

دور العدالة التنظيمية في تحقيق انضباط العاملين في المؤسسة الصحية
- دراسة حالة مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار -

The Role of Organizational Justice in Achieving Discipline of Health
Workers - A Case Study of Ibn Sina Hospital in Adrar -

مدياني محمد¹، بن عبيد عبد الباسط²

¹أستاذ محاضر أ، مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري الإفريقي، جامعة أحمد دراية بأدرار (الجزائر)

mediani_mohamed@univ-adrar.edu.dz

²أستاذ محاضر ب، مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري الإفريقي، جامعة أحمد دراية بأدرار

(الجزائر) benabid.basset@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 2021/10/1

تاريخ القبول: 2021/2/27

تاريخ الاستلام: 2021/1/15

ملخص: هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الصحية على انضباطهم، وقد تمت الدراسة على مستوى مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار؛ حيث شملت عينة تتكون من 109 موظفاً، وقد استخدمت الدراسة الاستبيان لجمع المعلومات الميدانية، والتي تم تحليلها باستخدام برنامج SPSS23، وبعد اختبار الفروض خلصت الدراسة الى وجود تأثير للعدالة التنظيمية بإبعادها على انضباط العاملين؛ وقد كان للعدالة التوزيعية دور أكبر في هذا التأثير.

كلمات مفتاحية: العدالة التنظيمية، الانضباط، المؤسسة الصحية.

تصنيف JEL : I19.M12M15,

Abstract

This study aimed to investigate whether the workers in the health institution realize the concept of organizational justice that appear on their discipline. The study was conducted at the level of Ibn Sina Hospital in Adrar. The study sample consist of 109 employees, it used a questionnaire tool to collect field information, which was analyzed using the SPSS23 program, and after testing the hypotheses. The study concluded that organizational justice has an impact on employee discipline. Distributive justice had the largest role in this effect.

Key words: Organizational Justice; Discipline; Health Institution.

Jel Classification Codes: M12, M15,I19.

المؤلف المرسل: مدياني محمد: mediani_mohamed@univ-adrar.edu.dz

لقد شكل السلوك الإنساني في المنظمات محور العديد من الدراسات والأبحاث، وذلك نتيجة تعاظم القناعة بأهمية المورد البشري في تحقيق أهداف المؤسسات، فإلى جانب العوامل التنظيمية التي يمكن أن تؤثر على سلوك الموارد البشرية؛ فقد حظيت دراسة اتجاهات الأفراد في العمل وسلوكياتهم بأهمية بالغة تتجلى في عدد الدراسات وتنوعها في مجال السلوك التنظيمي. وانطلاقاً من افتراض أن سلوك الأفراد العاملين ما هو إلا نتيجة لمجموعة من العوامل التنظيمية وغير التنظيمية، فقد تم تطوير عدة أساليب لدراسة السلوك الإنساني في العمل، وظهرت عدة نظريات تحاول تفسير السلوك التنظيمي. كما تم تمييز عدة مفاهيم شكلت مواضيع للدراسات من بينها العدالة التنظيمية وانضباط العاملين.

1-1- إشكالية الدراسة :

تعتبر العدالة التنظيمية من المواضيع التي لاقت اهتماماً من طرف المختصين، سواء من حيث مفهومها، أو من حيث علاقتها بمختلف العناصر التنظيمية والظواهر السلوكية في المؤسسات. وقد أصبحت المشاكل الانضباطية وسوء السلوك التنظيمي تمثل تحدياً لمسيري الموارد البشرية في مختلف المؤسسات؛ خاصة إذا كان لهذه المشاكل نتائج فادحة على أداء المؤسسة ومواردها، ويظهر ذلك أكثر وضوحاً في المؤسسات الخدمية مثل المؤسسة الصحية. مما يفرض ضرورة البحث في مختلف أسباب عدم الانضباط. وقد جاءت هذه الدراسة في هذا السياق، بحيث تبحث في دور العدالة التنظيمية في تحقيق انضباط العاملين في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار؛ وذلك يتطلب الإجابة عن التساؤل التالي:
هل توجد علاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية؛ الإجرائية والتعاملية) وانضباط العاملين في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار؟

1-2- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية؛ العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية) وبين مداخل تحقيق انضباط العاملين (المدخل الإيجابي؛ المدخل الوقائي والمدخل التصحيحي) في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار.

وتتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية كالتالي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التوزيعية وانضباط العاملين في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة الإجرائية وانضباط العاملين في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التعاملية وانضباط العاملين في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار.

1-3- أهداف الدراسة:

من الناحية النظرية تضيف هذه الدراسة دعماً للدراسات السابقة في التأكيد على أهمية العدالة التنظيمية وانضباط العاملين؛ وتهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف في ضوء الإشكالية المطروحة؛ وهي:

- إبراز مفهوم كلا من العدالة التنظيمية وانضباط العاملين وأهميتهما؛
- توضيح العلاقة بين العدالة التنظيمية وانضباط العاملين؛
- التعرف على مدى تأثير كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية في تحقيق انضباط العاملين؛
- تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج البحث تساهم في تحسين.

2- مفهوم العدالة التنظيمية

نتطرق تحت هذا العنوان إلى تعريف العدالة التنظيمية في الفكر الإداري، وأبعادها وأهميتها.

1-2 - تعريف العدالة التنظيمية:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يظهر جلياً اهتمام الباحثين بدراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بمختلف العناصر التنظيمية والسلوك التنظيمي، كما نسجل تعدد التعاريف التي تناولت هذا المفهوم، ويمكن استعراض بعض هذه التعاريف.

تعرف العدالة التنظيمية بأنها "تصور الفرد والمجموعة للعدالة في التعامل الذي يتلقونه من المؤسسة ورد فعلهم السلوكي تجاه هذه التصورات" (Choi, 2011, p. 186)، يشير هذا التعريف إلى أن العدالة التنظيمية تتمثل في إدراك لدى الأفراد وينتج عنها سلوكيات تعبر عن هذه العدالة المدركة؛ أي أن لإدراك العدالة التنظيمية نتائج سلوكية.

كما عرف (Tayyaba et al, 2020) (العدالة التنظيمية على أنها "تصورات العاملين حول درجة الإنصاف في التعامل معهم من قبل السلطات التنظيمية" (Tayyaba, Muhammad, & Syed, 2020, p. 2)

فتتمثل العدالة التنظيمية توزيع العمل وعدالة تماثل إجراءاته، وعدالة في مقدار الحوافز المالية والمعنوية، وأيضاً التمييز بين العاملين على أساس الاداء بحيث يمح صاحب الاداء الأعلى عائداً أعلى من صاحب الاداء الأدنى. (عبود، 2012، صفحة 69)

2-2- أبعاد العدالة التنظيمية:

تتفق أغلب الأبحاث على وجود ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية؛ ولكن تمت الإشارة في بعض البحوث إلى أبعاد إضافية للعدالة التنظيمية، وتتمثل الأبعاد الثلاثة المتفق عليها في: العدالة التوزيعية؛ العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية.

1-2-2 - العدالة التوزيعية :

تمثل العدالة التوزيعية أساس تطور أدبيات العدالة التنظيمية، تم شملت مكونات أخرى؛ حيث حدد (Greenberg and Colquitt, 2005) أن العدالة التوزيعية هي الاتجاه الأول في مفهوم العدالة التنظيمية؛ حيث كان التركيز على الإنصاف التنظيمي في توزيع النتائج؛ والذي شكل محور نظرية الإنصاف لأدمز (Dustin, 2009, pp. 31-32).

و يعرف هذا البعد من العدالة التنظيمية بعدالة المخرجات أو العوائد التي يتحصل عليها الفرد في العمل مثل الأجور والحوافز وفرص الترقية وعدالة توزيع موارد المؤسسة.(الخزاعي، 2015، صفحة 489)، وتتحقق العدالة التوزيعية عندما يتعادل ما يتحصل عليه الفرد فعلا من المكافآت، مع ما كان يتوقع الحصول عليه من هذه المكافآت وفقاً لمعايير الشخصية والمعايير الاجتماعية لجماعته المرجعية. (رفاعي، 2009، صفحة 9)

2-2-2 - العدالة الإجرائية :

نشأت في الأدبيات حول العدالة التنظيمية نظرية ثانية مع التركيز على العدالة المتصورة لسياسات المنظمة وإجراءاتها. وقدم (Walker, Thibaut, 1975) العدالة الإجرائية كتقييم لرضا النظام، مشيراً إلى أن القرارات الإجرائية تؤثر أيضاً على العدالة المتصورة داخل المنظمة. (Dustin, 2009, pp. 31-32)

وتعرف

الإجرائية بالعدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرار اتفيمكان العمل، ودرجة الشعور المتولد لدى العاملين بآراء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية. (بجاج، 2018، صفحة 858)، حيث يجب أن تتسم الإجراءات المتخذة لتوزيع النتائج بمجموعة من العناصر هي: ثبات الإجراءات؛ عدم التحيز؛ دقة الإجراءات؛ صحة الإجراءات؛ واقعية الإجراءات وأخلاقيتها. (حواس، 2003، صفحة 50)

2-2-3- العدالة التفاعلية:

يعكس هذا البعد الجانب الشخصي للعدالة التنظيمية، وتسمى العدالة التفاعلية، حيث قدم (Bies and Moag, 1986) نظرية التفاعل باعتبارها الإنصاف المتصور للفرد على أساس الاتصالات الشخصية مع المنظمة. (Dustin, 2009, pp. 31-32) وتعرف على أنها "مدى إحساس الفرد بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه الإجراءات" (رفاعي، 2009، صفحة 10)، فتعتبر العدالة التفاعلية امتداداً للعدالة الإجرائية وتركز على تصرف الإدارة تجاه الأفراد العاملين وتعامل المديرين معهم من جانبيين أساسيين: جانب العلاقات الشخصية المتمثل في مدى الاحترام والتقدير؛ ومن جانب عدالة المعلومات من خلال التوضيحات المقدمة للعاملين حول أسباب استخدام إجراءات معينة أو تخصيص مخرجات معينة. (الطعامنة و الشاوي، 2011، صفحة 17)

وجدير بالذكر أن دراسة (Tayyaba et al, 2020) (أشارت الى شكلين جديدين نسبياً للعدالة التنظيمية، ودورهما في توليد سلوك العمل الابتكاري لدى العاملين، وهما العدالة الزمنية والعدالة المكانية؛ إذ يشير مفهوم العدالة الزمنية الى الكفاءة في تخصيص المشاريع والمهام وتحديد ساعات العمل، حيث يساعد ذلك في إدارة ضغط العمل لدى العاملين، ويكونون أكثر إنتاجية وإبداعاً، كما يحسن مستوى سلوكهم المبتكر في العمل. أما العدالة المكانية فتساعد العاملين على عدم تضيق طاقتهم ووقتهم في الوصول إلى الموارد؛ ويؤدي ذلك الى تقليل الشعور بالتمييز في الميزانية، وتخصيص الموارد بين العاملين وفقاً

لاحتياجاتهم في جميع أنحاء المنظمة (Tayyaba, Muhammad, & Syed, 2020, p. 3).

3-2 - : أهمية العدالة التنظيمية

تؤكد الدراسات السابقة أهمية العدالة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة على سلوك الأفراد العاملين؛ وعلى مختلف اتجاهاتهم في محيط العمل. فقد أبرزت هذه الدراسات وجود تأثير للعدالة التنظيمية على سلوكيات الأفراد العاملين. حيث يساعد تصور العدالة التنظيمية في التنبؤ بالسلوكيات المتعلقة بالعمل والتحكم فيها. فيشير (الذبحاوي والذبحاوي، 2018) بأنه يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية وممارسات الانحراف التنظيمي المتمثلة في ترك العمل مبكراً؛ الراحة المفرطة؛ تعمد العمل ببطء؛ وتبديد موارد المؤسسة. (الذبحاوي و الذبحاوي، 2018، صفحة 211)

ومن جهة أخرى؛ كشف (الشلهوب، 2011) وجود علاقة عكسية بين مستويات العدالة التنظيمية والسلوكيات المدانة. (الشلهوب، 2011، صفحة 101)؛ وأيضاً وجد رفاعي (2009) علاقة عكسية قوية وواضحة بين العدالة التنظيمية ومستويات الصراع في المؤسسات المدروسة. (رفاعي، 2009، صفحة 59) فالعدالة التنظيمية دور أساسي في تحفيز الأفراد العاملين علناً لاندماجهم في منظماتهم، والذي يعد عاملاً مهماً في زيادة سلوك العاملين لتطويعاً إيجابياً؛ بل هو دور مهم أيضاً في تقليل سلوك العاملين المنحرف، لوجود الترابط بين إدراك العدالة وسلوك العاملين المنحرف (العطوي، 2011، صفحة 180). كما أن هناك أثراً إيجابياً لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي. (الحرثسي، 2017، صفحة 26)

وحسب (Choi, 2011) يشير عدد كبير من الباحثين إلى أن تصور العاملين للعدالة التنظيمية يعد مؤشراً مهماً لمواقف العمل الإيجابية مثل الرضا الوظيفي؛ والثقة في الإدارة والقيادة والالتزام التنظيمي؛ والتي تساهم في الاحتفاظ بهم في مؤسساتهم. وقد وجد (Choi, 2011) على النقيض من ذلك، فإن الأبعاد الثلاثة لتصورات العدالة التنظيمية لها تأثيراً سلبياً على دوران العمل؛ فعندما يدرك العاملون مستوى أقل من العدالة التنظيمية فإنهم يميلون إلى ترك العمل. (Choi, 2011, p. 195).

وفي نفس الاتجاه وجد (Dustin, 2009) أن العدالة التنظيمية ساهمت بشكل كبير في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث توجد علاقة واضحة لمختلف أبعاد العدالة التنظيمية وكلا من الرضا الوظيفي والتزام تنظيمي. (Dustin, 2009, pp. 186-192) كما توصل (Joël et Emmanuel; 2011) إلى ما يتفق مع هذه النتائج الأخيرة؛ وهو أن للعدالة التوزيعية تأثير إيجابي على تحقيق الرضا الوظيفي؛ وأيضاً لها آثاراً إيجابية كبيرة على التدريب والتنقل (Joël & Emmanuel, 2011, p. 4).

وأن هناك علاقة ارتباط بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية؛ ومن خلال ذلك فإن مجال العدالة التعاملية هو أفضل مجال للتنبؤ بدرجة سلوك المواطنة التنظيمية. (حجاج، 2012، صفحة 105)، وأن أثر العدالة التنظيمية الإيجابي في سلوكيات المواطنة التنظيمية كان دالاً من خلال بعد العدالة التعاملية، أي إن العدالة التنظيمية تؤثر

إيجاباً ومعنوياً في سلوكيات المواطنة التنظيمية. وأن هذا التأثير للعدالة في سلوكيات المواطنة كان أشد عبر الرضا الوظيفي من خلال بعدي الإنجاز وتنوع المهام، (الدراجي و الربيعاوي، 2016، صفحة 308)، كما بينت نتائج دراسة ماهر علي الخزايعاً أن إحساس العاملين بالعدالة التوزيعية له دور كبير في التأثير على الانتماء العاطفي. حيث أن هناك ارتباطاً معنوياً إيجابياً بين العدالة التوزيعية والانتماء العاطفي (الخزايع، 2015، صفحة 483). إضافة إلى أنه وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي (بن دحو و مقدم، 2017، صفحة 207)

وكشفت نتائج الدراسة التي قام بها (جميل وعيسات، 2016) عن وجود تأثير إيجابي بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) على التمكين الإداري (جميل وعيسات، 2016، صفحة 322).

وقد وجد (Tayyaba et al, 2020) أن هناك تأثيراً إيجابياً للعدالة التنظيمية على سلوك العاملين، وساهمت مشاركة المعرفة في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك العاملين للمبتكر للعامل. (Tayyaba, Muhammad, & Syed, 2020, p. 117)

إذن تعتبر العدالة في المعاملة أداة إدارية فعالة عند التحول للتركيز على المعرفة في المنظمة، حيث يصبح الاعتماد على الابتكار وتوليد الأفكار نتيجة بناء الثقة فيما بين العاملين وبينهم وبين الإدارة مما ينعكس إيجابياً على أداء العاملين وتحقيق التعاون الإداري. (ديسلر، 2012، صفحة 362)

2- مفهوم انضباط العاملين:

2-1- تعريف انضباط العاملين

تعتبر كلمة "الانضباط" كلمة شائعة الاستخدام وذات مفهوم شامل، تستخدم في مختلف مجالات الحياة، لتعبر عن إتباع النظام والالتزام به. كما شاع إطلاق هذه الكلمة للإشارة إلى احترام الوقت وعدم التغيب. إلا أن انضباط العاملين في محيط العمل لا يقتصر على مجرد احترام الوقت.

يقصد بانضباط العاملين توافق سلوك الأفراد العاملين مع ضوابط ومقاييس السلوك المقبول والمحدد من قبل الإدارة؛ إضافة إلى السلوكيات المتعارف عليها في العمل. (عباس و علي، 1999، صفحة 319) يشير هذا التعريف إلى أن الانضباط يتحقق عندما تتطابق السلوكيات الأفراد في العمل مع السلوكيات التي تحددها الإدارة، حيث يفترض أن تحدد هذه السلوكيات من خلال اللوائح وأنظمة العمل؛ أو التي تحددها أعراف العمل.

وفقاً لـ Berdmend (2007). انضباط العمل هو موقف سلوكي فدايلاً لامتثال الجميع للقواعد والمعايير لكل من المنظمات المكتوبة وغير المكتوبة على أساس الوعد بالالتزام والتكيف مع القواعد التنظيمية. (Arifin & Nurmala, 2018, p. 54)

ومن جهة أخرى يعرف عبد الهادي (1997) عدم الانضباط بدلاً من تعريف الانضباط، بأنه "عدم التزام العاملين بالقواعد والقوانين واللوائح والتعليمات المكتوبة وقواعد السلوك غير المكتوبة" (عبد الهادي، 1997، صفحة 21)

ويرى (Opatha,2016) أن إدارة انضباط العاملين ضروري كأحد الأنشطة الإدارية الهامة؛
عملية منهجية للتحكم والتأثير على جميع العاملين في المنظمة للحفاظ على معايير السلوك كما أن تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية. وذلك اعتماداً على صياغة وتنفيذ نظاماً تأديبياً عادلاً لبناء السيطرة على السلوك البشري.
وحسبه يشمل مصطلح "الانضباط" مايلي: (Opatha, 2016, p. 774)
أولاً: أن يتصرّف العاملون وفقاً لعدو معايير السلوك المقبول؛
ثانياً: جعل العاملين يطيعون قواعد السلوك؛
ثالثاً: معاقبة العاملين عندما لا يطيعون قواعد السلوك؛
رابعاً: العمل الإداري الذي يشجع العاملين على امتثال للمعايير التنظيم؛
خامساً: شكلمنا شكلاً لا تدرى ببلوفر ضالقاتها التنظيمية.

2-2- أبعاد انضباط العاملين:

لقد كان لنظرية ماكجريجور (1960) أثرها في وضع بدائل التعامل مع المشاكل الانضباطية، ويمكننا تمييز ثلاثة أبعاد تشكل مداخل لتحقيق الانضباط وهي : البعد الإيجابي؛ البعد الوقائي والبعد التصحيحي.

2-2-1- البعد الإيجابي

يتضمن هذا البعد "الانضباط الذاتي" وهو قدرة الفرد على التحكم في سلوكه ومحاسبته لنفسه قبل أن يحاسبه غيره، والحرص على أداء دور هبر وحمنا الجدية والالتزام بالتقانيو الإخلاص، (نوفل، 2015، صفحة 14) وهو تجسيد لافتراض النظرية Y حيث يعتبر الفرد أن العمل مثلاً للعبو الراحة، وسوف يمارس الناس التوجيه الذاتي للتزامل بالأهداف والقواعد؛ ودور الإدارة هنا هو تطوير الإمكانات لدى العاملين ومساعدتهم على إطلاق إمكاناتهم نحو الأهداف المشتركة.
فالرقابة الذاتية تتخلل لدى الفرد سلوكاً يتفهمه قواعد أخلاقية ومعايير معينة بالشكل الذي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة. (الحيدان، 2013، صفحة 13) كما تساعد العاملين على ضبط سلوكياتهم، فيبتعدون عن كل سلوك كمدان أو سلوك منحرف، و تؤكد علينا الإنسان مسئولاً عن أفعاله أمام نفسه، وليس خوفنا من الرقابة الإدارية (الحيدان، 2013، صفحة 15).

2-2-2- البعد الوقائي:

ويستند هذا البعد إلى فكرة أساسية هي أن أحسن طريقة لتحقيق الانضباط هي بناء مناخ وقائي يقي الموظفين من ارتكاب المخالفات، وبالتالي يجنبهم توقيع إجراءات تأديبية ضدهم؛ ويتم إيجاد هذا المناخ من خلال ترشيد وتنمية جميع السياسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، وتحسين ظروف العمل، إضافة إلى البحث عن أسباب عدم الانضباط والقضاء عليها. (السالم و حرشوش، 1991، صفحة 201)

إن توفير جو العمل المناسب من شأنه رفع حماس العاملين وإقبالهم على العمل، ويضمن استجابتهم للتعليمات الإدارية؛ ومن الممارسات الإدارية التي تساعد على تنمية مناخ وقائي نذكر: (بن عبيد، 2006، صفحة 67)

- إيجاد نوع من التلاؤم بين العامل والوظيفة من خلال نظام توظيف فعال؛
- الاهتمام بتوجيه العاملين وتدريبهم؛
- التحديد الواضح للسلوك الوظيفي السليم، وقواعد ومعايير الاداء وضمان علم العاملين بها.

يرتكز هذا البعد على نضج القيادة الإدارية، واعترافها بمسئوليتها في خلق الأسباب التي تدفع العاملين إلى ارتكاب المخالفات، فالسلوك المنحرف قد لا يكون سببه الموظف دائماً؛ وإنما قد تكون هناك أسباب أخرى خارجة عن سيطرته. (السالم و حرحوش، 1991، صفحة 202)

2-2-3- البعد التصحيحي

يمثل هذا البعد المدخل التأديبي أو مدخل الانضباط السلبي، وقد جسده المدرسة التقليدية في الإدارة؛ فحسب النظرية X يكره الأفراد العمل وسوف يتجنبون هكلاً ما أمكن ذلك، لذلك يجب إجبارهم بالعقاب من أجل جعلهم يحققون الأهداف التنظيمية والخضوع لقواعد ومعايير العمل. حيث يعتمد على توقيع العقاب كحافز سلبي في مواجهة المشاكل الانضباطية، والعقاب هو أي ناتج غير سار أو غير مرغوب فيه يتبع السلوك. (حسن، 1999، صفحة 90) وتشير الكثير من الدراسات إلى أن استخدام العقاب كحافز سلبي قد يحقق أهدافه، ولكن على المدى القصير فقط. (سعيد، 1994، صفحة 361) بحيث سرعان ما يفقد الأفراد استجابتهم لهذا الحافز السلبي و يبدوون في التعبير عن رفضهم وعدم ارتياحهم. لذلك يجب أن يوجه العقاب إلى السلوك وليس إلى العامل ويجب ألا يتم اتخاذ الإجراءات التأديبية بشكل عشوائي. (Ras, Said, & Muh, 2016, p. 3)

2-3- أهمية انضباط العاملين

لقد أصبح سلوك عدم الانضباط يجدها اهتماماً متزايداً بين الباحثين؛ وهذا بعد أن كان الاهتمام منصباً على دراسة سلوكيات الاداء المرغوب، ويعود سبب هذا الاهتمام إلى الانتشار المتزايد للمشاكل الانضباطية في مواقع العمل؛ فضلاً عن التكاليف الباهضة الناتجة عن ممارسة هذه السلوكيات (العطوي، 2011، صفحة 180). وقد أبرزت الدراسات السابقة أهمية انضباط العاملين، فتناولته كمتغير مستقل يؤثر على العناصر التنظيمية؛ وأخرى اعتبرته متغيراً تابعاً يمثل نتيجة سلوكية للعوامل التنظيمية المختلفة.

ويمكن أن تتجلى فائدة انضباط العمل بالنسبة للمنظمة وللعمال في الحفاظ على النظام والالتزام بالسلوكيات المطلوبة، وتحقيق النتائج المستهدفة؛ كما

أن العامل ليس يحصلون على عمل ملائم يزيد من الروح المعنوية في أداء الوظائف (Thaief, Baharuddin, & Priyono, 2015, p. 24). كما

يمكن أن يساهم مستوى انضباط العاملين بالمنظمة في تحقيق الأهداف المحددة؛ فمن خلال طاعة المعايير في المنظمات يمكن أن التأثير على الفاعلية التنظيمية والإنتاجية. (Arifin & Nurmala,

(54, p. 2018). هذا وقد توصل (نوفل، 2015) الى وجود علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي (نوفل، 2015، صفحة 115). كما أن الانضباط عملت تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي. (Anwar & Tinton, 2015, p. 318)؛ وقد أكد ذلك (Arifin & Nurmala, 2018) حيث استنتج أن القيادة التحويلية والرضا الوظيفي والانضباط لها علاقة قوية مع الالتزام التنظيمي والأداء. حيث يتوسط الالتزام التنظيمي علاقة الوساطة الجزئية بين القيادة التحويلية والانضباط مع الرضا الوظيفي والأداء (Arifin & Nurmala, 2018, p. 52). من ناحية أخرى؛ أبرزت دراسة عبد الرضا (2019) أن الانضباط متغيراً تابعاً للالتزام التنظيمي؛ حيث حقق الالتزام التنظيمي صفة متغيراً تفسيرياً تقدمياً قدرته على التأثير في انضباط العاملين. (عبد الرضا، 2019، صفحة 151). وقد وجد بن عبيد (2006) أن هناك زيادة في المشاكل الانضباطية لدى فئات العاملين الذين لا يتمتعون برضا وظيفي عالي؛ مما يترجم وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي وانضباط العاملين. (بن عبيد، 2006، صفحة 144) وأشار النتائج فيدراسة (Endang et al, 2013) (البأنانضباط العاملين تأثر بكفاءة الموارد البشرية، والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي؛ وقد يكونان مستويين معينين كفاءة الفرد قد يؤثر أيضاً على امتثالها وإتباع إرشادات المنظمة. وأن الأفراد الملتزمون المخلصون للمنظمة يكونون أكثر انضباطاً في مكان العمل؛ ويسعون إلى تجنب أي إجراء قد تكون ضد التنظيم الذي تحددها المنظمة. وأيضاً كلما أصبح العاملون أكثر رضا عن العمل، سيكونون أكثر حماساً في أداء أهداف المنظمة؛ فالرضا الوظيفي هو موقف عاطفي للأفراد يجعلهم يهتمون بوظائفهم، ومن ثم يتجلبفوا الانضباط الأخلاقي وأداء العمل. (Endang, Umar, & Armanu, 2013, p. 140) كما وجد (بيومي، 2019) أن هناك علاقة بين عناصر تخطيط المسار الوظيفي (التدريب؛ الحوافز؛ مشاركة العاملين وتقييم الاداء) و الانضباط الوظيفي بدرجات متفاوتة؛ فكلما زاد الاعتماد على تخطيط المسار الوظيفي كلما زاد انضباط العاملين، حيث كان التدريب أكثر هذه العناصر تأثيراً على الانضباط. (بيومي، 2019، صفحة 36) وفي ضوء أهمية كلا من العدالة التنظيمية وانضباط العاملين تهدف دراستنا الحالية الى البحث في علاقة مباشرة بين هذين المتغيرين بافتراض العدالة التنظيمية متغيراً مستقلاً وانضباط العاملين متغيراً تابعاً.

4- الدراسة التطبيقية

4-1- منهجية الدراسة وأداة الدراسة:

-منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي في الجزء النظري ومنهج البحث الميداني لاستطلاع آراء أفراد العينة المبحوثة ودراساتها، مما يساعد على فهم العلاقات الموجودة بين العدالة التنظيمية والانضباط لدى الموظفين في المؤسسة، وهذا يُمكن من الوصول الى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع المعيش المدروس. -مجتمع وعينة الدراسة: استهدفت الدراسة كافة العاملين بمستشفى ابن سينا بأدرار المقدر عددهم ب عامل وعاملة بمختلف أصنافهم ورتبهم. وقد تم اختيار عينة عشوائية؛ إذ تم توزيع

150 استبيانته ليتم استرجاع 118 استبيانته بنسبة 78.66%، غير أنه تم استبعاد 9 استبيانات غير صالحة للدراسة، ليصبح عدد الاستبيانات المدروسة 109 استبيانته بنسبة 72.66%، وهي نسبة معتبرة مقبولة لأغراض الدراسة.

الجدول 01: عدد الاستبيانات الموزعة والمدرسة

النسبة %	العدد	الاستبانة
100%	150	مجموع الاستبيانات الموزعة
78.66%	118	عدد الاستبيانات المسترجعة
21.33%	32	عدد الاستبيانات الضائعة
6%	9	عدد الاستبيانات المقصية غير صالحة للدراسة
72.66%	109	عدد الاستبيانات المدروسة

المصدر: من إعداد الباحثين

- أداة الدراسة: لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة تم تصميم استبيانته من خلال الاطلاع على الإطار النظري الخاص بالعدالة التنظيمية والانضباط والاستبيانات المستخدمة في الدراسات السابقة، ويهدف الباحثان من خلالها قياس التأثيرات المحتملة للعدالة التنظيمية وأبعادها في الانضباط لدى عمال المؤسسة الاستشفائية بن سينا بأدرار، وفيما يلي توضيح لأجزاء أداة الدراسة:

✓ الجزء الأول: يتضمن المعلومات الشخصية والوظيفية عن المستجوب وهي: الجنس، العمر، السلك الوظيفي، الخبرة.

✓ الجزء الثاني: يمثل المتغير المستقل وهو العدالة التنظيمية، ويتشكل من الأبعاد التالية: العدالة التوزيعية (06 فقرات)، العدالة الإجرائية (06 فقرات)، والعدالة التعاملية (06 فقرات).

✓ الجزء الثالث: يتضمن المتغير التابع وهو انضباط العاملين، ويتشكل من ثلاثة مداخل وهي: المدخل الإيجابي (09 فقرات)، المدخل الوقائي (08 فقرات) ثم المدخل التصحيحي (07 فقرات).

وقد اعتمدنا على مقياس ليكرت الخماسي في حساب أوزان الفقرات والذي يتضمن:

- (5: أوافق بشدة، 4: أوافق، 3: غير متأكد، 2: لا أوافق، 1: لا أوافق بشدة).
- صدق أداة الدراسة: تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من الأساتذة بالجامعة للتحقق من مدى صدق محتوى فقراتها؛ إذ وافق المحكمون على جل فقراتها، وتم إجراء بعض التعديلات المطلوبة التي اقترحت من قبلهم لتكون أكثر فهماً وإدراكاً للمستجوب.
- ثبات أداة الدراسة: تم استخراج معامل الثبات (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي لكل متغير بجميع أبعاده، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

الجدول 02 : يوضح معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاوَر الدراسة.

المحور	المتغير	عنوان المحور	عدد العبارات	معامل ألفا
--------	---------	--------------	--------------	------------

0.854	0.744	06	العدالة التوزيعية	العدالة التنظيمية	الثاني
	0.728	06	العدالة الإجرائية		
	0.732	06	العدالة التعاملية		
0.838	0.770	09	المدخل الايجابي	انضباط العاملين	الثالث
	0.841	08	المخل الوقائي		
	0.738	07	المدخل التصحيحي		
0.892		42	الاستبيان ككل		

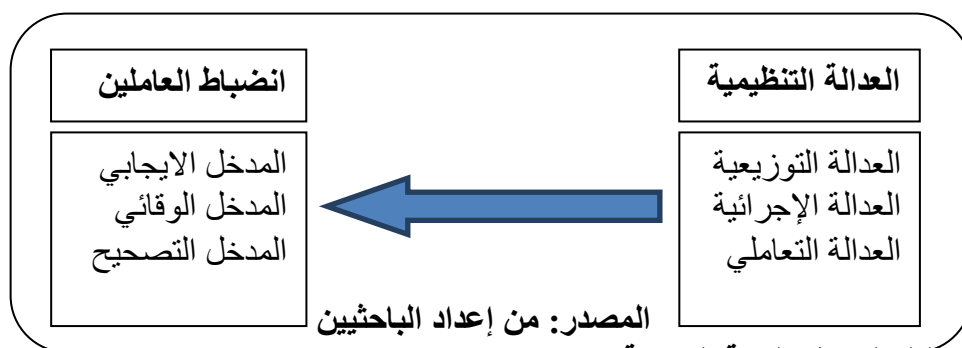
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 23

يتبين من خلال الجدول السابق أن معاملات الثبات لجميع متغيرات وأبعاد الدراسة مرتفعة أكبر من 0.70 وهي قيم جيدة؛ مما يوفر توفر درجة كبيرة من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وبالتالي مصداقية في الإجابات، لذا يمكن الاعتماد على الاستبانة في التحليل الإحصائي للدراسة وتعميم النتائج على أفراد المجتمع.

-نموذج الدراسة:

يتمثل المتغير المستقل في دراستنا وهو العدالة التنظيمية بأبعاده: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية. أما المتغير التابع والمعتمد وهو انضباط العاملين بالمدخل التالية: المدخل الإيجابي، المدخل الوقائي والمدخل التصحيحي. يمكن توضيح نموذج الدراسة في الشكل الموالي.

الشكل 01 : نموذج الدراسة



2-4 - التحليل الوصفي لعينة الدراسة:

- التوزيع حسب الجنس:

الجدول 03: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

البيان	ذكور	اناث	الاجمالي
العدد	39	70	109
النسبة	%35.8	%64.2	100%

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS 23

يتبين من الجدول أعلاه أن نسبة الإناث بقطاع الصحة عالية تقارب 65% من أفراد العينة المبحوثة؛ في حين نسبة الذكور 35% وهو أمر واقعي مع طبيعة النشاط في المؤسسة الاستشفائية عكس باقي مكونات الإدارة العمومية.

- التوزيع حسب العمر:

الجدول 04: توزيع أفراد العينة حسب العمر.

العمر	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 40 سنة	من 40 إلى 50 سنة	أكبر من 50	المجموع
العدد	40	39	22	8	109
النسبة	36.7%	35.8%	20.2%	7.3%	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم أقل من 40 سنة، والتي بلغت نسبتهم (72.5%) من إجمالي أفراد العينة المدروسة مما يوضح التواجد المعترف لفئة الشباب في هذا القطاع، كما يلاحظ أيضاً أن أقل عدد أفراد العينة أعمارهم تفوق 50 سنة بنسبة تقدر بـ (8%)؛ إذ تكون هذه الفئة على أبواب التقاعد إذا ما توفرت فيهم الشروط لذلك.

- التوزيع حسب السلك الوظيفي:

الجدول 05: توزيع أفراد العينة حسب السلك الوظيفي

البيان	سلك الأطباء	سلك شيه طبي	السلك التقني	المجموع
العدد	25	62	22	109
النسبة	22.9%	56.9%	20.2%	100%

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS23

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن ما يفوق نصف العينة هم من سلك شيه الطبي بعدد 62 من 109 وهو ما يتطلبه العمل في القطاع الصحي، إذ يتم الاعتماد عليهم بشكل كبير في تقديم الخدمات الطبية؛ ويليه فئة سلك الأطباء بنسبة (22.9%)، وفئة التقنيين بنسبة 22%. وهذا ما يدعم مصداقية عينة الدراسة وقدرتها على تمثيل خصائص مجتمع الدراسة.

- التوزيع حسب الخبرة:

الجدول 06: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

البيان	أقل من 05 سنوات	من 5 إلى 15 سنة	أكثر من 15 سنة	المجموع
العدد	35	51	23	109
النسبة	32.1%	46.8%	21.1%	100%

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS23

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن ما يفوق 45% من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة معتبرة أي بين 5-15 سنة؛ مما قد يساعد على إدراك مفهوم العدالة التنظيمية ودورها في انضباط العاملين، ويليهم فئة أقل من 5 سنوات بنسبة (32.1%)، ثم فئة الأكثر خبرة بنسبة 21.1%.

2-1- التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة: أولاً: متغير العدالة التنظيمية

يبين الجدول رقم (06) مستوى الإدراك لدى العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية في مستشفى بن سينا بأدرار، والذي جاء بدرجة متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الكلي (2.71) بانحراف معياري (0.640)، كما جاء بعد العدالة التوزيعية في أول الترتيب لهذه الأبعاد الثلاثة، بمتوسط (3.02) وانحراف معياري مرتفع (0.834) الذي يشير إلى التباين بين متوسطات الفقرات التي تشكل بعد العدالة التوزيعية، وتعزى النتيجة إلى عدم وجود عدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين وكذا في توزيع الحوافز بين العاملين. (انظر الملحق) الجدول 07: نتائج التحليل الوصفي المتعلقة بأدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية

الرقم	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى حسب المتوسط*
1	العدالة التوزيعية	3.0245	0.834	1	متوسط
2	العدالة الاجرائية	2.651	0.741	2	متوسط
3	العدالة التعاملية	2.464	0.770	3	منخفض
	الإجمالي لمتغير العدالة التنظيمية	2.713	0.640		متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

وقد احتل بعد العدالة الإجرائية المرتبة الثانية بمتوسط (2.65) بانحراف معياري (0.74) وتعزى هذه النتيجة (الموافقة بدرجة متوسطة) إلى ضعف الموافقة على إشراك الموظفين في القرارات المتعلقة بالعمل. أما متوسط بُعد العدالة التعاملية فقد قدر بـ 2.46 بانحراف معياري قدره (0.770)، ويرجع هذا الانخفاض لعدم وجود الشفافية والوضوح في تعامل الرئيس مع العاملين.

جاءت تصورات العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية بدرجة متوسطة، كونها واسعة الامتداد في الإدراك، الأمر الذي جعل أفراد العينة المدروسة يفضلون حالة عدم التأكد.

ثانياً: متغير انضباط العاملين

يبين الجدول رقم () أن المتوسط الحسابي لمستوى انضباط العاملين في مستشفى بن سينا بأدرار جاء بدرجة متوسطة؛ إذ قدر بـ (3.45) بانحراف معياري (0.512)؛ وقد احتل

* من 1-2.49 منخفض، من 2.5-3.49: متوسط، أكثر من 3.5 مرتفع.

المدخل الإيجابي المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، بمتوسط 4.176 وانحراف معياري 0.514، وقد احتلت الفقرة (اتعامل مع زملائي بروح فريق العمل الذي يسوده الاحترام) المرتبة الأولى بمتوسط بلغ 4.32 وتباين حول المتوسط بانحراف معياري 0.971، والفقرة التي تشير الى الحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية المرتبة الأخيرة بموافقة بدرجة مرتفعة نسبيا (3.90) وهو امر واقعي في المؤسسات الحكومية؛ إذ يؤثر عدم التحاق العاملين في الوقت المحدد على انضباطهم. ويحتل المدخل التصحيحي المرتبة الثانية بمتوسط 3.04، إذ نجد جل فقراته لم تحظى بدرجة موافقة. ويعزى هذا لعدم توفر الوسائل والإمكانيات اللازمة لأداء العمل، كما أنه لا يوجد حوافز مادية للعاملين الأكثر انضباطا في العمل.

جدول 8 : نتائج التحليل الوصفي المتعلقة بادراك العاملين لمداخل الانضباط

الرقم	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى حسب المتوسط*
1	المدخل الإيجابي	4.176	0.514	1	مرتفع
2	المدخل التصحيحي	3.041	0.765	2	متوسط
3	المدخل الوقائي	3.000	0.855	3	متوسط
	انضباط العاملين	3.453	0.512		متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

تأتي فقرات المدخل الوقائي بدرجة موافقة متوسطة وضعيفة؛ إذ لم يؤكد لنا العاملين حرص المستشفى على تسجيل السلوكيات غير المقبولة للعاملين والإجراءات اللازمة التي تساهم في الانضباط السلبي على الأقل.

يظهر الجدول تصورات المبحوثين لمداخل انضباط العاملين جاءت بدرجة موافقة متوسطة وفقا لمقياس الدراسة؛ مما يدل على حالة عدم التأكد للعاملين لعامل الانضباط داخل مستشفى بن سينا ادرار.

3-4-اختبار الفرضيات:

- الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التوزيعية وانضباط العاملين في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار.

الجدول 09: نتائج تحليل التباين لاختبار الأثر لمتغير العدالة التوزيعية على انضباط العاملين.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	معامل الارتباط r	معامل التحديد R	مستوى دلالة F
الانحدار	12.83	1	12.83	88.53	0.673	0.453	0.000
البواقي	15.50	107	0.145				

* من 1-2.49 منخفض، من 2.5-3.49: متوسط، أكثر من 3.5 مرتفع.

					108	28.33	المجموع
--	--	--	--	--	-----	-------	---------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

تشير معطيات الجدول رقم (09) الى أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة 0.05؛ مما يعني رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة القائلة بوجود تأثير للعدالة التوزيعية على انضباط العاملين، ويعزز ذلك ارتباط المتغيرين ($r=0.673$) والقدرة التفسيرية التي بلغت (45.3%).

- الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة الإجرائية وانضباط العاملين في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار.

الجدول 10: نتائج تحليل التباين لاختبار الأثر لمتغير العدالة الإجرائية على انضباط العاملين.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	معامل الارتباط r	معامل التحديد R	مستوى دلالة F
الانحدار	3.73	1	3.73	16.22	0.363	0.132	0.000
البواقي	24.60	107	0.23				
المجموع	28.33	108					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

تدل نتائج الجدول $F=16.22$ و $prob=0.000$ على رفض الفرضية العدمية (الثانية) وقبول الفرضية البديلة لها والتي تؤكد وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمتغير العدالة الإجرائية على انضباط العاملين رغم الارتباط الضعيف بين المتغيرين. كما أن التغير في العدالة الإجرائية يفسر 13.2% من التغير الحاصل انضباط العاملين.

- الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التفاعلية وانضباط العاملين في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار.

الجدول 11: نتائج تحليل التباين لاختبار الأثر لمتغير العدالة التفاعلية على انضباط العاملين.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	معامل الارتباط r	معامل التحديد R	مستوى دلالة F
الانحدار	1.08	1	1.08	4.25	0.196	0.038	0.041
البواقي	27.25	107	0.255				
المجموع	28.33	108					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

من خلال الجدول يمكن القول أنه يوجد تأثير معنوي عند مستوى 5% للعدالة التفاعلية على انضباط العاملين ولا يوجد تأثير عند مستوى دلالة 1% مما ضعف التأثير لبعد العدالة التفاعلية على انضباط الموظفين بالمستشفى.

- الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين ابعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية) وبين مداخل

انضباط العاملين (المدخل الايجابي، المدخل الوقائي والمدخل التصحيحي) في مستشفى ابن سينا بمدينة ادرار.

الجدول 12: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر العدالة التنظيمية على انضباط العاملين.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	معامل الارتباط r	معامل التحديد R	مستوى دلالة F
الانحدار	13.02	3	4.34	29.76	0.678	0.460	0.000
البواقي	15.31	107	0.146				
المجموع	28.33	108					
تحليل المعاملات							
النموذج	المعاملات	الخطأ المعياري		قيمة t		الدلالة المعنوية	
الحد الثابت	2.23	0.161		13.87		0.000	
العدالة التوزيعية	0.410	0.052		7.955		0.000	
العدالة الاجرائية	0.058	0.070		0.825		0.411	
العدالة التعاملية	-0.70	0.062		-1.12		0.262	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة إحصائية فيشر F بلغت 29.76 وهي أكبر من القيمة الجدولية وبمستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05. ومن خلال قيم المعاملات الواردة في الجدول رقم (12) يتبين أن للعدالة التوزيعية تأثير موجب معنوي على انضباط العاملين. في حين لم يكن للعدالة الإجرائية تأثير ذي دلالة إحصائية (غير معنوي) قيمة t المحسوبة أقل من القيمة الجدولة وبمستوى معنوية بلغ (0.41) وهو أكبر من 0.05، وعليه قبول الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود تأثير للعدالة الإجرائية على انضباط العاملين بالمستشفى، وأيضاً جاء للعدالة التعاملية تأثير سالب غير معنوي، مستوى المعنوية بلغ (0.262) وهو أكبر من 0.05، مما يعني قبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التعاملية على انضباط العاملين.

5. خاتمة:

من خلال العرض النظري والدراسة التطبيقية في هذا البحث يتضح أن مفاهيم العدالة التنظيمية وانضباط العاملين مازالت لم تحظ بالاتفاق بين الدارسين، لتبقى تشكل مجالا دائما للبحث، وان تحقيق العدالة التنظيمية من شأنه التقليل من مظاهر عدم الانضباط لدى العاملين، حيث أن الدراسة توصلت الى النتائج لتالية:

- أن للعدالة التوزيعية تأثير موجب معنوي على انضباط أفراد العينة المدروسة.

- انه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية على انضباط العاملين.
- عدم وجود تأثير للعدالة الإجرائية على انضباط العاملين بالمستشفى.
- إن هذه النتائج تبرز أهمية اعتماد معايير موضوعية لتوزيع موارد المؤسسة أو عوائد العمل، واعتماد نظام حوافز فعال يرتبط بالأداء، ويستجيب لتوقعات العاملين من العمل.

6- قائمة المراجع

- باللغة العربية:
- احمد بجاج. (2018). واقع العدالة التنظيمية بالإدارة المحلية من وجهة نظر إطارات ولاية ورقلة الجزائر. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 10 (1)، 855-870.
- احمد جميل، و فاطيمة الزهرة عيسات. (2016). العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة. (جامعة الجزائر 3، المحرر) المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية (07)، 324-303.
- احمد محمد عبد الهادي. (1997). الانحراف الإداري في الدول النامية. الاسكندرية، مصر: مركز الإسكندرية للكتاب.
- أميرة محمد رفعت حواس. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية(رسالة ماجستير). كلية التجارة، مصر: جامعة القاهرة.
- ثامر بن مساعد الشلهوب. (2011). مستويات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالسلوكيات المدانة: دراسة مطبقة على وحدات الحرس الوطني بالرياض(رسالة ماجستير، غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- حياة سرير الحرتسي. (2017). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (جامعة زيان عاشور الجلفة، المحرر) مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، 3 (2).
- خليل جعفر حجاج. (2012). دور العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. مجلة تنمية الراقيين ، 34 (110)، 105-138.
- راوية حسن. (1999). السلوك في المنظمات. مصر: الدار الجامعية.
- رجب حسنين محمد رفاعي. (2009). تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستويات الصراع وأساليب إدارته. (منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المحرر) مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- سمية بن دحو، و سهيل مقدم. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهرا. (جامعة وهران 2، المحرر) مجلة التنمية البشرية (07)، 240-207.
- صالح عودة سعيد. (1994). إدارة الأفراد. طرابلس، ليبيا: منشورات الجامعة المفتوحة.
- عامر عبد الكريم الذبحاوي، و سناء عبد الكريم الذبحاوي. (2018). العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة. مجلة مركز دراسات الكوفة (49)، 237-211.
- عامر علي العطوي. (2011). العدالة التنظيمية والدمج التنظيمي ودورهما في تقليل سلوك العمل المنحرف دراسة تطبيقية في معمل سممت المثني. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، 7 (21)، 167-187.

- عبد الباسط بن عبيد. (2006). دور الرضى الوظيفي في انضباط الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية دراسة حالة: مستشفى بشير بن ناصر بسكرة (رسالة ماجستير، غير منشورة). بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر: جامعة يسكرة.
- كمال راتب نوفل. (2015). أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة (رسالة ماجستير، غير منشورة). الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- ماهر علي الخزاعي. (2015). دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة دارسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، 37 (1)، 483-503.
- محمد الطعمانة، و احلام رجب الشاوي. (2011). مستوى ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في وزارة التخطيط والتعاون الانمائي بالعراق. (المنظمة العربية للتنمية الادارية، المحرر مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- محمد إمام بيومي. (2019). تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي: دراسة ميدانية مقارنة بين شركات الغزل والنسيج المصرية وشركات الغزل والنسيج الأجنبية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، 10 (01)، 60-36.
- مؤيد سعيد السالم، و عادل صالح حروحوش. (1991). إدارة الموارد البشرية. بغداد، العراق: ديوان العلوم للطباعة.

- باللغة الأجنبية:

- Anwar, P. M., & Tinton, R. O. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). 3 (8), 318-328.
- Arifin, A. H., & Nurmala, S. (2018). The relationship of job satisfaction,transformational leadership, and work discipline on performance employee with organizational commitment as intervening variable of administration staffs at state malikussaleh university. *Indonesian Journal of Educational Review*, 5 (1), 52-67.
- Choi, S. (2011). Organizational Justice and Employee Work Attitudes: The Federal Case. *The American Review of Public Administration*, 41 (2), 185–204.
- Dustin, T. (2009, December). Perceptions of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment in intercollegiate athletics : a study of NCAA men's sport coaches,(Doctor of Philosophy). USA: University of Louisville.
- Joël, M., & Emmanuel, D. (2011). Les relations entre la justice organisationnelle, l'employabilité, la satisfaction et l'engagement organisationnel des salariés, 2011, vol 4. *Revue de gestion des ressources humaines*, 4 (82), 46-62.
- Opatha, H. H. (2016). *Human Resource Management: Personnel*.(U. o. Colombo, Ed.) Department of HRM, Faculty of Management Studies and Commerce, Sri Lanka: Published By Sharp Graphic House.
- Ras, N., Said, S., & Muh, N. H. (2016). Re-examining the job satisfaction–job performance link: An Investigation on the Relationship Among employees' competencies, work discipline and organizational commitment. *Journal of Research in Business and Management* , 4 (9), 01-07.

- Tayyaba, A. S., Muhammad, J. H., & Syed, T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5 (2), 117-129.