



مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية

Al - Saeed University Journal of Humanities Sciences

journal@alsaeeduni.edu.ye

Vol (6), No(5), Dec., 2023

المجلد(6)، العدد(5)، 2023م

ISSN: 2616 – 6305 (Print)

ISSN: 2790-7554 (Online)



أثر العدالة التنظيمية في الارتباط الوظيفي:
دراسة تطبيقية على المستشفيات الخاصة
في مدينة تعز

الباحث/ مروان عبد الحميد عبد الجليل اليعقوبي

طالب دكتوراه، إدارة صحية- جامعة تعز

771514548mr@gmail.com

د/ عبد الرحمن محمد أحمد السفيني

أستاذ مشارك، كلية العلوم الإدارية- جامعة تعز

Alsufyani2009@gmail.com

تاريخ قبوله للنشر 2023/5/4م

تاريخ تسليم البحث 2023/4/19م

<https://journal.alsaeeduni.edu.ye>

موقع المجلة:

أثر العدالة التنظيمية في الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الخاصة في مدينة تعز

الباحث/ مروان عبد الحميد عبد الجليل اليعقوبي

طالب دكتوراه، إدارة صحية- جامعة تعز

د/ عبد الرحمن محمد أحمد السفيني

أستاذ مشارك، كلية العلوم الإدارية- جامعة تعز

المخلص

جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على أثر العدالة التنظيمية في الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات محل الدراسة البالغ عددهم (708) من الموظفين والموظفات. وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية تم تحديدها باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون التي قدرت بـ(249) مفردة، واعتمد منها (210) استبانة للتحليل الإحصائي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وعدد من الأساليب الإحصائية. وأظهرت النتائج أن مستوى توافر العدالة التنظيمية في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز متوسط، ومستوى الارتباط الوظيفي للعاملين مرتفع، كما أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي للعاملين، وكان بعدا العدالة (التعاملية $\beta=0.227$ والإجرائية $\beta=0.281$) هما اللذان يؤثران بشكل إيجابي في الارتباط الوظيفي للعاملين، بينما بعدا (العدالة التوزيعية) ليس لها تأثير. علاوة على ذلك، تظهر النتائج أن ما يقدر بـ32.4% من التباين في أجمالي الارتباط الوظيفي للعاملين يمكن تفسيره من خلال العدالة التنظيمية. وأخيراً، يمكن تقديم اقتراحات لمديري المستشفيات الخاصة في مدينة تعز بإيلاء مزيد من الاهتمام بتطبيق العدالة التنظيمية، لما لها من أهمية بالغة في فهم الكثير من السلوك التنظيمي والتنبؤ به، ومنها الارتباط الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الارتباط الوظيفي، المستشفيات الخاصة.

Impact of Organizational Justice on Job Engagement: An applied Study on Private Hospitals in the City of Taiz - Republic of Yemen

Researcher: Marwan abdulhameed abduljalil ali
PhD Student in Health Administration- Taiz University

Dr. Abdulrahaman Mohammed Ahmed Al-Sufyani
Associate Professor at the College of Administration Sciences- Taiz University

Abstract

This study came with the aim of identifying the impact of organizational justice on the job engagement of employees in private hospitals in the city of Taiz. The study population consisted of all employees in the hospitals under study, and their number is (708) employees. The study sample chosen by stratified random method, which was estimated at (245) individuals, and (225) questionnaires adopted for statistical analysis. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach and a number of statistical methods used.

The results show that the level of organizational justice in private hospitals under study is medium, and the level of employee engagement is high. The results also show that there is a statistically significant effect of organizational justice on the job engagement of employee. Besides the two diminutions of organizational justice: procedural $\beta = 0.227$, and transactional $\beta = 0.281$, have positively effect on the job engagement of employee, while the dimension of distributive justice have no effect. Moreover, the results show that an estimated 32.4% of the variance in the total employee' job engagement of can be explained by the organizational justice. Finally, suggestions can be introduce to the managers of private hospitals in the city of Taiz to pay more attention to the application of organizational justice because of its critical importance in understanding and predicting many organizational behaviors including job engagement.

Keywords: Organizational justice, job engagement.

المقدمة:

قال تعالى (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا). صدق الله العظيم

فالإسلام حثنا ووجهنا للعدل في جميع شؤون الحياة، وإعطاء الحقوق وإنصاف الجميع. والدين الإسلامي هو دين العدل وفي ظل التقدم الإداري، والمفاهيم الإدارية الحديثة التي فتحت آفاقاً جديدة أمام المنظمات لتحقيق أهدافها، من زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء والحصول على السبق، والريادة مع ضمان الاستمرار والبقاء، ونظراً لأن هذه المفاهيم الحديثة تسعى، إلى استغلال أهم عناصر العملية الإنتاجية ألا وهو العنصر البشري؛ لذا فقد توجهت الأنظار نحو العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في سلوكه، ومنها العدالة التنظيمية التي تُعدّ من أهم مكونات الهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، وتعتبر قيمة ونمطاً اجتماعياً، والاعتداء عليها من جانب المنظمة يمثل تدميراً للعلاقات والقيم الاجتماعية للعاملين، وهي أحد المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة في كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جانب، وعلى أداء المنظمة من جانب آخر، ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب العديد من النتائج السلبية كانهماض الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، إضافة إلى انخفاض الأداء الوظيفي بصفة عامة. وخلافاً لذلك، فإن ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة تقيمتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء في سلوكيات الأفراد (زايد، 2006، 12). ويشير الداية (2012، 20) إلى أن العدالة التنظيمية قيمة مهمة، وإحساس وإدراك إنساني، يشعر به أعضاء المؤسسة في إطار التقييمات المتولدة، نفسية، وإدارية، من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء، وإدارة المؤسسة. ويرى (النجار، 2017، 14) أن العدالة التنظيمية هي السبيل لنجاح المنظمات والحفاظ على رضا عاملها، وبقائهم فيها، وذلك من خلال إدراكهم للإنصاف وللمساواة في أسلوب معاملة رؤسائهم لهم، وعند مقارنة جهودهم المبذولة ومردوداتهم بجهود زملائهم ومردوداتهم داخل المنظمة وخارجياً.

كما أن الارتباط الوظيفي من المفاهيم الإدارية الحديثة، التي تؤثر في مستوى الأداء والإنجاز لدى العاملين، والذي نال اهتمام العديد من الباحثين، كما بدأت المؤسسات والشركات بالاهتمام به. لأهميته الكبرى وارتباطه الوثيق بنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها (الصقير، 2021) ويشير هذا المفهوم إلى الحالة الذهنية الإيجابية التي يشعر بها العاملون بالحيوية والتفاني والاستغراق في عملهم (Schaufeli et al., 2002).

وهذا الشعور لن يأتي إلا من خلال إدراك العاملين للعدالة التنظيمية، وبالتالي فإن العدالة التنظيمية وما تتسم به من نزاهة وشفافية تعزز من شعور العاملين بالارتباط الوظيفي، وتؤثر بشكل إيجابي فيه، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات السابقة، منها (Pakpahan et al., 2020; Özer et al., 2017; Yanthi & Rahyuda, 2019; Ivani et al., 2019; Pieters, 2018; Alvi & Abbasi, 2012). وفي إطار كون المستشفيات الخاصة في مدينة تعز إحدى أهم المؤسسات الخدمية التي تعنتي بحياة وأرواح الناس، ونظرا لهذه الأهمية، تسعى هذه الدراسة إلى بيان أثر العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي للعاملين على المستشفيات الخاصة في مدينة تعز .

مشكله الدراسة:

نظرا لهذه الأهمية التي يحتلها العنصر البشري، تبرز مشكلة الدراسة في حاجة المستشفيات الخاصة في مدينة تعز إلى فهم أكثر للمتغيرات التنظيمية المؤثرة على سلوك العاملين، وإحدى هذه المتغيرات الأكثر تأثيرا هي العدالة التنظيمية كونها المحرك الأساسي الذي يعمل في تعزيز العلاقة بين المرؤوسين وقياداتهم ويدفع للأداء المتميز، فشعور العاملين بالمعاملة العادلة والمتساوية من قبل رؤسائهم يؤثر بشكل إيجابي في سلوكياتهم، ويعدل من اتجاهاتهم (حسني، 2021، 93)، كما يدفعهم الى تعاملهم الجميل لرؤسائهم من خلال تكريس أنفسهم للمؤسسة التي يعملون فيها، ليس فقط جسدياً وإدراكياً ولكن أيضاً عاطفياً، وهذا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الارتباط الوظيفي الذي يعبر عن الحالة النفسية للموظفين المرتبطة بالحماس والتفاني والاستغراق في عملهم (Yanthi & Rahyuda, 2019)، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على نجاح وتطور المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. وضمن هذا السياق، يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الآتي:

ما أثر العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز؟

أهمية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات في اليمن - حسب علم الباحثين- التي جمعت بين مفهوم العدالة التنظيمية وتأثيره على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز .

1-تساعد صُنَّاع القرار في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز في وضع استراتيجيات من شأنها تعزيز العدالة التنظيمية وزيادة الارتباط الوظيفي.

2-تحليل العلاقة بين متغيرين من أحدث الأدبيات: العدالة التنظيمية، والارتباط الوظيفي.

أهداف الدراسة:

1-التعرف إلى مدى تطبيق العدالة التنظيمية في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز .

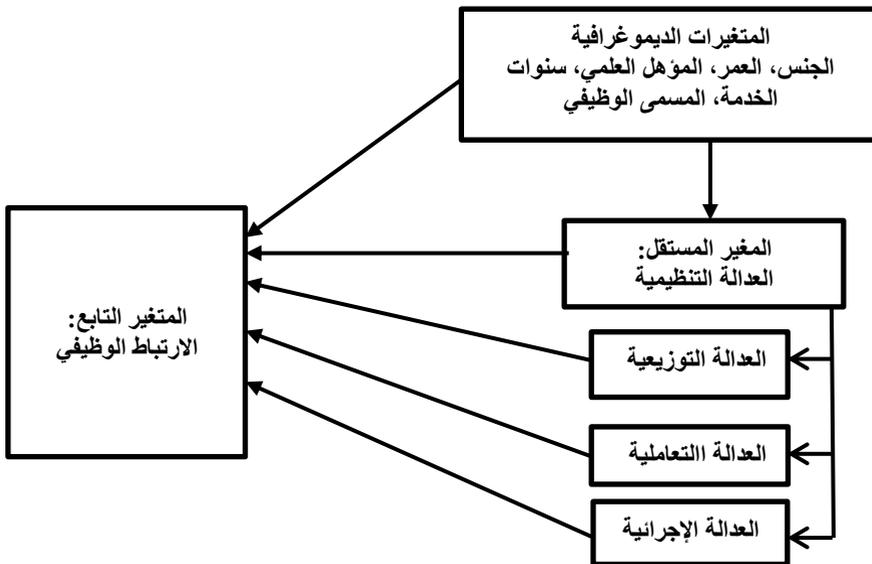
2-تحديد مدى الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز .

3-قياس أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز .

الأنموذج المعرفي للدراسة:

بناءً على مشكلة وأهداف البحث تم تصميم النموذج الافتراضي للدراسة لتوضيح مدى تأثير العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز والذي يتكون من المتغيرات الآتية:

- المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) ويشمل: (العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية، العدالة الاجرائية) وتم تحديد هذه الأبعاد استناداً إلى دراسات كلا من (مريم، 2020؛ قدي وآخرين، 2020؛ الحظيبي، 2022؛ جيلاني، 2022؛ الطببائي وبطيان، 2020؛ غرارة، 2020؛ الظفري والسعيدية، 2020؛ سمية ومقدم، 2017).
- المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) ويشمل: (الحيوية، التقاني، الاستغراق) وتم تحديد هذه الأبعاد استناداً إلى دراسات كلا من (Schaufeli et al., 2002؛ الحمودي، 2022). والجدول (3) يوضح مكونات أداة الاستبانة.
- المتغيرات الديمغرافية وتشمل (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)، كما هو موضح في الشكل التوضيحي (1) التالي:



شكل (1): الأنموذج المعرفي للدراسة

فرضيات الدراسة:

استناداً إلى أنموذج الدراسة وأهدافها تمت صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

وتنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز".

وتتبع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز".

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التعاملية على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز".

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز".

الفرضية الرئيسية الثانية:

وتنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة حول مستوى العدالة التنظيمية في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز تعزو للمتغيرات". الديموغرافية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

الفرضية الرئيسية الثالثة:

وتنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة حول مستوى الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز تعزو للمتغيرات الديموغرافية: (النوع، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المركز الوظيفية".

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة أثر المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) على المتغير التابع (الارتباط الوظيفي).

الحدود المكانية: المستشفيات الخاصة في مدينة تعز في مديرياتها الثلاث: (القاهرة، المظفر، صالة).

الحدود البشرية: الأفراد العاملون في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز لجميع المستويات الإدارية وعددهم (708) من العاملين.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:**العدالة التنظيمية:**

وتعني: إدراك الموظفين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز بأن ما يحصلون عليه من حوافز ومكافآت تعادل الجهد الذي يبذلونه.

العدالة التوزيعية:

وتعني: شعور العاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز بالإنصاف المرتبط بنتائج القرار وتوزيع الموارد.

العدالة التعاملية:

تعني: شعور العاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز بعدالة المعاملة التي يتلقونها من رؤسائهم ومدى اهتمامهم بهم وبمشاعرهم.

العدالة الإجرائية:

وتعني: مدى إحساس العاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز بنزاهة السياسات والإجراءات التي تتبعها الإدارات.

الارتباط الوظيفي

ويعني: درجة استغراق الموظفين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز بعملهم، وشعورهم بالحيوية والتفاني في أدائهم لأعمالهم.

الدراسات السابقة:

هناك عدد من التي اهتمت بدراسة أثر العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي، ونذكر منها دراسة (Hermanto & Srimulyani, 2022) التي هدفت إلى التحقق من العلاقة بين القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي في ظل وجود العدالة التنظيمية كمتغير وسيط، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 813 معلماً من المدارس الثانوية والمدارس الثانوية المهنية في جاوة الشرقية وجاوة الوسطى في إندونيسيا. وأظهرت النتائج أن القيادة الخادمة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالعدالة التنظيمية بينما لم تكن مرتبطة بشكل كبير بالارتباط الوظيفي. وكانت العدالة التنظيمية مرتبطة بشكل إيجابي بالارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى أنها ادت دور الوسيط الكلي في العلاقة بين القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي.

ودراسة ابو غلبطة وآخرين (2021) التي هدفت إلى تحديد أثر العدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي بمركب تمييع الغاز الطبيعي GNL بمجمع سوناطراك سكيكدة، في الجزائر. وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 151 فرداً، وقد بينت الدراسة وجود أثر للعدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي للموظفين في المركب.

ودراسة تيشات ويوسف (2021) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية بومرداس في الجزائر، وشملت الدراسة 36 عاملاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس.

كما قام لعيني وشريال (2021) بدراسة هدفت إلى الكشف عن أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في وحدة إنتاج الكهرباء-جيجل في الجزائر، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 40 موظفاً ممن يعملون بالوحدة، وخلصت الدراسة إلى عدم وجود أثر للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.

وهدف دراسة (النجار، 2020) إلى قياس أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة، واتبعت الدراسة أسلوب المسح الشامل، حيث طبقت على مجتمع الدراسة البالغ عددهم 373 فرداً ممن يعملون في تلك المديريات، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين.

وهدف دراسة (Karim & Baset, 2020) إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية بأربعة أبعاد هي: (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة الشخصية والعدالة المعلوماتية) على الارتباط الوظيفي للعاملين في المصارف، وتم تقدير حجم عينة الدراسة باستخدام طريقة أخذ العينات الم3لائمة التي قدرت ب 113 موظفاً ممن يعملون في البنوك الخاصة في بنجلاديش. وأوضحت النتائج أن العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة لها أثر إيجابي على ارتباط العاملين.

كما هدفت دراسة (Pakpahan, et al., 2020) إلى معرفة دور العدالة التنظيمية في تعزيز الارتباط والأداء الوظيفي للعاملين في شركة اتصالات في إندونيسيا. وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 50 موظفاً في الشركة، وتوصلت إلى أن العدالة التوزيعية والعدالة التفاضلية والعدالة الإجرائية تؤثر بشكل كبير على الارتباط الوظيفي، بينما التأثير في الأداء الوظيفي تبين أن العدالة التوزيعية والعدالة التفاضلية فقط هما اللتان تؤثران على الأداء الوظيفي، في حين أن العدالة الإجرائية ليس لها تأثير، كما توصلت إلى أن الارتباط الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي.

الإطار النظري للدراسة

العدالة التنظيمية:

حظي موضوع العدالة التنظيمية باهتمام كبير من قبل الكتاب والباحثين وذلك لما لها من أهمية بالغة في التأثير في كثير من المتغيرات التنظيمية المتصلة بسلوك العاملين، وهي بمثابة محرك أساسي يعمل على تعزيز العلاقة بين المرؤوسين وقياداتهم ويدفع للأداء المتميز، فشعور العاملين بالمعاملة العادلة والمتساوية من قبل رؤسائهم يؤثر بشكل إيجابي في سلوكياتهم ويعدل من

اتجاهاتهم الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على نجاح وتطور المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (حسني، 2020).

مفهوم العدالة التنظيمية:

قد وردت عدة تعريفات للعدالة التنظيمية وإحدى هذه التعريفات تنظر للعدالة التنظيمية على أنها: "الطريقة التي يطلق الفرد من خلالها الحكم على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، وهو مفهوم نسبي ويتحدد من خلال ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية" (العلوية والمعايطة، 2021).

وهناك من يعرفها بأنها: إدراك إنساني يشعر به الموظفون عند تطبيق العدالة والنزاهة في كافة الأمور والإجراءات التنظيمية التي يتم اتباعها داخل المنظمة، وذلك من خلال إجراء المقارنات على مستوى العائد لكل من الفرد والمنظمة" (فلمبان والقرشي، 2021).

وهناك تعريف آخر للعدالة التنظيمية وهو أنها: إدراك الموظف بأن ما يحصل عليه من أجور ومكافآت مادية ومعنوية يوازي الجهد الذي يبذله، وأن الإجراءات المتبعة في كافة التوزيعات والعمليات داخل المنظمة تتم بطريقة موضوعية وعادلة، وكذا التعامل مع كافة العاملين بمساواة ونزاهة دون محاباة أو تمييز" (رضوان، 2020).

كما يعرفها لمين (2020) على أنها: درجة إدراك الموظف بأن هناك تناسباً بين ما يقدمه للمؤسسة من جهد وخبرة ومستوى تعليمي وبين ما تقدمه له هذه الأخيرة من عوائد مادية، ووجود إجراءات دقيقة وغير منحازة، وتعاملات تتسم بالاحترام واللباقة من طرف المشرف".

ويعرفها زيد والزعيبي (2022) العدالة المدركة من قبل الموظفين للنتائج التي يحصلون عليها كمخرجات مادية أو معنوية مقابل ما يقدمونه للمنظمة، في ظل إجراءات وسياسات موضوعية واضحة، ومعاملة حسنة، وكفاية ومناسبة للمعلومات والتفسيرات المقدمة لهم فيما يخص نتائج توزيع المخرجات والإجراءات والقرارات المتعلقة بهم.

فوائد العدالة التنظيمية:

وتتلخص هذه الفوائد بحسب ما أوردها (هاشمي وزكريا، 2020، 7) في الآتي:

- تحسين أداء العاملين بالمؤسسة.
- زيادة إنتاجية المؤسسة.
- زيادة الولاء التنظيمي للمؤسسة.
- ترسيخ مبدأ الحقوق والمساواة، وتطبيق المؤسسة لقوانين العدالة.
- التركيز على مفهوم المعرفة، والاهتمام بالابتكار والإبداع وتوليد الأفكار.

مبادئ العدالة التنظيمية:

إن للعدالة التنظيمية مجموعة من المبادئ ومن أهم هذه المبادئ ما يلي:
- مبدأ المساواة، مبدأ الأخلاقي، مبدأ الدقة والتصحيح، مبدأ الالتزام، مبدأ المشاركة.

أهمية العدالة التنظيمية:

حدد كلٌّ من جويسم، 2018؛ ودرّ، 2008؛ وأبو سمعان، 2015؛ وهاشمي وزكريا، 2020 أهمية العدالة التنظيمية للمنظمات العامة والخاصة، من خلال المؤشرات الآتية:
- توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة من خلال العدالة التوزيعية.
- تحقق السيطرة الفعالة، والتحكم في عملية اتخاذ القرارات وذلك من خلال العدالة الإجرائية.
- توضح الكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وتعد العدالة التعاملية بعداً مهماً في هذا الجانب.
- تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد.

أبعاد العدالة التنظيمية:

تناول كثير من الكتاب والباحثين مثل: (جيلاني، 2022؛ والحظيبي، 2022؛ والسعيدية، 2020؛ وسمية ومقدم، 2017؛ والطببائي وبطيان، 2020؛ الظفري؛ غرارة، 2020؛ وقدي وآخرين، 2020؛ ومريم، 2021) أبعاداً/ ثلاثة للعدالة التنظيمية هي:
العدالة التوزيعية:

هي تصور الموظف لعدالة توزيع الموارد المالية، وغير المالية في المنظمة (Pakpahan et al., 2020). ويرى كلٌّ من (مرابط، 2019؛ والرشيدي، 2019؛ وملحم، 2020) بأنها عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف من وظيفته وخاصة توزيع الأجور أو المزايا العينية أو الترقيات ويتحقق إحساس الموظف بعدالة التوزيع في المنظمة عندما يشعر أن ما يحصل عليه من مكافآت تتناسب مع الجهد الذي يبذله مقارنةً بزملائه، حيث تظهر كفاءة العدالة التوزيعية من خلال ثلاث قواعد هي: المساواة، والتنوع، والحاجة كونها ترتبط بالأفراد والامتيازات التي يحصلون عليها.
العدالة التعاملية:

هي إحساس الموظف بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات الرسمية أو معرفة الأسباب التي أدت إلى تطبيقها (الرشيدي، 2019). ويتعلق هذا النوع من العدالة بمدى إحساس العاملين بعدالة تعامل الإدارة معهم (حساني، 2016).
العدالة الإجرائية:

تتمثل في مدى فهم الفرد لعدالة الإجراءات المطبقة من خلال العمليات والأساليب والوسائل المعتمدة في اتخاذ القرارات، وتخصيص موارد المنظمة إضافة إلى الاهتمام بأساليب تحديد وتقييم المخرجات (مرابط، 2019).

كما تشير إلى إدراك الموظف لعدالة الإجراءات التنظيمية المتبعة في المنظمة في تحديد المخرجات (Pakpahan et al., 2020).

الارتباط الوظيفي:

حظي موضوع الارتباط الوظيفي باهتمام بالغ من قبل الكتاب والباحثين والمنظمات بمختلف أنواعها، لكونه يتعلق بأهم عنصر من عناصر العمل المؤثرة وهو العنصر البشري، إذ أصبحت كثير من المنظمات تدرك أن ارتباط العامل بجسده وفكره وعواطفه في أثناء أداء عمله تجعله أكثر حماساً لخدمة المؤسسة التي يعمل فيها، وأكثر التزاماً بقيمتها ويسعى دوماً لتحقيق أهدافها، فعملت على تعزيز وتنمية مفهوم الارتباط الوظيفي كسبيل وطريق نحو التميز والنجاح للمنظمة. (الحمودي، 2022، 17).

مفهوم الارتباط الوظيفي:

ظهر مفهوم الارتباط لأول مرة من قبل الباحث Kahn الذي عرفه على أنه: تسخير أعضاء المنظمة كل طاقاتهم وإمكانياتهم لخدمة عملهم، ومن خلال ارتباط الفرد بعمله فإنه يعبر عن نفسه جسدياً وذهنياً وعاطفياً في أثناء أداء دوره (دهليز، حمد، 2016، 33).

أما (Schaufeli et al. (2002) فيعرفه بأنه: درجة انهماك الفرد في عمله، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل نفسه عن العمل. ويعرف الارتباط الوظيفي بأنه: مدى حب الموظف وانغماسه في عمله، والتزامه نحو عمله لتحقيق الأهداف المشتركة، من خلال بذله جهداً تقديرياً في عمله (ابو غليطة وآخرون، 2021). كما يعرف بأنه: مشاركة وحماس الموظف في المنظمة من حيث كونه جاهزاً لتكريس المزيد من الجهد والإبداع بالتعاون مع بقية زملائه، والتكيف بشكل فاعل مع التغيرات في البيئة المحيطة في ظل البيئة التنظيمية المعاصرة المتمسكة بالضغوط العالمية، وطلبات العملاء المكثفة والإشراف المنخفض والتكنولوجيا المتزايدة وزيادة الحاجة إلى العمل الجماعي والاتصالات (فرح وآخرون، 2019).

فوائد الارتباط الوظيفي:

ذكرت دراسات عدة ومنها (الحمودي، 2022، 18؛ وعلال، 2020، 32-33) مجموعة من الفوائد التي تجنيها المؤسسات عند تحقيق الارتباط الوظيفي لموظفيها أهمها:

- تحسين أداء العاملين وتطويره.
- زيادة إنتاجية العامل.
- تحسين خدمة للعميل.
- تحسين سمعة المؤسسة.

العوامل المؤثرة في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين:

هناك عوامل عديدة تؤثر في الارتباط الوظيفي لدى العاملين وفقاً لما أشار إليه (سيف، 2021) وهي جودة الحياة الوظيفية والمناخ النفسي الإيجابي، والمشاركة في السلطة وتشجيع القائد للسلوك الإبداعي، والعدالة التنظيمية. ويضيف (Altehrebah et al., 2019) عدداً من العوامل منها: الاتصالات والمكافآت والتقدير وتطوير العاملين.

بعد الارتباط الوظيفي:

أشارت العديد من الدراسات مثل (الحمودي، 2022؛ وشعيب وحمد، 2018؛ وعشري، 2020) إلى ثلاثة أبعاد للارتباط الوظيفي وهذه الأبعاد هي:

- بعد الحيوية (الحماس):

تدل على النشاط والمثابرة والفعالية التي يتميز بها الفرد، ويكون قادراً على تجاوز الصعوبات والمعوقات، ومستعداً لبذل مزيد من الجهد لإنجاز عمله.

- بعد التفاني (تمثيل الدور):

يدل على الجدية والتحملي الذي يتمتع به الفرد في أداء عمله، وكذا فخره واعتزازه بالعمل الذي يؤديه، وشعوره بقيمته وأهميته.

- الاستغراق (الانهماك):

يدل على انهماك الفرد وشغفه وتركيزه القوي في العمل، فلا يشعر بانقضاء الوقت نظراً للاهتمام الكبير الذي يوليه للعمل الذي يقوم به.

الطريقة والإجراءات المستخدمة في الدراسة:**الدراسة المتبع:**

تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، كونه المنهج العلمي المناسب الذي يسهم في دراسة وتحليل الظواهر الإنسانية والاجتماعية والإدارية، والذي يحقق أهداف الدراسة ومتطلباتها، كما يساعد على دراسة جوانب وأبعاد الظاهرة موضع الدراسة، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويُعبّر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً من خلال التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يُبنى عليها التصور المقترح، ما يُمكن من الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع المدروس.

مصادر وأساليب جمع المعلومات:

- المصادر الثانوية: والتي تتمثل في الكتب والأبحاث المنشورة والرسائل العلمية.
- المصادر الأولية: وهي البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة من العاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز من خلال استمارة الاستبانة التي تم تطويرها لأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز، البالغ عددهم (708) من الموظفين والموظفات، وفقاً لكشوفات إدارة الخدمات في مكتب الصحة والسكان في محافظة تعز، موزعين على (10) مستشفيات على النحو الموضح بالجدول (1).

جدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة في المستشفيات المستهدفة.

عدد الموظفين	اسم المستشفى
171	مستشفى الروضة
150	مستشفى الصفاة
120	مستشفى الحكمة
71	مستشفى العباس
50	مستشفى اليربهي
36	مستشفى فلسطين
35	مستشفى تعز
30	مستشفى الرياض
28	مستشفى الدقاف
17	مستشفى الهلال
708	المجموع

عينة الدراسة:

تم تحديد حجم العينة بالطريقة العشوائية الطبقية باستخدام معادلة ستيفين ثامبسون التي قدرت بـ(249) عاملاً وعاملة، حيث تم توزيع عدد (249) استبانة، واستعيد منها (224)، واستبعدت (14) استمارة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبناء على ذلك فإن الاستبانات التي جرى عليها التحليل الإحصائي هي (210) استبانة.

جدول (2): عدد الاستبانات الموزعة على أفراد عينة الدراسة بحسب مراكزهم الوظيفية.

الوظيفة	الاستبانات الموزعة
إداري	60
طبيب	35
مررض	100
أخرى تذكر	54
الإجمالي	249

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات اللازمة لدراسة (أثر العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز)، وتم تحديد محاور الدراسة للمتغير المستقل وكذلك للمتغير التابع وفقرات كل محور بشكل يحقق أهداف الدراسة بعد عرضها على الدكتور المشرف على هذه التابع وفقرات كل محور بشكل يحقق أهداف الدراسة بعد عرضها على الدكتور المشرف على هذه الدراسة، ثم عرضها على أربعة محكمين من الخبراء الأكاديميين، وبعد

إجراء التعديلات المطلوبة كانت الاستبانة في صورتها النهائية وتشمل الآتي: الجزء الأول: البيانات الديموغرافية وتتضمن البيانات والديموغرافية لأفراد العينة: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المركز الوظيفي). الجزء الثاني: يتضمن البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة ويتكون من (30 فقرة) موزعة على محورين هما: المحور الأول: يتناول الأسئلة الخاصة بالمتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وهي عبارة عن (17 فقرة) موزعة على ثلاثة أبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية، العدالة الإجرائي). المحور الثاني: ويتعلق بالأسئلة الخاصة بالمتغير التابع (الارتباط الوظيفي) ويتكون من (13 فقرة) موزعة على ثلاثة أبعاد (الحيوية، التقاني، الاستغراق).

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

تم اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لتلبية شروط التحليل العاملي الاستكشافي، بالإضافة إلى تحديد نوع الأساليب الإحصائية المستخدمة في الإحصاء الوصفي كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

الأبعاد	Skewness			Kurtoses		
	إحصائياً	الخطأ	قيم Z	إحصائياً	الخطأ	قيم Z
العدالة التوزيعية	-.177	.168	-1.05	-.746	.334	-2.23
العدالة للتعاملية	-.011	.168	0.07	-.509	.334	-1.52
العدالة الإجرائية	.069	.168	0.41	-.823	.334	-2.46
العدالة	-.055	.168	-0.33	-.769	.334	-2.30
الحيوية	-.331	.168	-1.97	-.568	.334	-1.70
التقاني	-.329	.168	-1.96	-.457	.334	-1.37
الاستغراق	-.047	.168	-0.28	-.751	.334	-2.25
الارتباط الوظيفي	-.237	.168	-1.41	-.535	.334	-1.60

بناءً على بيانات اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات في الجدول (3) تبين أن توزيع البيانات كان طبيعياً، حيث تراوحت قيم (Z) لمعامل الالتواء (Skewness) بين (-1.97) و(0.07)، وهي ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي الذي يتراوح بين -2 و+2، كما تراوحت قيم (Z) لمعامل التفلطح (kurtoses) بين (-2.46) و(-1.37)، وهي أيضاً ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي الذي يتراوح بين -7 و+7

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- الوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتحديد اتجاهات أفراد العينة تجاه عبارات الاستمارة الاستقصائية.
- التحليل العاملي الاستكشافي: لتحديد مدى قياس متغيرات الدراسة لما أعدت من أجله.
- معامل ألفا كرونباخ: لقياس معدل ثبات الاستبانة.
- اختبار التوزيع الطبيعي وفقاً لقيم Z (التفلطح والالتواء): لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.

- اختبار معامل بيرسون: لمعرفة علاقة الارتباط بين المتغير المستقل المتمثل بالعدالة التنظيمية والمتغير التابع المتمثل بالارتباط الوظيفي.
- الانحدار الخطي البسيط: لقياس أثر المتغير المستقل (العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة) على المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) والانحدار الخطي المتعدد لقياس أثر أبعاد العدالة التنظيمية منفردة على المتغير التابع (الارتباط الوظيفي).
- دليل قراءات النتائج:**

استُخدم مقياس ليكرث الخماسي دليلاً لقراءة نتائج الدراسة وتفسيرها، ويتكون المقياس من خمس درجات للموافقة، تشير أعلاها (5) إلى أعلى موافقة، وأدناها (1) إلى أدنى موافقة وتتنوع القيم بين 2، 3، 4 بين (عدم الموافقة، والحياد، والموافقة) على التوالي، وتحسب قيم مستوى درجة الموافقة بأخذ المدى بين أقل قيمة (1) وأعلى قيمة (5) وقسمتها على عدد المستويات الخمسة $(5 \div 4) = 0.80$.

جدول (4): دليل قراءات النتائج.

العبارة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجة	5	4	3	2	1
المتوسط الحسابي	4.21-5	3.41-4.20	2.61-3.40	1.81-2.60	1-1.80
مستوى درجة الموافقة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً

صدق أداة الاستبانة:

تم القيام بعمل دراسة استطلاعية أولية على عينة تكونت من (30) فرداً من العاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز بغرض معرفة مدى وضوح فقرات الدراسة ومدى صلاحياتها كمقياس لجمع البيانات وتحليلها، وتم التحقق من صدق الأداة من خلال عدد من الأساليب منها: الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، والصدق الداخلي (التكويني)، على النحو الآتي:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم اختبار الصدق الظاهري لأداة الاستبانة عن طريق عرضها على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز وعددهم (4) وتم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار.

الصدق الداخلي (التكويني):

تم قياس الصدق الداخلي (التكويني) لأداة الاستبانة لمعرفة مدى انتماء الفقرات إلى الأبعاد التي تنتمي إليها، وملاءمتها لما أعدت لقياسه وذلك من خلال استخدام التحليل العاملي الاستكشافي من أجل معرفة مدى انتماء الفقرات إلى الأبعاد التي تنتمي إليها، وملاءمتها لما أعدت لقياسه، وذلك باستخدام طريقة (Varimax)، والاعتماد على محك كايزر في استخراج عدد العوامل، والذي يعتمد في قبوله للعامل على أن تكون قيمة الجذر الكامن أكبر أو تساوي الواحد، بالإضافة إلى ذلك

استخدم Kaiser-Meyer-Olkin لاحتساب كفاية حجم العينة كما استخدم اختبار Bartlett للتأكد من أن المصفوفة ليست مصفوفة الوحدة وإنما يتوافر فيها الحد الأدنى من العلاقات. ثبات أداة الاستبانة:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرو نباخ لمعرفة درجة ثبات المقياس المستخدم وصلاحيته كما هو موضح في الجدول (5):

جدول (5): قيم معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات أداة الاستبانة.

محاور الاستبانة	عدد الفقرات	درجة الثبات Cronbach Alpha
العدالة التوزيعية	7	.878
العدالة التعاملية	5	.861
العدالة الإجرائية	4	.834
الحيوية	4	.818
التفاني	3	.886
الاستغراق	6	.797
الاستبانة بشكل عام	29	.936

يتضح من جدول (5) أن جميع معاملات (Cronbach Alpha) معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من 70% (مليكة وآخرون، 2020) وعليه فإن نموذج الدراسة المقترح يتمتع بمستوى عالٍ من الثبات.

تحليل البيانات ومناقشة النتائج

ملخص نتائج أبعاد العدالة التنظيمية:

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمعرفة تصورات أفراد عينة الدراسة نحو ممارسة العدالة التنظيمية في المستشفيات التي يعملون فيها وكما هو موضح في الجدول (6):

جدول (6): ملخص نتائج أبعاد العدالة التنظيمية

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري العام	الوسط الحسابي العام	البعد
1	متوسطة	67	0.87	3.37	العدالة التوزيعية
3	متوسطة	64	0.91	3.19	العدالة التعاملية
2	متوسطة	64	0.86	3.21	العدالة الإجرائية
	متوسطة	65	0.77	3.25	المتوسط الكلي للعدالة التنظيمية

يتبين من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لأراء أفراد العينة تتراوح بين (3.37)، (3.19)، حيث جاء بُعد العدالة التوزيعية بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.37)، وانحراف معياري (0.87)، وأهمية نسبية (67.4%)، وبدرجة موافقة متوسطة وجاء بُعد العدالة الإجرائية في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.21)، وانحراف معياري (0.86)، وأهمية نسبية (64.2%)، وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء بُعد العدالة التعاملية في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.19)، وانحراف معياري

(0.91)، وأهمية نسبية (63.8%)، وبدرجة موافقة متوسطة. وبشكل عام فإن المتوسط الحسابي الكلي لأبعاد (العدالة التنظيمية)، بلغ (3.25)، وانحراف معياري (0.77)، وأهمية نسبية (65%)، وبدرجة موافقة متوسطة، وهذا يدل على أن العدالة التنظيمية في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز تمارس بدرجة متوسطة ويعود ذلك إلى أن العاملين لا يحصلون على عوائد تتناسب مع جهودهم كما أنهم لا يحصلون على مكافآت، أسوة بزملائهم في أقسام أخرى مقابل الجهود التي يبذلونها، كذلك إحساس العاملين بعدم الشفافية، وكذلك شعور العاملين بعدم تقدير الإدارة، وتجاهلهم المستمر بعدم إشراكهم في مناقشة القرارات الخاصة بهم.

ملخص نتائج أبعاد الارتباط الوظيفي:

استخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمعرفة تصورات أفراد عينة الدراسة نحو الارتباط الوظيفي في المستشفيات التي يعملون فيها، كما هو موضح في جدول (7).

جدول (7): ملخص نتائج أبعاد الارتباط الوظيفي

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري العام	المتوسط الحسابي العام	البعد
3	مرتفعة	69.8	0.66	3.49	الحيوية
1	مرتفعة	80.6	0.91	4.03	التفاني
2	مرتفعة	76.2	0.90	3.81	الاستغراق
	مرتفعة	75.6	0.66	3.78	المتوسط الكلي للارتباط الوظيفي

يتبين من الجدول (7) أن بُعد (التفاني) جاء في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (4.03)، وانحراف معياري (0.91)، وأهمية نسبية (80.6%)، وبدرجة موافقة مرتفعة. وجاء بُعد (الاستغراق) في الترتيب الثاني، بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (0.90)، وأهمية نسبية (76.2%) وبدرجة موافقة مرتفعة. وجاء بُعد (الحيوية) في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (3.49)، وانحراف معياري (0.66)، وأهمية نسبية (69.8%)، وبدرجة موافقة مرتفعة. وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي الكلي لأبعاد الارتباط الوظيفي (3.78)، بانحراف معياري عام (0.66)، وبأهمية نسبية (75.6%)، وبدرجة موافقة مرتفعة. وهذا يدل على أن مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز جاء بدرجة مرتفعة ويعود ذلك إلى النشاط والمثابرة والفعالية التي يتميز بها العاملون في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز، وقدرتهم على تجاوز المعوقات وخاصة في ظل ما تشهده البلاد من أحداث، بالإضافة إلى الجدية الذي يتمتع بها العاملون في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز في أداء أعمالهم، وشعورهم بأهمية وقيمة العمل الذي يؤديه.

اختبار فرضيات الدراسة:

يتناول هذا الجزء اختبار الفرضيات ومعالجتها إحصائياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي، كما استخدم نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الكلية على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل

الدراسة، كما استخدم أيضا أنموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أثر كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي، وكذلك اختبار T test وكذلك اختبار One-Way ANOVA لبيان الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة منها:

قبل إجراء اختبار الفرضية الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة منها تم التحقق من عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة وذلك باستخدام القيم الإحصائية Tolerance و Variance inflation Factor، بالإضافة إلى اختبار التوزيع الطبيعي الاعتدالي لبواقي الانحدار وذلك باستخدام اختبار (Kolmogorove-Smirnov) و(Shapiro-Wilk).

الازدواج الخطي بين متغيرات الدراسة:

لاختبار استقلالية متغيرات الدراسة المستقلة وعدم وجود ازدواج خطي بينها، تم استخدام القيم الإحصائية Tolerance و Variance inflation Factor التي يجب ان تكون قيم Tolerance أكبر من 0.20، وقيم VIF أقل من 10.0، وبالنظر إلى الجدول رقم (8) نلاحظ قيم Tolerance وقيم VIF جاءت ضمن القيم المقبولة وهذا يجعلنا نؤكد استقلالية متغيرات الدراسة المستقلة وعدم وجود ازدواج بينها.

جدول (8): اختبار الازدواج الخطي بين متغيرات الدراسة

Tolerance	VIF	أبعاد المتغير المستقل	المتغير المستقل
.424	2.36	العدالة التوزيعية	العدالة التنظيمية
.465	2.15	العدالة التعاملية	
.498	2.07	العدالة الإجرائية	

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي الاحتمالي للبواقي:

تم اختبار التوزيع الطبيعي الاعتدالي لبواقي الانحدار باستخدام اختبار (Kolmogorove-Smirnov)، و(Shapiro-Wilk) وعلى النحو المبين في الجدول (9).

جدول (9): اختبار التوزيع الطبيعي الاحتمالي لبواقي الانحدار

Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			التوزيع الطبيعي الاحتمالي للبواقي
Statistic	Df	Sig	Statistic	Df	Sig	
.057	210	.094	.991	210	.251	

من الجدول (9) يتضح أن البيانات لبواقي الانحدار تتوزع طبيعياً حيث جاءت قيم (kolmogorove-Smirnov & Shapiro-Wilk) (.057) و(.991) عند مستويات دلالة (.094) و(.251) وهما أكبر من (0.005) وهذا يدل على اعتدالية التوزيع الاحتمالي لبواقي الانحدار. وعليه يمكن استخدام معامل الانحدار لاختبار الفرضيات.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

والتي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز".

جدول (10): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط المربعات	(f) المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	29.05	1	29.05	99.76	.000
البواقي	60.56	208	.291		
الإجمالي	89.61	209			
النموذج	B المعامل	الخطأ المعياري	معامل Beta	المحسوبة (T)	مستوى الدلالة
الثابت	2.21	.161		13.69	0.000
العدالة التنظيمية	.482	.048	.569	9.99	0.000

معامل التحديد $R^2 = 0.324$ ، المتغير التابع: الارتباط الوظيفي

من خلال النتائج الواردة في الجدول (10) تبين أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (99.758) عند مستوى (0.000) وهي دالة إحصائية لكونها أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهو ما يؤكد صلاحية النموذج لقياس أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي، وكانت قيمة معامل التحدي R^2 تقدر بـ (0.324)، وهذا يدل على أن المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) تفسر (32.4%) من التغيرات في المتغير التابع (الارتباط الوظيفي)، والنسبة المتبقية (67.6) تعود إلى عوامل أخرى لم يتطرق لها النموذج كما تشير النتائج أيضا إلى أن قيمة T المحسوبة بلغت (13.691) عند مستوى (0.000) وهي دالة إحصائية لكونها أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وأن معامل الانحدار الخطي البسيط B بلغ 0.482، ويدل ذلك على أنه كلما طبقت العدالة التنظيمية في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز بمقدار وحدة واحدة يتحسن الارتباط الوظيفي للعاملين فيها بمقدار 0.482 وكما هو موضح في معادلة خط الانحدار الآتية:

$$Y = B + Y \text{ (الارتباط الوظيفي)} = B \text{ (الثابت)} + 0.482X \text{ (العدالة التنظيمية)}$$

وبحسب المعطيات السابقة نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز) ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز).

الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى:

- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التوزيعية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز .
- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التعاملية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز .

- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتطبيق العدالة الإجرائية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز.

ولاختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الأولى تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد القياسي (Enter) وذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز.

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبيان أثر كل بعد من العدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية
الثابت	2.212	.163		3.598	.000
العدالة التوزيعية	.105	.066	.140	1.590	.113
العدالة التعاملية	.164	.061	.227	2.708	.007
العدالة إجرائية	.215	.062	.281	3.467	.001

يبين الجدول (11) أن البعدين المستقلين: (العدالة التعاملية، العدالة الإجرائية) لهما تأثير إيجابي على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز، حيث جاءت قيم (t) المحسوبة لهذين البعدين (2.708 و 3.467) على التوالي بقيم احتمالية (0.007 و 0.001) على التوالي، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، ما يدل على المعنوية الإحصائية لهما. كما بلغت قيم معاملات بيتا (Beta) لهذين البعدين (0.227 و 0.281) على التوالي. وبالتالي نقبل الفرضيات البديلة الثانية والثالثة والتي نصهما: "يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التعاملية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز"، و"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة الإجرائية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز". بينما البعد المستقل الآخر (العدالة التوزيعية) ليس له تأثير إيجابي على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز. حيث بلغت قيم (t) المحسوبة لهذا البعد (1.590) بقيمة احتمالية (0.113). وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية الأولى والتي نصها: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التوزيعية على الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز). ويمكن بناء النموذج للتنبؤ بالارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز باستخدام أبعاد العدالة التنظيمية: (العدالة التعاملية والعدالة الإجرائية)، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\gamma = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

(العدالة التعاملية) + 0.227 (العدالة الإجرائية) + 0.281 (الثابت) = β_0 (الارتباط الوظيفي) γ
من المعادلة السابقة، نجد أن كل زيادة أو تحسن في العدالة التعاملية في المستشفيات الخاصة بمدينة تعز بمقدار وحدة واحدة مع ثبات (العدالة الإجرائية) يؤدي هذا إلى زيادة الارتباط الوظيفي

للعاملين بمقدار 0.227، وكل زيادة أو توافر في العدالة الإجرائية قدرها وحدة واحدة مع ثبات (العدالة التعاملية) يؤدي هذا إلى زيادة الارتباط الوظيفي للعاملين بمقدار 0.281.
اختبار الفرضية الرئيسة الثانية:

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T test) لبيان الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه العدالة التنظيمية تُعزى لمتغير (الجنس) كما في الجدول الآتي:
جدول (12): اختبار (T Test) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تجاه العدالة التنظيمية تُعزى لمتغير (الجنس).

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	الدلالة
ذكر	129	3.20	0.81	-1.21	0.227
أنثى	81	3.34	0.71		

من خلال الجدول السابق (12) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة الذكور حول مستوى العدالة التنظيمية يقدر ب (3.20) بانحراف معياري قدره (0.81) وهو يقترب من المتوسط الحسابي لدى الإناث المقدر ب (3.34)، وعند مستوى دلالة تقدر ب (0.227) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهو ما يعني عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى العدالة التنظيمية في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز حسب جنسهم. كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لبيان الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه العدالة التنظيمية تُعزى لمتغيرات: (العمر، المؤهل، سنوات الخدمة، المُسمى الوظيفي) وكانت النتائج كما في الجدول (13):

جدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للفروق في مستوى العدالة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المُسمى الوظيفي).

المتغيرات الديموغرافية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة
العمر	بين المجموعات	0.070	3	0.023	0.038	.990
	داخل المجموعات	124.87	206	0.606		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0.809	3	0.270	0.447	.719
	داخل المجموعات	124.07	206	0.602		
سنوات الخدمة	بين المجموعات	1.422	4	0.355	0.590	.670
	داخل المجموعات	123.45	205	0.602		
المُسمى الوظيفي	بين المجموعات	3.304	3	1.101	1.866	.136
	داخل المجموعات	121.57	206	0.590		

يتضح من الجدول (13) أنه لا توجد فروق بين استجابات أفراد العينة تجاه العدالة التنظيمية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المُسمى الوظيفي) حيث بلغت قيمة F المحسوبة لهذه المتغيرات 0.038، 0.447، 0.590، 1.886 على التوالي بدلالات إحصائية 0.990، 0.719، 0.670، 0.136، على التوالي.

اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T test) لبيان الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه الارتباط الوظيفي تُعزى لمتغير (الجنس) كما في الجدول الآتي:
جدول (14): اختبار (T Test) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تجاه الارتباط الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	الدلالة
ذكر	129	3.82	.64	1.18	0.241
أنثى	81	3.71	.68		

من خلال الجدول (14) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة الذكور حول مستوى الارتباط الوظيفي يقدر ب (3.82) بانحراف معياري قدره (0.64) وهو مساوي تقريباً للمتوسط الحسابي لدى الإناث المقدر ب (3.71) بانحراف معياري قدره (0.68)، وعند مستوى دلالة تقدر ب (0.241) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهو ما يعني عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى الارتباط الوظيفي في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز حسب الجنس. كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لبيان الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه الارتباط الوظيفي تُعزى للمتغيرات (العمر، المؤهل، سنوات الخدمة، المُسمى الوظيفي).

جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للفروق في مستوى الارتباط الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المُسمى الوظيفي).

المتغيرات الديموغرافية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة
العمر	بين المجموعات	463	3	.154	.357	.784
	داخل المجموعات	89.15	206	.433		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	382	3	.127	.294	.830
	داخل المجموعات	89.23	206	.433		
سنوات الخدمة	بين المجموعات	991	4	.248	.573	.682
	داخل المجموعات	88.62	205	.432		
المُسمى الوظيفي	بين المجموعات	4.55	3	1.52	3.67	.013
	داخل المجموعات	85.07	206	.413		

يتضح من الجدول (15) أنه لأتوجد فروقاً بين استجابات أفراد العينة حول مستوى الارتباط الوظيفي تُعزى لمتغيرات: (العمر والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، حيث جاء مستوى الدلالة لهذه المتغيرات أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة F المحسوبة لهذه المتغيرات 0.357، 0.294، 0.573، 0.830 على التوالي بدلالات إحصائية 0.784، 0.682، 0.830 على التوالي. كما يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق بين استجابات أفراد العينة حول مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز تُعزى لمتغير (المُسمى الوظيفي)، والجدول (36) يوضح ذلك:

جدول (16): اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية في اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الارتباط الوظيفي حسب متغير المُسمى الوظيفي.

المُسَمَّى الوظيفي	إداري م=3.58	طبيب م=4.07	ممرض م=3.75	آخرين م=3.77
إداري م=3.58	-	.49158*	-1.6967	-1.19623
طبيب م=4.07	-.49158*	-	.32192	.29535*
ممرض م=3.75	.16967	-.32192*	-	-.02657
آخرين م=3.77	.19623	-.32192*	.02657	-

يتضح من الجدول (16) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز حسب المُسمى الوظيفي، حيث وجدت فروق بين من يحملون مُسمى وظيفي إداري وممرض وأخرى ولصالح من يحملون مُسمى وظيفي طبيب، ويعود ذلك إلى طبيعة الحوافز والمكافآت التي يحصلون عليها مقارنة ببقية الفئات.

النتائج والتوصيات والمقترحات بالدراسات المستقبلية:

بناء على تحليل البيانات فقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج لعل أبرزها ما يلي:

النتائج:

- 1- أن مستوى تطبيق العدالة التنظيمية في المستشفيات الخاصة في مدينة تعز متوسط.
- 2- أن جميع أبعاد العدالة التنظيمية في المستشفيات محل الدراسة تطبق بدرجة متوسط، حيث جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأولى، وتليها في المرتبة الثانية العدالة التعاملية، وفي الأخير جاءت العدالة الإجرائية.
- 3- أن مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة جاء بدرجة مرتفعة.
- 4- توجد علاقة ارتباط طردية متوسطة بين العدالة التنظيمية في المستشفيات محل الدراسة والارتباط الوظيفي للعاملين.
- 5- جميع أبعاد العدالة التنظيمية في المستشفيات محل الدراسة ترتبط بعلاقة طردية متوسطة بالارتباط الوظيفي للعاملين.
- 6- يوجد أثر للعدالة التنظيمية في المستشفيات محل الدراسة على الارتباط الوظيفي للعاملين.
- 7- أن بعدي العدالة التنظيمية المتمثلة: (العدالة التعاملية والعدالة الإجرائية) هما اللذان يأتزان بشكل إيجابي على الارتباط الوظيفي للعاملين، بينما بعد (العدالة التوزيعية) ليس له تأثير.

التوصيات:

في ضوء النتائج يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- 1- على مديري المستشفيات الخاصة محل الدراسة إيلاء مزيد من الاهتمام بتطبيق العدالة التنظيمية لما لها من أهمية بالغة في فهم الكثير من السلوك التنظيمي والتنبؤ به، ومنها الارتباط الوظيفي.

- 2- على مديري المستشفيات محل الدراسة مراعاة الشفافية والوضوح في اتخاذ القرارات المتعلقة بسياسات الاختيار والتعيين والترقيات بما يشعر العاملين بعدالة الإجراءات، الأمر الذي ينعكس على رغبتهم في البقاء والاستمرارية في العمل وزيادة الارتباط الوظيفي بعملهم.
- 3- على مديري المستشفيات محل الدراسة تعزيز وعي العاملين بالعدالة التعاملية من خلال الالتزام بالمعايير الأخلاقية عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وتقديم المبررات والأسس التي بنيت عليها تلك القرارات، وإعطائهم الحق للتظلم منها، وهذا ينعكس بشكل إيجابي على سلوكهم واستقرارهم الوظيفي.
- 4- تشجيع العاملين على روح المبادرة والإبداع وتقبل المخاطر لتعزيز ثقتهم بأنفسهم.
- 5- بناء علاقات إيجابية مع الموظفين تقوم على أساس الثقة والاحترام والعمل بروح الفريق الواحد.
- 6- تعزيز الأمان الوظيفي للعاملين وضمان شعورهم بالاستقرار الوظيفي، وإدماجهم في كافة القرارات المتعلقة بعملية التحديث والتطوير.
- 7- تحديد المهام والمسؤوليات بشكل واضح للعاملين مع مراعات توزيع أعباء العمل عليهم بصورة عادلة.
- 8- العمل على تعزيز ثقة العاملين بإدارات المستشفيات محل الدراسة من خلال منحهم فرص متكافئة للتأهيل والتطوير والاهتمام بمصالحهم عند اتخاذ قرارات مؤثرة.
- 9- تحديد سياسات وإجراءات العمل الإداري بشكل واضح حتى يكون العاملون على علم بجميع جوانب العمل الإداري.
- 10- إيلاء مزيد من الاهتمام والرعاية بالعاملين من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية التي تعمل على زيادة دافعيتهم في تحسين جودة الخدمة الصحية التي يقدمونها.
- 11- إيجاد نظام فعال لتقييم الأداء العاملين والاستفادة من نتائج التقييم في كافة الأنشطة والممارسات الإدارية.
- 12- تعزيز وعي العاملين بالعدالة التوزيعية من خلال إيجاد نظام حوافز عادل يرتبط بمؤشرات أداء واضحة لجميع العاملين لتشجيعهم على الأداء المتميز وتعزيز ارتباطهم بعملهم.

مقترحات بالدراسات المستقبلية:

يقترح تطبيق الراسة الحالية على المؤسسات الصناعية، بالإضافة إلى إجراء مزيدا من الدراسات حول علاقة العدالة التنظيمية بمتغيرات السلوك التنظيمي مثل الرضاء الوظيفي، الالتزام التنظيمي، ودافعية الإنجاز وغيرها من المتغيرات الأخرى.

المراجع:

- جويسم، مؤمن حسين (2018). أثر نظم المعلومات الحديثة في تحقيق العدالة التنظيمية: دراسة تحليلية في دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل. مجلة جامعة بابل للعلوم البحتة والتطبيقية، 26(10)، 147-166.
- حساني، راضية (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي
- حسنى، محمد شمس (2021). الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وأبعاد التماثل التنظيمي بالمؤسسات العامة: دراسة ميدانية على الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي. أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، 4(12)، 290-347.
- الحظيبي، إبراهيم عبد الرحمن (2022). واقع العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية بالزقازيق، 37(116)، 109-158.
- الحمودي، إسماعيل علي غالب (2022). أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في ظل وجود الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط (دراسة حالة المستشفى الجمهوري التعليمي العام في محافظة تعز). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تعز.
- درة، عمر محمد (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. مصر: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- دهليز، خالد عبد السلام وحمد، محمد حسن خليل (2016). أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 24(4)، 26-50.
- الداية، سناء (2012). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعممين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية- غزة، فمستين.
- رضوان، علاء فرج (2020). أثر القهر الوظيفي في العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وصمت العاملين دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات العامة التابعة لمديرية الصحة بمحافظة المنوفية. المجلة العلمية التجارة والتمويل، 40(3)، 71-126.
- زايد، عادل محمد (2006). العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية. القاهرة: مصر، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- أبو سمعان، محمد ناصر راشد (2015). محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة، مذكرة لنيل. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

سيف، محمد علي أحمد (2021). أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية على معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مدينة تعز. رسالة ماجستير غير منشورة، مركز الدراسات العليا، جامعة تعز.

علال، رمزي. (2020). التمكين الإداري وعلاقته بالارتباط الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية بمصالح بلدية حمام الضلعة - ولاية المسيلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

الصقير، عبد المحسن (2021). الارتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم. مجلة شباب الجامعة، 6، 258-292.

ابو غليظة، إلهام وبو غازي، فريدة وكورثل، فريد (2021). العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية بمركب تمييع الغاز الطبيعي بسكيكدة. مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، 15(1)، 270-283.

يلاني، حامدي (2022). قياس مستوى العدالة التنظيمية ودوره في الحد من الاغتراب الوظيفي دراسة ميدانية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة زيان عاشور الجلفة.

عشري، تامر إبراهيم السيد (2020). رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي (بالطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة). المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 50(40)، 429-472.

لعبني، أحلام وشربال، بشرى (2021). أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي: دراسة حالة وحدة إنتاج الكهرباء - جيجل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى. غرارة، فريال (2020). الثقة التنظيمية كوسيط بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز - TIFIB - بسكرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر.

مريم، عبد النبي (2021). أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي دراسة حالة مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر.

مرباط، كاميليا (2019). دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات - تكرت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح.

هاشمي، بغدادي وذكريا، مغيلي (2020). العدالة التنظيمية ودورها في الرفع من مستوى المواطنة التنظيمية بالمؤسسات الجامعية دراسة حالة جامعة الجيلالي بونعامة - خميس مليانة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة.

النجار، حسن محمد حسن (2017). أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية للعاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر.

- Altehrehbah, S. S. A. S., Yusr, M. M., & Salimon, M. G. (2019). Factors Influencing Employee Engagement: A Study of Sana'a University. *International Journal of Modern Trends in Business Research*, 2 (9), 23–37.
- Alvi, A. K., & Abbasi, A. S. (2012). Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan. *Middle*.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Relationship between Servant Leadership and Work Engagement: An Organizational Justice as a Mediator. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2, 403–413.
- Ivani, Muchtar, B. & Rasyid, R. (2019). Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support and Employee Engagement to Employee Organizational Citizenship Behavior of Regional Secretariat of West Sumatra Province. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 97, 757–765.
- Karim, D. N., & Baset, M. A. (2020). Effect of Organizational Justice on Work Engagement in the Banking Sector in Bangladesh. *Jahangirnagar University Journal of Management Research*, 3, 1–18.
- Mutero, D. W. (2017). The Influence Of Organizational Justice On Employee Engagement In Energy Solution Providers In Kenya: A Case Study Of Premier Gas Company Limited. Master Thesis, Unites States International University, Africa.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., & Saygılı, M. (2017). Effect of Organizational Justice on Work Engagement in Healthcare Sector of Turkey. *Journal of Health Management*, 19(1) 1–11.
- Pakpahan, M., Eliyana, A., Hamidah, Buchdadi, A. D., & Bayuwati, T. R. (2020). The Role of Organizational Justice Dimensions: Enhancing Work Engagement and Employee Performance. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 323-332.
- Pieters, W. R. (2018). Assessing organisational justice as a predictor of job satisfaction and employee engagement in Windhoek. *SA Journal of Human Resource Management*, 1–11.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71–92.
- Yanthi, N. D., & Rahyuda, A. G. (2019). The Role of Employee Engagement in Mediating Relationship of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Nurses in Public Hospital in Bali, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. VII (8). 427–439.