

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض

زينب أديب حلوم**

د. ولاء هاشم اصبيره*

(الإيداع: 16 حزيران 2021، القبول: 23 آب 2021)

الملخص:

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 تكوّنت العينة من (200) ممرضاً /ة من العاملين في مستشفى تشرين الجامعي، ممّن تواجدوا أثناء فترة جمع البيانات (العينة المتاحة). استخدمت الباحثة استبيان لتقييم العدالة التنظيمية الذي تم استخدامه من قبل الباحث عليان (2016) في دراسته عن العدالة التنظيمية، واستبيان لتقييم الالتزام التنظيمي الذي استخدمه الباحث سلمان (2013) في تقييمه للالتزام التنظيمي، لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وبعد تفرغ البيانات تمّت معالجتها إحصائياً وجداولتها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار (20).

كان من أهم نتائج الدراسة: أنّ مستوى العدالة التنظيمية للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) بشكل كلي كان ضعيفاً، أمّا مستوى الالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) بشكل كلي كان متوسطاً، لا توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الهيئة التمريضية.

* أستاذ مساعد - قسم الإدارة في التمريض - كلية التمريض - جامعة تشرين - مدينة اللاذقية - الجمهورية العربية السورية.
** طالبة دراسات عليا (ماجستير) - قسم الإدارة في التمريض - كلية التمريض - جامعة تشرين - مدينة اللاذقية - الجمهورية العربية السورية.

Organizational Justice and Its Relationship To Organization Commitment Of The Nursing Staff

Dr. Walaa Hashem Sbiera*

Zainab Adeeb Halloum**

(Received: 16 June 2021 , Accepted: 23 August 2021)

Abstract:

The study aimed to assess Organizational Justice by Nursing Staff, and determine its Relationship to the organizational commitment of the nursing staff at Tishreen University Hospital in Lattakia. The sample consisted of (200) nurses working at Tishreen University Hospital city, who were presented during the data collection period (convenience sample).The researcher used a questionnaire to assess organizational justice that was used by the researcher Alian (2016) in his study on organizational justice, and a questionnaire to assess organizational commitment that was used by the researcher Salman (2013) in his assessment of the organizational commitment. to collect data related to the study, and after unloaded the data, it was statistically processed and tabulated using the SPSS statistical program version (20).

The most important results of the study were: that the level of organizational justice for the nursing staff (the study sample) as a whole was weak, while the level of organizational commitment of the nursing body (the study sample) as a whole was average, there is no positive moral statistically significant relationship between organizational justice and organizational commitment.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Commitment, Nursing Staff.

*Assistant Professor – Department of Nursing Administration – faculty of Nursing – Tishreen University – Lattakia City – Syrian Arab Republic.

**Postgraduate student (MA) – Department of Nursing Administration – faculty of Nursing – Tishreen University – Lattakia City –Syrian Arab Republic.

1-المقدمة:

تتطلب المنظمات في هذه الآونة موظفين أكفاء يمكن تحفيزهم نحو التنمية الشاملة والنجاح بشكل عام، حيث تعتمد الكفاءة التنظيمية على مستوى كفاءة أداء الموارد البشرية العاملة فيها. لذلك، يجب أن يكون تيسير العدالة التنظيمية والالتزام والرضا الوظيفي للموارد البشرية في غاية الأهمية بالنسبة للمنظمات، لتحقيق التحفيز للموارد البشرية على أداء العمل بكفاءة عالية، لذلك أصبحت العدالة واحدة من القضايا الرئيسية في البيئات التنظيمية. [1، 2].

إن تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المنظمة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها وعلى قدرة تلك المنظمة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها، وبناءً على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد أهم التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة، وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية. [3]

بحسب **Cropanzano et al. (2007)** فإن العدالة تسهم في زيادة الولاء والثقة والرضا الوظيفي لدى الموظفين، كما تساهم بالعموم في تخفيف حدة الصراع داخل المنظمات، كما تؤثر في عمليات الإدارة ووظائفها، ولها علاقة بكفاءة الأداء الوظيفي، وبالتالي نجاح المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة، وإيجاد مناخ تنظيمي مستقر، وبالنسبة لأبو سمعان (2015) فإنها تؤدي إلى سيادة جو من الثقة والاطمئنان، لا سيما في المنظمات التي يعمل بها العديد من المهن والأعمال المهنية، كذلك تعزز مناخ الرضا عن النفس بين فريق العمل الواحد، ولكن عند إحساس الموظفين بعدم العدالة يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء مهما بلغت قوة باقي عناصر العملية الإدارية، كما يترتب على ذلك العديد من النتائج السلبية مثل انخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، وانخفاض الأداء الوظيفي للمنظمة بشكل عام [4، 5، 6].

لقد أدرك الباحثون في العلوم الاجتماعية والإنسانية منذ القدم الأهمية التي تلعبها قيم ومبادئ العدالة داخل المنظمة، ومع ذلك فإن مصطلح العدالة التنظيمية (**Organizational Justice**) لم يظهر إلا في عام (1987) من قبل **Greenberg**، وعلى مدى الثلاثين عامًا الماضية أو نحو ذلك، زادت الأبحاث حول العدالة التنظيمية بشكل كبير حيث تناولت العديد من الدراسات المختبرية والميدانية هذه القضية. [7، 8].

يعرف **Notz & Starke (1987)** العدالة التنظيمية بأنها "النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة ونزيهة، بجانب معاملة الموظفين باحترام، بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم"، وبحسب **Griffin & Moorhead (2001)** فإن العدالة التنظيمية هي: "الطريقة التي يحكم الموظف من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، وهي مفهوم نسبي يتحدد من خلال ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات داخل المنظمة"، أمّا من وجهة نظر **موسى (2019)** فإن العدالة التنظيمية هي "توع من أنواع الإدراك الفردي، أو الجماعي لقوانين العمل من خلال التعرف إلى القواعد المهنية والشعور بتطبيقها بعدالة على جميع الموظفين". [9، 10، 11]

لقد حدد الباحثون (**Alam & Ishak (2019)**)، **الفهداوي و القطاونة (2004)**، **Kreinter & Kinick (2001)**) في مجال العدالة التنظيمية ثلاثة أنواع للعدالة التنظيمية، كل منها يشير إلى العدالة والمفاهيم الخاصة بمجموعة معينة من سياقات العمل وهي: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، العدالة التوزيعية: هي درجة الشعور المتولد لدى الموظفين إزاء القيم المادية وغير المادية التي يحصلوا عليها في المنظمة، العدالة الإجرائية: هي الشعور المتولد لدى الموظفين تجاه عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية، في المقابل العدالة التفاعلية: هي

درجة إحساس الموظّفين بعدالة المعاملة الإنسانيّة والتّنظيميّة التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات، وبحسب علي (2017) فهناك من أضاف بُعد عدالة التقييم، و بُعد عدالة المعلومات إلى الأبعاد الثلاثة السّابقة. [12، 13، 14، 15]

على الرغم من أن مفهوم العدالة يُنظر إليه على أنه مهم بالنسبة لجميع الموظّفين، فإن مفهوم العدالة التّنظيميّة يزيد من أهميته في حياة العمل التي تتغير بسرعة كل يوم، لأن العدالة التّنظيميّة هي مطلب أساسي من أجل توفير الرّضا الشخصي للمنظمات والأشخاص الموظّفين داخل المنظّمات وقد تؤثر على سلوكياتهم الوظيفيّة مثل التزامهم التّنظيمي، لذلك اعتبرها علماء الإدارة المعاصرون صفةً مميزةً للمنظّمات الفاعلة والراقية، وذلك لأنّها تترك بمكوناتها المادية والمعنوية بصماتها على المؤسّسة وتكسبها سمّةً شخصيّةً تميّزها عن غيرها، فهي توفر الإطار الذي يوضح طريقة أداء العمل، والمعايير التي يتم من خلالها ربط الأفراد بهذه المؤسّسة وتعمل أيضاً على تحفيزهم لأداء أعمالهم بإنقان ورفع مستوى التزامهم، مما يؤدي إلى توحيد وتضامن أفراد المؤسّسة نحو تحقيق الأهداف، وهذا ما يحقق الاستقرار والنمو للمؤسّسة. [16، 17، 18، 19]

إنّ الالتزام التّنظيمي هو أحد المفاهيم التّنظيميّة التي تمّ دراستها على نطاق واسع في الأدبيات الإدارية لأهميتها للأداء التّنظيمي، فهو يُشير إلى وجهة نظر الموظّفين تجاه مؤسستهم وعملهم ويتجلى ذلك من خلال مؤشرات مثل الشعور بالفخر بالمنظمة، والمزيد من الحماس للانخراط في أعمال المنظمة، ويظهر من خلال إيمان الموظّفين وقبولهم للقيم والأهداف التّنظيميّة، واستعدادهم للعمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها، ورغبتهم القويّة للاستمرار والبقاء كأعضاء في المنظمة. [20، 21]

تشير الأدبيات الإداريّة إلى أنّ الالتزام التّنظيمي أصبح من أكثر المسائل التي تشغلُ اهتمامَ إدارة المنظّمات، وذلك لما له من آثار عديدة في نجاح المنظمة واستمرارها في بيئة الأعمال التنافسيّة، يؤكّد Rowden (2003) أنّه لا توجد منظمة في العالم التنافسي السائد في يومنا هذا قادرة على الأداء بأعلى المستويات إذا لم يكن كل موظّف فيها متعهداً وملتزماً بأهداف المنظمة ويعمل بكونه عضواً فعالاً في الفريق. [22، 23]

أحد الأسباب التي توضح أهمية الدراسة العلمية للالتزام التّنظيمي هو حقيقة أن المنظّمات ذات المستويات العالية من الالتزام التّنظيمي تحقق مستويات أداء أكثر كفاءة وفي نفس الوقت تواجه القليل من الغياب ومستويات التّأخير من جانب الموظّفين، يوجد للالتزام التّنظيمي فائدة مزدوجة لكل من المنظمة والموظّفين فيها، فإذا كان مستوى التزام الموظّفين بالمنظمة مرتفعاً، يشعر الموظّفون الملتزمون بمزيد من الرّضا عن عملهم ويزداد سعيهم لتحقيق الأهداف التّنظيميّة. [24]

عندما يتم فحص الأدبيات السابقة، يمكن ملاحظة أن هناك العديد من التعريفات المتعلقة بمفهوم الالتزام التّنظيمي، يُعرف بحسب أبو ندا (2007) بأنّه "حالة نفسية تتمثل في تمسك الموظّف بمنظّمته واقتناعه بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يعمل على تحقيق أهداف المنظمة ويسعى لإنجاحها، وهنا الأمر ليس قسري بل ينبع من إرادة الموظّف واختياره" وبالنسبة لكل من Shim & Joo (2010) فقد عرّفوا الالتزام التّنظيمي بأنّه "انتماء الموظّف وتعلّقه الفعّال بأهداف وقيم المنظمة بغضّ النظر عن القيمة الماديّة التي يحصل عليها الموظّف من المنظمة"، ومن وجهة نظر Beiginia et al. (2013) يعرف الالتزام التّنظيمي بأنّه "موقف وظيفي يعكس ولاء الموظّفين للمنظمة وهو عمليّة مستمرة حيث يعبّر موظفو المنظمة عن اهتمامهم بأهداف وقيم المنظمة"، بالإضافة إلى ذلك فقد عرّفه كلاً من المصاروة والخفاجي (2015) بأنّه "الارتباط النفسي والعاطفي الذي يشعر به الموظّفون تجاه المنظمة التي يعملون بها، ويعكس مدى تبنّيهم لاتجاهات وقيم المنظمة". [25، 26، 27، 28]

الالتزام التّنظيمي هو بناء متعدّد الأبعاد، فقد حدّد Lochandhar (2015) ثلاثة أبعاد للالتزام التّنظيمي وهي: الالتزام الشعوري، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري، حيث يشمل الالتزام الشعوري الارتباط العاطفي للموظّفين لبيت تحديدهم مع المنظمة والمشاركة في الأنشطة التّنظيميّة، في حين يشمل الالتزام المستمر الالتزام الذي يتألف من عواطف الموظّفين

ومشاعرهم فيما يتعلق بضرورة البقاء في منظّمته، أما الالتزام المعياريّ فيستند إلى إعطاء قيمة للمنظّمة ويشارك الموظف في الحياة التّنظيميّة، كما أشار العبيدي (2012) إلى وجود أبعاد أخرى للالتزام وهي: الولاء للمنظمة، المسؤوليّة، الإيمان بالمنظّمة، والرّغبة في الاستمرار بها. [29، 30]

الدّراسات السّابقة:

دراسة Rai (2013) بعنوان "تأثير العدالة التّنظيميّة على الرّضا الوظيفي، الالتزام التّنظيمي، والميل للمغادرة"، والتي أجريت على عينة حجمها (511) موظّفاً في المراكز الصحية والمتخصصة في إعادة التأهيل في إحدى ولايات الجنوب بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن العدالة الإجرائية فقط هي التي لها علاقة بالالتزام التّنظيمي. [31]

كما قدّمت زروقي (2015) دراسة بعنوان "العدالة التّنظيميّة وعلاقتها بالالتزام التّنظيمي لدى مرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت في الجمهوريّة الجزائريّة الديمقراطيّة الشّعبيّة، حيث اعتمدت المنهج الوصفي وكان اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة بلغ عددها (80) ممرضاً، تم جمع بيانات الدراسة باعتماد أداتين لقياس متغيري الدراسة وهما مقياس العدالة التّنظيميّة ومقياس الالتزام التّنظيمي، وكانت النتائج كالتالي إن مستوى كل من العدالة التّنظيميّة والالتزام التّنظيميّة كان مرتفعاً، كما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التّنظيميّة ببعديها (التوزيعيّة، التعامليّة) والالتزام التّنظيمي لدى الممرضين، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة الإجرائية والالتزام التّنظيمي. [32]

دراسة Safi et al. (2015) بعنوان "العلاقة بين العدالة التّنظيميّة المدركة، والالتزام التّنظيمي، والرّضا الوظيفي للموظّفين في مركز شمال طهران للرعاية الصحيّة في الجمهوريّة الإسلاميّة الإيرانيّة"، تكونت العينة من (263) موظّفاً، تم جمع البيانات المتعلقة بالخصائص الديموغرافية، والعدالة التّنظيميّة، والالتزام التّنظيمي والرّضا الوظيفي، أوضحت النتائج ارتباط العدالة التّنظيميّة والالتزام التّنظيمي والرّضا الوظيفي ارتباطاً إيجابياً، كما كانت هناك ارتباطات موجبة ومعنوية بين الرّضا الوظيفي بالعدالة التّنظيميّة، والالتزام التّنظيمي بالعدالة التّنظيميّة. [33]

في السياق نفسه أجرى عليان (2016) دراسة بعنوان "العدالة التّنظيميّة وعلاقتها بالالتزام التّنظيمي في المشافي الحكومية في محافظة غزة في فلسطين"، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقيّة، شملت العينة (278) من طاقم التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة بفلسطين، كانت أهم نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التّنظيميّة والالتزام التّنظيمي للممرضين في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة. كذلك يتمتع طاقم التمريض بدرجة عالية من الالتزام التّنظيمي. [34]

دراسة Omar et al. (2016) بعنوان "العلاقة بين تصور الممرضات للعدالة التّنظيميّة والالتزام التّنظيمي في مستشفيين في محافظة البحيرة في جمهوريّة مصر العربيّة"، تضمنت العينة (317) ممرضّة في المستشفيين تم استخدام أداتين هما مقياس العدالة التّنظيميّة ومقياس الالتزام التّنظيمي. توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصور الممرضات للعدالة التّنظيميّة الكلية والالتزام التّنظيمي الكلي بين المستشفيين المدروسة، كما أشارت النتائج إلى أن تصور الممرضات للعدالة التوزيعيّة والعدالة الإجرائية ارتبط بشكل إيجابي بالالتزام التّنظيمي المعنوي والالتزام المعياري، فقط العدالة التفاعلية كانت مرتبطة بشكل كبير بالالتزام الشّعوري. [35]

بالمثل قامت علي (2017) بدراسة بعنوان "أثر العدالة التّنظيميّة في زيادة الولاء التّنظيمي، تناول البحث أثر العدالة التّنظيميّة بأبعادها الأربعة (توزيعيّة، إجرائيّة، تفاعليّة، تقييميّة) على الموظّفين الإداريين في مُستشفى الشهيد باسل الأسد في مدينة طرطوس في الجمهوريّة العربيّة السوريّة"، ولتحقيق أهداف البحث تم بناء استبيان وتوزيعه على عينة قصديّة بلغت (60) موظّفاً إدارياً في المستشفى نفسه، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وكانت أبرز نتائج الدراسة أنه

توجد علاقة متوسطة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، كما لا توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي، في حين توجد علاقة موجبة بين (العدالة الإجرائية، التفاعلية، التقييمية) والولاء التنظيمي. [15]

مشكلة الدراسة وأهميتها:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من التحديات والتغيرات السريعة والعديدة التي مسّت كافة المنظمات، والتي أثّرت بشكل سلبي على الموارد البشرية، وعلى تمكنها من النهوض بأعباء العمل وتحقيق أهداف المنظمة، والتي أثّرت بلا شك على العديد من المتغيرات في بيئات العمل، من أهمها تراجع مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية داخل المنظمات كافة وبشكل خاص في المستشفيات، بفعل التحيز، وعدم الموضوعية في توزيع الصلاحيات والمسؤوليات والمهام على الممرضين، وعدم الأجور مقارنة بأعباء العمل الكثيرة، وغياب التحفيز، ومع تباين الإجراءات والمعايير والقرارات المتبناة بحق الممرضين، وعدم توافق القرارات المتخذة مع بيئة العمل، وتدني مستويات الاحترام والتقدير في التعامل مع الممرضين، مما قد ينتج عنه ضعف في التزام الممرضين، وبالتالي تدني مستوى جودة وكفاءة الخدمات المقدمة، والكثير من النتائج السلبية في المستشفيات، فهذا من شأنه إلقاء الضوء على أهمية كلاً من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في بيئات العمل المختلفة وبشكل خاص المستشفيات، فقد كان من الضروري إجراء الدراسة الحالية لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية العاملة في مستشفى تشرين الجامعي، نظراً لما تحقّقه العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من تأثيرات إيجابية هامة للأفراد والمنظمات على حدّ سواء، فيتوجب على المنظمات الصحية الاهتمام بكفاءة كافة الجوانب الاجتماعية والنفسية للأفراد والتي تجعلهم يشعروا بالعدالة في المنظمة و بالتالي يلتزموا تجاهها.

2-هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي. ويتفرّع منه الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد مستوى العدالة التنظيمية للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي.
2. تحديد مستوى الالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي.
3. تحديد علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة معنوية موجبة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي، ينفرّع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) والالتزام الشعوري للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي.
2. لا توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) والالتزام المعباري للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي.
3. لا توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) والالتزام المستمر للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي.

3-مواد وطرق الدراسة:

تصميم الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في جميع أقسام مستشفى تشرين الجامعي في مدينة اللاذقية.

- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة بين 2020 /6 /2 - 2020 /12/2. مجتمع وعينة الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الممرضين العاملين في مستشفى تشرين الجامعي وعددهم (400) ممرضاً / ة، أما عينة الدراسة فشملت 50 % من مجتمع الدراسة ممن كانوا متواجدين أثناء جمع بيانات الدراسة ووافقوا على المشاركة فيها (طبقت العينة المتاحة).

أدوات الدراسة: استخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، [36، 34] حيث تكونت من قسمين، القسم الأول يحتوي على البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (القسم، الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التمريض، سنوات العمل في القسم الحالي). القسم الثاني وتكوّن من جزأين: الجزء الأول: استخدمت الباحثة استبيان لقياس مستوى العدالة التنظيمية، حيث تمّ اعتماد المقياس الذي تمّ استخدامه من قبل الباحث عليان في دراسته عن العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (2016) وشمل (29) عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية وهي: عدالة التوزيع (10) عبارات، العدالة الإجرائية (10) عبارات، العدالة التعاملية (9) عبارات، الجزء الثاني: تمّ استخدام استبيان لقياس مستوى الالتزام التنظيمي، حيث تمّ اعتماد المقياس الذي استخدمه الباحث سلمان (2013) في تقييمه للالتزام التنظيمي، والمكوّن من (15) عبارة مقسمة على الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي وهي: الالتزام الشعوري (5) عبارات، الالتزام المعياري (5) عبارات، الالتزام المستمر (5) عبارات، وسُجّلت الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي، حيث أعطي لكل عبارة من عبارات الاستبيان وزناً مدرجاً وفق مقياس ليكرت الخماسي لتقدير أهمية العبارة كالتالي: لا أوافق بشدة (1)، لا أوافق (2)، محايد (3)، أوافق (4)، وأوافق بشدة (5)، وبالتزامن مع جمع البيانات فرغت البيانات بإشراف إحصائي متخصص حيث تمّ تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS (Statistical Package for Social science)** الإصدار (20)، واستخدمت اختبارات الإحصاء الحيوي التالية: التكرار، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، واستخدمت اختبار **ANOVA** لإيجاد العلاقة بين المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة، وتمّ تحديد المستوى لكل من العدالة التنظيمية، والالتزام التنظيمي وفق المتوسط الحسابي بالمستويات التالية: من 1_2.33 مستوى ضعيف، أكثر من 2.33-3.66 مستوى متوسط، أكثر من 3.66-4.99 مستوى جيد. [37، 38]

4-النتائج والمناقشة:

لتحقيق هدف الدراسة تمّ جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً، وتمّ عرض النتائج وفق الجداول التالية:

الجدول رقم (1): البيانات الديموغرافية لعيّنة الدّراسة:

النسبة المئوية (%)	التكرار (N)	الفئة	البيانات الديموغرافية
31.0	62	الجراحة	1. القسم:
32.0	64	داخلية	
29.0	58	عناية وإسعاف	
8.0	16	أشعة ومخابر	
10.5	21	ذكر	2. الجنس:
89.5	179	أنثى	
1.0	2	أقل من 20 سنة	3. العمر:
36.5	73	من 20- 30 سنة	
29.5	59	أكثر من 30 – 40 سنة	
24.0	48	أكثر من 40- 50 سنة	
9.0	18	أكثر من 50 سنة	
25.5	51	عازب/ة	4. الحالة الاجتماعية:
72.0	144	متزوج/ة	
2.5	5	مطلق/ة	
4.5	9	مدرسة تـمريض بـعد الشهادة الإعدادية	5. المؤهل العلمي:
45.0	90	مدرسة تـمريض بـعد الشهادة الثانوية	
47.5	95	معهد	
2.5	5	إجازة في التـمريض	
0.50	1	دراسات عليا	
15.5	31	تحت 5 سنوات	
25.0	50	من 5-10 سنوات	
59.5	119	فوق 10 سنوات	
33.5	67	أقل من 5 سنوات	7. عدد سنوات العمل في القسم الحالي:
22.0	44	من 5- 10 سنوات	
44.5	89	أكثر من 10 سنوات	

يُظهر الجدول (1) أنّ أكثر من ربع الممرّضين يعملوا في قسم الداخليّة حيث بلغت النسبة (32%)، كما أنّ أكثر من ثلاثة أرباع الممرّضين كانوا إناثا حيث بلغت نسبتهم ما يقارب (90%) من الممرّضين، أمّا بالنسبة لمتغير العمر فإنّ أكثر من ثلث الممرّضين (36.5%) بلغت أعمارهم من (20- 30) سنة، وبالنظر إلى الحالة الاجتماعية حوالي ثلاثة أرباع الممرّضين متزوجين (72%)، أما المؤهل العلمي فأكثر من ثلث الممرّضين حصلوا على شهادة معهد (48%)، في حين تجاوزت سنوات الخبرة في التـمريض أكثر من (10) سنوات لأكثر من نصف الممرّضين حيث بلغوا ما يقارب (60%)، وبالنظر إلى عدد سنوات الخبرة في القسم الحالي فقد كان أقل من نصف الممرّضين (44.5%) لديهم خبرة أكثر من (10) سنوات.

الجدول رقم (2): تقييم مستوى بُعد العدالة التنظيمية من وجهة نظر الهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي:

هيئة التمريض العدد الكلي 200													
المستوى	SD	M	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		البُعد
			%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
متوسط	1.11	2.50	37	74	20	40	3	6	35	70	4.5	9	العدالة التوزيعية
ضعيف	1.22	2.23	40.5	81	22.5	45	12.5	25	22.5	45	2	4	العدالة الإجرائية
ضعيف	1.23	2.20	42.5	85	24	48	9	18	22.5	45	2	4	العدالة التفاعلية
ضعيف	1.20	2.31	40	80	22	44	8	16	26.5	53	3	6	العدالة الكلية

يُبين الجدول (2) أن مستوى تقييم بُعد العدالة التوزيعية (بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية) للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) كان متوسطاً بشكل عام بمتوسط حسابي قدره (2.50%)، وأن مستوى تقييم بُعد العدالة الإجرائية (بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية) للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) كان ضعيفاً بشكل عام حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.23%)، كما أن مستوى تقييم بُعد العدالة التفاعلية (بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية) للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) كان ضعيفاً بشكل عام حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.20%)، بالإضافة لهذا فإن مستوى تقييم بُعد العدالة التنظيمية للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) بشكل كلي كان ضعيفاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.31%)، وهذا لا يتفق مع دراسة أبو جاسر (2010) والتي كانت الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية لدى موظفي الوزارات الفلسطينية بما فيها وزارة الصحة كانت متوسطة، ولا يتفق مع دراسة أبو التايه (2012) والتي أظهرت أن مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة لدى موظفي الوزارات الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية كان فوق المتوسط، كما لا يتفق مع دراسة زروقي (2015) والتي أكدت أن مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة لدى المررضين في مستشفى سليمان عميرات في ولاية تقرت في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية كان مرتفعاً، ولا تتفق مع دراسة Omar et al. (2016) والتي بينت أن العدالة التنظيمية للمرضات بأبعادها الثلاثة في مستشفيات في محافظة البحيرة في جمهورية مصر العربية كانت في مستوى منخفض. [35، 32، 3، 39]

الجدول رقم (3): تقييم مستوى بُعد الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي:

هيئة التمريض العدد الكلي 200													
المستوى	SD	M	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		البُعد
			%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
متوسط	1.52	3.44	20	40	10	20	7.5	15	30	60	32.5	65	الالتزام الشعوري
متوسط	1.60	3.20	26	52	14	28	4.5	9	26.5	53	29	58	الالتزام المعياري
متوسط	1.50	3.40	19.5	39	13.5	27	4.5	9	36	72	26.5	53	الالتزام المستمر
متوسط	1.54	3.40	65.5	131	37.5	75	16.5	33	92.5	185	88	176	الالتزام الكلي

يُظهر الجدول (3) أن مستوى تقييم بُعد الالتزام الشعوري (بُعد من أبعاد الالتزام التنظيمي) للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) كان متوسطاً بشكل عام فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.44%)، وأن مستوى تقييم بُعد الالتزام المعياري (بُعد من أبعاد الالتزام التنظيمي) للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) كان متوسطاً بشكل عام فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.20%)، وأن مستوى تقييم بُعد الالتزام المستمر (بُعد من أبعاد الالتزام التنظيمي) للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) كان متوسطاً بشكل عام فقد بلغ

المتوسط الحسابي (3.40%)، بالإضافة لهذا فإن مستوى تقييم بُعد الالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) بشكل كلي كان متوسطاً بشكل عام فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.40%)، وهذا لا يتفق مع دراسة زروقي (2015) والتي بينت أن الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة لدى الممرضين في مستشفى سليمان عميرات في ولاية تقرت في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية كان في مستوى مرتفع، ولا يتفق مع دراسة عليان (2016) والتي أشارت إلى أن الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة لدى الممرضين في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة في فلسطين كان في مستوى مرتفع، كما لا يتفق مع دراسة Omar et al. (2016) والتي بينت أن الالتزام التنظيمي للممرضات بأبعاده الثلاثة في مستشفيات في محافظة البحيرة في جمهورية مصر العربية كان في مستوى منخفض. [32، 34، 35]

الجدول رقم (4): العلاقة بين العدالة التنظيمية، والالتزام التنظيمي من وجهة نظر الهيئة التمريضية في مستشفى

تشرين الجامعي:

العلاقة بين المتغيرات	قيمة F One Way- ANOVA	الأهمية Significance	الدلالة الإحصائية
العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي	1.085	0.379	لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي

يوضح الجدول (4) لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة (Sig=0.379)، بالتالي تُقبل فرضية الدراسة، وهذا ما نفتته العديد من الدراسات منها دراسة Safi et al. (2015) فقد أوضحت ارتباط العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في إحدى الجامعات الطبية في الجمهورية الإسلامية الإيرانية ارتباطاً إيجابياً، ودراسة عليان (2016) والتي بينت أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي للممرضين في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة في فلسطين، ودراسة Omar et al. (2016) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصور الممرضات للعدالة التنظيمية الكلية والالتزام التنظيمي الكلي للممرضات في مستشفيات في محافظة البحيرة في جمهورية مصر العربية، أما دراسة كل من Rai (2013)، وزروقي (2015) فقد أكدت الدراسات أن العدالة الإجرائية فقط هي التي تؤثر على الالتزام التنظيمي للممرضين. [29، 30، 35]

[32، 31]

الجدول رقم (5): علاقة أبعاد الالتزام التنظيمي مع أبعاد العدالة التنظيمية من وجهة نظر هيئة التمريض في مستشفى

تشرين الجامعي:

العلاقة بين المتغيرات	قيمة F One Way- ANOVA	الأهمية Significance	الدلالة الإحصائية
علاقة الالتزام الشعوري مع العدالة التوزيعية	2.212	0.001	يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية
علاقة الالتزام الشعوري مع العدالة الإجرائية	1.120	0.315	لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية
علاقة الالتزام الشعوري مع العدالة التفاعلية	1.610	0.035	يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية
علاقة الالتزام المعياري مع العدالة التوزيعية	1.980	0.004	يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية
علاقة الالتزام المعياري مع العدالة الإجرائية	1.932	0.004	يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية
علاقة الالتزام المعياري مع العدالة التفاعلية	1.393	0.104	لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية
علاقة الالتزام المستمر مع العدالة التوزيعية	1.874	0.007	يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية
علاقة الالتزام المستمر مع العدالة الإجرائية	1.197	0.232	لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية
علاقة الالتزام المستمر مع العدالة التفاعلية	0.909	0.601	لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية

يُبين الجدول (5): أنه يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كلاً من الالتزام الشعوري والعدالة التوزيعية، والالتزام الشعوري والعدالة التعمليّة، وعلى النقيض فلا توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الشعوري والعدالة الإجرائية.

يُظهر الجدول (5): أنه يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية لكل من الالتزام المعياري والعدالة التوزيعية، والالتزام المعياري والعدالة الإجرائية، في حين أنه لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية للالتزام المعياري والعدالة التعمليّة. يُشير الجدول (5): إلى أنه يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية للالتزام المستمر والعدالة التوزيعية، بينما لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية للالتزام المستمر والعدالة التعمليّة.

5-الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات: أهم نتائج الدراسة:

1. مستوى تقييم بُعد العدالة التنظيمية للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) بشكل كلي كان ضعيفاً، كما كان مستوى تقييم بُعد العدالة الإجرائية، والعدالة التعمليّة كان ضعيفاً، أما مستوى تقييم بُعد العدالة التوزيعية فقد كان متوسطاً.
2. مستوى تقييم بُعد الالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية (عينة الدراسة) بشكل كلي كان متوسطاً، حيث كان مستوى تقييم كلاً من بُعد الالتزام الشعوري، وبُعد الالتزام المعياري، وبُعد الالتزام المستمر، متوسطاً.
3. لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
4. يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية لكل من الالتزام الشعوري والعدالة التوزيعية، والالتزام الشعوري والعدالة التعمليّة، وعلى النقيض فلا توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الشعوري والعدالة الإجرائية.
5. يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية لكل من الالتزام المعياري والعدالة التوزيعية، والالتزام المعياري والعدالة الإجرائية، في حين أنه لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية للالتزام المعياري والعدالة التعمليّة.
6. يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية للالتزام المستمر والعدالة التوزيعية، بينما لا يوجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية لكل من لالتزام المستمر والعدالة الإجرائية، والالتزام المستمر والعدالة التعمليّة.

ثانياً: التوصيات: بناءً على نتائج الدراسة الحالية وضعت التوصيات التالية:

يتوجب على إدارة المستشفى:

1. توفير تقنيات حديثة ومنطوية في بيئة العمل، وإتاحة المجال أمام الممرضين للتطوير الذاتي للمهارات الشخصية، وإجراء دورات تدريبية وتعليمية بشكل مستمر للممرضين، بالإضافة إلى تنمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية الجيدة، وتعزيز التعاون والتفاعل المشترك مع جميع الموظفين، وكذلك بناء فرق العمل (Team Building)، الأمر الذي يعزز الرضا الوظيفي لدى الممرضين، ويزيد شعورهم بالعدالة، كما يشكّل دافع للعمل بشكل أفضل، وبالتالي يزداد تمسكهم بالمستشفى، والتزامهم التنظيمي.
2. إلقاء الضوء على النقاط السلبية في بيئة العمل، وبالتالي العمل على حلّها بشكل مباشر.
3. بناء ثقافة الالتزام وذلك من خلال الاهتمام بالممارسات والإجراءات التنظيمية المقدمة، والتعريف بقيم وأهداف المنظمة، وتقديم المزيد من المكافآت والحوافز والترقيات متناسبة مع إنجازات وإسهامات الممرضين، والاعتراف بالجهود والتضحيات المقدمة من قبل الممرضين، فهذا من شأنه زيادة ارتباط الممرضين بالمستشفى.
4. القيام بالعديد من الدراسات التي تلقي الضوء على: علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية.

6-المراجع:

- 1.Ghafori, M., and Golparvar, M., (2009). **Survey of Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment among Staff of Esfahan Municipality.** Journal Psychological Studies, 5(4): 25-34.
- 2.Amirkhani, T., and Pour, E., (2009). **A Reflection on The Development of Social Capital in Light of Organizational Justice in Government Agencies.** Journal Public Administration, 1(1) :19-32.
- 3.أبو التّايه، بندر (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 20 (2): 146.
- 4.Cropanzano, R., Bowen, D., and Gilliland, S., (2007). **The Management of Organizational Justice.** The Academy of Management Perspectives, 21(4): 34-48.
- 5.أبو سمعان، محمد (2015). محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة في قطاع غزة. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، ص: 12.
- 6.Mohamed,S.,(2014).**The Relation Between Organizational Justice and Quality Performance Among Healthcare Worker: A pilot Study.**The Scientific World Journal,49 :2.
- 7.Greenberg, J., (1987). **A Taxonomy of Organizational Justice Theories.** Academy of Management Review, 12(1): 9-22.
- 8.Wong, E., Ngo, C., and Wong, H., (2006). **Perceived Organizational Justice, Trust, and OCB: A Study of Chinese Workers in Joint Ventures and State-Owned Enterprises.** Journal of World Business, 41(4): 344-355.
- 9.Notz, W., and Starke, F., (1987) **Arbitration and Distributive Justice: Equity Or Equality?.** Journal of Applied Psychology, 72(3): 359-365.
- 10.Griffin, R., and Moorhead, G., (2001). **Organizational Behavior: Managing People & Organizational.** 6th ed, Usa, pp:232.
- 11.موسى، رامي (2019). دور العدالة التّظيمية المدركة في تعزيز الالتزام بالعقد النفسي في المنظمات غير الحكومية الدولية العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- 12.Ishak, N., and Alam, S., (2009). **The Effects of Leader-Member Exchange on Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Empirical Study.** European Journal of Social Sciences, 8(2):326.
- 13.الفهداوي، فهمي و القطاونة، نشأت (2004). أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على الدوائر المركزية في محافظات جنوب الأردن. المجلة العربية للإدارة، عمان، 24 (2): 10.
- 14.Kreinter, R., and Kinick, A., (2001). **Organizational Behavior.** 5th ed, Irwin, Mc-Graw Hill, Usa, pp:321.

- 15.علي، كنانة (2017). أثر العدالة التنظيمية في زيادة الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في مستشفى الشهيد باسل الأسد في مدينة طرطوس. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 39(5): 295.
- 16.Lambert, E., (2003). **The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff.** Journal of Criminal Justice, 31(2): 155-168.
- 17.الأسمرى، سعيد (2013). **تصورات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.** رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، ص: 149-159.
- 18.Aboul Ela, G., (2014). **Analyzing the Relationships Between Organization Justice Dimensions and Selected Organizational Outcomes: Empirical Research Study.** The Business & Management Review, Egypt, 5(2).
- 19.السبعي، سعد (2015). **دور العدالة التنظيمية في تطوير العمل المؤسسي وإدارة الصراع التنظيمي.** مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 164 (1): 523.
- 20.Negahban, T., Jaber, A., and Manssouri, H., (2017). **Nurses Job Satisfaction and Their Perceived Organizational Justice in Kerman University of Medical Sciences: An Evaluation for The Iranian Health System Transformation Plan.** Journal of Occupational Health and Epidemiology, 6(1).
- 21.Hassan, A., (2002). **Organizational Justice as A Determinant of Organizational Commitment and Intention to Leave.** Asian Academy of Management Journal, 7(2): 57.
- 22.Stallworth, H., (2003). **Mentoring Organizational Commitment and Intentions to Leave Public Accounting.** Managerial Auditing Journal, 18(5): 405.
- 23.Rowden, R., (2000). **The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment.** The Leadership and Organization Development Journal, 21(1): 31.
- 24.Pazargadi, M., and Gahangir, F., (2006). **Organizational Commitment of Nurses and Related Factors.** Journal Coll Nurse Midwifery, 16(54): 3-13.
- 25.أبو نداء، سامية (2007). **علاقة المتغيرات الشخصية وأساليب القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة.** رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، ص: 122.
- 26.Shim, J., and Joo, B., (2010). **Psychological Empowerment and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Organizational Learning Culture.** Human Resource Development International, 13(4), 425-441.
- 27.Beiginia, A., Sardari, A., and Ashourizadeh, A., (2013). **Study of The Relationship Between Individual and Organization Values with of Employees Organization Commitment: Case Study Al-Mahdi Aluminum Company in Hormozgan Province.** Management Researches in Iran, 17: 19-42.

- 28.المصاروة، علي و الخفاجي، نعمة (2015). إدارة التنوع: منظور الالتزام التنظيمي. دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- 29.Lochandhar, R., (2015) **Service Quality and Training of Employees: The Mediating Role of Organizational Commitment.** Tourism Management, 46: 419-430.
- 30.العبيدي، نماء (2012). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في جمهورية العراق. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 8 (24): 84.
- 31.Rai, G., (2013). **Impact of Organizational Justice on Satisfaction, Commitment and Turnover Intention: Can Fair Treatment by Organizations Make A Difference in Their Workers Attitudes and Behaviors.** International Journal of Human Sciences, 10 (2): 260-284.
- 32.زروقي، خولة (2015). تصور العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لمرضات مستشفى سليمان العامرات في تكريت: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير، قسم علم النفس والعلوم التربوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح وورقلة، ص: 1-40.
- 33.Safi, M., Mohamadi, F. and Arshi, S., (2015). **The Relationship Between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Employees of Northern Tehran Health Care Center.** Journal of Social Determinants of Health Research Center, 2(3): 172-181.
- 34.عليان، محمد (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على طاقم التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، محافظة غزة، ص: 1-171.
- 35.Omar, E., Hassan, A., Hussein, M., and Hussein, R., (2016). **Relationship Between Hospital Nurses' Perception of Organizational Justice and Organizational Commitment.** Assiut scientific nursing journal, 18(1): 161- 172.
- 36.سلمان، هادي (2013). دور أساليب القيادة المعاصرة في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية العليا في الشركات الصناعية العراقية. أطروحة دكتوراه، قسم الإدارة العامة، جامعة سانت كليمنتس العالمية، ص: 160-162.
- 37.اصبیره، ولاء (2019). العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي للكادر التمريضي في مستشفى تشرين الجامعي. مجلة جامعة تشرين للعلوم الصحية، 41(5): 319.
- 38.Salem, O., Baddar, F., and Almugatti, H., (2016). **Relationship Between Nurses Job Satisfaction and Organizational Commitment.** Journal of nursing and health science, 5(1): 49-55.
- 39.أبو جاسر، صابرين (2010). أثر تصور الموظفين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي: دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، قطاع غزة، ص: 1-183.