

مادة مهارات بحثية
الدراسات السابقة عن دور العدالة التنظيمية وأداء العاملين: في
المستشفيات

Prepared by

مشاعل الدباس



١. دراسة (Mukonka& Karim,2023) بعنوان :

**An Investigation into the Effect of Organizational Justice on Employees' Job Satisfaction
Among Government Health Workers in Kalomo District, Zambia.**

تأثير العدالة التنظيمية على رضا العاملين في الوظائف بين موظفي الصحة الحكوميين في منطقة كالومو ، زامبيا

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستويات رضا العمل لدى العاملين في مجال الرعاية الصحية. وقد حددت الأهداف الفرعية للدراسة بتحديد تأثير العدالة التوزيعية على رضا العاملين في قطاع الرعاية الصحية في منطقة كالومو، وتحديد تأثير العدالة الإجرائية على رضا العاملين في القطاع، وكذلك تحديد تأثير العدالة التفاعلية على رضا العاملين. وقد تم اختيار أربعة مرافق صحية للبحث، وتم توزيع ٢٠٥ استبيانات على العاملين في منطقة كالومو.

و أظهرت نتائج التحليل أن العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية كلها تتربط سلبًا مع مستويات رضا العمل. ويشير ذلك إلى أن توزيع الواجبات والمكافآت بشكل عادل بين العاملين في الرعاية الصحية يقلل من رضاهم في العمل. وأيضًا، كانت عدالة الإجراءات والعدالة التفاعلية لها تأثير سلبي على رضا العاملين، ويشير البحث إلى أن مؤسسات الرعاية الصحية في زامبيا تعاني من نقص في العدالة التنظيمية، خاصة فيما يتعلق بالعدالة الإجرائية. ويوصف أيضًا بأن عدم الرضا عن العدالة الإجرائية يعد السبب الرئيسي وراء عدم رضا العاملين في الرعاية الصحية.

دراسة (السنيطي، ٢٠٢٣): بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية"

هدف البحث إلى التعرف علي علاقة العدالة التنظيمية برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية، وتم قياس العدالة التنظيمية كمتغير مستقل بأبعادها (العدالة التوزيعية – العدالة الإجرائية – العدالة التفاعلية)، وقياس رأس المال النفسي كمتغير تابع بأبعاده (الكفاءة الذاتية – الأمل – التفاؤل – المرونة)، استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة البحث، وقام الباحث بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من العاملين بمختلف الإدارات المركزية والعامية بوزارة الشباب والرياضة المصرية وتمثل عددهم في (٣١٣) فرد مقسمين إلى (٢٦٢) عينة أساسية (٥١) عينة استطلاعية.

ولجمع البيانات الخاصة بالبحث قام الباحث بإعداد استبيان استبيان موجهتين لعينة البحث أحدهما خاصة بالعدالة التنظيمية والأخرى خاصة برأس المال النفسي، كما قام الباحث بإجراء جميع المعاملات العلمية مستخدماً برنامج "spss" وتوصل الباحث إلى نتائج مستوي كلا "العدالة التنظيمية، رأس المال النفسي" متوسط بوزارة الشباب والرياضة المصرية، وكذلك وجود علاقة ارتباط طردية موجبة دالة إحصائية بين العدالة من التنظيمية ورأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

دراسة (جربو، ٢٠٢٣) بعنوان : " أثر إدارة الوقت على كفاءة أداء العاملين: دراسة الحالة بنك فيصل الإسلامي السوداني"

سعت الدراسة للتعرف على أثر إدارة الوقت على كفاءة أداء العاملين، ومعرفة الأساليب التي يستخدمها المؤسسات والأفراد، لزيادة مهارات إدارة الوقت، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام منهجين الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي، و تم اختيار العينة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة حيث قام الباحث بتوزيع عدد (١٠٠) استمارة استبانة على المستهدفين وتمت الاستجابة عدد (١٠٠) فرد أي بنسبة (١٠٠%) من المستهدفين

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج ومن أهمها: دور البيئة والسلوك المكتسب، أي أسلوبنا في الحياة لها دور كبير في اكتساب مهارات إدارة الوقت والأزمات، كما تقل ثقافة الاهتمام بإدارة الوقت في مجتمعنا ، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام بثقافة الوقت، بدأ بالمرحلة الدراسة الأساسية والتعليم العالي، وفي المؤسسات الحكومية، وقطاع الخاص، وذلك لخروج مجتمع لديه ثقافة عالية بأهمية الوقت في الحياة البشرية في الوقت الحاضر.

دراسة (الغيلاني، ٢٠٢٣) بعنوان : " أثر ممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة

عمان"

هدف البحث إلى اختبار أثر ممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، حيث اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وطبقاً لطبيعة الدراسة، استخدمت الباحثة الأسلوب الكمي مستخدمة الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع البيانات. بلغ مجتمع الدراسة (٢,٢٠٧) موظفاً، اختارت عينة عشوائية طبقية قدرها (٣٢٧) حسب معادلة ستيفن ثامبسون، إلا إن تحليل البيانات وفق (SEM) يتطلب عينة كبيرة؛ لذا كانت العينة (٥٠٠) موظفاً. تكونت الاستبانة من (٤٥) فقرة لجمع البيانات، وجرى توزيع (٥٠٠) استبانة على العينة، و كشفت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي مباشر لممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان .

١. دراسة (Oluyemisi et al., 2024) بعنوان "

**The Influence of Organisational Justice on Employee Performance in the Organised
Private Sector of the Nigeria Economy**

تأثير العدالة التنظيمية على أداء الموظفين في القطاع الخاص المنظم في الاقتصاد النيجيري

وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير العدالة التنظيمية على أداء الموظفين في القطاع الخاص المنظم في الاقتصاد النيجيري ، حيث اعتمدت الدراسة على تصميم بحثي كمي، حيث تم استخدام نهج المسح لجمع البيانات من ١٠٧ مشاركين من القطاع الخاص المنظم، و تم توزيع الاستبيان عبر الإنترنت، ودُعي المشاركون من خلال البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي قوى بين العدالة التوزيعية وأداء الموظفين، مما يشير إلى أنه عندما يشعر الموظفون بأن المكافآت والتعويضات تُوزع بعدالة داخل المنظمة، يتحسن أداؤهم، كما أظهرت العدالة الإجرائية ارتباطاً إيجابياً أقوى بأداء الموظفين مما يدل على أن إيمان الموظفين بعدالة العمليات والإجراءات المستخدمة في اتخاذ القرارات يعزز أداؤهم بشكل كبير.

وبالمثل، كان للعدالة التفاعلية ارتباط إيجابي كبير بأداء الموظفين مما يشير إلى أن جودة التعاملات الشخصية داخل المنظمة تلعب دوراً حيوياً في تحسين الأداء الوظيفي.

وأوصت الدراسة بأن المؤسسات يمكنها تحسين أداء الموظفين من خلال وضع هيكل مكافآت عادل وشفاف، وتقييم برامج الحوافز وتحديثها بانتظام لضمان توافقها مع معايير السوق ومساهمات الموظفين، بالإضافة إلى إنشاء مبادرات تكريم واعتراف تقدر جهود الموظفين وإنجازاتهم.

- الغيلاني ، بثينة بنت عبدالله بن محمد،(٢٠٢٣) ، أثر ممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، المجلة الدولية الإلكترونية للتقدم في العلوم الاجتماعية ، العدد ٢٥.
- السنيطي، محمد حمدي الصاوي. (٢٠٢٣). العدالة التنظيمية وعلاقتها برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية. مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٦٥ع ، ج ٢ ، ٣١٩ - ٣٦٢.
- جربو، جمال محمد لقمة. (٢٠٢٣). أثر إدارة الوقت على كفاءة أداء العاملين: دراسة الحالة بنك فيصل الإسلامي السوداني. مجلة ريحان للنشر العلمي، ٣٣ع ، ١١٧ - ١٤١.
- Oluyemisi, O., Ade, B. S., & Can, N. (2024). The Influence of Organisational Justice on Employee Performance in the Organised Private Sector of the Nigeria Economy. Journal of Entrepreneurship and Development Economics, 1(1), 5-24.
- Mukonka, L., Hapompwe, C., & Karim, A. M. (2023). An Investigation into the Effect of Organizational Justice on Employees' Job Satisfaction Among Government Health Workers in Kalomo District, Zambia. Journal of Design, Management and Sciences (JODMAS), 2(1), 20-35



Thank You