

مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

-دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس باتنة-

Nurses' level of organitional justice in the light of some demographic variables

-A field study at the Public Hospital of N'gaous Batna-

فلة عيساوي

مخبر تحليل العمل والدراسات الأروغونية

جامعة باجي مختار عنابة الجزائر

fella.aissaoui@univ-annaba.dz

صابر فرحي*

مخبر علم النفس المرضي وعلم النفس العصبي

جامعة محمد لىن دباغين سطيف 2 الجزائر

sa.farhi@univ-setif2.dz

تاريخ القبول : 2024/4/18

تاريخ الاستلام: 2024/02/14

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضى المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس، وكذلك الكشف عن دلالة الفروق في مستوى العدالة لديهم باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (الجنس، السن، والأقدمية في المنصب)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق استبيان العدالة التنظيمية على عينة مكونة من 40 ممرضا وممرضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية: وجود مستوى متوسط من العدالة التنظيمية لدى الممرضين، عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، السن، والأقدمية في المنصب).

الكلمات المفتاحية:

العدالة التنظيمية: العدالة التوزيعية: العدالة الإجرائية: العدالة التفاعلية: الممرضين.

Abstract:

The recent study aims to know the level of the organizationl justice among the nurses of the Public Hospital of N'gaous, as well as to know the importance significance of différences in the level of justice for them including their different demographic variables (sex ,age and position seniority).To acheive the objectives of this study, we used the descriptive method.The organizationl justice questionnaire was applied on a sample of 40 nurses who were selected in a simple random way.The results of the study were as the following :Nurses have an average level of organizationl justice .There are no statistical significant différences in nurses level of organizationl justice depending on their demographic variables. (sex , age and position seniority)

Keywords :

Organizationl justice ; distributive justice ; procedural justice ; interactional justice ; nurses.

مقدمة اشكالية:

يعتبر العنصر البشري أهم مورد في المنظمات، والأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها خاصة في المنظمات ذات الطابع الخدماتي؛ إذ يعد دعامة أساسية في نجاحها أو تراجعها في ظل بيئة تتسم بالتنافسية الشديدة، مما يستوجب من هذه المنظمات مزيد اهتمام بأفرادها وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل مناسبة ومحفزة خاصة فيما يتعلق بتحقيق مبادئ العدالة التنظيمية بين أفرادها.

لقد استحوذت العدالة التنظيمية على اهتمام الباحثين في عديد التخصصات باعتبارها أحد العوامل المساهمة في الاستقرار الوظيفي ببيئة العمل، فهي تؤثر تأثيرا مباشرا على أداء الأفراد والمنظمات معا، وترسم طبيعة وحدود العلاقات بين الأفراد والمنظمات المنتمين لها من خلال المقارنات التي يجريها الأفراد فيما بينهم من جهة، ومدى إدراكهم للعدالة داخل المنظمة مع ما يبذلونه من جهود (مدخلات) وما يحصلون عليه من نتائج (مخرجات) من جهة أخرى. (فرطاس، نحوي، 2018)، والفرد العامل في عملية تقييمية مستمرة لعدالة المخرجات (أجور، مكافآت، مردودية...)، الإجراءات التنظيمية المطبقة عليه من قبل الإدارة، وكذا نوعية المعاملة الشخصية التي يتلقاها من قبل المسؤولين، وهذا ما ينعكس إيجابا أو سلبا على سلوكه وأدائه؛ وبالتالي فإن حرص الإدارة على تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية بين أفرادها كفيل بأن يوفر مناخا تنظيميا مشجعا على العمل، ومعرزا للتقييم التنظيمية فلقد أكدت الدراسات أن العدالة التنظيمية ترتبط ارتباطا إيجابيا بالعديد من المتغيرات التنظيمية كالالتزام التنظيمي (عليان، 2016)، الرضا الوظيفي (زبير، خلادي، 2023)، الاستغراق الوظيفي (النجار، 2017)، والثقة التنظيمية (الزهيري، 2018).

وبناء على ذلك نجد من الضروري أن يحظى العنصر البشري بمستويات عالية من العدالة التنظيمية في المنظمات من أجل تقديم أفضل مستويات من الأداء الوظيفي، ومن أبرز تلك المنظمات المؤسسات العمومية الاستشفائية باعتبار الدور الكبير الذي تلعبه هذه المؤسسات في تقديم الخدمات الصحية لأفراد المجتمع، أين جاءت جائحة كورونا عام (2019) لتؤكد على ضرورة الاهتمام بالعاملين في القطاع الصحي خاصة فئة المرضين منهم باعتبارهم خط الدفاع الأول في المجال الصحي، ودورهم المحوري في الصحة عموما والجائحات خصوصا.

إن طبيعة مهنة التمريض وخصوصياتها تجعلها من المهن الشاقة والمعقدة نظرا لكونها تتصدى لمسؤولية تقديم الخدمات الصحية للمرضى بشكل مباشر ويومي. (منيغد وآخرون، 2023)، فالمرضى أثناء أداء مهامهم معرضون لعديد الضغوط النفسية والتنظيمية في بيئة العمل وذلك راجع أساسا

لمتطلبات وظيفتهم والإجهد الذي يصاحب عملهم.(سعادنة، صوالح، 2017)، مما يجعلهم أكثر حاجة إلى التقدير والدعم المعنوي والمادي من قبل الإدارة عبر تعزيز قيم ومبادئ العدالة التنظيمية بشقيها التنظيمي والإنساني مما يجعل المرضين أكثر توافقاً مع عملهم وانخراطاً فيه.

مما سبق ذكره، ونظراً لأهمية متغير العدالة التنظيمية في توجيه السلوك التنظيمي للعنصر البشري، وللاطلاع ميدانياً على واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات العمومية الاستشفائية جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى المرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس_باتنة_ في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية من خلال الإجابة على جملة التساؤلات التالية:

- ما مستوى العدالة التنظيمية لدى مرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى مرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى لمتغير للجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى مرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى مرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى لمتغير الأقدمية في المنصب؟

1. فرضيات الدراسة:

تنطلق دراستنا من الفرضيات التالية:

- مستوى العدالة التنظيمية لدى مرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية بين مرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى إلى متغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية بين مرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى إلى متغير السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية بين مرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى إلى متغير الأقدمية في المنصب.

2. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى ممرضى المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس.
- الوقوف على دلالة الفروق في مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضى المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس باختلاف متغيراتهم الديموغرافية: الجنس، السن والأقدمية في المنصب.

3. أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله فهي تسلط الضوء على ظاهرة تنظيمية هامة وهي العدالة التنظيمية التي تعتبر من المتغيرات الإدارية المحورية في ميدان السلوك التنظيمي التي تعزز السلوكيات التنظيمية الإيجابية في أوساط العاملين مثل: سلوكيات الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي،...إلخ، وتساهم في الحد والتقليل من السلوكيات التنظيمية السلبية في بيئة العمل كالإغتراب الوظيفي، الانسحاب النفسي والجسدي من العمل،...إلخ.
- لفت الانتباه إلى الدور المهم التي يؤديه الممرضون في المؤسسات العمومية الاستشفائية من خلال سعيهم لتقديم خدمة صحية ذات جودة، وضرورة دعمهم بتوفير مناخ تنظيمي عادل ومشجع على العمل.
- تقديم اقتراحات وحلول تعمل على تعزيز مبادئ العدالة التنظيمية في أوساط الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية انطلاقاً من ميدان الدراسة.

4. مصطلحات الدراسة الإجرائية:

العدالة التنظيمية: مدى شعور المرضى بتحقيق الانصاف في النواحي التنظيمية (توزيع للعوائد وتطبيق للإجراءات)، والنواحي الإنسانية(المعاملة الجيدة)، ويعبر عنها بالدرجات التي يحصل عليها ممرضى المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس من خلال إجاباتهم على استبيان العدالة التنظيمية المطبق.

العدالة التوزيعية: هي ما يدركه الممرضون بخصوص توزيع المخرجات، ويعبر عنها بالدرجات التي يحصل عليها ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس من خلال إجاباتهم على بنود محور العدالة التوزيعية.

العدالة الإجرائية: هي انعكاس لإدراك الممرضين لعدالة الإجراءات المطبقة، ويعبر عنها بالدرجات التي يحصل عليها ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس من خلال إجاباتهم على بنود محور العدالة الإجرائية.

العدالة التفاعلية: هي مدى شعور الممرضين بأنهم يعاملون باحترام وتقدير، ويعبر عنها بالدرجات التي يحصل عليها ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس من خلال إجاباتهم على بنود محور العدالة التفاعلية.

5. الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية من زوايا متعددة، وفيما يلي عرض لمجموعة من الدراسات السابقة التي تم اختيارها لتتناسب وموضوع الدراسة (قياس مستوى العدالة التنظيمية)، وعينة الدراسة المستهدفة (فئة الممرضين) بغرض الاستفادة منها وهي كالآتي:

1.5. دراسة زبير محمد، وخلادي عبد المؤمن (2023): بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة الصحية الجزائرية دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية مرواني عابد بالشطية ولاية الشلف، هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مرواني عابد بالشطية ولاية الشلف على عينة من 66 فردا من أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة، و توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لكل من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى هيئة التمريض، وجود أثر ذو دلالة للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية.

2.5. دراسة اصبيره ولاء هاشم، وحلوم زينب أديب (2021): بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض، هدفت الدراسة إلى تقييم العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من قبل هيئة التمريض وتحديد علاقتها بالالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي في مدينة اللاذقية حيث تكونت العينة من 200 ممرضا، استخدمت الباحثة استبيان

العدالة التنظيمية الذي استخدمه الباحث عليان (2016) في دراسته عن العدالة التنظيمية واستبيان الالتزام التنظيمي الذي استخدمه الباحث سلمان (2013) في تقييمه للالتزام التنظيمي لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مستوى العدالة التنظيمية للهيئة التمريضية بشكل كلي كان ضعيفا، أما مستوى الالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية بشكل كلي كان متوسطا، لا توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

3.5. دراسة جبلي حسية (2016): بعنوان أثر العدالة التنظيمية المدركة على سلوكيات العمل السلبية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجيجل، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية المدركة لدى العاملين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجيجل، وقياس درجة ممارستهم لسلوكيات العمل السلبية، كما هدفت أيضا للتعرف على أثر العدالة التنظيمية على سلوكيات العمل السلبية، طبقت الدراسة على عينة مقدره ب 34 عاملا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وخلصت النتائج إلى:

وجود مستوى متوسط من الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى العاملين، وجود مستوى منخفض لممارسة سلوكيات العمل السلبية، لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد العدالة التنظيمية المدركة على سلوكيات العمل السلبية لدى العاملين.

4.5. دراسة عليان محمد عبد سعيد (2016): بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة، هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة، وكذلك بيان أثر المتغيرات الشخصية (اسم المشفى، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، التصنيف الوظيفي، التصنيف التخصصي) على متوسطات تقديرات العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغت 278 ممرض وممرضة وخلصت إلى النتائج التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة، تتوفر لدى هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة درجة عالية من الالتزام التنظيمي، حصول متغير العدالة التنظيمية ككل على درجة متوسطة من الموافقة من قبل هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العدالة التنظيمية في

المستشفيات الحكومية في محافظة غزة تعزى للمتغيرات الشخصية (اسم المشفى، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، التصنيف الوظيفي، التصنيف التخصصي)، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة تعزى للمتغيرات الشخصية (اسم المشفى، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) بينما لا توجد فروق تعزى لمتغيرات (الجنس، التصنيف الوظيفي، التصنيف التخصصي).

6. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نستخلص ما يلي:

- الدراسة الحالية اكتفت بدراسة متغير واحد وهو العدالة التنظيمية وذلك تحقيقاً لهدف الدراسة المتمثل في قياس مستوى العدالة التنظيمية، ولم تربطها بمتغير آخر بخلاف الدراسات السابقة.
- في الدراسات السابقة كلها تم قياس مستوى العدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة وهي فئة المرضى، وبالتالي تعتبر ملائمة للمقارنة بينها وبين مستوى العدالة التنظيمية في الدراسة الحالية عند تفسير النتائج.
- تتفق دراستنا الحالية مع دراسة (اصبیره، حلوم، 2021)، ودراسة (عليان، 2016)، ودراسة (زبير، خلادي، 2023) في عينة الدراسة والمتمثلة في المرضى، وتختلف عن دراسة (جبلي، 2021) التي طبقت على موظفي المؤسسات الاستشفائية العمومية بمن فيهم المرضى.
- جميع الدراسات السابقة تبنت وجود ثلاث أبعاد للعدالة التنظيمية وهي: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) ماعدا دراسة (زبير، خلادي، 2023) أضافت بعداً رابعاً وهو العدالة التقييمية.
- تتشابه دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، واستخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة.
- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في صياغة فرضيات الدراسة، والمساهمة في تفسير النتائج.

7. الإطار النظري:

1.7. تعريف العدالة التنظيمية:

يعتبر جيرالد غرينبيرج (Jerald Greenberg) أول من استعمل مصطلح العدالة التنظيمية في أعماله البحثية لوصف جملة من المفاهيم في أدبيات الأبحاث بميادين علم النفس الاجتماعي والتنظيمي والسلوك التنظيمي. (قهيري، 2020)، وفيما يلي عرض لبعض التعاريف التي اقترحت للعدالة التنظيمية:

- إن العدالة التنظيمية تمثل الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني. (Greenberg, 1990, p402)

- وتعرف أيضا على أنها: "درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين". (البشاشة، 2008، ص429)

- ويعرف دره (2008) العدالة التنظيمية بأنها "درجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات والنزاهة والموضوعية في اتخاذ القرارات والإجراءات وإحساس الفرد بحسن المعاملة التي يعامل بها ضمن المنظمة". (دره، 2008، ص 29)

إن التعريف الأخير الذي قدمه دره (2008) تعريف شامل جمع الأبعاد الثلاث المكونة لمفهوم العدالة التنظيمية وهي: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية.

مما سبق يمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنها ذلك الإدراك الذي ينشأ عند العامل تجاه الطرق والأساليب التي يتم بها إدارة المنظمة تنظيميا وإنسانيا من خلال التركيز على عقد المقارنة بشكل مستمر بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة ونوعية المعاملة التي يتلقاها، وتأثير ذلك على مختلف الجوانب الوجدانية، السلوكية والأدائية للعامل.

2.7. أبعاد العدالة التنظيمية:

1.2.7 العدالة التوزيعية:

- "يشير مفهوم العدالة التوزيعية إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل رواتب، مكافآت، حوافز، ترقية، أو واجبات (أعباء عمل).. إلخ في سياق المنظمة". (سعيدات، 2021، ص15)، فالعدالة التوزيعية هي الدرجة التي يتم عندها توزيع المكافآت

بكيفية عادلة.(Neihoff, Moorhmen, 1993, p531)، "فهي تعكس شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات مقابل جهودهم في العمل وهذا يعني أن الأفراد لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات".(سعيدات، 2021، ص16)

إن العدالة التوزيعية تهتم بتحقيق جانبيين أساسيين لدى الأفراد هما:

- العدل في الحصول على الفرص التنظيمية لجميع الأفراد العاملين بالمنظمة.

- العدل في توزيع المصادر (المخرجات). (الزهيري، 2018)

2.2.7 العدالة الإجرائية::

- تعرف العدالة الإجرائية على أنها: "إدراك الفرد لعدالة الإجراءات والطرق المستخدمة في توزيع المدخلات والمخرجات في المنظمة".(أبو تايه، 2012، ص149)، وعليه فإن إدراك العامل لعدالة الإجراءات متوقف أساساً على دقة ووضوح وعدالة الإجراءات المتبعة في المنظمة، وهي على علاقة وطيدة بالعدالة التوزيعية لأن المخرجات تتحدد بناءً على نوعية الإجراءات المطبقة في المنظمة.(قهيري، 2020)

3.2.7 العدالة التفاعلية (التعاملية):

- تعرف العدالة التفاعلية على أنها: "إدراك الموظف لعدالة المعاملة الشخصية من قبل المدراء أثناء تطبيق الإجراءات والقوانين عليهم". (أبو تايه، 2012، ص149)، فهي تحتوي على مكونين أساسيين هما: الحساسية الشخصية: وهي تعكس طريقة المعاملة الشخصية التي تصدر من قبل المسؤولين تجاه الأفراد العاملين وفق مبادئ التقدير والاحترام.

التفسيرات الاجتماعية: وهي حرص الإدارة على الشفافية في تعاملاتها من خلال توفير المعلومة للأفراد العاملين لتبرير سياساتها وقراراتها الإدارية المطبقة عليهم. (دره، 2008)

3.7. أهمية العدالة التنظيمية:

تتجلى أهمية العدالة التنظيمية من خلال ما يلي:

- العدالة التنظيمية عامل مهم في التأثير على سلوك العاملين فهي مصدر لتحفيزهم وإثارة دافعيتهم للعمل، وتشجيعهم على الإبداع والابتكار.(خرموش، 2014)

- العدالة التنظيمية تعزز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وتجسد مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع العاملين، وتسهم بشكل مباشر في تشكيل علاقة إنسانية بين العمال والمسؤولين.(طنبوز وآخرون، 2022)

- العدالة التنظيمية تعزز قيم الولاء الوظيفي، وبالتالي المساهمة في الحفاظ على المورد البشري واستمراره بغرض تحقيق الاستقرار الوظيفي. (خرموش، 2014)

8. الإجراءات الميدانية للدراسة:

1.8. حدود الدراسة :

- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال شهر أوت من السنة 2023 م.

- الحدود المكانية: الدراسة الميدانية تمت بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس ولاية باتنة.

- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على ممرضين المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس ولاية باتنة.

2.8. منهج الدراسة:

لكون دراستنا تهدف إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضين المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس ولاية باتنة، وكذا الكشف عن دلالة الفروق في مستوى العدالة التنظيمية لديهم تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن وسنوات الأقدمية في المنصب) فإن المنهج المناسب للدراسة هو المنهج الوصفي.

3.8. مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة المستهدف جميع الممرضين العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس ولاية باتنة، والبالغ عددهم (127) ممرضا. تم تطبيق إجراءات الدراسة الميدانية على عينة قدرها (40) ممرضا وممرضة من أصل (127) أي ما نسبته (31 %) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة، وتم سحب العينة بطريقة عشوائية بسيطة، وفيما يلي عرض لبعض خصائص عينة الدراسة:

الجدول 01: "يبين توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية".

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	15	37.5%
	أنثى	25	62.5%
السن	من 24 سنة إلى 34 سنة	18	45%
	من 35 سنة إلى 45 سنة	08	22.5%
	46 سنة فأكثر	14	32.5%
سنوات الأقدمية في المنصب	من 1 إلى 10 سنوات	17	42.5%
	من 11 إلى 20 سنة	11	27.5%
	أكثر من 20 سنة	12	30%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج Spss, v25.

من خلال الجدول 01 نلاحظ ما يلي:

- بالنسبة لمتغير الجنس: بلغت نسبة الإناث (62.5%) في مقابل (37.5%) للذكور، ويمكن تفسير هذه النسبة كون مهنة التمريض من المهن التي تميل إليها فئة الإناث اللاتي يفضلن العمل في قطاع الصحة وذلك راجع لخصوصية المهنة وتوافقها مع السمات الشخصية للإناث.

- بالنسبة لمتغير السن: (45%) من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم بين 24 سنة إلى 34 سنة، في حين الذين تراوحت أعمارهم ما بين 35 إلى 45 سنة بلغت نسبتهم (22.5%)، أما الذين بلغوا 46 سنة فأكثر فقد بلغت نسبتهم (32.5%)، ومن خلال قراءة في هذه النسب يتبين لنا أن هناك مزيجاً من الفئات العمرية مع أفضلية نسبية لعنصر الشباب.

- بالنسبة لمتغير سنوات الأقدمية في المنصب: نلاحظ أن (42.5%) من عينة الدراسة تراوحت سنوات أقدميتهم في المنصب ما بين 1-10 سنوات، في المقابل الذين تراوحت سنوات أقدميتهم في المنصب ما بين 11-20 سنة بلغت نسبتهم (27.5%)، أما الذين سنوات أقدميتهم في المنصب أكثر من 20 سنة فقد بلغت نسبتهم (30%)، ومن خلال قراءة في هذه النسب يتبين أن هناك مزيجاً بين الخبرة والشباب مع أفضلية نسبية لعنصر الشباب، وهذا ما ينعكس بالإيجاب على الأداء من خلال المزج بين حيوية الشباب وخبرة الكبار.

4.8. أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبيان الذي صممه الباحث حامدي جيلالي في أطروحته للدكتوراه الموسومة بـ "قياس مستوى العدالة التنظيمية ودوره في الحد من الاغتراب الوظيفي" بجامعة زيان عاشور

الجلفة موسم (2021-2022)، و الذي طبقه على عينة مكونة من (أطباء، ممرضين، إداريين)، تم تغيير كلمة الموظفين بالممرضين لتتناسب مع الفئة المستهدفة في دراستنا (الممرضين)، الاستبيان مكون من (15) بند و مقسم إلى ثلاثة أبعاد مكونة لمتغير العدالة التنظيمية وهي: العدالة التوزيعية (5بنود)، العدالة الإجرائية (5بنود)، العدالة التفاعلية (5بنود).

1.4.8 صدق وثبات أداة الدراسة:

أ. صدق أداة الدراسة:

تم إعادة التحقق من صدق أداة الدراسة بواسطة صدق الاتساق الداخلي، من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بند والدرجة الكلية لكل بعد، كما وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للأداة.

الجدول 02: "يبين معاملات الارتباط بين درجات كل بند والدرجة الكلية للبعد".

البعـد	رقم البند	معامل الارتباط	البعـد	رقم البند	معامل الارتباط	البعـد	رقم البند	معامل الارتباط
العدالة التوزيعية	01	**0.59	العدالة الإجرائية	06	**0.72	العدالة التفاعلية	11	**0.61
	02	**0.50		07	**0.80		12	**0.83
	03	**0.54		08	**0.69		13	**0.81
	04	**0.69		09	**0.51		14	**0.65
	05	**0.56		10	**0.78		15	**0.70

** دال عند مستوى 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج Sps, v25.

من خلال الجدول 02: يتبين لنا بأن جميع معاملات الارتباط بيرسون كانت موجبة، أي أن هنالك علاقة طردية بين جميع فقرات الاستبيان مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتهي إليها هذه الفقرات، حيث تراوحت بين (0.50) و(0.83) وهي قيم مقبولة، وأن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

الجدول 03: "يبين معاملات الارتباط بين أبعاد أداة الدراسة والدرجة الكلية".

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	البعد
**0.87	العدالة التوزيعية
**0.87	العدالة الإجرائية
**0.85	العدالة التفاعلية

** دال عند مستوى 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss, v25.

من خلال الجدول 03: يمكننا القول بأن جميع معاملات الارتباط بيرسون بين أبعاد أداة الدراسة والدرجة الكلية للأداة دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وتراوحت قيمها ما بين (0.85) و(0.87) وهي قيم مرتفعة، وبناء على النتائج السابقة فإن أداة الدراسة تتمتع بالصدق.

ب. ثبات أداة الدراسة:

تم حساب ثبات أداة الدراسة المكونة من (15) بند بمعامل ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيمته (0.85) وهي قيمة مرتفعة دالة على ثبات الأداة.

5.8. الأساليب الإحصائية:

تم تحليل بيانات الدراسة بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss, V25)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار صحة فرضيات الدراسة وهي: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، التكرارات والنسب المئوية، معامل ألفا كرونباخ لتقدير ثبات الاستبيان، اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين مستقلتين، اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر.

وفيما يلي عرض لكيفية الحكم على مستوى العدالة التنظيمية من خلال قيمة المتوسط الحسابي:

- نقوم بحساب المدى: (أعلى بديل - أدنى بديل) = 5-1 = 4، وعليه طول الفئة يكون $3/4 = 1.33$ ، وبالتالي:

. من 1 إلى 2.33 مستوى منخفض من العدالة التنظيمية.

. من 2.34 إلى 3.67 مستوى متوسط من العدالة التنظيمية.

. من 3.68 إلى 5 مستوى مرتفع من العدالة التنظيمية.

6.8. عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

1.6.8 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لمعالجة الفرضية الأولى التي تنص على أن: "مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس مرتفع"، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية ولكل بند من بنود العدالة التنظيمية.

الجدول 04: "يبين مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس".

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
01	يتناسب راتبي الشهري مع الجهود التي أبذلها في عملي.	1.95	1.13	منخفض
02	تتناسب مهام عملي مع قدراتي الذاتية في الأداء.	3.72	1.15	مرتفع
03	أعتقد أن الحوافز المالية التي أحصل عليها ملائمة.	2.33	1.36	منخفض
04	أشعر بعدالة توزيع المهام والمسؤوليات بين الممرضين.	2.05	1.15	منخفض
05	استحقاق الترقية في المؤسسة يستند إلى مبدأ العدالة.	2.72	1.58	متوسط
	بعد العدالة التوزيعية	2.55	0.74	متوسط
06	تطبق القرارات الإدارية على كل الممرضين دون استثناء.	1.88	1.18	منخفض
07	تطبق الإدارة إجراءات الترقيات بطريقة موضوعية.	3.03	1.31	متوسط
08	تحرص الإدارة على مشاركة الممرضين لبعض القرارات الوظيفية.	2.40	0.98	متوسط
09	تتيح الإدارة حق الاعتراض والطعن في القرارات المتخذة.	3.05	1.15	متوسط
10	تجمع الإدارة المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	2.83	1.05	متوسط
	بعد العدالة الإجرائية	2.63	0.82	متوسط
11	تعاملني الإدارة باحترام وتقدير.	3.62	1.14	متوسط
12	تأخذ الإدارة بعين الاعتبار مطلبي الشخصية عند اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي.	2.75	1.21	متوسط
13	تبدي الإدارة اهتماما بمصالحني عندما تتخذ قرارا يتعلق بعملي.	2.53	1.19	متوسط
14	تتسم الإدارة بالصراحة والشفافية في تعاملها مع الممرضين.	2.35	1.18	متوسط
15	تقدم الإدارة شرح وتوضيح لأسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لعملي.	2.62	1.19	متوسط
	بعد العدالة التفاعلية	2.77	0.85	متوسط
	العدالة التنظيمية	2.65	0.71	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss, v25.

من خلال الجدول 04 يتبين لنا ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام (2.65) وبانحراف معياري قدره (0.71) وهو ينتمي إلى المجال (2.34-3.67) مما يعني أن مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين متوسط.

- من خلال المتوسطات الحسابية لأبعاد العدالة التنظيمية الثلاث (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) فإن الأبعاد الثلاث جاءت بمستوى متوسط، أما من حيث الترتيب جاء

بعد العدالة التفاعلية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.77) وبانحراف معياري قدره (0.85)، يليه في المرتبة الثانية بعد العدالة الإجرائية بمتوسط حسابي قدره (2.63) وبانحراف معياري قدره (0.82)، وفي المرتبة الثالثة بعد العدالة التوزيعية بمتوسط حسابي قدره (2.55) وبانحراف معياري قدره (0.74).

من خلال النتائج المتوصل إليها فإن الفرضية التي تنص على أن: مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس مرتفع لم تتحقق، ومنه مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس متوسط.

اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسات (جبلي، 2021)، (زبير، خلادي، 2023)، و(عليان، 2016) التي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من العدالة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية والممرضين، واختلفت مع نتائج دراسة (اصبیره، حلوم، 2021) التي توصلت إلى وجود مستوى ضعيف من العدالة التنظيمية لدى الهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي اللاذقية.

ويمكن تفسير المستوى المتوسط للعدالة التنظيمية لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس لعدة عوامل وأسباب نذكر من بينها:

- الاستياء الكبير للممرضين وعدم رضاهم على المقابل المادي الذي يحصلون عليه من أجور وعلاوات (مردودية، منح) مقارنة بحجم الأعباء الوظيفية المكلفين بها بحيث يرون أن العوائد المادية لا تلي احتياجاتهم ويجب تحسينها، ونتائج الدراسة تؤكد ذلك من خلال مجيء بعد العدالة التوزيعية كأقل أبعاد العدالة التنظيمية إدراكا من قبل الممرضين .

- تدني الدعم النفسي والاجتماعي المتصور لدى الممرضين مما يؤثر على قيم الالتزام والولاء للمؤسسة .

- نقص إشراك الممرضين في عمليات اتخاذ القرار خاصة في القرارات التي لها علاقة مباشرة بفترة الممرضين.

- مهنة التمريض من المهن الضاغطة، فالممرض يعمل في مناخ تنظيمي معقد يجعل إدراكه للعدالة التنظيمية أمرا نسبيا يصعب ضبطه.

2.6.8 عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من أجل اختبار صحة الفرضية الثانية التي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية بين ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى إلى متغير الجنس" تم تطبيق اختبار (ت) لعينتين مستقلتين.

الجدول 05: "يبين نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق لاستجابات الممرضين حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس".

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	(sig)	مستوى الدلالة	القرار
ذكر	15	2.808	0.807	1.051	38	0.30	0.05	غير دال
أنثى	25	2.562	0.659					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss, v25

يشير الجدول 05 إلى أن قيمة ت تساوي (1.051) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى العدالة التنظيمية، فقد جاء مستوى (sig) المقدر ب (0.30) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ومنه فالفرضية التي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية بين ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى إلى متغير الجنس" قد تحققت.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (زبير، خلادي، 2023)، ودراسة (عليان، 2016) التي توصلتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس.

ويمكن تفسير ذلك كون الذكور والإناث يعملون في مناخ تنظيمي واحد، ويخضعون لنفس الإجراءات التنظيمية بحيث لا يوجد تمييز بين الجنسين من ناحية المخرجات (أجور، مكافآت)، ومن ناحية الأعباء الوظيفية والمعاملة الشخصية، وبالتالي لا يختلف ادراكهم لأبعاد العدالة التنظيمية، بالإضافة إلى أن دور المرأة في العمل في الوقت الراهن أصبح مشابها إلى حد بعيد لدور الرجل.

3.6.8 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من أجل اختبار صحة الفرضية الثالثة التي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية بين ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى إلى متغير السن"، تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي.

الجدول 06: "يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير العدالة التنظيمية حسب متغير السن".

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	(sig)	مستوى الدلالة	القرار
العدالة التنظيمية	بين المجموعات	0.927	2	0.463	0.893	0.41	0.05	غير دال
	داخل المجموعات	19.188	37	0.519				
	المجموع	20.115	39					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج Spss, v25.

يشير الجدول 06 إلى أن قيمة "ف" تساوي (0.893) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعات الثلاث في مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين تعزى لمتغير السن، لأن مستوى (sig) المقدر ب (0.41) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، والفرضية التي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية بين ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى إلى متغير السن" قد تحققت.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (زبير، خلادي، 2023) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير السن، واختلفت مع دراسة (عليان، 2016) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير السن.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق في مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين تعزى لمتغير السن لكون القوانين والإجراءات المنظمة لسير العمل تطبق على جميع الممرضين بغض النظر عن أعمارهم، إضافة إلى وعي الممرضين بمهنتهم يجعل ادراكهم للعدالة التنظيمية السائدة لا يتأثر بعامل السن.

4.6.8 عرض و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

لغرض اختبار صحة الفرضية الرابعة التي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية بين ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى إلى متغير الأقدمية في المنصب" تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي.

الجدول 07: "يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير العدالة التنظيمية حسب متغير الأقدمية في المنصب".

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	(sig)	مستوى الدلالة	القرار
العدالة التنظيمية	بين المجموعات	0.375	2	0.187	0.351	0.70	0.05	غير دال
	داخل المجموعات	19.740	37	0.534				
	المجموع	20.115	39					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج Spss, v25.

يشير الجدول 07 إلى أن قيمة "ف" تساوي (0.351) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعات الثلاث في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية في المنصب لأن مستوى (sig) المقدر بـ (0.70) أكبر من مستوى الدلالة (0.05). ومنه فالفرضية التي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية بين ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى إلى متغير الأقدمية في المنصب" قد تحققت.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (زبير، خلادي، 2023) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الأقدمية، واختلفت مع دراسة (عليان، 2016) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الأقدمية في المنصب.

و يمكن تفسير عدم وجود فروق في مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين تعزى لمتغير الأقدمية في المنصب إلى أن وعي الممرضين بمهامهم وظروف عملهم والصعوبات التي يمكن مواجهتها يجعل توقعاتهم للعدالة التنظيمية متقاربة جداً لا تتأثر بسنوات الأقدمية في المنصب.

خاتمة:

- من خلال دراستنا الموسومة بـ "مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس- باتنة"، توصلنا إلى ما يلي:
- مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس كان متوسطاً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى لمتغير السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس تعزى لمتغير الأقدمية في المنصب.

وفي الأخير يمكن التأكيد على أن العدالة التنظيمية تعد أمراً في غاية الأهمية بالنسبة للمورد البشري لاسيما في المنظمات ذات الطابع الخدماتي الصحي، كونها تؤثر بشكل مباشر على أدائهم

وفعاليتهم التنظيمية، وتعزز لديهم قيم الولاء للمؤسسة خاصة وأن مهنة التمريض والعاملين بها يقومون بدور في غاية الأهمية و الحساسية والمتمثل في تقديم الخدمة الصحية يوميا وبشكل مباشر.

وعلى ضوء مخرجات الدراسة الحالية يمكن تقديم المقترحات التالية تعزيزا للعدالة التنظيمية في أوساط المرضى العاملين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية:

- إعادة النظر في مستوى الأجور والمكافآت (المردودية، المنح)، وتحسينها بما يتناسب مع حجم المهام التي يؤديها المرضى.

- الاهتمام بالمحفزات المعنوية التشجيعية إلى جانب المحفزات المادية فهي مكملتها.

- تفعيل نظام الاتصال بين الإدارة والمرضى مما يعزز قيم العدالة التفاعلية.

- الحرص على إشراك المرضى في عمليات اتخاذ القرارات خاصة القرارات التي لها علاقة مباشرة بهم.

- تطبيق اللوائح والقرارات على جميع المرضى مما يعزز بعدة الإجراءات.

- العمل على توفير مناخ تنظيمي مشجع على العمل، ومعزز لولاء المرضى للمؤسسة الصحية التي يعمل بها.

- تبني الإدارة لنمط القيادة الديمقراطي بحيث يشعر المرضى بعدالة ممارساتها.

المراجع:

- أبو تايه، بندر كريم. (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. المجلد 20(2). 145-187.
- البشايشة، سامر عبد المجيد. (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. المجلد 4(4). 427-461.
- خرموش، مراد. (2014). دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام دراسة ميدانية بولاية سطيف، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- دره، عمر محمد. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. مصر: دارالرضوان للنشر والتوزيع.
- الزهيري، أميرة أحمد. (2018). أثر العدالة التنظيمية على الثقة داخل المنظمات. مصر. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية.
- سعادنة، سكينه، صوالحي، صلاح الدين. (2017). الضغوط النفسية المهنية التي يواجهها المرضين العاملين بمصلحة الطب العقلي للنساء دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في الأمراض العقلية المعذر-باتنة-. مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف. المجلد 2(2). 21-43.
- سعيدات، محمد. (2021). بناء مقياس العدالة التنظيمية وفقا لنموذج شرشيل والنمذجة البنائية، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2. الجزائر.
- طنوبوز، بشار إبراهيم ، دبوس، محمد طالب، جلاذ، سها أسعد. (2022). مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء التدريس، المجلة العربية للنشر العلمي. المجلد 5(46). 124-147.
- فرطاس، حمزة، نحوي، عائشة. (2018). العدالة التنظيمية الأبعاد والنظريات المفسرة لها، مجلة علوم الإنسان والمجتمع. المجلد 7(26). 345-365.
- قهيري، فاطنة. (2020). واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، مجلة الاقتصاد الدولي والعملة، المجلد 3(1). 95-113.
- منيغدا، أحمد، بوغرزة، رضا، عبد الرحمان، ياسر. (2023). واقع ضغوط العمل لدى المرضات بالمؤسسات الاستشفائية الحكومية الجزائرية دراسة على عينة من المرضات بمستشفى مجدوب السعيد بالطاهير، مجلة الروايز. المجلد 7(1). 299-316.
- Greenberg, Jerald. (1990). organizational Justice : yesterday and tomorrow Journal of management, 16, 399_432.
- Niehoff B.F, Moorman R.H. (1993).Justice as a médiator of the relationship between menthols of monitorning and organizational citizenship behavior. Academy of managment journal, 36,525_556.