل أو بآخر من الأداء (معمرى، منصور، 2014، ص 44). الذي يكون نتيجة للعدالة المطبقة في المنظمة. حيث يري (konovsky& organ, 1989) أنه "ما دام الفرد لديه ثقة بوجود عدالة طويلة الأجل في علاقته مع المنظمة، فسيعتمد إلى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية دون أن يكون قلقاً بشأن المكافآت التي يجب أن يحصل عليها" (معمرى، 2014، ص 191).

فإحساس الموظفين بالعدالة في مكان العمل يؤدي بدوره إلى ارتفاع سلوكيات المواطنة التنظيمية، وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان على سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المؤسسة (دره، 2008، ص 210). وهذا ما

يظهر من خلال أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية المتمثلة في اللياقة واللفظ والإيثار والروح الرياضية ووعي الضمير والسلوك الحضاري ولقد صنف كل من (Williams & Eandirson, 1991) هذه الأبعاد إلى بعدين البعد الأول يعود على الأفراد والبعد الثاني يعود على المؤسسة، ولقد تناولنا في دراستنا البعد الثاني لسلوك المواطنة التنظيمية والمتمثل في الروح الرياضية ووعي الضمير والسلوك الحضاري وهم مؤشرات عن سلوك المواطنة التنظيمية الذي يقوم بها الفرد العامل داخل المؤسسة، ولذلك برزت الحاجة إلى دراسة سلوك الممرضين لما للعدالة التنظيمية من تأثير عليه، فهي من الظواهر المهمة في حياة الممرض بشكل عام وخاصة في المؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج، وكما أشار كل من بوقزولة والأحسن أن مهنة التمريض من أكثر المهن مشقة وإفراز لمصادر الضغط، فتجعل بذلك الممرضين في محل عدم الرضا عن مهنتهم، ويعتبار الممرض القوة المحركة للمنظمات الصحية، ومن أبرز عناصرها نظرا لدوره المؤثر والفعال، فهذا يقتضي العناية به (بوقزولة، الأحسن، 2022، ص 319). مما قد تزيد ثقة الممرضين بالإدارة وقناعتهم بإمكانية حصولهم على حقوقهم دون عناء أو جهد، ومن ثم تركيز الجهود على التفاني في العمل وهذا ما يحقق أهداف الممرضين والمؤسسة الإستشفائية.

وكتحليل لنظرية العدالة لأدمز (Adms, 1965) أنه إذا عد العمال الأجور والمستحقات غير عادلة يكونون أقل رغبة في أداء السلوكيات التطوعية، ونتيجة للشعور بعدم العدالة يتوقف العامل عن أداء أدوار إضافية، وبناء على ذلك فإن أداء العامل قد يزداد أو يتناقص بحسب نظرة العمال للعدالة (معمري، 2014، ص 190). ومن هنا نود البحث في إشكالية العلاقة الموجودة بين العدالة التنظيمية المدركة وسلوك المواطنة التنظيمية بطرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات سلوك المواطنة التنظيمية (الروح الرياضية، ووعي الضمير، السلوك الحضاري) لدى الممرضين بمستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الممرضين بمستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج حسب متغير المصلحة (مصلحة طب النساء والتوليد ومصلحة طب الأطفال)؟

ومن خلال التساؤلات السابقة وضعنا الفرضيات التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات سلوك المواطنة التنظيمية (الروح الرياضية، ووعي الضمير، السلوك الحضاري) لدى الممرضين بمستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الممرضين بمستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج حسب متغير المصلحة (مصلحة طب النساء والتوليد ومصلحة طب الأطفال).

2- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي مفاده معرفة العلاقة الموجودة بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات سلوك المواطنة التنظيمية(الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري) لدى لمرضى بمستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج.

- محاولة معرفة الفروق الموجودة بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة لدى لمرضى بمستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج حسب متغير المصلحة (مصلحة طب النساء والتوليد ومصلحة طب الأطفال).

- ومعرفة الفروق الموجودة بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية لدى لمرضى بمستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج حسب متغير المصلحة (مصلحة طب النساء والتوليد ومصلحة طب الأطفال).

3- أهمية الدراسة:

تكمن في إفادة أصحاب القرار في المؤسسة بطبيعة العدالة التنظيمية المطبقة بأبعادها المختلفة ووجهة نظر المرضى حول العدالة التنظيمية المدركة مما توفر لمتخذي القرارات بيانات واقعية تساعدهم في تبني سياسات وإجراءات من شأنها أن تعزز العدالة أو تصوبها.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية تبني سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج، كما تزود المؤسسة بالنتائج التي يمكن أن تحققها من خلاله، ومعرفة العوامل التي تعزز وتشجع سلوك المواطنة التنظيمية والذي من شأنه أن يسهم في جذب المبدعين لبيئة العمل.

كما تشكل نتائج هذه الدراسة وتوصياتها مرجعا علميا يفيد أصحاب القرارات وتساهم أيضا في تنمية وزيادة المادة المتاحة، حيث أن هذه الدراسة تطرقت لمفاهيم إدارية حديثة.

4- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

- تعريف العدالة التنظيمية المدركة: وتقاس بالدرجة الكلية والفرعية التي يحصل عليها ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج من خلال الإجابة على بنود مقياس Moorma&Niehoof1993 الذي يقيس أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات) والذي قام بترجمته الباحث علي أحمد جبرائيل المعاينة(2005)

✓ العدالة التوزيعية: هي العدالة المدركة للنواتج والمخرجات التي يتلقاها الموظف والمتمثلة في: الدخل والمكافآت والمهام والمسؤوليات والمزايا وغيرها.

✓ عدالة الإجراءات: هي إدراك المرضى لعدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات، والنواتج، والمكافآت بالمؤسسة، بناء على القرارات المتخذة من قبل المسؤولين مثل: إجراءات تقييم الأداء وغيرها.

✓ **عدالة التعاملات:** تتعلق بشعور المرضى بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها من قبل مديريهم عندما تطبق عليهم الإجراءات، التي تعتمد على المصادقية والاحترام المتبادل، وتقدير جهودهم المبذولة في سبيل تحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة.

- **تعريف سلوك المواطنة التنظيمية:** هو الدرجة التي يتحصل عليها ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج من خلال إجابتهم على بنود الاستبيان الذي يقيس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الأبعاد التي تطرقت لها الدراسة، وهي:

✓ **وعي الضمير:** يمثل درجة التي يحصل عليها المرضى أثناء القيام بكافة التعليمات والقوانين الموضوعية من قبل المؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج واحترامها، والتي تفوق متطلبات وظيفتهم.

✓ **الروح الرياضية:** وهي الدرجة التي يحصل عليها ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج، والتي تعكس مدى استعدادهم للعمل في ظروف غير مناسبة دون شكوى أو إحداث مشاكل داخل العمل.

✓ **السلوك الحضاري:** وهو الدرجة التي يحصل عليها ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج من خلال الاستبيان والتي تعبر عن مدى رغبتهم على الاندماج في شتى المجالات والأنشطة غير الرسمية التي تقوم بها المستشفى.

- **المؤسسة الإستشفائية:** هي مستشفى بلحسين رشيد للأمومة والطفولة ببرج بوغريج وتعتبر من بين المؤسسات الخدماتية الإنسانية التي ينصب اهتمامها بالدرجة الأولى على العنصر البشري ويقع على عاتقها ضمان صحة الأفراد (الأمهات و الأطفال) وهي تعبر عن مجتمع الدراسة.

- **الممرضين:** هم الموظفون في مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج والذين يقدمون الخدمة بشكل مباشر للأمهات والأطفال الذين يعانون من مشكلة صحية معينة أو في حالة الإنجاب للإرتقاء بحالتهم الصحية ومساعدتهم على استعادتها، ويعتبرون جزء من كوادر المستشفى ولا يمكن الاستغناء عنهم.

5- الدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة:

1- دراسة محمد عبد الحميد الطبولي(2015) بعنوان: " الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية "، حيث تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية). وتوضيح علاقة ذلك الإحساس بمستوى سلوك المواطنة لديهم. وتكون مجتمع الدراسة من(920) عضو هيئة تدريس لبيي يعملون في كليات حرم جامعة بنغازي اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغت(276) عضو هيئة تدريس. ومن بين النتائج المتوصل إليها أن: وجود علاقة ذات

دلالة إحصائية تبين مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

2- دراسة حمزة معمري (2014) بعنوان: " إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي"، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذا التعرف على الفروق باختلاف السن والجنس والأقدمية، والكشف عن العلاقة بين إدراك أساتذة التعليم الثانوي للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية. ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وطبقت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة والبالغ عددهم 280 أستاذ وتم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أنه توجد علاقة بين إدراك الأساتذة للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. وأن مستوى إدراك الأساتذة للعدالة التنظيمية متوسط، بينما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية مرتفع لدى الأساتذة.

3- دراسة علي أحمد جبرائيل المعاينة (2005): "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمهم"، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر المديرين، ولقد طبقت الدراسة على مجتمع مكون من جميع المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، وقد سحبت عينة طبقية عنقودية عشوائية نسبية تمثل مجتمع الدراسة، إذ بلغت عينة المديرين (72) مديرا ومديرة منهم (28) مديرا و(44) مديرة، بينما بلغت عينة المعلمين (1110) معلمين ومعلمات منهم (450) معلما و(660) معلمة. ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية بشكل عام وفق تصور معلمهم جاءت متوسطة. وأن درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن لسلوك المواطنة التنظيمية بشكل عام وفق تصور مديرهم جاءت متوسطة أيضا.

- هناك علاقة معنوية موجبة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية من وجهة نظر معلمهم ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر مديرهم.

4- دراسة أميرة محمد رفعت حواس (2003) بعنوان: " أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكية المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية"، وتهدف الدراسة إلى قياس أثر المتغيرات الوسيطة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك من حيث طبيعتها (ما إذا كانت العلاقة مباشرة أو غير مباشرة)، شكلها (خطية أو غير خطية)، اتجاهها (سلبية أو موجبة)، مدى قوتها (ضعيفة أو قوية)، ولقد استخدمت الباحثة العينة العشوائية بسيطة وتمثلت في (385) مفردة. وقد توصلت النتائج إلى أن وجود متغير الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية وسيطان فإنه يكون هناك علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

5- دراسة محمد س. جامي، أزور. محمد قاسم آغا(2022) بعنوان: "The relationship between organizational citizenship behavior : charity justice and organizational organization in Erbil in Iraq"

ركزت هاته الدراسة على تحديد ما إذا كان للعدالة التنظيمية أثر على سلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال منظمة تضامنية في هربيل في العراق، بحيث تم استرداد 358 استمارة " 209 ذكر و149 أنثى "، تم حساب ثبات المقاييس ومعامل الارتباط بالمعالج الإحصائي spss. ولقد أظهرت النتائج على أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية كمتغير مستقل وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع وكذا بين أبعاد العدالة التنظيمية كمتغيرات مستقلة مقسمة بالترتيب كالتالي "التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية" وبين سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، تحققت الفرضيات الأربعة التي جاءت كالتالي :

- توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.
 - توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية وسلوك المواطنة التنظيمية.
 - توجد علاقة ارتباطية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية.
 - توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التفاعلية وسلوك المواطنة التنظيمية.
- 6- دراسة مصطفى ديمير كرام، سيراب تاسكاي، محمد دينك(2016) بعنوان:

"A Study on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in Hospitals."

- أجريت هاته الدراسة لتحديد مستويات العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال المستشفيات العامة في تركيا وكذا لتحديد العلاقة بين إدراك العمال للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، باستعمال العينة المسحية تم توزيع 212 استمارة واسترداد 151 استمارة مملوءة كاملة " 96 ذكر، 55 أنثى " .
- أظهرت النتائج على أن إدراك العمال العام للعدالة التنظيمية في المستوى العالي، في حين كان إدراكهم لسلوك المواطنة التنظيمية في المستوى المعتدل وكذا وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، بحيث كان لأبعاد العدالة التنظيمية كالتالي العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية والعدالة المعلوماتية أثر بنسبة 22.7 % على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العمال، زيادة على هذا كان للأبعاد التالية العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية أثر دال على سلوك المواطنة التنظيمية.

- 1-5- تعقيب على الدراسات السابقة:

مما سبق عرضه من دراسات سابقة حاولنا وضع الدراسات التي تناولت العلاقة بين كل من المتغيرين فقط بحيث تمثلت الدراسات التي ركزت على العلاقة الارتباطية بين المتغيرين كدراسة المعاينة (2015)، دراسة الطبولي (2015)، ودراسة معمري (2014)، معمري (2014)، دراسة محمد س. جامي، أزور. محمد قاسم آغا (2022)، ودراسة مصطفى دمير كرام، سيراب تاسكاي، محمد دينك (2016) وهو ما يشترك فيه مع الدراسة الحالية بالتركيز على هذين المتغيرين في حين أن هناك دراسات ركزت على العلاقة بين المتغيرين لكن أدخلت على العلاقة متغيرات كالالتزام الوظيفي و الثقة في الإدارة كدراسة حواس (2003). ولقد اهتمت قليل من الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بدراسة الموضوع في البيئات الاستشفائية فقد تطرقت دراسة مصطفى دمير كرام، سيراب تاسكاي، محمد دينك (2016) على عمال المستشفيات، بينما بحثت معظم الدراسات السابقة ذات العلاقة بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية هذا الموضوع في بيئات غير استشفائية، تكونت من بيئات تربية، والمصارف التجارية. أما من ناحية المنهج المتبع فركزت على المنهج الوصفي واستخدمت أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، وبعضها استعانة بمقاييس مقننة كدراسة طبولي (2015) واعتمدت دراسة حواس (2003) على قائمة الاستقصاء. ومنها استفادت الباحثان في تصميم استبياننا لسلوك المواطنة التنظيمية ومعرفة مقياس العدالة التنظيمية ليتم تطبيقهما كأدوات للدراسة الحالية.

في حين تمت معالجة البيانات في معظم الدراسات بالاعتماد على الإحصاءات الوصفية بالإضافة إلى معامل الارتباط بيرسون و سيبرمان وكذا اختار (T. Test)، ANOVA، كاف مربع وغيرها من الأساليب الإحصائية، في حين اعتمدنا في هذه الدراسة على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ بالإضافة إلى معادلة لوتشي والنسب المئوية، واختبار (ت) للعينات المستقلة (T-test)، وهذا ما اتفق مع دراسة كل من الطبولي (2015) باعتمادها على نفس الأساليب الإحصائية.

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كيفية تطرقها للموضوع فقد تناولت الدراسة المتغيرين لدى فئة الممرضين، مع تطبيق استبيان سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده الثلاث الموجهة نحو المؤسسة والتي تمثلت في (وعي الضمير، السلوك الحضاري، الروح الرياضية)، باستثناء الأبعاد الموجهة

نحو الفرد والمتمثلة في (الإيثار، اللياقة واللطف)، ومقياس العدالة التنظيمية بأبعاده الثلاث، كما وتطرت إلى معرفة الاختلافات الموجودة حسب متغير المصلحة.

6- منهج وحدود الدراسة: تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية لتحقيق أهدافها واختبار فرضياتها. ونتيجة لطبيعة الأهداف التي تسعى إليها هذه الدراسة والمتمثلة في الكشف عن العلاقة التي تربط بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، ومن خلال الأسئلة التي يسعى البحث للإجابة عليها، فقد تم استخدام المنهج الوصفي، الذي يعد مناسباً لطبيعة مثل هذه الدراسة.

فالمنهج الوصفي يعرفه كشرود (1994) على أنه: "توضيح واقع الأحداث والأشياء. ولا يتوقف توضيح أو وصف الواقع على تقرير حقائقه الحاضرة كما هي، بل يتناولها بالتحليل والتفسير لغرض الوصول إلى استنتاجات مفيدة لتصحيح هذا الواقع أو تحديثه أو استكمالها أو استحداث معرفة جديدة له" (كشرود، 2007، ص228).

7- مجتمع وعينة الدراسة: فمجتمع الدراسة أو البحث إذن هو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث. ويمكن القول أننا لا ندرس عينات، وإنما ندرس مجتمعات، وما العينة التي نختارها إلا وسيلة لدراسة خصائص المجتمع. ولذلك فإن الخطوة الأولى في اختيار العينة هي تحديد مجتمع الدراسة (الزيباري، 2011، ص117). بحيث تكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من ممرضين المؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوعربريج. أما بخصوص طريقة اختيار مفردات الدراسة فقد اختارتنا أسلوب المسح الشامل لمجتمع البحث، حيث يعرف على أنه: "طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن جميع مفردات مجتمع البحث" (الزيباري، 2011، ص115). ولقد تم الاعتماد على هذا الأسلوب في الدراسة لأن مجتمع البحث يتكون من (178) ممرض وممرضة موزعين على مصلحة طب الأطفال ومصلحة طب النساء والتوليد، والجدول رقم (01) يوضح ذلك.

جدول رقم (01): مجتمع الدراسة

النسبة المئوية	العدد	مجتمع الدراسة
28.09	50	ممرض
71.91	128	ممرضة
100	178	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الممرضات قد بلغ 128 بنسبة 71.91% في حين قدر عدد الممرضين 50 بنسبة 28.09%، مما يعكس أن العنصر النسوي لديه اهتمامات كبيرة في القطاع الصحي للمؤسسة الإستشفائية المتخصصة في الأمومة والطفولة وهذا راجع لطبيعة عمل المؤسسة.

وللإشارة فقد استخدمنا (30) فرداً في العينة الاستطلاعية والتي حذفت من العينة النهائية، وبهذا أصبح مجتمع الدراسة (148) فرداً، وفي الدراسة النهائية تم توزيع (148) استبيان ولم تتجاوب معنا (05) ممرضات لعدم الرغبة في

الإجابة والإدلال بالرأي، و(18) استبان غير صالح لعدم الاجابة على كل بنوده. ومنه فإن الحجم الكلي لأفراد الدراسة قد بلغ (125 مفردة).

وتم إجراء الدراسة الميدانية بمستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوعربريج. في الفترة التي تحددت من خلال طبيعة موضوع الدراسة وعينته، والوقت المستغرق لجمع البيانات والمعلومات اللازمة عنها. فقد تم اجراء الدراسة من (2023/06 /22) إلى غاية(2023/08/01).

8- أدوات جمع البيانات: يشير مفهوم الأداة إلى الوسيلة التي يجمع بها الباحث البيانات والمعلومات التي تلزمه سواء كانت هذه الأدوات جاهزة أعدها باحثون سابقون، أم سيقوم الباحث بإعدادها ومن ثم تقنينها(سليمان، 2009، ص74). ولهذا قمنا بتصميم استبيان لسلوك المواطنة التنظيمية انطلاقا من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، وطبيعة البيانات والمعلومات المرغوب في الحصول عليها، وبعد القراءة والمراجعة المتأنية لما أتيح لنا من أدبيات في مجال سلوك المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى الاستفادة من آراء الأساتذة، والمكون من(18) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد لسلوك المواطنة التنظيمية. وتم استخدام مقياس التنظيمية الذي طوره "نايهوف ومورمان"(Niehoff & Moorman، 1993) والمترجم والمأخوذ من دراسة أحمد جبرائيل المعايطة(2005) والمطبق في البيئة الأردنية، والمكون من(20) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد للعدالة التنظيمية.

حيث أعطي لكل عبارة وزن مدرج وفق سلم ليكرت الثلاثي الموضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (02): درجات سلم ليكرت الثلاثي

غير موافق	محايد	موافق	الاستجابة
1	2	3	الدرجة

1-8- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أ- الصدق لإستبيان سلوك المواطنة التنظيمية ومقياس العدالة التنظيمية المدركة:

يعد الصدق والثبات من الخصائص الأساسية التي تمنح الأداة الصلاحية لقياس الظاهرة موضوع الدراسة وفيما يلي عرض لطرق حساب صدق وثبات الأدوات المستخدمة، ولحساب صدق الاستبيان تم الاعتماد على: الصدق الظاهري والصدق الإتساق الداخلي.

✓ الصدق الظاهري وتم حساب صدقه بمعادلة لوشي التالية:

لحساب صدق كل بند لإستبيان سلوك المواطنة التنظيمية ومقياس العدالة التنظيمية المدركة تم بالقانون التالي: ص ب

$$\frac{ع م نعم - ع م لا}{ن}$$

ن

ص ب = صدق البند ع م نعم = عدد المحكمين الذين قالوا أن البند يقيس

ع م لا = عدد المحكمين الذين قالوا أن البند لا يقيس ن = عدد المحكمين

أما لحساب الصدق الكلي لإستبيان سلوك المواطنة التنظيمية ومقياس العدالة التنظيمية المدركة فتم بالقانون التالي:

$$\text{ص م} = \frac{\text{مج ص ب}}{\text{ن}}$$

ص م = صدق المحكمين. مج ص ب = مجموع صدق البند. ن = عدد البنود.

لقد حقق استبيان سلوك المواطنة التنظيمية صدقه الظاهري حيث كان يساوي (0.95) وهو معامل مقبول وبذلك يمكن القول أن الأداة صادقة لحد كبير وفقا للصدق المعتمد.

وقدر الصدق الظاهري لمقياس العدالة التنظيمية المدركة (0.85) وهو معامل مقبول وبذلك يمكن القول أن الأداة صادقة إلى حد كبير وفق الصدق المعتمد.

ب- ثبات استبيان سلوك المواطنة التنظيمية ومقياس العدالة التنظيمية المدركة:

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائجه وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، ولقد تحققنا من ثبات الاستبيان والمقياس باستعمال معامل ألفا كرونباخ عن طريق البرنامج الإحصائي spss، حيث تم تقدير ثبات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ب(0.80) وهذا يدل على أن الاستبيان على قدر عال من الثبات، وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان يمكن الوثوق في تطبيقه في جمع بيانات الدراسة.

ولقد تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ ببرنامج spss، لمقياس العدالة التنظيمية المدركة حيث قدر ب(0.88) مما يدل على أن المقياس على قدر عال من الثبات ومنه يعد مقياس العدالة التنظيمية المدركة على قدر عال من الصدق والثبات، حيث يسمح لنا استخدامه لجمع بيانات الدراسة.

9- الأساليب الإحصائية: تم استعمال عدة أساليب إحصائية، وهذا بناء على طبيعة البيانات وما تفرضه كل فرضية من أسلوب مناسب للتحقق من صحتها. وعلى كل فقد تم استعمال الطرق الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي- الانحراف المعياري- معامل الارتباط بيرسون- معامل ألفا كرونباخ- معادلة لوتشي- النسب المئوية- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (T-test) وقد تم استخدام الأساليب المذكورة بعد ترميز البيانات وإدخالها في الحاسوب، ثم معالجتها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss واستخراج النتائج بكل أسلوب لغرض التحليل والمناقشة.

10- نتائج الدراسة: سنتطرق إلى تحليل وتفسير النتائج من خلال تغيير البيانات الكمية إلى تقديرات كيفية تكون سندا علميا لنا في عرض ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والتراث الأدبي.

10-1- نتائج الفرضية الأولى: التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج.

جدول رقم(05): يبين نتائج العلاقة الارتباطية باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوعرييج.

أبعاد الدراسة	الأسلوب الإحصائي المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عينة الدراسة	قيمة معامل الارتباط R	درجات الحرية	القيمة sig	مستوى الثقة	الدلالة الإحصائية
البعد الأول	العدالة التنظيمية	29.111	7.702	125	0.326	123	0.000	0.01	العلاقة دالة إحصائيا
	الروح الرياضية	9.666	1.577						
البعد الثاني	العدالة التنظيمية	29.11	7.702	125	0.288	123	0.001	0.01	العلاقة دالة إحصائيا
	وعي الضمير	12.71	2.027						
البعد الثالث	العدالة التنظيمية	29.11	7.702	125	0.378	123	0.000	0.01	العلاقة دالة إحصائيا
	السلوك الحضاري	15.58	2.411						
أدوات الدراسة ككل	العدالة التنظيمية	29.11	7.702	125	0.412	123	0.000	0.01	العلاقة دالة إحصائيا
	سلوك مواطنة التنظيمية	37.944	4.868						

نلاحظ من خلال الجدول رقم(05): أن الفرضية الأولى لم تتحقق، وبهذا رفض الفرض الصفري وقبل الفرض البديل، فكانت العلاقة دالة إحصائيا بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية المدركة وكذا الدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية المدركة لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوعرييج، بحيث كان المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية المدركة(29.11) بانحراف معياري(7.702)، وقدر المتوسط الحسابي لسلوك المواطنة التنظيمية(37.944) بانحراف معياري(4.868)، وكانت قيمة معامل الارتباط(0.412) وهي قيمة دالة إحصائيا بالنظر إلى القيمة الاحتمالية sig(0.000) والتي لم تتجاوز مستوى الثقة $\alpha(0.01)$ ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوعرييج، وهذا يعني أن الممارسات التي يقوم بها المدير والمتعلقة

بالعدالة التنظيمية المدركة تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية عند الممرضين، إذ كلما ارتفعت درجة ممارسة العدالة التنظيمية للمدير ارتفعت درجة ممارسة الممرضين لسلوك المواطنة التنظيمية، فالعلاقة بين العدالة التنظيمية المدركة وسلوك المواطنة التنظيمية تتحدد من خلال فهم الممرضين للدور الذي يقومون به داخل المستشفى، بمعنى أن العلاقة بين العدالة التنظيمية المدركة وسلوك المواطنة التنظيمية تكون أقوى عندما يعرف الممرضين أن هذه السلوكيات هي سلوكيات إضافية. وحسب نادر(2003): أنه يعتقد معظم الباحثين بأن إدراك الموظف للعدالة التنظيمية أو عدمها هو أحد العوامل الرئيسية في تكون اتجاهاته وسلوكياته نحو منظمته، حيث أن سلوك المواطنة التنظيمية يتأثر بقيم العدالة التنظيمية، فالموظف يتبادل إحساسه بعدالة تعامل المنظمة معه من خلال إظهار سلوك لا يتصف ضمن الدور الرسمي له كمساعدة الموظفين وتجنب إثارة المشاكل وأداء أعمال إضافية دون تدمير وشكوى والحرص على فاعلية المنظمة وتطويرها. ولذلك فإنه من المفترض أن تحرص كل منظمة على تحقيق العدالة بين الموظفين في كل إجراء تتخذه باعتبار العدالة التنظيمية محدد هام من محددات المواطنة التنظيمية.

وكتحليل لنظرية العدالة لأدمز فإن الممرض يحكم على العدالة التنظيمية من خلال مقارنته للجهود التي يبذلها في عمله إلى العوائد التي يحصل عليها، مع النسبة التي يحصل عليها الممرضين في الوظائف الشبيهة لوظيفته وفي الظروف نفسها، فنتيجة لشعور الممرضين بعدم العدالة يتوقف عن أداء أدوار إضافية، وبناء على ذلك فإن أداء الممرض قد يزداد أو ينقص بحسب نظرة الممرضين للعدالة التنظيمية.

وجاءت نتائج الدراسة الحالية متوافقة مع دراسة الطبولي(2015) حيث وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية تبين مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم، وكذا دراسة معمري(2014) بأنه توجد علاقة بين إدراك العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، ودراسة المعايطه(2005) التي خلصت إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية من وجهة نظر معلمهم. ودراسة كل من جامي، آغا(2022) على أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية كمتغير مستقل وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع وكذا بين أبعاد العدالة التنظيمية كمتغيرات مستقلة مقسمة بالترتيب كالتالي "التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية" وبين سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع. ودراسة كل من دمير كرام، تاسكاي، دينك(2016) أن إدراك العمال العام للعدالة التنظيمية في المستوى العالي، في حين كان إدراكهم لسلوك المواطنة التنظيمية في المستوى المعتدل وكذا وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية

في حين ربطت بعض الدراسات العلاقة بين المتغيرين على أساس تفاعل متغيرات أخرى لها دور في وجود هذه العلاقة، وهذا ما أكدته دراسة حواس(2003) في أن العلاقة الإيجابية بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية تكون بوجود متغيري الثقة والالتزام التنظيمي.

10-2- عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة وسلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى بلحسين رشيد للأمومة والطفولة برج بوغريج حسب متغير المصلحة(مصلحة طب النساء والتوليد، مصلحة طب الأطفال).

وقبل اختبار هذه الفرضية تم التأكد من شروط اختبار الفروق (T.test) المتمثلة في:

- اعتدالية التوزيع. - الاختيار العشوائي للعينة. - اختبار التجانس.

- العينة أكبر من 30 فردا. - المتغيرات كمية.

ولاختبار هذه الفرضية، تطرقنا إلى عرض ومناقشة نتائج كل فرضية جزئية على حدة من خلال حساب المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري و اختبار (T.test).

10-2-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى ومناقشتها:

والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج حسب متغير المصلحة(مصلحة طب الأطفال، مصلحة طب النساء والتوليد).

ولاختبار دلالة الفروق بين متوسطات المصلحتين في العدالة التنظيمية المدركة، قمنا باستخدام الإحصاءات

الوصفية والأسلوب الإحصائي (T.test) كما هو مبين في الجدول رقم(06).

جدول رقم(06): يبين نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق بين ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد

برج بوغريج بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة حسب متغير المصلحة.

الأساليب الإحصائية المصلحة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F قيمة	قيمة P	T "قيمة	درجات الحرية	قيمة الدلالة p
مصلحة طب النساء والتوليد	29.60	7.799	0.006	0.940	0.798	123	0.426
مصلحة طب الأطفال	28.49	7.603					

ومن خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(06): فإن المتوسط الحسابي لاستجابات الممرضين حول وجود فروق بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة حسب متغير المصلحة قدر ب(29.60) للممرضين في مصلحة طب النساء والتوليد في حين أن قيمته(28.49) مثلت للممرضين في مصلحة طب الأطفال، وانحراف معياري قدر ب(7.799) في مصلحة طب النساء والتوليد و(7.603) في مصلحة طب الأطفال، واختبار الدلالة الإحصائية ما إذا كانت العينتين متجانستين أم

لا(مصلحة طب النساء والتوليد، ومصلحة طب الأطفال)، تم حساب التجانس، حيث وجدت قيمة $F(0.006)$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً بالنظر إلى قيمة الدلالة $p(0.940)$ التي تجاوزت مستوى الدلالة $\alpha(0.005)$ ، ومنه العينتين مستقلتين ومتجانستين، وعلى هذا الأساس طبقنا اختبار T لعينتين مستقلتين ومتجانستين، حيث وجدت قيمة $t(0.798)$ تحت درجات حرية (123)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً بالنظر للقيمة الحرجة p التي تساوي (0.426) والتي تجاوزت مستوى الدلالة $\alpha(0.05)$ مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة حسب متغير المصلحة (مصلحة طب النساء والتوليد ومصلحة طب الأطفال)، ونرجع عدم وجود فروق في المصلحة حول العدالة التنظيمية المدركة إلى أن معايير التقييم داخل المؤسسة الإستشفائية للأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج تطبق على الجميع بنفس الدرجة بغض النظر عن المصلحة التي ينتمي إليها المرضين وتكون على أساس الجهد المبذول والكفاءة والمؤهل العلمي وهي معايير محددة توضح للمرضين في بداية مساهمهم الوظيفي لتقييم أدائه. وهذا ما أصبح واضح لديهم كقيم ومعتقدات مهنية معمول بها، الأمر الذي جعل إجاباتهم وآرائهم متشابهة نوعاً ما في كلتا المصلحتين. وحسب نظرية روليس للعدالة التي تقوم على مبدأ الإنصاف فإن الناس على حالة من المساواة شبه كاملة بغض النظر عن الفوارق الطبيعية والاجتماعية، وأن هؤلاء الناس الذين يسعون إلى تعزيز مصالحهم يقبلون بمبادئ العدالة.

10-2-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة ومناقشتها:

والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج حسب متغير المصلحة (مصلحة طب أمراض النساء والتوليد، مصلحة طب الأطفال).

ولاختبار دلالة الفروق بين متوسطات المصلحتين في سلوك المواطنة التنظيمية، قامنا باستخدام الإحصاءات الوصفية والأسلوب الإحصائي (T.test) كما هو مبين في الجدول رقم (07).

جدول رقم (07): يبين نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق بين ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد برج بوغريج بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية حسب متغير المصلحة.

الأساليب الإحصائية المصلحة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F قيمة	قيمة الدلالة P	T قيمة	درجات الحرية	قيمة الدلالة P
مصلحة طب النساء والتوليد	38.328	4.596	0.462	0.498	0.996	123	0.321
مصلحة طب الأطفال	37.454	5.216					

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(07): فإن المتوسط الحسابي لاستجابات الممرضين حول وجود فروق بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج حسب متغير المصلحة قدر ب(38.328) للممرضين في مصلحة طب أمراض النساء والتوليد في حين أن قيمته(37.454) مثلت للممرضين في مصلحة طب الأطفال، وانحراف معياري قدر ب(4.596) في مصلحة طب النساء والتوليد و(5.216) في مصلحة طب الأطفال، ولاختبار الدلالة الإحصائية ما إذا كانت العينتين متجانستين أم لا(عينة مصلحي طب أمراض النساء والتوليد، ومصلحة طب الأطفال)، تم حساب التجانس، حيث وجدت قيمةF(0.462) وهي قيمة غير دالة إحصائياً بالنظر إلى قيمة الدلالة p(0.498) والتي تجاوزت مستوى الدلالة $\alpha(0.05)$ ومنه العينتين مستقلتين ومتجانستين، وعلى هذا الأساس طبقنا اختبار T لعينتين مستقلتين ومتجانستين. حيث وجدت قيمة(t) (0.696) تحت درجات حرية(123)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً بالنظر للقيمة الحرجة p التي تساوي(0.321) والتي تجاوزت مستوى الدلالة $\alpha(0.05)$ مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج حسب متغير المصلحة(مصلحة طب أمراض النساء والتوليد، ومصلحة طب الأطفال)، ونرجع ذلك إلى أن الممرضين والممرضات يتعاملون مع بعض معاملة محترمة إنسانية بغض النظر عن اختلاف المصلحة التي يعملون بها، وهذا ما يفترض أن يكون، فمعاملة الممرض لغيره باحترام وتقدير بغض النظر على الجوانب الأخرى هو احترام لذاته قبل أن يكون احترام للآخرين، كما وقد لاحظنا من خلال الدراسة الميدانية وبالاحتكاك مع الممرضين أن هناك تداخل وتكامل بين مهامهم الوظيفية رغم انتمائهم لمصالحتين مختلفتين، وهذا ما يفسر أن لهم نفس النظرة حول السلوكيات المواطنة التنظيمية.

النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة هي كالتالي:

1- نتائج الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات الروح الرياضية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات وعي الضمير لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات السلوك الحضاري لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوغريج حسب متغير المصلحة(مصلحة طب أمراض النساء والتوليد، مصلحة طب الأطفال).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوعريرج حسب متغير المصلحة (مصلحة طب أمراض النساء والتوليد، مصلحة طب الأطفال).

وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للفرضيات الجزئية تم التوصل إلى نتائج الفرضيات العامة وعليه

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات العدالة التنظيمية المدركة ودرجات سلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوعريرج.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية المدركة وسلوك المواطنة التنظيمية لدى ممرضين مستشفى الأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوعريرج حسب متغير المصلحة.

خاتمة:

بدا واضحا من خلال نتائج أن العدالة التنظيمية تعني درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة، وهي قيمة مهمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أفراد المؤسسة في إطار القيم والمبادئ التي تتسم بها العدالة، فكل مؤسسة تسعى إلى تحقيق عدالة بالشكل الذي يضمن السير الحسن لها من خلال تطبيق القوانين بعدالة وتحسين العلاقات الإنسانية بين الأفراد.

ومن جهة أخرى فإن المصلحة القصوى لأي مؤسسة تكمن في القدرة على الاحتفاظ بالعاملين لديها لاسيما منهم ذوي الكفاءة من خلال تلبية رغباتهم عن طريق خلق مناخ تنظيمي سليم وبيئة حاضنة لتنمو فيها سلوكيات المواطنة التنظيمية، فوجود موظفين يمتازون بمستوى من سلوكيات المواطنة التنظيمية مرتفعة يمنحون المؤسسة قوى إضافية في وقت الحاجة، مما يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة، وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات التي كشفت عن الآثار الإيجابية لهذا النوع من السلوك على أداء المؤسسة والفرد وجماعة العمل.

ومن خلال هذه الدراسة تبين أن للعدالة التنظيمية المدركة علاقة بسلوك المواطنة التنظيمية، وأنه لا توجد فروق حسب متغير المصلحة في العدالة التنظيمية المدركة وكذا في سلوك المواطنة التنظيمية، وعليه فإن تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة بلحسين رشيد ببرج بوعريرج ينطلق من السلوكيات التطوعية وهذه الأخيرة تتواجد بتواجد عدالة تنظيمية والعكس.

ومن مقترحات الدراسة ما يلي:

- إجراء دراسة لتعرف على العوامل المحفزة لسلوك المواطنة التنظيمية.
- إجراء دراسات باعتبار سلوك المواطنة التنظيمية متغير مستقل قد يكون له تأثير على متغيرات أخرى مثل كفاءة وفعالية المؤسسة، التسرب الوظيفي، أداء الموظف.... وغيرها من المتغيرات.

- إجراء دراسات ميدانية مشابهة في قطاعات أخرى مثل القطاع التعليمي، والصناعي، وكذا في المؤسسات الخاصة لتحقيق من مدى تعميم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.
- إجراء دراسات حول واقع العدالة التنظيمية المطبقة في المؤسسات العامة والخاصة.

قائمة المراجع:

- أبو لبدة، همام فريد. (2020). درجة توافر أبعاد العدالة التنظيمية في مدرّيات التربية والتعليم بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيها. رسالة الماجستير، جامعة الأقصى. غزة.
- بوقزولة، حسين. الأحسن، حمزة. (2022). "جودة الحياة في العمل لدى ممرضات المراكز الصحية الجوارية بولاية تيزي وزو". مجلة الروائز. 6(02). الصفحات (من 318 إلى 329).
- حواس، أميرة محمد رفعت. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية. رسالة ماجستير، جامعة القاهرة. مصر.
- دة، عمر محمد. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. (دون طبعة). القاهرة. مصر: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- الزبيري، طاهر حسو. (2001). أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع. (الطبعة الأولى). لبنان: مجد المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع.
- سليمان، عبد الرحمان السيد. (2009). البحث العلمي خطوات ومهارات. (الطبعة الأولى). مصر: عالم الكتب.
- الطبولي، محمد عبد الحميد. كريم، رمضان سعد. العبار، ابتسام علي حمزة (2015). "الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي". مجلة النقد والتنوير. (2). الصفحات (من 65 إلى 100).
- كشرود، عمار الطيب. (2007). البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية. (الطبعة الأولى). الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- المعاينة، علي أحمد جبرائيل. (2005). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمهم. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا. الأردن.
- معمري، حمزة. (2014). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم العالي. أطروحة الدكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.
- معمري، حمزة. منصور، بن زاهي. (2014). "سلوك المواطنة كأداة للفاعلية التنظيمية في المنظمات الحديثة". مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. (14). الصفحات (من 43 إلى 54).

-
- نادر، غنوة محمد.(2013). *أثر الضغوط الوظيفية على المواطنة التنظيمية دراسة مسحية على العاملين في المشافي العامة للساحل السوري*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تشرين. سوريا.
- Mohammed S.Jami , Azwar M.Qasim Agha.(2022). "the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior : charity organization in erbil in Iraq" .*Cihan University –Erbil Journal of Humanities and Social sciences* .VOL 6 (1).pp (1-5).
- Mustafa. Demir kiram, Serap. Taskaya , Mohmet. Dinc .(2016) .*’A study on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in hosbitals ‘. international Journal of business Management and economic research*. Vol 7(2), pp (547-554).