

تأثير تطبيق العدالة التنظيمية على اداء العاملين دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مدينة الطب في بغداد

م. علي حسن حرج م. محمد حميد عبد المجيد

كلية السياحة / الجامعة المستنصرية

ali.hassanharaj@uomustansiriyah.edu.iq

mohammed.hameed@uomustansiriyah.edu.iq

مستخلص البحث:

يسعى البحث الحالي الى معرف على العلاقة بين الاداء الوظيفي وتطبيق العدالة التنظيمية على عينة من الاطباء في مدينة الطب في بغداد. وكي نحقق الاهداف البحثية تبني الباحثان المنهج -الوصفي-، فقد حدد مجتمع البحث بجميع الاطباء العاملين في مدينة الطب، اما عينة البحث فقد شملت (٢٠٠) حسب متغير النوع. وقد قام الباحثان ببناء استبيان العدالة التنظيمية بالاضافة الى تبني استبيان الاداء الوظيفي، وبعد الاطمئنان الى الخصائص الاحصائية الجيدة لادوات البحث الحالي تم تطبيق الاستبيانين والتوصل الى :

- ١- يمتلك الاطباء مستوى عالي من العدالة التنظيمية
- ٢- هنالك فروق في العدالة التنظيمية على وفق النوع (ولصالح الاناث).
- ٣- يتلك الاطباء مستوى عالي من الاداء الوظيفي
- ٤- هنالك فروق في الاداء الوظيفي على وفق النوع (ولصالح الاناث).
- ٥- هنالك علاقة معنوية ما بين العدالة التنظيمية والاداء الوظيفي لدى الاطباء .

الكلمات المفتاحية: اداء العاملين، العدالة التنظيمية

المبحث الاول: التعريف بالبحث (Introducing the search)

أولاً: مشكلة البحث (Research problem)

تميل الدراسات في التفكير الإداري إلى مناقشة قضايا متنوعة وحديثة في محاولة لتلبية حاجات البيئة المتغيرة وغير المستقرة للمؤسسات، سواء داخلياً أو خارجياً، ومن بين هذه القضايا تنشأ قضية العدالة التنظيمية لأنها مكون تفسيرية معيرة وذات صلة وثيقة ببعض السلوكيات والميول، خاصة إذا كانت مرتبطة بمفهوم الأداء الوظيفي للعاملين، وهي من الأساليب التي تساهم في ارتفاع المعنويات ورفع القدرة على تحمل المسؤوليات ، مما يشعرهم بدورهم في العمل (الزهراء ، ٢٠١٦ : ٣٠٥). وبما ان الباحثان يعملان في مجال البحث العلمي، فقد شعور بأهمية العدالة التنظيمية وأثرها الواضح على أداء الأطباء العاملين في المستشفيات، ومن خلال قراءات الباحثان للتقارير الإدارية و المختصين بالإضافة إلى ملاحظاتهم المستمرة للجوانب السلبية التي لوحظت في العديد من المؤسسات مثل الغياب وعدم التواجد في الوقت المحدد أو الخروج قبل الموعد النهائي:

وتتلخص مشكلة البحث في الاجابة عن التساؤل التالي:

ما هي طبيعة العلاقة القائمة بين العدالة التنظيمية والاداء الوظيفي لدى الاطباء العاملين في مستشفى مدينة الطب في بغداد؟

ويمكن للباحثان تلخيص الاسئلة التي تتفرع من السؤال الرئيس:

- ١- ما مستوى العدالة التنظيمية لدى الاطباء في مستشفى مدينة الطب في بغداد
- ٢- ما الفروق الإحصائية في مستوى العدالة التنظيمية على وفق متغير النوع .
- ٣- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى الاطباء العاملين في مستشفى مدينة الطب في بغداد .

٤- ما الفروق الإحصائية في مستوى الأداء الوظيفي على وفق متغير النوع
٥- ما هي طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى الاطباء العاملين في مستشفى مدينة الطب .

ثانيا: اهمية البحث (research importance)

١. الأهمية الادبية:

أ. حيوية وقيمة متغيرات البحث خاصة أنها لم تدرس كمجموعة في أي بحث عراقي أو عربي سابق.

ب. تزويد المكتبة الوطنية بأبحاث أصيلة في مجال إدارة المستشفيات ، خاصة في ظل ندرة الأبحاث في هذا المجال.

٢. الأهمية التطبيقية:

أ. توصيف العدالة للأطباء في المستشفيات، وكذلك في معرفة دور العدالة التنظيمية وتأثيرها على الأداء للأطباء العاملين في المستشفيات.

ب. تنعكس النتائج بشكل إيجابي على القادة والمرؤوسين لأن المتغيرات ستطبق عليهم.

ج. مكانة ودور عينة البحث وهم الأطباء العاملون في المستشفيات والقدرة على تحديد المتغيرات الإدارية التي قد تؤثر على أدائهم اليومي.

ثالثا: اهداف البحث (research aims)

١- مستوى العدالة التنظيمية لدى الاطباء في مستشفى مدينة الطب .

٢- الفروق في العدالة التنظيمية على وفق تبعا متغير النوع

٣- مستوى الأداء الوظيفي لدى الاطباء العاملين في مستشفى مدينة الطب .

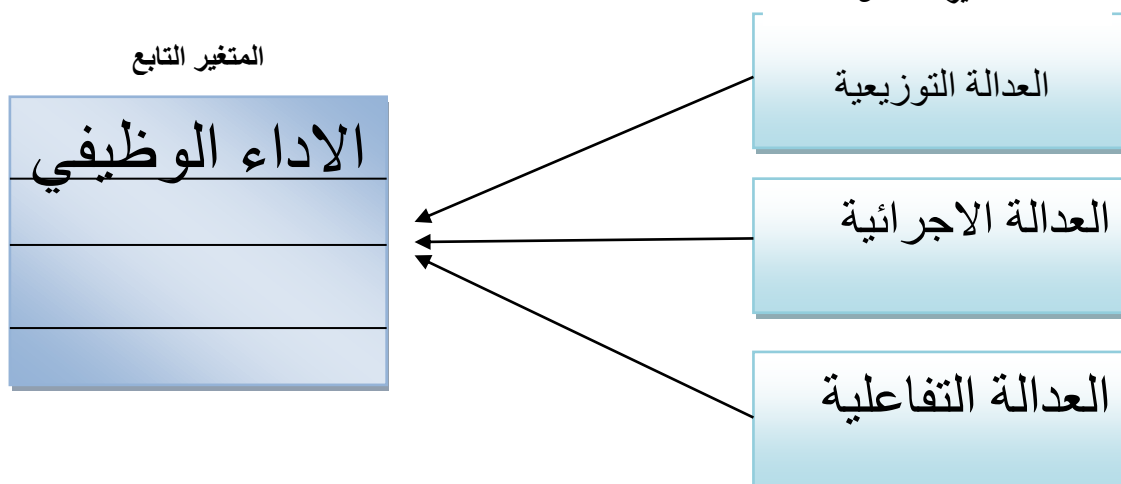
٤- الفروق في متغير الأداء الوظيفي على وفق متغير النوع

٥- العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى الاطباء العاملين في مستشفى مدينة الطب .

رابعا: المخطط الافتراضي (default scheme)

الشكا ، (١١) مخطط متغيرات البحث

المتغير المستقل



خامسا: حدود البحث

خامسا : حدود البحث (search limits)

١. الحد المكاني: مستشفى مدينة الطب
٢. الحد الزمني: العام ٢٠٢٠-٢٠٢١ .
٣. الحد البشري: الاطباء العاملين في المستشفى

سادسا: تحديد المصطلحات (define terms)

اولا: الاداء الوظيفي

اولا: التعريف الاصطلاحي :

عرفة (حسن ، ٢٠٠٣)

"هي الدرجة التي يحقق بها الموظف الأهداف التي تم وضعها وتعكس الطريقة أو الاسلوب التي يتبعها الموظف لتلبية متطلبات الوظيفة" (حسن ، ٢٠٠٣ : ٢٠٩).

عرفة (بحر وابو سويرح)

"هو النشاط اليومي الذي يجب على كل موظف القيام به ، حسب موقعه ، للقيام به بشكل جيد ، حتى تحقق المؤسسة الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها" (بحر وابوسويرح ، ٢٠١٠ : ١١).

• عرفة (Khan et al., 2010)

"هو كل ما يفعله العاملون ويقدمونه من حيث العمل ، ويقدمونه من حيث النتائج الكمية والنوعية التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التي تهدف إلى الوصول إليها" (Khan et al., 2010:34)

ويتبنى الباحثان تعريف (Khan et al., 2010)

ثانيا: العدالة التنظيمية

التعريف الاصطلاحي

• (شعبان (٢٠١٤):

"هو الترابط بين مجموعة من المتغيرات والمعايير مع بعضها البعض لتشكيل سمه مميزة لها تتفوق فيها المنظمة على منافسيها" (شعبان، ٢٠١٤ : ١٧٣).

• (Kaur,2016)

"إنه مركز اهتمام العمال في جميع جوانب حياة العاملين في مكان العمل ، حيث يهتم بالعدالة في توزيع الموارد ، مثل المكافآت والأجور ، والتي يطلق عليه العدالة التوزيعية ، ويهتم العمال أيضاً بالعدالة في اتخاذ القرار ، وهو ما يسمى بالإنصاف الإجرائي ، وهم يهتمون أيضاً بالعدالة عند التعامل معهم ، وهو ما

يعرف بالعدالة التفاعلية" (Kaur,2016: 54)

ويتبنى الباحثان تعريف (Kaur,2016: 54)

المبحث الثاني: اطار نظري ودراسات سابقة

(Theoretical framework and previous studies)

مفهوم الاداء الوظيفي:

يعتبر هذا المفهوم -الأداء الوظيفي- من المفاهيم التي أثارت جدل ونقاش مستفيض بين الباحثين ، حيث حظي باهتمام العديد من الباحثين من مختلف التخصصات ، مما أدى إلى اختلافهم عند وضع تعريف محدد له ، عرّفها العلق (١٩٩٦ : ٢٠) بأنها الوفاء بواجبات ومسؤوليات الوظيفة وفق المتوسط العام للاداء . فهي الإنجاز الفعال للفرد أو فريق العمل أو المؤسسة للأهداف المخطط لها فهيهي الدرجة التي يحقق بها الموظف الأهداف التي تم وضعها وتعكس الطريقة أو الاسلوب التي يتبعها الموظف لتلبية متطلبات الوظيفة (حسن ، ٢٠٠٣ : ٢٠٩). وهي تمثل مجموعة الأنشطة والمهام التي يؤديها الموظف بشكل يومي والطريقة المستخدمة في حل المشكلات وتطوير العمل ، حيث تمثل الملخص الإنتاجي النهائي للموظف (مظهر ، ٢٠٠١ : ٨٦). وهو ذلك النشاط اليومي الذي يكون كل متعاون مسؤولاً عنه ، كل حسب موقعه ، للقيام به بحسن نية ، بحيث تحقق المؤسسة اهدافها (بحر وأبو صويرح ، ٢٠١٠ : ١١). إنه تنفيذ الموظف للمسؤوليات الموكلة إليه عن طريق المؤسسة المنتمي إليها الفرد (هلال ، ١٩٩٦ : ١١).

يُعرّف أداء بأنه المحصلة النهائية للمنتجات التي تعبر عن تحقيق الفرد للمهام المطلوبة منه (الببليسي ، ٢٠١٢ : ٢٣). ومن خلال ما سبق يتضح للباحثين ان الاداء الوظيفي هو المحصلة الناتجة لمجموعة من المهارات المستخدمة من قبل العامل التي تساهم في انجاز المهام الروتينية المكلف بها ، مما يساهم في مرونة العمل وسرعة الانجاز .

أهمية قياس الاداء الوظيفي:

يعد قياس أداء الوظيفي للعمال داخل المنظمة أمرًا ضروريًا وحيويًا للفرد وللمنظمة وتظهر أهميته في المجالات التالية: (Elci et al., 2007: 88)

- ١- الترقية والنقل: يكشف الأداء الوظيفي عن قدرات ومهارات الأشخاص الذين يعملون ، مما سيؤثر بشكل إيجابي على وضعهم من خلال الترقية إلى منصب أعلى أو النقل إلى مكان يتناسب مع مهاراتهم الوظيفية .
- ٢- تقييم المديرين والقادة: حيث يكشف العمل للموظفين سلوك القيادة في إدارة المنظمة وبالتالي يساهم في التقييم المناسب لها.
- ٣- زيادة أجور العاملين: حيث يكشف أداء العمل عن كفاءة العاملين وقدرتهم على الأداء والعمل ، وينعكس ذلك في إصدار مكافآت اقتصادية لهم من خلال زيادة أجورهم.
- ٤- الأداء الوظيفي معيار: وهو معيار يتم من خلاله الحكم على فاعلية المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها.
- ٥- يساعد تقييم أداء عمل الموظف في التعرف على نقاط الضعف والقوة لدى الأفراد واقتراح التعديلات اللازمة لذلك.

العدالة التنظيمية:

العدالة مفهوم نسبي، يراعي هذا المفهوم الفروق الفردية والنفسية للعاملين ومدى استجابتهم للمواقف المختلفة والقرارات التنظيمية. لذلك، من الطبيعي أن ردود أفعال الأفراد على تصور العدالة أو عدمها ، بسبب تفضيلاتهم المختلفة ، تختلف عن بعضهم البعض في حساسيتهم للعدالة. حيث تعتبر العدالة شيء أساسي للأداء الجيد للمنظمات وتحقيق الرضا

الشخصي للأشخاص الذين يعملون في تلك المنظمات. لقد أولت العديد من نظريات الإدارة أهمية كبيرة للمعاملة العادلة، وحل المظالم، والمشاركة في صنع القرار الديمقراطي. ان العدالة التنظيمية تركز على ادراك العاملين للمعاملة الطيبة والعدالة في عملهم واصرها على النتائج التنظيمية (زايد ، ٢٠٠٦ ، ص ١٢). بمعنى آخر ، تتحقق العدالة عندما يقارن الفرد العوائد التي حصل عليها أقرانه في مؤسسات مماثلة لمنشأتهم ، إذا كانت العوائد متساوية، يشعر الفرد بالإنصاف ، وإذا لم تكن كذلك ، فإنهم يشعرون بالظلم. (عليان، ٢٠١٦ ، ص ١٥). ويشير البدراني (٢٠١٠، ص ٢٦) إلى أن المفهوم المتكامل للعدالة التنظيمية يتطلب التمييز بين معني (المساواة) و (العدالة) حيث يتم استخدام المساواة في المقارنة بين الأشياء والموضوعات المتشابهة، مثل: أجر العامل وساعات العمل مع العدل، والتقريب بين الأضداد مثل: الأداء والحوافز المادية. تعتبر العدالة "كل ما يتوافق مع القانون ويمتنع عن التعصب ، بمنح كل فرد حقه، ومع المساواة للفرد في الحقوق والواجبات، في شؤون الحياة العامة وتوفير الفرص المناسبة لكل فرد. حيث يمارس الفرد حقه دون تمييز بين فرد وآخر" (الداية ، ٢٠١٢ ، ص ١٦). أي أن العدالة تتحقق عندما يقارن الفرد ما يحصل عليه من الموارد وما يحصل عليه العمال في مؤسسات مماثلة لمنشأته، إذا كانا متماثلين، فإن الفرد يشعر بالعدالة، وإذا كان الأمر ليس كذلك ، يشعر الفرد ظلم.

يمكن تعريفها على أنها "الطريقة التي يحكم بها الفرد على عدالة الأسلوب، والتفاعل الذي يستخدمه المدير مع مرؤوسيه على المستوى الوظيفي والإنساني" (أبو ندى، ٢٠٠٧، ص ١٤٦). فهي "أحد المتغيرات المهمة التي لها تأثير محتمل على كفاءة أداء العمل للأفراد ، وكذلك أداء المنظمة بشكل عام من الجانب الآخر" (حواس ، ٢٠٠٣ ، ص ٤٦). يرى الباحثان أن العدالة التنظيمية هي السبيل إلى نجاح المنظمات والمحافظة على رضا العاملين فيها وبقائهم فيها ، من خلال وعيهم بالإنصاف في الطريقة التي يتبعونها. والمساواة عند مقارنة الجهود المبذولة، وعوائدهم لجهود زملائهم، وعوائدهم داخل المنظمة وخارجها.

أهمية العدالة التنظيمية:

سلط الضوء على أهمية العدالة التنظيمية للمنظمات العامة والخاصة، لأنه عنصر مهم وفعال وأساسي في البناء والاستقرار والتنمية في المنظمة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية ويظهر أهمية هذا المتغير من خلال الاتي: (كريم، ٢٠١٠: ٥٦).

١. العدالة التنظيمية تكشف عن نظام توزيع الأجور والرواتب عن طريق عدالة توزيع الرواتب.

٢. تحقق العدالة رقابة فعالة على عملية صنع القرار ، وتعد العدالة الإجرائية مجالاً مهماً في هذا الجانب

٣. تنعكس العدالة في حالات سلوك رضا المرؤوسين تجاه الرؤساء وأنظمة القرار والالتزام التنظيمي.

٤. تكشف العدالة عن المناخ الوظيفي السائد في العمل ، والذي يظهر دور عدالة المعاملات.

٥. تنظيم القيم الدينية والاخلاقية والاجتماعية بين العاملين، وتحديد أساليب التفاعل المعنوي وقيمة بين الأعضاء وكيف يرون العدالة في المؤسسة.

بعض الدراسات السابقة

اولا:الاداء الوظيفي

١-دراسة (Olorunsola E.O 2012) : "الاداء الوظيفي لدى العاملين في الجامعات النيجيرية من وجهة نظر المدراء والاداريين"

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على الأداء للأشخاص الذين يعملون في بعض المؤسسات الاكاديمية النيجيرية من وجهة نظر المديرين والاداريين ، بالإضافة إلى تأثير عامل الجنس في الإدارة. اشتملت عينة البحث على (أربعمائة) موظف من أربع جامعات ، واستخدم الباحثان الاستبانة من اجل توفير المعلومات ، وبعد تطبيق الاستبانة تم تحليل مجموعة من النتائج وتحقيقها بما في ذلك مستوى الأداء كان مرتفعًا بين العينة ، واكدت الدراسة على عدم وجود فروقات معنوية بين الجنسين .

٢-دراسة (Kazan, Halim 2013) : قياس الاداء الوظيفي لدى العاملين في البنوك التركية

تسعى هذه الدراسة إلى قياس الأداء الوظيفي للأشخاص الذين يعملون في البنوك التركية بالإضافة إلى معرفة العوامل التي يمكن أن تؤثر على أدائهم الوظيفي ، وشملت عينة البحث (خمسائة) موظف ، ولتحقيق أهداف البحث ، استخدم الباحثان قائمة الاستطلاع وبعد استخدام الإحصائيات اللازمة توصل إلى :

١- هنالك تأثير إيجابي لشعور انتماء الموظفين إلى المنظمة على الأداء الوظيفي.

٢- يمكن أن يؤثر السلوك القيادي للمدراء على أداء العاملين.

٣- تؤثر البيئة المادية والمعنوية بشكل واضح على العمل.

ثانيا: الدراسات الاجنبية الخاصة بالعدالة التنظيمية

١.دراسة (Gim, et al.,2014): "تأثير العدالة التوزيعية والإجرائية على دوران العمل من خلال الالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بماليزيا"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية كمتغيرين مستقلين على رغبة العامل في ترك العمل (التناوب الوظيفي) من خلال الالتزام العاطفي كمتغير وسيط ، وافترض الباحثان أنه كلما كان هناك عدالة توزيعية يزداد الانخراط الإجرائي والعاطفي وبالتالي فإن هذا سيحد من سلوك ترك العمل حيث بلغ مجموع المشاركين (٢٢٦) في ماليزيا. أظهرت النتائج أن العدالة في التوزيع والإجراءات لها علاقة مؤثرة وواضحة بالالتزام العاطفي كمتغير وسيط ، لذلك هناك علاقة مؤثرة مع معدل التخلي عن العمل بسبب الالتزام العاطفي ، كما أظهرت النتائج أن لا يؤثر نوع القطاع الذي يعمل فيه الموظف على وساطة العلاقة بين الالتزام العاطفي ومعدلات الهجرة. وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحثان بمكافآت عادلة ، والاهتمام بالتوزيع العادل والإجراءات لما لها من أثر واضح في خفض معدلات الإقلاع عن التدخين.

ب-دراسة (Lee , Kim H., & Kim Y,٢٠١٣)"دراسة محددات المواطنة التنظيمية ومخرجاتها" تعدف الدراسة الى دراسة محددات المواطنة التنظيمية ومخرجاتها,واشارت الدراسة الى تأثير العدالة الإجرائية والقيادة التحويلية على سلوك المواطنين التنظيميين ، مع وجود: الارتباط السلبي بين تعقيد الهيكل التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، وأوصت الدراسة بضرورة إشراك الموظفين في صنع القرار وتعميق فهمهم لأهداف المنظمة لتحقيق تقدم المنظمة. كما أوصى بدراسة المحددات الأخرى المتعلقة بالمستوى الفردي (مثل

المتغيرات الديموغرافية) وتأثيرها على سلوك المواطن. بناء على مطالعة الباحثان للدراسات الاجنبية السابقة, فقد وظف الباحثان هذه الدراسات في بلورة المشكلة البحثية واهميتها, بالإضافة الى تحديد حجم العينة المناسب والوسائل الاحصائية الدقيقة, بالإضافة الى المقارنة التي ستجرى في الفصل الرابع .

المبحث الثالث

إجراءات البحث (Search procedures)

منهجية البحث:

ولتحقيق أهداف البحث وظف الباحثان المنهج الوصفي -الارتباطي- لأنه متوافق مع الدراسة الحالية والإجراءات المتبعة فيها ، بالإضافة إلى أن المنهج الوصفي من أكثر الأساليب استخدامًا وشيوعًا.

مجتمع البحث:

الاطباء في مستشفى مدينة الطب في محافظة بغداد للعام ٢٠٢١ .

عينة البحث

العينة عبارة عن (٢٠٠) طبيب موزعة على المتغيرات التالية :
جدول (١) عينة البحث موزعة حسب المستشفى والخبرة والجنس

المستشفى	الخبرة	الجنس		المجموع
		الذكور	الإناث	
بغداد التعليمي	١٠-٥ سنوات	٢٥	٢٥	٥٠
	١٠-٢٠ سنة	٢٥	٢٥	٥٠
غازي الحريري	١٠-٥ سنوات	٢٥	٢٥	٥٠
	١٠-٢٠ سنة	٢٥	٢٥	٥٠
المجموع		١٠٠	١٠٠	٢٠٠

أدوات البحث

أولاً: استبانة العدالة التنظيمية

وصف الاستبانة

بعد مراجعة الباحثان للادبيات الخاصة بالعدالة التنظيمية, وبعض المقاييس التي استخدمت في دراسات عربية ومحلية سابقة لعينات مختلفة, قام الباحثان ببناء الاستبانة بناء على التعريف النظري : (Kaur,2016)

أن مفهوم العدالة التنظيمية، هو مركز اهتمام العاملين في جميع جوانب حياة العاملين في مكان عملهم، حيث يهتم الافراد بالعدالة في توزيع الموارد، مثل المكافآت، والأجور وهو ما يسمى بالعدالة التوزيعية، ويهتم العاملون كذلك بالعدالة في اتخاذ القرار، وهو ما يطلق عليه العدالة الإجرائية، كما يهتمون أيضاً بالعدالة في التعامل معهم، وهو ما يعرف بالعدالة التفاعلية.

والمكونات الثلاثة المشار إليها في المؤلفات في الإطار الادبي للبحث تكون الاستبيان من (٤٥) فقرة موزعة على المجالات الثلاث:

• المكون الاول : العدالة التوزيعية (١-١٥).

• المكون الثاني: العدالة الاجرائية (١٦-٣٠)

• الكون الثالث : العدالة التفاعلية (٣١-٤٥).

حيث تعطى للاجابات على الاستبيان الدرجات التالية :

جدول (٢) تصحيح الاستبانة

وافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

التحليل المنطقي لل فقرات

عرضت فقرات استبيان العدالة التنظيمية على مجموعة من (١٥) محكماً من الخبراء والمحكمين في اختصاص الإدارة ، حيث طلب منهم إبداء الرأي في صحة الفقرات بشكلها الخارجي ، وتكييفها مع طبيعة الموضوع والعينة ، بالإضافة إلى تحديد اتفاقها مع البدائل المطروحة .

لتحليل آراء الخبراء حول فقرات الاستبيان حيث وظف الباحثان اختبار (مربع كاي) لعينة واحدة حيث اعتبرت كل فقرة صالحة في شكلها الخارجي عندما تكون القيمة المحسوبة لكاي دالة والتي تقابل نسبة (٨٠٪) من الخبراء. وبذلك وبناء على المعيار السابق فقد لوحظ ان جميع الفقرات ذات دلالة احصائية وهي صالحة للقياس بشكلها الظاهري . ثبات الاستبيان

يعتبر الثبات من أهم مؤشرات دقة الاستبيان وتناسق فقراته عند قياس ما تم وضع من أجله (Crocker & algine، 125: 1986).

لحساب الثبات تم تطبيق الاستبيان على (١٠٠) طبيب وطبيبة من مستشفى غازي الحريري وبغداد التعليمي في بغداد وقد حسب الباحثان الثبات بأكثر من طريقة وكما يأتي :

١- طريقة إعادة التطبيق:

طبق الباحثان هذه الطريقة من خلال التطبيق واعادة التطبيق مرة اخرى بعد مرو ثلاثة اسابيع ,وقد وجد الباحثان ان قيمة معامل الارتباط (٠,٧٨) وهي تؤشر على وجود ثبات جيد للاستبيان .

٢- طريقة الفاكرونباخ:

طبق الباحثان معادلة (الف كرونباخ) على افراد العينة التي بلغت (١٠٠) فرد ,وقد كان الثبات (٠,٨١) ,وهو يدل على قيمة عالية للثبات .

ثانياً: استبانة الأداء الوظيفي

وصف المقياس

تبنى الباحثان مقياس الاداء الوظيفي اعداد (رضا, ٢٠٠٤) , حيث تكونت الاداة من (١٤) فقرة حيث تعطى للاجابات على الاستبيان الدرجات التالية :

جدول (٣) تصحيح الاستبانة

وافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

التحليل المنطقي لل فقرات:

عرض الباحثان فقرات استبيان الاداء الوظيفي على مجموعة من (١٥) محكماً من الخبراء والمحكمين في اختصاص الإدارة ، حيث طلب منهم إبداء الرأي في صحة الفقرات بشكلها الخارجي، وتكييفها مع طبيعة الموضوع والعينة ، بالإضافة إلى تحديد اتفاقها مع البدائل المطروحة. لتحليل آراء الخبراء حول فقرات الاستبيان حيث وظف الباحثان اختبار (مربع كاي) لعينة واحدة حيث اعتبرت كل فقرة صالحة في شكلها الخارجي عندما تكون القيمة المحسوبة لكاي والتي تقابل نسبة (٨٠٪) من الخبراء. وبذلك وبناء على المعيار السابق فقد لوحظ ان جميع الفقرات ذات دلالة احصائية وهي صالحة للقياس بشكلها الظاهري.

ثبات الاستبيان

حسب الباحثان الثبات بأكثر من طريقة وكما يأتي :

١- طريقة إعادة التطبيق

طبق الباحثان هذه الطريقة من خلال التطبيق واعادة التطبيق مرة اخرى بعد مرور ثلاثة اسابيع , وقد وجد الباحثان ان قيمة معامل الارتباط (٠,٧٧) وهي تؤشر على وجود ثبات جيد للاستبيان .

٢- طريقة الفاكرونباخ:

طبق الباحثان معادلة (الف كرونباخ) على افراد العينة التي بلغت (١٠٠) فرد , وقد كانت قيمة الثبات (٠,٧٩) , وهو يدل على قيمة عالية للثبات .

التطبيق النهائي:

طبق الادوات على عينة بلغت (٢٠٠) طبيب وطبيبة في مدينة الطب في بغداد .
الوسائل الاحصائية

المبحث الرابع

نتائج البحث (research results)

الهدف الاول : التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى الاطباء العاملين في مستشفى مدينة الطب في بغداد .

من اجل تحقيق هدف البحث الحالي استخرج الباحثان المتوسط الحسابي لعينة البحث البالغة (٢٠٠) فرد بالاضافة الى ((الانحراف المعياري والمتوسط النظري)) للمجتمع , وقد حصل الباحثان على القيمة التائية المحسوبة وكما موضح في الجدول التالي .

جدول (٤)

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
٢٠٠	١٥٤,٦٧	٨,٥٤٣	١٣٥	١١,٣٤٢	١,٩٦	٠,٠٥

يؤشر الجدول السابق على مستوى عالي من العدالة التنظيمية لدى افراد العينة . ان توفير الاجراءات الوظيفية المرنة التي تتسجم مع الموظفين والعاملين في المؤسسة يساهم في تحقيق مستوى جيد من العدالة التنظيمية . ويعتقد الباحثان ان وجود مستوى عالي من العدالة التنظيمية انما يعود الى وجود نظام اداري واضح وصريح في مستشفى مدينة الطب في بغداد دون تمييز بين العاملين في مختلف المستشفيات التابعة للمدينة

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العدالة التنظيمية على وفق الجنس من اجل التعرف على مدى وجود فروق تعود الى الجنس (ذكور-اناث) في متغير العدالة التنظيمية استخرج الباحثان الوسط الحسابي للذكور والاناث,بالاضافة الى ((الانحراف المعياري)) ,والقيمة المحسوبة التي قورنت بالقيمة الجدولية :

جدول (٥)

الجنس	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
ذكر	١٠٠	١٤٨٠,٢٧	٤,٥٦٨	٨,٤٣٩	١,٩٦	٠,٠٥
أنثى	١٠٠	١٦٥,٢٣	٤,٥٦٠			

نلاحظ وجود فروق معنوية بين الاناث والذكور في العدالة التنظيمية ,وبما ان المتوسط الحسابي للاناث (١٦٥,٢٣) هو اعلى من المتوسط الحسابي للذكور (١٤٨,٢٧) اذا الفروق تذهب لصالح الاناث بمعنى ان احساس الاناث بالعدالة التنظيمية اعلى من احساس الذكور . وعليه فإن هذه النتيجة تتماشى مع الإطار النظري الذي أشار إلى وجود اختلافات في العدالة التنظيمية بسبب متغير النوع ، حيث قد يكون لصالح النساء وليس لصالح الذكور . ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تتماشى مع طبيعة الواقع الذي يدفع المرأة لإثبات قيمتها وقدرتها على العمل أمام المجتمع ، خاصة مع قلة الفرص المتاحة لها

الهدف الثالث : التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى الاطباء

استخرج الباحثان المتوسط الحسابي لعينة البحث البالغة (٢٠٠) فرد بالاضافة الى ((الانحراف المعياري والمتوسط النظري)) للمجتمع , وقد حصل الباحثان على القيمة التائية المحسوبة :

جدول (٦)

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
٢٠٠	٥١,٥٧	٦,٤٥٦	٤٢	٦,٤٥٧	١,٩٦	٠,٠٥

نلاحظ ان العينة تتصف بمستوى جيد من الاداء الوظيفي أن هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود مستوى للأداء الوظيفي لدى الموظفين ، حيث يتأثر هذا الأداء بسلسلة من المتغيرات الخاصة والمؤسسية. ويرى الباحثان أن الأداء الوظيفي المرتفع يرجع إلى عدة أسباب ، منها أن الراتب الشهري للموظف بعد عام ٢٠٠٣ قد تغير بشكل ملحوظ ، مما ساهم في رفع رفاهية الموظف وكفاءته ، بالإضافة إلى وجود نظام مراقبة وتقييم الأداء السنوي ، مما ساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي للموظفين بعد ٢٠٠٣ .

الهدف الرابع : التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الاداء الوظيفي على وفق الجنس

من اجل التعرف على مدى وجود فروق تعود الى الجنس(ذكور-اناث) في متغير الاداء الوظيفي استخرج الباحثان الوسط الحسابي للذكور والاناث,بالاضافة الى ((الانحراف المعياري)) ,والقيمة المحسوبة .

جدول (٧)

الجنس	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
ذكر	١٠٠	٤٧,٤٥	٢,٤٦٧	١١,٣٤٥	١,٩٦	٠,٠٥
أنثى	١٠٠	٥٦,٥٤	٣,٤٤٦			

يتضح وجود فروق معنوية بين الاناث والذكور في الاداء الوظيفي ,وبما ان المتوسط الحسابي للاناث (٥٦,٥٤) هو اعلى من المتوسط الحسابي للذكور (٤٧,٤٥) اذا الفروق تذهب لصالح الاناث بمعنى ان الاداء الوظيفي للاناث اعلى من الاداء الوظيفي للذكور . أشار الإطار النظري إلى وجود فروق في الأداء قد تعود إلى عوامل ديموغرافية مثل الجنس ، أن هذه النتيجة متوقعة ، حيث أن النساء بشكل عام أكثر تميزاً من الرجال في المهام الإدارية التي تتطلب مراقبة التفاصيل الإدارية المستمرة معهم في جميع الأوقات.

الهدف الخامس : التعرف على العلاقة ذات الدلالة الاحصائية بين العدالة التنظيمية والاداء الوظيفي لدى الاطباء
يتضح من قيمة معامل ((ارتباط بيرسون)) أن هناك علاقة ((طردية موجبة بين المتغيرين)) ، وهذا يدل على أن زيادة المتغير الأول ستؤثر إيجابياً على الزيادة في المتغير الثاني والعكس صحيح :

جدول (٨)

المتغيرات	العينة	قيمة معامل الارتباط
العدالة التنظيمية	٢٠٠	٠,٧٥
الاداء الوظيفي		

يرى الباحثان أن وجود علاقة ما بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي أمر متوقع وطبيعي لعينة البحث ، ومن الطبيعي أن يكون لدى العينة التي لديها عدالة تنظيمية أداء وظيفي مرتفع في نفس الوقت.

الاستنتاجات (Conclusions)

١. يمتلك الاطباء مستوى عالي من العدالة التنظيمية
٢. هنالك فروق في العدالة التنظيمية وفقا لمتغير النوع .
٣. هنالك مستوى جيد من الاداء الوظيفي لدى الاطباء
٤. هنالك فروق في الاداء الوظيفي على وفقا لمتغير النوع
٥. هنالك علاقة معنوية ما بين العدالة التنظيمية والاداء الوظيفي لدى الاطباء .

التوصيات (Recommendations)

- ١- ضرورة إلقاء الضوء على العدالة التنظيمية في المؤسسات ذات العلاقة وعقد ورش عمل تدريبية حول أهمية العدالة التنظيمية في العمل.
- ٢- العمل على إيفاد بعثات الموظفين إلى خارج الدولة ، للتعرف على آخر المستجدات في العمل الإداري المتمثل في العدالة –التنظيمية- والأداء الوظيفي.
- ٣- ضرورة العمل على تحسين بيئة العمل بحيث يساهم الأطباء في رفع مستوى الأداء
- ٤- يجب على المؤسسة اتباع أفضل وأحدث الأساليب التي من شأنها رفع العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى منسوبيها.

المقترحات (suggestions)

١. الرضا الوظيفي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى الاطباء في مستشفى اليرموك .
٢. التمكين الاداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مدراء الاقسام في الكليات العراقية .

المصادر (Sources)

أولاً: المصادر العربية:

- حسنين، أحمد. (٢٠١٣). الاحباط الاداري الاسباب والعلاج. دار الكتب المصرية. المجموعة العربية للتدريب والنشر. مصر.
- بحر يوسف وابو سويرح، أيمن (٢٠١٠): اثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين الاداريين في الجامعة الاسلامية في غزة، مجلة الجامعة الاسلامية، مج(١٨) العدد (٢).
- شعبان، عبد الكريم. (٢٠١٤). "دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز- دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة"، جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق.
- عليان، محمد. (٢٠١٦). "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر- غزة، فلسطين.
- زايد، عادل. (٢٠٠٦). العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة. مصر.
- البدراني، حمد. (٢٠١٠). " ادراك العدالة التنظيمية و علاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية"، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- الداية، سناء. (٢٠١٢). "درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين.
- أبو نداء، سامية (٢٠٠٧). "تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية و أنماط القيادة بالالتزام التنظيمي و الشعور بالعدالة التنظيمية - دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين .
- حواس، أميرة (٢٠٠٣) "أثر الالتزام التنظيمي و الثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية - بالتطبيق على البنوك التجارية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة
- أبو جاسر، صابرين. (٢٠١٠). "أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، غزة
- العلق، بشير(١٩٩٦): المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف، ط ١، مصراته: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام.

•Hassanein, Ahmed. (2013). Administrative frustration causes and treatment. Egyptian Book House. Arab Group for Training and Publishing. Egypt.

•Bahr, Youssef and Abu Sweirah, Ayman (2010): The impact of the organizational climate on the job performance of administrative workers at the Islamic University in Gaza, the Islamic University Journal, Vol. (18), issue (2).

•Shaaban, Abdel Karim. (2014). "The Role of Organizational Justice in Achieving Distinguished University Performance - An Applied Study in the College of Administration and Economics, University of Kufa", University of Kufa, Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences, Iraq.

•Alyan, Muhammad. (2016). "Organizational justice and its relationship to organizational commitment, a field study on the nursing staff in government hospitals in Gaza Governorate", Master's thesis, Al-Azhar University - Gaza, Palestine.

•Zayed, Adel. (2006). Organizational justice is the next important task of human resource management. Arab Organization for Administrative Development. Cairo. Egypt.

•Al-Badrany, Hamad. (2010). "Perception of organizational justice and its relationship to trust among workers in security organizations", Master's thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Saudi Arabia.

Daya, Sanaa (2012). The degree of practice of the principals of UNRWA schools in the governorates of Gaza for organizational justice and its relationship to teachers' job satisfaction, Master's thesis, Islamic University - Gaza, Palestine.

-Abu Nada, Samia (2007). "Analysis of the relationship of some personal variables and leadership styles to organizational commitment and a sense of organizational justice - a field study on Palestinian ministries in the Gaza Strip", unpublished master's thesis, Islamic University - Gaza, Palestine.

Hawass, Amira (2003) "The Impact of Organizational Commitment and Trust in Management on the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors - Applying to Commercial Banks", unpublished master's thesis, Faculty of Commerce, Cairo University

-Abu Jasser, Sabreen. (2010). The impact of workers' perception of organizational justice on the dimensions of contextual performance, an applied study on the employees of the ministries of the Palestinian National Authority, unpublished master's thesis, Palestine, Gaza.

•Al-Alaq, Bashir (1996): Comprehensive Dictionary of Terminology of Administrative Sciences, Accounting, Finance and Banking, 1st Edition, Misurata: Jamahiriya House for Publishing, Distribution and Media.

ثانياً: المصادر الاجنبية

- Khan, Amjid and Ahmed, Shamshad. (2010). Job Satisfaction among Librarians in the Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan: A Survey. *Library Philosophy and Practice* (e-Journal), No. 906, pp. 1-11.
- Elci M, Kitapci H and Erturk A. (2007) Effects of quality culture and corporate ethical values on employee work attitudes and job performance in Turkey: An integrative approach. *Total Quality Management* Vol.18, No.3: pp.285–302.

The performance of workers in applying organizational justice in Baghdad Medical City has been affected

Ali Hassan Haraj

Muhammad Hamid Abdul Majeed

Al-Siaha College / Al-Mustansiriya University

Abstract:

The current research seeks to identify the statistically significant relationship between job performance and the application of organizational justice on a sample of doctors in the Medical City in Baghdad. In order to achieve the goals of the current research, the researcher adopted the correlational descriptive approach. To adopt a job performance questionnaire, and after reassurance about the appropriate statistical characteristics of the current research tools, the two questionnaires were applied to the sample and the following results were reached:

- 1- Doctors possess a high level of organizational justice
- 2- There are differences in organizational justice according to the gender variable and in favor of females
- 3- There is a high level of job performance among doctors
- 4- There are statistically significant differences in job performance according to gender and in favor of females
- 5- There is a moral relationship between organizational justice and physicians' job performance.

Keywords: The performance of workers , organizational justice.