مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق
اسم الكاتب: ماهر علي الخزاعي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4647
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 16:23 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37) العدد (1) 2015
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (37) No. (1) 2015

دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة

دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق

ماهر علي الخزاعي *

(تاريخ الإيداع 9 / 12 / 2014. قُبِل للنشر في 23 / 2 / 2015)

□ ملخّص □

يهدف هذا البحث لمعرفة أثر إدراك العاملين في المشافي الجامعية للعدالة التوزيعية على انتمائهم العاطفي لها ، وقد تم إتباع الأسلوب الكمي الإحصائي التحليلي في اختبار الفرضيات، وذلك بتوزيع الاستبيانات على عينة (طبقية) من الأطباء والممرضين والعاملين في المشافي الجامعية وعددهم (372) فرد ، وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين يدركون عدم وجود عدالة توزيعية في المشافي الجامعية، كما أن مستوى انتمائهم العاطفي للمشفى ضعيف، وقد كان هنالك ارتباط معنوي إيجابي بين العدالة التوزيعية والانتماء العاطفي، بحيث إن نقص العدالة التوزيعية أثر سلباً على الانتماء العاطفي ، كما أظهرت النتائج وجود فروق جوهرية بين العاملين فيما يتعلق بإدراكهم للعدالة التوزيعية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية، (العمر، الجنس، التخصص، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، كما تبين وجود فروق جوهرية بين العاملين فيما يتعلق بالانتماء العاطفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، التخصص، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، باستثناء متغير الجنس حيث لم يظهر فرق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمستوى إدراكهم للانتماء العاطفي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها:

1-أهمية مراعاة توزيع الأعباء الوظيفية على العاملين بشكل عادل ومناسب ، وهذا الأمر يؤدي إلى زيادة مستوى إحساس الموظفين بعدالة التوزيع بحيث تتناسب أعبائهم الوظيفية مع مؤهلاتهم وقدراتهم،وتناسب الراتب مع الجهد المبذول.

2- العمل على زيادة مستوى الانتماء العاطفي لدى العاملين من خلال توفير العدالة التوزيعية لما لذلك من دور مهم في زيادة التصاق العاملين بمنظماتهم (المشافي) ورفع روحهم المعنوية ،بما يتيح اندفاعهم للعمل بتعاون وحماس كبير لتحقيق الأهداف التنظيمية المرغوبة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التوزيعية، الانتماء العاطفي ، المشافي

* طالب دراسات عليا (ماجستير)– قسم إدارة الأعمال– كلية الاقتصاد– جامعة دمشق– دمشق– سورية.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37) العدد (1) 2015
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (37) No. (1) 2015

The role of distributive justice in achieving emotional affiliation of the organization

A field study on the university hospitals in The City of Damascus

Maher ALI Alkhozai *

(Received 9 / 12 / 2014. Accepted 23 / 2 / 2015)

□ ABSTRACT □

This research aims to determine the impact of perception employed in university hospitals of distributive justice on their emotional affiliation to those hospitals, quantitative analytical method has been followed to test hypothesis by distributing questionnaires to a sample of (372) person of Doctors, nurses and staff at those university hospitals.

The statistical analyses refer to the following results:

Workers do not realize that there is a distributive justice at university hospitals; also , the level of emotional affiliation to those hospitals was weak.

There is a significant positive correlation between distributive justice and emotional affiliation .

There are significant differences between workers with respect to distributive justice according to demographic variables (age ,sex, specialty, level of education, and years of experience).

Also there are differences significant among workers with regard to emotional belonging depending on the demographic variables (age, specialty, level of education, years of experience) except sex.

The study found a set of recommendations including:

1 - The importance of taking into account the distribution of functional burden on workers fairly and appropriately, and this leads to increase the level of staff distributive justice sense that any functional burdens fit with their qualifications and abilities, and that salary fits with exertion.

2 - The need to develop the understanding of workers to emotional affiliation, because of its important role in raising the morale of workers and making them love their work and their organization, which pushes them to work collaboratively and with great enthusiasm to achieve the desired organizational goals.

Key words :distributive justice, emotional affiliation, hospitals

* **postgraduate Student, Department of Business Administration, Faculty of Economics , Damascus University, Damascus, Syria**.

مقدّمة:

يُعد الفرد في المنظمة من أهم العناصر التي تحكم المنظمة ، وكما يعد إيمان الفرد بأهداف المنظمة وقناعته بها من أهم عناصر نجاح هذه المنظمة ، ويتم ذلك من خلال سعي هذا الفرد لبذل أقصى جهد ممكن في سبيل تحقيق تلك الأهداف والوصول لها .

هذا وتعد العدالة في توزيع الأجور متضمنة الحوافز،وضمان عدالة فرص الترقية، وعدد ساعات العمل بين العاملين حاجة أساسية وضرورية من أجل استمرارية المنظمة على المدى الطويل، وضمان فعالية أدائها، لأن هذا الأمر يقوي المشاعر الإيجابية لدى العاملين تجاه المنظمة ،ويزيد من التصاقهم بها بالإضافة إلى زيادة حرصهم على تقديم أي جهد في سبيل نجاح المنظمة واستمراريتها في السوق ، كما أن تراكم المشاعر الإيجابية للعاملين يدعم رغبتهم في الاستمرار بالعمل في المنظمة كنتيجة لقبول أهدافها وقيمها وزيادة انتمائهم العاطفي لها. لأن شعوره بالعدالة التوزيعية يزيد من احتمال بقاءه طيلة حياته في المشفى الذي يعمل به ، وصعوبة انتقاله الى مشفى آخر وارتباطه عاطفيا بالمشفى الجديد، فضلاً عن استحواذ هذا المشفى مكانة عالية في نفسه وإحساسه بجو أخوي في المشفى واعتزازه حين تحدثه أمام الآخرين عن انتمائه لعمله به ، وشعوره بأن المشكلات التي يتعرض لها المشفى من مشكلاته الشخصية .

مشكلة البحث:

لاحظ البحث من خلال دراسة استطلاعية وإجراء بعض المقابلات مع مجموعة من العاملين في بعض المشافي الجامعية أن هناك فروقاً في إدراكهم لمستوى العدالة التوزيعية تتمثل في آلية توزيع الإدارة للحوافز والمكافآت بطريقة لا تتلاءم مع الجهد المبذول ، مما ولد لدى بعض منهم الإحساس بالاستياء إزاء سياسات الإدارة التوزيعية،والشعور بعدم العدالة مع تنامي النية لترك العمل ، و تسعى الدراسة للتأكد من مدى وجود علاقة بين إدراك العاملين للعدالة التوزيعية وانتمائهم العاطفي للمنظمة من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

1/2- ما درجة العدالة التوزيعية السائدة لدى العاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة؟.

2/2- ما مستوى الانتماء العاطفي السائد لدى العاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة؟.

3/2- ما مدى تأثير إدراك العاملين للعدالة التوزيعية على تحقيق انتمائهم العاطفي للمنظمة؟.

أهمية البحث وأهدافه:

أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في الآتي:

1/2- التعرف على مدى اعتماد المشافي الجامعية السورية على معايير واضحة في تحقيق العدالة التوزيعية.

2/2- التعرف على مدى وجود انتماء عاطفي لدى العاملين في المشافي الجامعية السورية.

3/2- التعرف على مدى وجود علاقة بين العدالة التوزيعية، والانتماء العاطفي للعاملين في المشافي الجامعية السورية.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من خلال الآتي:

أولاً: من الناحية العلمية :

وتأتي الأهمية العلمية من أهمية المتغيرات المبحوثة والمتمثلة بالعدالة التوزيعية والانتماء العاطفي للعاملين، وكذلك ندرة الدراسات في الجامعات السورية والعربية التي تناولت مفهوم العدالة التوزيعية،وخاصة في علاقتها مع الانتماء العاطفي (في حدود ما تمّ الاطلاع عليه).

ثانياً: من الناحية العملية:

تكمن أهمية البحث في توفير قاعدة معرفية أمام القائمين على إدارة المشافي الجامعية في مدينة دمشق حول واقع إدراك العاملين لمستوى العدالة التوزيعية في هذه المشافي ، وكذلك مدى انتماء العاملين العاطفي لهذه المشافي ،وتأثير عدم إدراك العدالة سلباً على الانتماء العاطفي .

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر معنوي للعدالة التوزيعية في الانتماء العاطفي في المستشفيات موضوع الدراسة.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق جوهرية بين العاملين في المشافي الجامعية فيما يتعلق بإدراكهم للعدالة التوزيعية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر – الجنس – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة– التخصص).

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق جوهرية بين العاملين في المشافي الجامعية فيما يتعلق بمستوى انتمائهم العاطفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر – الجنس – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة – التخصص).

منهجية البحث:

أ.تم اعتماد الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال الكتب والدوريات والدراسات السابقة والمرتبطة بكل من العدالة التنظيمية والانتماء التنظيمي ، ومن خلال تناول الجوانب والأبعاد الخاصة بالدراسة الميدانية ،حيث تم جمع البيانات الميدانية من مفردات العينة باستخدام قائمة الاستقصاء وتحليلها واستخلاص النتائج.

ب. مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على العاملين من إداريين وممرضين وأطباء في المشافي الجامعية التابعة لوزارة التعليم العالي.

ت. عيّنة البحث:

اعتمد في توزيع مفردات العيّنة على أسلوب العيّنة الطبقيّة بحجم مقداره (385) استمارة وتم استرداد (372) أي بنسبة استرداد 96.6% مقاساً بنسبة عدد الأسرة في كل مشفى منسوب إلى عدد الأسرة الإجمالي في المشافي الجامعيّة الخمسة في مدينتي دمشق وريفها، المبيّنة في الجدول(1)الآتي:

الجدول رقم(1) الاستمارات الموزعة على مفردات عينة الدراسة

الترتيب	المستشفى	عدد الاستمارات المسلمة والجاهزة للتحليل
.1	مشفى دار التوليد بدمشق	60
.2	مشفى البيروني	92
.3	مشفى المواساة	84
.4	مشفى الأطفال	106

.5	مشفى الأسد الجامعي بدمشق	30
.6	المجموع	372

المصدر: إعداد البحث

الدراسات السّابقة:

الدراسات العربية :

الدراسة الأولى: بعنوان: "أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي"[1]

يتمثل الهدف الأساسي للبحث في الكشف عن مدى تأثير الفروق الفردية والتنظيمية كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي للأطباء العاملين في المستشفيات الجامعية، وقد توصلت لما يأتي:

وجود علاقة سببية من الرضا الوظيفي إلى الانتماء التنظيمي في المستشفيات موضع الدراسة وأظهرت وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي، كما أكدت الدراسة وجود تأثير معنوي للعدالة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي .

الدراسة الثانية : بعنوان "أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي" [2]

تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يأتي:

1- تقييم مدركات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت لأبعاد العدالة التنظيمية.

2- دراسة مدى تأثير أبعاد العدالة التنظيمية في مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي.

وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

أ- إنّ مدركات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت لكل من بعدي العدالة التوزيعية وعدالة التعامل تقترب من الدرجة المرتفعة للمقياس، في حين أن مدركاتهم للعدالة الإجرائية تزيد إلى حد ما عن الدرجة المتوسطة للمقياس.

ب- هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وبين جودة الأداء والإلمام الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد المنظمة ككل، في حين أنه لا يرتبط معنوياً مع كل من الالتزام الوظيفي والإبداع والابتكار في العمل، وسلوكيات المواطنة التي تفيد أفراداً معينين.

الدراسة الثالثة : بعنوان "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي" [3]

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير العدالة التوزيعية في الولاء العاطفي للعاملين في الدوائر الإدارية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- هناك علاقة ارتباطيه قوية بين العدالة التوزيعية والولاء العاطفي.

2- هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبعد العدالة التوزيعية في الولاء العاطفي.

3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين حول العدالة التوزيعية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب).

الدراسة الرابعة : بعنوان "أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي" [4]

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي وفق آراء المديرين العاملين في الوزارات الأردنية .

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يأتي :

4- إن آراء المبحوثين نحو قواعد العدالة التوزيعية كانت متوسطة .

5- إن آراء المبحوثين نحو الولاء التنظيمي كانت متوسطة.

6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين قواعد العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي .

الدراسات الأجنبية :

الدراسة الأولى: بعنوان: [5]:The Link Between Organizational Justice And Job Satisfaction

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي قد تحدثه العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين. وهل للنوع والمستوى التنظيمي أثر في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية ببعديها (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية).؟

وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي:أن العدالة التنظيمية تؤثر في الرضا الوظيفي تأثيراً طردياً معنوياً. كما توصلت إلى أن النوع يؤثر في العدالة التنظيمية ،حيث إن النساء أكثر اهتماماً بنواحي العدالة الإجرائية، في حين أن الرجال أكثر اهتماماً بنواحي العدالة التوزيعية.

الدراسة الثانية : بعنوان

The Influence Of Organizational Justice On Employee Attitudes In Public Organizations In The State Of Kuwait [6]

هدفت للتحقق من تأثير العدالتين التوزيعية والإجرائية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

وتبين من نتائج الدراسة أن علاقة العدالة التوزيعية والإجرائية أقوى مع الرضا الوظيفي منها مع الولاء التنظيمي، كما أن العدالة التوزيعية تعد أفضل مؤشر للتنبؤ بالرضا الوظيفي ، في حين كانت العدالة الإجرائية أفضل مؤشر دال على الولاء التنظيمي.

التعقيب على الدراسات السابقة :

من حيث التشابه :

تتفق هذا الدراسة مع دراسة الفهداوي و القطاونة من حيث وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء العاطفي بالإضافة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الخبرة والمؤهل العلمي) .

كما وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (kellr) من حيث إن العدالة التوزيعية يختلف تقويمها بالاختلاف جنس العامل .

من حيث الاختلاف

أما بالنسبة للاختلاف فتختلف هذه الدراسة مع دراسة الكندري، حيث كان تقويم أعضاء الهيئة التدريسية للعدالة التوزيعية مرتفعاً في هذه الدراسة، بينما كان في دراستنا منخفضاً.

وتختلف هذه الدراسة عن دراسة السكر من حيث إن تقويم المديرين للعدالة التوزيعية كان متوسطاً في حين تقويم العاملين في المشافي الجامعية كان منخفضاً .

متغيرات الدراسة:

أ.العدالة التوزيعية:

يُعد مفهوم العدالة التوزيعية من المفاهيم المهمة في أدبيات الإدارة بسبب دوره في تعزيز ثقة الموظفين في منظمتهم ، وتأثيره في عملية تحقيق المنظمات لأهدافها وبرامجها بفاعلية وواقعية متميزة ، وتأثيره– أيضاً –على رضا الموظفين ، و ملاحظة كفاءة المنظمة في إنجاز مهماتها ونشاطاتها ، فالمنظمة الإدارية المعاصرة حتى تحافظ على إطار الكفاءة المطلوب عليها امتلاك القدرة على التعايش مع البيئة التي تعمل فيها مستوعبةً الأبعاد الطبيعية والسلوكية، حتى تضمن لذاتها تفاعلاً إيجابياً فاعلاً يضمن لها البقاء والاستمرارية ، ومن أدوات هذا التفاعل "العدالة" كمفهوم قيمي سامٍ في مضامينه ونتائجه وباعثٍ على رفع وتيرة الأداء وجودة العمل وفاعلية الأنشطة والعمليات الادارية التي تقوم بها المنظمة على صعيد النشطة المختلفة[7].

وتعرف على أنها عدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها العامل التي تتمثل بالأجور والحوافز وفرص الترقية، وعدد ساعات العمل وأعباء وواجبات الوظيفة [8] .

أي أنها تهتم بالعدالة في تخصيص المكافآت ، وتقوم على فكرة أن العامل يقوم بإجراء عدد من المقارنات التي على أساسها يقرر مدى توفر العدالة التوزيعية في مكان العمل [9].

وهناك من يرى أن العدالة التوزيعية هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها ، أي أنها تتعلق بعدالة توزيع المكافآت[10].

كما يقصد بالعدالة التوزيعية العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة فهي تركز على إدراك العاملين لعدالة المخرجات المستلمة ، فهم يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة [11].

بالإضافة الى ما تقدم تعدّ العدالة التوزيعية بأنها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة القيم المادية ، وغير المادية التي يحصلون عليها من المنظمة بوصفها متحققة [12].

وتشير العدالة التوزيعية إلى إدراك العامل لعدالة توزيع المخرجات والمدخلات المرتبطة بوظيفته في المنظمة[13].

وتتحقق العدالة التوزيعية بين العاملين عندما تتوفر المساواة في توزيع المصادر والفرص التنظيمية بينهم ، حيث ينزع العاملون إلى تقييم نتائج أعمالهم وفق قاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة [14].

<u>وللعدالة التوزيعية جانبان هما</u> [15]:

1-<u>الجانب المادي (هيكل التوزيعات)</u>: ويعد مهمّاً من حيث مدى تقييم العامل للمكافآت الخاصة به مقارنة بزملائه، وله تأثير مباشر في التعرف على فاعلية الأداء الوظيفي.

2- **<u>الجانب الاجتماعي:</u>** ويعبر عن المعاملة الشخصية التي يُعامل بها المدير العامل الذي يحصل على مكافآت . أي يعني معاملة متخذ القرار للعامل المكافأ .

وقد حدد(Organ) ثلاث قواعد للعدالة التوزيعية في المنظمات هي[16] :

1- قاعدة المساواة: وتقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة ، فالعامل الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويضاً أكبر من العامل الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم ، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز على قاعدة المساواة .

2- قاعدة النوعية: وتعني هذه القاعدة بأن كل الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق ، الدين ..... الخ) يجب أن يتساووا بفرص الحصول على المكافآت ، فمثلاً عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية للعاملين يجب أن تشمل هذه الخدمات كل العاملين داخل المنظمة ،وليس فقط الذين يعملون بجد ، وإذا حصل الأخير فإن باقي العاملين سيشعرون أن هنالك تجاوزاً على قاعدة النوعية .

3- قاعدة الحاجة : وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم العاملين ذوي الحاجة الملحة على الآخرين ، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى . فمثلاً إذا أرادت المنظمة زيادة التعويضات ، وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وامرأة غير متزوجة ، وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى فإن المرأة المتزوجة يجب أن تقدم على الثانية ، وإذا حصل العكس فإن المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعدة الحاجة .

كما توصلت بعض الدراسات إلى أن انخفاض مدركات العاملين للعدالة التوزيعية ، يمكن أن يسبب النتائج السلبية مثل: انخفاض مستوى الأداء الوظيفي، انخفاض مستوى جودة الأداء، ضعف المواطنة التنظيمية. [17]

وبعد استعراض التعاريف السابقة للعدالة التوزيعية يميل الباحث إلى التعريف التالي وهو:

عدالة العوائد التي يحصل عليها العامل متمثلة بالأجور والحوافز ،وفرص الترقية ،وعدد ساعات العمل، وأن تتناسب أعباء وواجبات الوظيفة مع قدرات العامل .

ب. <u>الانتماء الوجداني (العاطفي)</u>:(Affective Commitment)

ويشير إلى قوة تطابق والتصاق العامل مع منظمته ،وفيه يحافظ الفرد على بقائه في المنظمة لتوفر الرغبة والاستعداد لديه[18].

كما يعبر الانتماء العاطفي عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ، ويتأثر بمدى إدراك العامل لخصائص عمله من استقلالية ،وتنوع في المهارات وعلاقته بالمشرفين ، وكذلك درجة إحساس العامل ببيئة المشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات[19].

وهناك من عرف الانتماء العاطفي بأنه يعكس الارتباط العاطفي بالمنظمة والرغبة في الانتساب إليها والتوحد مع هويتها[20].

ويعبر الانتماء العاطفي عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف [21].

وهناك من يرى أنه الارتباط العاطفي للعامل مع المنظمة، وتطابقه معها، وانغماسه فيها، فالعاملون ذوو الانتماء العاطفي المرتفع يستمرون بالعمل في المنظمة لأنهم يرغبون في ذلك ويحبونه[22].

ت- **<u>متغيرات الضبط:</u>** وتتمثل في المتغيرات الديموغرافية (العمر – الجنس – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة–التخصص).

<u>سابعاً. القسم العملي</u>

الجدول رقم(2): المتغيرات الوصفيّة لأفراد العيّنة

المتغيّر الوصفي		التكرار	النسبة المئويّة%
الجنس	ذكر	178	48
	أنثى	194	52

العمر	أقل من 25 سنة	72	19
	من 25 إلى اقل من 35 سنة	226	61
	من 35 إلى اقل من 45 سنة	14	54
	من 45 إلى اقل من 55 سنة	4	14
	55 سنة فأكثر	2	6
المؤهل العلمي	ثانوية عامة أو اقل	64	17
	معهد متوسط	78	21
	مؤهل جامعي	90	24
	دبلوم دراسات عليا	74	20
	ماجستير	56	15
	دكتوراه	3	10
التخصص	طبيب	196	53
	تمريض	92	25
	إداري	84	22
سنوات الخبرة	اقل من سنة	74	20
	من سنة إلى اقل من 5 سنوات	172	46
	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	36	10
	من 10سنوات إلى اقل من 20 سنة	60	16
	20 سنة فأكثر	30	8

المصدر: التحليل الإحصائي

اعتمد البحث في جمع البيانات الأولية المتعلقة بالجزء العملي لهذا البحث على الاستمارة باعتبارها أداة رئيسة لجمع البيانات، وهي تمثل أسلوباً لجمع البيانات اللازمة باعتبارها من أنسب أدوات البحث العلمي التي تحقق أهداف هذا البحث التطبيقية في التوصل إلى نتائج يبنى عليها توصيات حقيقية، وبعد الإطلاع على الكثير من الدراسات والأبحاث السابقة ذات العلاقة بمتغيرات البحث، قام البحث بتصميم استبيان للعاملين في المستشفيات محل البحث.

وتضمنت الاستمارة على معلومات توصيفيه ، وكذلك على فقرات جرى تطويرها وفق مقياس (ليكرت الخماسي) للاتجاهات ذي الأوزان الخمسة.

وكان حجم العيّنة (372)، أمّا وحدة المعاينة فتشمل العاملين في المشفى من (إداريين، أطباء، ممرضين) ، ويبيّن الجدول(2) المتغيرات الوصفية لأفراد العيّنة.

اختبار صدق وثبات أداة البحث:

لتحقيق صدق الأداة، والتأكد من دقة فقرات القياس، وتناسقها، وتوافقها، وملائمتها للبيئة البحثية، وقدرتها على قياس المتغيرات المراد قياسها، قام البحث بإجراء جملة من الاختبارات الآتية:

1) **الصدق الظاهري:** وهو ما يعرف بصدق المحكمين، وللتأكد من صدق أداة البحث قام البحث بعرضها على الأستاذ المشرف على البحث، بالإضافة إلى عرضها على عدد من المحكمين الأكاديميين من المتخصصين.

2) **صدق الاتساق الداخلي:** وهو ما يعرف باختبار الصدق التكويني، وقد قام البحث بتوزيع (372) استمارة على العينة المذكورة لحساب الاتساق الداخلي لمتغيرات البحث، وذلك بالنسبة لكل الفقرات التي تتكون منها متغيرات البحث، وكذلك إيجاد معامل الارتباط بين كل المتغيرات والدرجة الكلية لها، باستخدام معامل الارتباط "بيرسون". وقد وجد أن مقدار الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس جاءت قيمه مقبولة بشكل جيد في صدقها الداخلي حيث بلغ مستوى الدلالة المحسوب لمعامل الارتباط لكل متغير (0.000) ،وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) الذي يفترض القبول عنده وأقل ،والجداول الآتية توضح ذلك:

أ.<u>بالنسبة للعدالة التوزيعيّة:</u>

يبيّن الجدول رقم (3) معاملات الارتباط بين كل عبارة ومتغير "العدالة التوزيعية"والدرجة الكلية للمتغير كمايأتي:

الجدول رقم / 3 /معاملات الارتباط بين كل عبارة ومتغير "العدالة التوزيعية"والدرجة الكلية للمتغير

العبارة	البيان	العدالة التوزيعية
تتناسب ساعات العمل مع إمكانياتي	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
اعتقد أن راتبي الشهري مناسب.	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
اعتبر أن عبء العمل الخاص بي يناسب قدراتي.	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
بصفة عامة فإن الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة جداً.	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر : من إعداد البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيspss

من الجدول رقم(3) نلاحظ أن جميع الأسئلة كانت مرتبطة معنوياً بالمتغير التي تقيسه بمعاملات ارتباط قوية وجيدة ،حيث وجد البحث أن العبارات جميعها جاءت معنوية عند مستوى (Sig. (2-tailed)=/0.01/ لذلك فإن العبارات تعبر بوضوح عن البعد الذي تقيسه وسيتم قبولها جميعها في التحليل.

أ- بالنسبة للانتماء العاطفي

يبيّن الجدول رقم (4) معاملات الارتباط بين كل عبارة ومتغير "الانتماء العاطفي" والدرجة الكلية للمتغير كمايأتي:

الجدول رقم(4) معاملات الارتباط بين كل عبارة ومتغير "الانتماء العاطفي"والدرجة الكلية للمتغير

العبارة	البيان	الانتماء العاطفي
لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في المشفى التي أعمل بها	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
أشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن المشفى مع الآخرين .	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
انظر إلى المشكلات التي يواجهها المشفى على أنها جزء من مشكلاتي الشخصية.	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
يصعب على الالتحاق بمشفى جديدة ، والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المشفى .	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
أشعر بوجود جو أخوي في هذا المشفى .	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
أحس بارتباط عاطفي اتجاه المشفى التي اعمل بها .	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
لهذا المشفى مكانة عالية في نفسي .	Pearson Correlation	.822**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: التحليل الإحصائي

من الجدول رقم (4) نلاحظ أن جميع الأسئلة كانت مرتبطة بالمتغير التي تقيسه "الانتماء العاطفي" بمعاملات ارتباط قوية وجيدة ،من حيث المعنوية وتراوحت قيمة ارتباط معامل Pearson بين /0.825− 0.571/ عند مستوى Sig. (2−tailed) = 0.01.وسيتم قبول جميع الأسئلة في التحليل اللاحق.

3) **ثبات المقياس:** الثبات مقياس للدرجة التي تكون فيها مجموعة من المؤشرات لتركيب كامن ثابتة داخلياً في مقاييسها، ويشير خطأ المقياس إلى أنّ الموثوقية العالية لا تضمن أن التركيب يمثل ما هو مفترض تقديمه. والموثوقية هي ضرورية لكن ليست شرط كافي للصلاحية. [23]

وللتحقق من ثبات المقياس، استخدم البحث معامل الارتباط ألفا كرونباخ، حيث إن قيمة ألفا كرونباخ تعد مقبولة في العلوم الاجتماعية في حال كانت أكبر أو تساوي (60%)، وقد قام البحث بحساب قيم معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقاييس المستخدمة ، والنتائج موضحة في الجدول رقم /5/ التالي:

يتضح من الجدول رقم (5) أن جميع قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ كانت أكبر من (60 %)بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة ،وهذا يعني أن المقاييس المستخدمة تتمتع بالثبات –أيضاً –كما تتمتع بالصلاحية ويمكن الاعتماد على النتائج التي سيتم التوصل إليها واستخدامها في حالات مماثلة.

<u>الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي لبيانات البحث:</u>

لتحقيق أهداف البحث والإجابة على تساؤلاتها واختبار فرضياتها، قام البحث بإجراء عدد من الاختبارات الإحصائية على بيانات البحث بغية تحليل إجابات مفردات عينة البحث ووصفها وتفسيرها واختبار فرضياتها وهي كالآتي:

1. النسبة المئوية: يتم استخدام النسبة المئوية لمعرفة التوزيع النسبي لمفردات عينة البحث حسب الخصائص الديموغرافية لتوضيح خصائصها، بالإضافة إلى معرفة التوزيع النسبي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات الواردة في استمارة الاستبيان لوصف متغيراتها.

الجداول /5/: قيمة معامل ثبات المقياس: Cronbach's Alpha

المقياس	Cronbach's Alpha	N of Items
العدالة التوزيعية	0.721	4
الانتماء العاطفي	0.835	7

المصدر: من إعداد البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي spss

2. الوسط الحسابي: استخدم هذا الاختبار لمعرفة متوسط إجابات أفراد العينة عن الفقرات الواردة بالاستبيان.
3. الانحراف المعياري: لقياس الانحرافات في اتجاهات أفراد العينة عن فقرات "أسئلة" استمارة الاستبيان.
4. اختبار معامل الارتباطPearson: لاختبار وجود علاقة بين المتغيرات المستقلة للدراسة والمتغيرات التابعة.
5. اختبار (ANOVA) للعينة الواحدة تنتمي إلى أكثر من مجتمع ويتطلب حساب ما يعرف بقيمة (F) المحسوبة، وقد تم الاعتماد في ذلك على اختبار (F) للفروقات الإحصائية من أجل اختبار الفرضيات الإحصائية، كما تم الاعتماد على مستوى دلالة (05،0) كأساس لقبول أو رفض الفرضية، وجرى استخدام هذا الاختبار لاختبار

فرضيات البحث للتحقق من وجود فروق بين مستوى تطبيق العاملين في المستشفيات موضوع البحث لمتغيرات البحث والمستوى المثالي لتطبيق هذه المتغيرات.

6. اختبار معامل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis" ، وقد استخدم هذا الاختبار لتحديد أثر كل متغير مستقل في المتغير التابع.

وصف متغيرات البحث:

من خلال إجابات مفردات عينة البحث عن الفقرات الواردة بكل متغير من هذه المتغيرات ، وذلك باستخدام بعض مقاييس النزعة المركزية ممثلة بالمتوسط الحسابي، وبعض مقاييس التشتت المطلق ممثلة بالانحراف المعياري، وذلك كما يأتي:

أ.بالنسبة للمتغير المستقل العدالة التوزيعية:

تم قياس هذا المتغير من خلال (4) أسئلة، والجدول الآتي يبين فقرات القياس لهذا المتغير ونتائج حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لها:

الجدول رقم / 6 /المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أسئلة عينة البحث عن المتغير الفرعي "العدالة التوزيعية"

رقم السؤال	N	Mean	Std. Deviation
السؤال الأول	372	2.9032	1.15219
السؤال الثاني	372	2.3763	1.16011
السؤال الثالث	372	3.1075	1.07871
السؤال الرابع	372	1.8172	0.84287

المصدر: من إعداد البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيspss

يتضح من الجدول السابق أن معظم الأسئلة كانت غير موافق أو غير موافق بشدة وما دون المحايد من وجهة نظر عينة أفراد الدراسة ،حيث بلغ الوسط الحسابي لها أقل ومساوي لـ/ 3/ ،وهي القيمة المقابلة للمحايد،فيما عدا السؤال رقم /3/ ،حيث كانت قيمة الوسط الحسابي له أعلى قليلاً من /3/، إلا أنه على الرغم من عدم توفر هذه العبارات لم يكن هنالك إجماع من قبل المستقصى منهم على عدم توفرها ،حيث كانت قيم الانحراف المعياري أكبر /0.8/ ، فبالنسبة للسؤال الأول نجد أنّه لا تتناسب ساعات العمل مع إمكانيات العامل حيث بلغ المتوسط اقل من/3/، وبالنسبة للسؤال الثاني نجد أنه لا يتناسب الراتب الشهري مع الجهد المبذول ، وبالنسبة للسؤال الثالث نجد أن عبء العمل يتناسب مع القدرات إلى حد ما، وذلك وفق المتوسط الحسابي الذي ظهر أعلى بقليل من المتوسط الحسابي المعتمد الذي هو/3/ مع ملاحظة أن الانحراف المعياري عن المتوسط الحسابي المعتمد هي /1.078/ ، وهي أعلى من قيمة الانحراف المعياري المقبولة التي هي(0.8) لذلك نعد أن عبء العمل بشكل عام لا يتناسب مع قدرات العاملين وفق ما تبينه الإجابة عن السؤال الثالث ، وبالنسبة للسؤال الرابع نجد أن الإجابات كانت أقل تشتتاً عن المتوسط الحسابي ،وهذا ظهر في قيمة الانحراف المعياري ،حيث أن قيمة الانحراف المعياري جاء مساوياً تقريباً للقيمة(0.8) ،وهذا يعني إن الحوافز المالية التي أحصل عليها غير مناسبة.

ب. **بالنسبة للمتغير التابع الانتماء العاطفي:**

تم قياس هذا المتغير من خلال (7) أسئلة، والجدول الآتي يبين فقرات القياس لهذا المتغير ،ونتائج حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لها:

الجدول رقم / 7 /المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أسئلة عينة البحث عن المتغير الفرعي "الانتماء العاطفي"

السؤال	N	Mean	Std. Deviation
السؤال الخامس	372	2.5376	1.20251
السؤال السادس	372	2.8763	1.05421
السؤال السابع	372	3.2634	1.10887
السؤال الثامن	372	2.8763	1.13308
السؤال التاسع	372	3.0753	1.14911
السؤال العاشر	372	3.0161	1.16312
السؤال الحادي عشر	372	3.1022	1.15872

المصدر: من إعداد البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيspss

يتضح من الجدول السابق أن الأسئلة تباينت في توفرها حيث إن الأسئلة /11،10،9،7/ كانت متوفرة من وجهة نظر عينة أفراد الدراسة ،حيث بلغ الوسط الحسابي لها أكبر ومساوي لـ/ 3/، وهي القيمة المقابلة للمحايد،أما باقي الأسئلة فقد كانت غير متوفرة، إلا أنه على الرغم من ذلك لم يكن هنالك إجماع من قبل المستقصى منهم على عدم توفرها أو توفرها ، حيث كانت قيم الانحراف المعياري أكبر من /1/.فالسؤال الخامس "ليس لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في المشفى التي أعمل بها" ،حيث بلغ المتوسط أقلّ من/3/.

وبالنسبة للسؤال السادس"لا أشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن المشفى مع الآخرين"، حيث بلغ المتوسط اقل من/3/وبالنسبة للسؤال السابع"انظر إلى المشكلات التي يواجهها المشفى على أنها جزء من مشكلاتي الشخصية" ، وذلك وفق متوسط الحسابي الذي ظهر أعلى بقليل من المتوسط الحسابي المعتمد الذي هو/3/ مع ملاحظة أن الانحراف المعياري عن المتوسط الحسابي المعتمد هي /1.108/ ،وهي أعلى من قيمة الانحراف المعياري المقبولة التي هي /0.8/ ، لذلك ينظر العامل إلى المشكلات التي يواجهها المشفى على أنها جزء من مشكلاته الشخصية ،وفق ما تبينه الإجابة عن السؤال السابع ، وبالنسبة للسؤال الثامن"لا يصعب على الالتحاق بمشفى جديدة، والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المشفى"، حيث بلغ المتوسط أقل من/3/.

وبالنسبة للسؤال التاسع"أشعر بوجود جو أخوي في هذا المشفى"، وذلك وفق المتوسط الحسابي الذي ظهر أعلى بقليل من المتوسط الحسابي المعتمد الذي هو/3/ مع ملاحظة أن الانحراف المعياري عن المتوسط الحسابي المعتمد هي /1.149/ ، وهي أعلى من قيمة الانحراف المعياري المقبولة التي هي/0.8/لذلك لا اشعر بوجود جو أخوي في هذا المشفى، وفق ما تبينه الإجابة عن السؤال التاسع وبالنسبة للسؤال العاشر"أحس بارتباط عاطفي اتجاه المشفى التي أعمل بها"، وذلك وفق المتوسط الحسابي الذي ظهر أعلى بقليل من المتوسط الحسابي المعتمد الذي هو/3/مع

ملاحظة أن الانحراف المعياري عن المتوسط الحسابي المعتمد هي /1.163/ ،وهي أعلى من قيمة الانحراف المعياري المقبولة التي هي/0.8/ ، لذلك لايحس العامل بارتباط عاطفي اتجاه المشفى التي يعمل بها وفق ما تبينه الإجابة عن السؤال العاشر.

وبالنسبة للسؤال الحادي عشر "لهذا المشفى مكانة عالية في نفسي" وفق المتوسط الحسابي الذي ظهر أعلى بقليل من المتوسط الحسابي المعتمد الذي هو/3/ مع ملاحظة أن الانحراف المعياري عن المتوسط الحسابي المعتمد هي /1.158/ ،وهي أعلى من قيمة الانحراف المعياري المقبولة التي هي /0.8/، لذلك ليس لهذا المشفى مكانة عالية في نفس العامل، وفق ما تبينه الإجابة عن السؤال الحادي عشر .

ت. توفر المتغيرات بشكل عام: قام البحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات البحث الفرعية والأساسية، حيث يوضح الوسط الحسابي توفر متغيرات البحث ضمن عينة البحث بينما يوضح الانحراف المعياري مدى التشتت والتمركز حول الإجابات والجدول التالي رقم(8) يبين ذلك

الجدول رقم /8/ الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات البحث

Descriptive Statistics			
Std. Deviation	Mean	N	المتغير
0.78699	2.5511	372	العدالة التوزيعية
0.80765	2.9639	372	الانتماء العاطفي

المصدر: من إعداد البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيspss

من الجدول رقم /8/ نلاحظ أن أغلب المتغيرات تتضمن عدم الموافقة حيث إن الوسط الحسابي ذو قيمة أقل من/3/ المقابل للمحايد،حيث إن أن العامل يشعر بمستوى منخفض أقل من المتوسط **للعدالة التوزيعية**،حيث كان المتوسط الحسابي (2.5511).

كما أنه أيضاً يشعر بمستوى منخفض أقل من المتوسط **للانتماء العاطفي**،حيث كان المتوسط الحسابي (2.9639).

<u>اختبار فرضيات البحث</u>

لكي يتم التحقق من صحة فرضيات البحث قام البحث بتحديد مستوى الدلالة أو المعنوية (Level of Significance) عند مستوى (0.05) ، وهو المستوى الذي يمثل القيمة القصوى لاحتمال ارتكاب خطأ من النوع الأول، و فإن مستوى الثقة في هذه البحث هو (0.95).

<u>الفرضية العدم(1):</u>لا يوجد تأثير معنوي للعدالة التوزيعية في الانتماء العاطفي في المستشفيات موضوع الدراسة.

<u>الفرضية البديلة(1):</u> هناك يوجد تأثير معنوي للعدالة التوزيعية في الانتماء العاطفي في المستشفيات موضوع الدراسة.

وقد قام البحث بإجراء اختبار الارتباط Pearson لتبيان مدى وجود علاقة ارتباطيه ومدى طبيعة وقوة ومعنوية هذه العلاقة الارتباطية وقد كانت النتائج كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (9): العلاقة بين العدالة التوزيعية والانتماء العاطفي

المتغير	البيان	الانتماء العاطفي
العدالة التوزيعية	Pearson Correlation	.383**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	372
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: من إعداد البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيspss

من الجدول السابق نلاحظ أن الارتباط معنوي بين العدالة التوزيعية والانتماء العاطفي ،حيث بلغت قيمة ارتباط Pearson /0,383/ عند Sig. (2-tailed) =/0،000/، عند مستوى دلالة 0.01.

ثم قام البحث بإجراء تحليل الانحدار البسيط لتبيان تأثير العدالة التوزيعية كمتغير مستقل على الانتماء العاطفي كمتغير تابع عند المستشفيات محل الدراسة، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول رقم / 10 / تحليل الانحدار البسيط لتأثير العدالة التوزيعية على الانتماء العاطفي عند المستشفيات محل الدراسة

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.962	0.132		14.911	0.000
	العدالة التوزيعية	0.393	0.049	0.383	7.969	0.000
a. Dependent Variable: الانتماء العاطفي						

المصدر: من إعداد البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيspss

من الجدول السابق يلاحظ البحث الآتي: بلغ تأثير العدالة التوزيعية على الانتماء العاطفي /0،393/ في حال كان متغير العدالة التّوزيعيّة وحده "كمتغير مستقل" ويمكن استخلاص الأنموذج الآتي:

الانتماء العاطفي = 393,0* العدالة التوزيعية +1,962

من الاختبارات السابقة لا نقبل فرضية العدم القائلة "لا يوجد تأثير معنوي للعدالة التوزيعية في الانتماء العاطفي في المستشفيات موضوع الدراسة " ونقبل الفرضية البديلة القائلة " يوجد تأثير معنوي للعدالة التوزيعية في الانتماء العاطفي في المستشفيات موضوع الدراسة ".

<u>الفرضية العدم (2):</u> لا توجد فروق جوهرية بين العاملين، فيما يتعلق بإدراكهم للعدالة التوزيعية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة).

الفرضية البديلة (2): هناك فروقات جوهرية بين العاملين ، فيما يتعلق بإدراكهم للعدالة التوزيعية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة).

لاختبار هذه الفرضية قام البحث بإجراء تحليل التباين أحادي الجانب ANOVA، لتبيان إن كان هناك فروق في المتوسطات بين مجتمعات البحث من حيث إدراك العدالة التوزيعية، والجدول رقم (11) يوضح ذلك:

الجدول رقم / 11 /نتائج تحليل التباين أحادي الجانب فيما يتعلق بإدراك العدالة التوزيعية

ANOVA						
المتغير	البيان	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
العمر	Between Groups	15.988	13	1.23	2.021	0.018
	Within Groups	217.905	358	0.609		
	Total	233.892	371			
الجنس	Between Groups	17.224	13	1.325	6.274	0
	Within Groups	75.604	358	0.211		
	Total	92.828	371			
المؤهل العلمي	Between Groups	172.969	13	13.305	8.68	0
	Within Groups	548.762	358	1.533		
	Total	721.731	371			
التخصص	Between Groups	42.934	13	3.303	5.814	0
	Within Groups	203.345	358	0.568		
	Total	246.28	371			
سنوات الخبرة	Between Groups	50.555	13	3.889	2.842	0.001
	Within Groups	489.918	358	1.368		
	Total	540.473	371			

المصدر: من إعداد البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيspss

يتضح للباحث من استعراض الجدول السابق إلى أنه توجد اختلافات معنوية بين أفراد عينة البحث من فيما يتعلق بإدراكهم للعدالة التوزيعية حسب المتغيرات الديموغرافية الأخرى (العمر، الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، أي أن مستوى إدراك المستقصى منهم يختلف باختلاف كل متغير من المتغيرات الديموغرافية حول مفهوم إدراك العدالة التوزيعية.

من الاختبارات السابقة نرفض فرضية العدم القائلة " لا توجد فروق جوهرية بين العاملين ، فيما يتعلق بإدراكهم للعدالة التوزيعية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، التخصص، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)" ،ونقبل

الفرضية البديلة القائلة " توجد فروق جوهرية بين العاملين، فيما يتعلق بإدراكهم للعدالة التوزيعية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، التخصص، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)".

الفرضية العدم (3): لا توجد فروق جوهرية بين العاملين ،فيما يتعلق بمستوى انتمائهم العاطفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة).

الفرضية البديلة (3): هناك فروقات جوهرية بين العاملين فيما يتعلق بمستوى انتمائهم العاطفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة).

لاختبار هذه الفرضية قام البحث بإجراء تحليل التباين أحادي الجانب ANOVA، لتبيان إن كان هناك فروق في المتوسطات بين مجتمعات البحث، من حيث الانتماء العاطفي، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول رقم / 12/نتائج تحليل التباين أحادي الجانب فيما يتعلق بالانتماء العاطفي

ANOVA						
المتغير	البيان	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
العمر	Between Groups	59.994	27	2.222	4.395	0
	Within Groups	173.898	344	0.506		
	Total	233.892	371			
الجنس	Between Groups	7.67	27	0.284	1.148	0.282
	Within Groups	85.158	344	0.248		
	Total	92.828	371			
المؤهل العلمي	Between Groups	132.54	27	4.909	2.866	0
	Within Groups	589.191	344	1.713		
	Total	721.731	371			
التخصص	Between Groups	43.955	27	1.628	2.768	0
	Within Groups	202.324	344	0.588		
	Total	246.28	371			
سنوات الخبرة	Between Groups	93.931	27	3.479	2.68	0
	Within Groups	446.543	344	1.298		
	Total	540.473	371			

المصدر: من إعداد البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيspss

يتضح للباحث من استعراض الجدول السابق إلى أنه:

1. لا توجد اختلافات معنوية بين أفراد عينة البحث من فيما يتعلق بالانتماء العاطفي حسب متغير الجنس فقط ، أي أن مستوى إدراك المستقصى منهم لا يختلف باختلاف متغير الجنس حول مفهوم الانتماء العاطفي.
2. توجد اختلافات معنوية بين أفراد عينة البحث من فيما يتعلق بالانتماء العاطفي حسب المتغيرات الديموغرافية الأخرى (العمر، التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، أي أن مستوى إدراك المستقصى منهم يختلف باختلاف كل متغير ديموغرافي من المتغيرات الديموغرافية الأخرى حول مفهوم الانتماء العاطفي.

من الاختبارات السابقة نقبل الفرضية البديلة جزيئاً ،حيث وجدت اختلافات جوهرية بين العاملين فيما يتعلق بالانتماء العاطفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، التخصص، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)"،ولم توجد اختلافات جوهرية بينهم فيما يتعلق بالانتماء العاطفي تبعاً للمتغير (الجنس)".

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

بعد تحليل بيانات مفردات عينة البحث توصل البحث إلى النتائج الآتية:

1- إن متوسط إجابات العينة فيما يتعلق بالعدالة التوزيعية كان هو (2.5511) ، وهي تأتي ضمن مجال غير الموافق إلى محايد حسب المقياس المعتمد (مقياس ليكرت الخماسي)

2- إن متوسط إجابات العينة فيما يتعلق بالانتماء العاطفي كان هو (2.9639) ، وهي تأتي ضمن مجال الغير موافق إلى محايد حسب المقياس المعتمد (مقياس ليكرت الخماسي)

3- كما بينت النتائج أن إحساس العاملين بالعدالة التوزيعية له دور كبير في التأثير على الانتماء العاطفي.

4- أثبتت الدراسة وجود تأثير معنوي للعدالة التوزيعية على الانتماء العاطفي في المستشفيات موضوع الدراسة.

5- أثبتت الدراسة أن هناك فروقاً جوهرية بين العاملين ، فيما يتعلق بإدراكهم للعدالة التوزيعية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، التخصص، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

6- أثبتت الدراسة وجود فروق جوهرية بين العاملين ، فيما يتعلق بالانتماء العاطفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، التخصص، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، باستثناء متغير الجنس حيث لايوجد فرق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمستوى إدراكهم للانتماء العاطفي.

التوصيات:

1) وضع نظام للحوافز في المشافي الجامعية بما يكفل توزيعها بعدالة بين العاملين بالإضافة إلى ترسيخ مبدأ حصول جميع العاملين على الحوافز وهذا ما تؤكده العدالة التوزيعية.

2) أهمية مراعاة توزيع الأعباء الوظيفية على العاملين في المشافي الجامعية بشكل عادل ومناسب، بما يؤدي إلى زيادة مستوى إحساس العاملين بعدالة التوزيع بحيث تتناسب أعبائهم الوظيفية مع مؤهلاتهم وقدراتهم، وتناسب الراتب مع الجهد المبذول.

3) ضرورة التأكيد على الحياد والنزاهة في كافة الإجراءات والقرارات الإدارية في المشافي الجامعية، للارتقاء بترسيخ مفاهيم العدالة التوزيعية والانتماء العاطفي عند العاملين في تلك المشافي .

4) ضرورة المحافظة على المستوى العالي من الانتماء العاطفي لدى العاملين في المشافي الجامعية بتقديم الحوافز المادية والمعنوية والمعاملة الشخصية والجو الأخوي في التعامل معهم.

5) ضرورة التمييز في تطبيق مفهوم العدالة التوزيعيّة حسب الجنس والعمر والمستوى التعليمي والتخصص والخبرة.

6) ضرورة التمييز في تطبيق مفهوم انتماء العامل العاطفي للمشفى حسب عمره ومستواه التعليمي وتخصصه وخبرته.

المراجع:

1. عبد المحسن عبد السلام نعساني،" *أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى*"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة – جامعة عين شمس، 2001.

2. عبد الله أحمد محمد عباس الكندري، *أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت*"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس،2003.

3. فهمي خليفة صالح الفهداوي، ونشأت احمد القطاونة، *"تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية الدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية*"، المجلة العربية للإدارة،القاهرة، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد: 24، العدد: 2، 2004

4. عبد الكريم السكر ، " *أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية* : دراسة ميدانية "، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، عمان ، المجلد: 8 ، العدد: 3، 2012

5. Adam G. Otaibi، "*The Influence Of Organizational Justice On Employee Attitudes In Public Organizations In The State Of Kuwait*"، Arab Journal Of Administrative Sciences، Vol. 10, No. 3, 2003, PP: 363 – 386

6. Auto J. Keller، "*The Link Between Organizational Justice And Job Satisfaction*"، Academy Of Management Review، Vol.45, 2002، PP. 313-325.

7. عبد الكريم السكر ، " *أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية* : دراسة ميدانية "، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، عمان ، المجلد: 8 ، العدد: 3، 2012 ، ص 520

8. عمر محمد درّه، " *أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ضغوط العمل دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية* " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، قسم إدارة الأعمال، القاهرة ، 2007، ص 43.

9. عبد المحسن نعساني، اختبار *أثر الهيكل التنظيمي كمتغير وسيط في علاقة العدالة التنظيمية بعوائد الأداء التنظيمي*، مجلة بحوث حلب، العدد 47 ،2007.

10. Williams, S.,Pitre, R. and Zainuba, M., "*Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment*", The Journal of Social Psychology ,Vol.(42) , 2002, p.p. 1 – 33.

11. عامر علي حسين العطوي ، *أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي*، دراسة تحليلية لآراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد (9) العدد 3، 2007، ص 149.

12. صابرين مراد نمر أبو جاسر، *أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، قسم إدارة الأعمال،2010، ص13.

13. بندر كريم أبو تايه ، *أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن*، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، ٢٠١٢,149.

14. عمر محمد درّه، " *أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ضغوط العمل دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية* " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، قسم إدارة الأعمال، القاهرة ، 2007،ص 44.

15. عمر محمد دره،*العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة*، دار الرضوان، حلب ، 2008، ص 35.

16. صابرين مراد نمر أبو جاسر، *أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، قسم إدارة الأعمال،2010، ص13.

17. سامية خميس أبو ندا ، *تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية ، دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة* ، قسم إدارة الأعمال ، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2007 ، ص 163-164.

18. محمد أيمن عشوش، *الانتماء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والخصائص الديموغرافية للقوى العاملة*، دراسة مقارنة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة جامعة عين شمس، (ملحق العدد الأول 1996)، ص 824.

19. محفوظ أحمد جودة، *تطبيق نظام قياس الأداء المتوازن وأثره في الالتزام المؤسسي للعاملين في شركات الألمنيوم الأردنية*: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد 11، العدد 2 ، 2008، ص 281

20. أميرة محمد رفعت حواس، *أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية التجارة 2003،ص 60.

21. جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، تعريب رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، *إدارة السلوك في المنظمات*، دار المريخ للنشر، الرياض، 2004،، 217.

22. عبد الحميدالخليل. *تأثير مهارات الذكاء العاطفي على أداء القيادات الإدارية*، دراسة تطبيقية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، بورسعيد ، 2007، 14

23. Hair. J.R.. Joseph. F.. and Black, William. C., Barry. J., and Anderson,Rolph. E., *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, Pearson Prentice Hall, 7th edition, 2010.