



**العدالة التنظيمية وأثرها على نية ترك العمل: دراسة تطبيقية
على موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف**

**Organizational Justice and Its Impact on the Intention to Leave
Work: An Applied Study on the Employees of the Ministry of
Health in Taif Governorate**

د/ عوض عمر أبو مالح
أستاذ إدارة الأعمال المشارك
كلية إدارة الأعمال - جامعة الطائف
abomalah@tu.edu.sa

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ
المجلد (١١) - العدد (١٩) - الجزء الثالث
يناير ٢٠٢٥ م

رابط المجلة : <https://csj.journals.ekb.eg>

المستخلص:

تناولت الدراسة أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية) على نية ترك العمل في قطاعات وزارة الصحة بمحافظة الطائف، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع القوى العاملة الصحية في قطاعات وزارة الصحة السعودية في محافظة الطائف والذي يبلغ عددهم الإجمالي (١١٢٩٤) موظف، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة حيث تم استرجاع (٢٦٩) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي مثلت ما نسبته (٧٢,٤%) من مجموع الاستبيانات التي تم توزيعها، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها وتفسيرها، وتم استخدام معامل ارتباط سبيرمان ومعامل الانحدار البسيط والمتعدد للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية المدركة من قبل مجتمع الدراسة، ووجود مستوى منخفض لنية ترك العمل، كما أظهرت الدراسة عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (الإجرائية، التوزيعية، التعاملية) على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية، نية ترك العمل.

Abstract:

The study addressed the impact of organizational justice in its three dimensions (procedural justice, distributive justice, and transactional justice) on the intention to leave work in the sectors of the Ministry of Health in Taif Governorate. The study population consisted of all health workers in the sectors of the Saudi Ministry of Health in Taif Governorate, whose total number is (11,294) employees. The simple random sample method was used to represent the study population, as (269) valid forms for statistical analysis were retrieved, representing (72.4%) of the total questionnaires that were distributed. The descriptive analytical method was used to describe, analyze, and interpret the phenomenon under study. Spearman's correlation coefficient and the simple and multiple regression coefficient were used to answer the study questions and test

its hypotheses. The study reached a set of results, the most prominent of which are: the presence of a high level of organizational justice perceived by the study population, and the presence of a low level of intention to leave work. The study also showed the absence of a statistically significant effect at a significance level ($\alpha \leq 0.05$) for organizational justice in its three dimensions (procedural, distributive, (Transactional) with the intention of leaving work with the Ministry of Health employees in Taif Governorate.

Key words: Organizational justice, procedural justice, distributive justice, transactional justice, intention to leave work.

المقدمة:

أغلب منظمات الأعمال اليوم تستثمر في مواردها البشرية من أجل الاستفادة من طاقاتهم وابداعاتهم وأدائهم وذلك من خلال تنميتهم والاهتمام بهم. ولا يمكن اغفال أهمية العنصر البشري في المنظمات حيث يعتمد نجاح أو فشل المنظمات بشكل كبير على مدى قدرة المنظمات في الحفاظ على مواردها البشرية وذلك من خلال إيجاد بيئة عمل جيدة تساعد على المحافظة على الموظفين وتساعد على تقوية الروابط فيما بينهم وتمكينهم من أداء واجباتهم والمهام الموكلة لهم على أكمل وجه. حيث أن اخفاق المنظمات في تحقيق ذلك يجعل الموظفين يفكرون بشكل جدي في ترك العمل والبحث عن عمل لدى المنظمات الأخرى (عبد الرحمان وآخرون، ٢٠٢١).

وتعتبر العدالة التنظيمية من المعايير المهمة لدى الموظفين في المنظمات بشكل عام، حيث أنها تؤثر على مدى التزامهم وتحسين أدائهم تجاه تلك المنظمات مما يؤدي في نهاية المطاف الى تحسين أداء تلك المنظمات.

ومما لا شك فيه فإن العدالة التنظيمية تعتبر أحد أهم الركائز الأساسية في المنظمات الحديثة حيث تدعم الاستقرار في بيئة العمل وتعزز الولاء للمنظمة وترفع مستوى الأداء وتساعد على تجنب الصراعات التي تحدث بين العاملين مما يؤدي الى رفع كفاءة العاملين وبالتالي رفع كفاءة منظماتهم (حسين، ٢٠٢٤).

وهذا يعني أن غياب العدالة التنظيمية يهدد المنظمات والعاملين بها، ولعل أبرز السلوكيات السلبية الناتجة عن فقدانها داخل المنظمات تدني الرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى الالتزام من قبل العاملين مما يؤدي في نهاية المطاف الى انخفاض مستوى أدائهم الوظيفي، وكذلك فقد الثقة في إدارة المنظمة مما يشجع العامل على التفكير في ترك العمل والبحث عن منظمات جيدة تتحقق فيها العدالة التنظيمية.

وتسعى المنظمات في الوقت الحالي الى استقطاب الكفاءات البشرية والمحافظة عليها بوصفها رأس مال بشري يمكن من خلالها تحقيق أهداف المنظمة. ونظراً لما يمثله القطاع الصحي التابع لوزارة الصحة في المملكة العربية السعودية بشكل عام وبمحافظة الطائف بشكل خاص من أهمية كبيرة بالنسبة للمواطنين والمقيمين، ونظراً للإمكانيات التي تم تسخيرها لتعزيز جودة وكفاءة الخدمات الصحية سعياً لتحقيق المستهدفات الطموحة لرؤية المملكة ٢٠٣٠، وبعد القيام بعمل دراسة استطلاعية من خلال مراجعة الدراسات السابقة والتي بناءً عليها تم صياغة عنوان البحث وتحديد متغيراته، فإن هذه الدراسة تحاول التعرف على أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة في محافظة الطائف.

مشكلة الدراسة:

تحقيق العدالة التنظيمية في المنظمات له أثر كبير في تعزيز الأمان الوظيفي للعاملين مما يؤثر بشكل كبير على سلوكيات العاملين داخل منظماتهم. وبالتالي فإن شعور العاملين واحساسهم بالعدالة له نتائج كبيرة وإيجابية على أدائهم وسلوكهم داخل منظماتهم مما يؤدي الى زيادة الدافعية والرغبة لديهم في بذل أقصى الجهود لتحقيق أهداف المنظمة. والعكس صحيح عند فقد شعورهم لمبدأ العدالة التنظيمية داخل منظماتهم سينخفض لديهم الولاء والرضا الوظيفي مما يؤثر في نهاية الأمر على إنتاجيتهم ونتاجية المنظمة بشكل عام والتفكير بشكل جدي في ترك منظماتهم. وانطلاقاً مما سبق يمكن بلورة مشكلة هذه الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف؟ ويندرج تحت هذا التساؤل العديد من التساؤلات الفرعية على النحو التالي:

- ما مستوى إدراك موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف للعدالة التنظيمية؟
- ما مستوى نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف؟
- ما أثر أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية) على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الاتي:

- التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.
- التعرف على مستوى نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.
- التعرف على أثر أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة (العدالة الإجرائية-العدالة التوزيعية-العدالة التعاملية) على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

فرضيات الدراسة:

للإجابة على مشكلة الدراسة والاسئلة الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:
-الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف. ويندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

• **الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الاجرائية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

• **الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

• **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة باعتبارها امتداد للدراسات السابقة التي تناولت العدالة التنظيمية ودورها في المنظمات الخاصة ومحاولة تطبيقها على منظمات القطاع العام وقياس أثرها على نية ترك العمل، وبالتالي فإن هذه الدراسة تعتبر من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع نية ترك العمل في القطاع العام في محافظة الطائف بشكل عام والقطاع الصحي بشكل خاص بحسب علم الباحث مما يشكل إضافة علمية جديدة في هذا المجال، ويدعم المكتبة العربية.

الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة بما تسهم به في تزويد القطاع الصحي بشكل عام وقطاعات وزارة الصحة بشكل خاص بنظرة أعمق وأشمل لما يحيط بالموظفين العاملين لديها، وبما يمكنها من مواجهة نوايا ترك العمل والعمل على احتواء موظفيها وذلك بالعمل على تحقيق أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها في مواجهة مشكلات الموظفين التي تعد مقدمة للتفكير في ترك العمل.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على قياس أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة الاجرائية-العدالة التوزيعية-العدالة التفاعلية) على نية ترك العمل.

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة الحالية على عينة من موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف، بالمملكة العربية السعودية.

الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على قطاعات وزارة الصحة بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: طبقت أداة الدراسة في الفترة ما بين شهر أكتوبر ٢٠٢٤ إلى شهر يناير ٢٠٢٥م.

مصطلحات الدراسة:

العدالة التنظيمية: هي النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة ونزيهة، بجانب معاملة العاملين باحترام بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم (عساف، ٢٠٢٢).

ويعرف الباحث العدالة التنظيمية إجرائياً: بأنها الطريقة التي من خلالها يحكم الموظف على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه مديره في التعامل معه على المستويين العملي والإنساني.

العدالة الإجرائية: هي مدى إتاحة الفرص للفرد لإبداء آرائه ومشاعره عند صياغة الإجراءات ومدى قدرته على التأثير في الإجراءات المستخدمة (تاوولي، ٢٠١٩).

ويعرف الباحث العدالة الإجرائية إجرائياً: بأنها مدى الثقة المتبادلة بين المدير والموظف، فكلما كانت هناك ثقة متبادلة فيما بينهم، كلما ساهم ذلك في شعور الموظف بالعدالة الإجرائية بشكل أكبر.

العدالة التوزيعية: وتعني إدراك الموظف لعدالة توزيع المخرجات التي يحصل عليها من عمله، سواء كانت رواتب أو ترفيات أو حوافز معنوية أو مادية، أو توزيع مهام العمل أو طريقة تقييم الأداء (حمو. مقدم، ٢٠١٩)

ويعرف الباحث العدالة التوزيعية إجرائياً: بأن يدرك الموظف عدالة توزيع المخرجات التي يحصل عليها لقاء عمله سواء كانت رواتب أو علاوات أو ترفيات أو فيما يخص توزيع الأعباء بين الموظفين أو طريقة تقييم أدائه.

العدالة التعاملية: ويقصد بها الشعور المتصور بالاحترام واتباع القيم الأخلاقية النبيلة في التعامل مع الموظفين (السميري، ٢٠٢٢).

ويعرف الباحث العدالة التعاملية إجرائياً: بأنها مدى إدراك الموظف لعلاقته بمديره من خلال معاملة المدير له باحترام ومودة، ومن خلال مناقشة القرارات المصيرية التي تخص وظيفته.

نية ترك العمل: ويتم تعريفها بأنها نية الموظف في وضع حد نهائي طوعي لعلاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة التي يعمل فيها، وكذلك أحد الاتجاهات التي تؤدي إلى انقطاع الانتماء إلى المؤسسة بمبادرة حصرية وشخصية للموظف (إسحاق و أبو سن، ٢٠٢٢).

ويعرف الباحث نية ترك العمل إجرائياً: بأنها رغبة الموظف في انهاء علاقته بمنظمته بطريقة اختيارية، وقراره النهائي في ترك منظمته.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: العدالة التنظيمية:

تعكس العدالة التنظيمية الطريقة التي يحكم بها الموظف على عدالة الأسلوب الذي يمارسه المدير في التعامل معه سواء على المستوى العملي او المستوى الإنساني، ويُعد اول من صاغ مصطلح العدالة التنظيمية هو جيرالد غرينبرغ حيث يصف سلوك المنظمة والسلوك المماثل للموظفين للشعور بالعدالة من عدمها (إسحاق وأوسن، ٢٠٢٢).

وتشير العدالة التنظيمية الى إدراك العامل للعدالة داخل منظمته، وإن تصوره للعدالة يحدد جودة العلاقات المتبادلة فيما بينه وبين منظمته. فعندما يرى العامل معاملة عادلة من قبل إدارة منظمته فإن ذلك يساهم في التزامه بالقيام بعمله على أكمل وجه مقابل تلك المعاملة الجيدة (Pan وآخرون، ٢٠١٨).

وقد عرف مورمان العدالة التنظيمية بأنها العلاقة المباشرة بين الفرص التي توفرها المنظمة ومستويات المعرفة والمهارات والجهود والمساهمات الاجمالية للعمال في العمل (صبري وبوربيع، ٢٠١٨).

أبعاد العدالة التنظيمية:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، أكد الكثير منها (مليكة، ٢٠١٨)، (المطيري، ٢٠١٨)، (أبوسمعان، ٢٠١٦)، (الهيبي، ٢٠١٤)، (Beuren وآخرون، ٢٠١٧) على وجود ثلاثة أبعاد أساسية للعدالة التنظيمية تتمثل في (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية) وذلك على النحو التالي:

العدالة الاجرائية: وتُعرف عدالة الأفراد فيما يتعلق بجميع الإجراءات المستخدمة أثناء اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين (Rusinowitz، ٢٠٢٢).

العدالة التوزيعية: وتعني إدراك الموظفين لتوزيع الموارد من قبل المنظمة، بمعنى آخر يقصد بها عدالة المخرجات المستلمة (خولة، ٢٠١٥).

العدالة التعاملية: ويقصد بها درجة إدراك الموظفين لأسلوب المعاملة من قبل الرؤساء حينما يطبقون الإجراءات الرسمية، بمعنى أن هذه العدالة تعكس جودة العلاقات الشخصية بين المشرف المباشر والموظفين في ضوء عملية تقييم الأداء (الشنطي، ٢٠١٥).

ثانياً: نية ترك العمل:

تعتبر نية ترك العمل هي بداية التفكير لدى الموظف بإنهاء علاقته بمنظمته بطريقة اختيارية. وهي تعبير عن الرغبة الواعية والمتعمدة لدى العامل في ترك منظمته، وتعتبر الخطوة الأخيرة في صنع القرار نحو تنفيذ ترك العمل (Abubakar & Kura، ٢٠١٩).

ويشير مفهوم ترك العمل الى تقديم الاستقالة طوعاً من المنظمة الحالية للعامل، ولا شك أن ترك العمل يمثل تكلفة كبيرة لإدارة المنظمة حيث يترتب على ذلك تكاليف الاستقطاب والتعيين وكذلك تكاليف التدريب والتأهيل، وبالتالي فإن قضية ترك العمل تعد قضية بالغة الأهمية لإدارة المنظمات، لأنها تعرقل عملية الإنتاجية وتؤثر بالسلب على الروح المعنوية لبقية العاملين.

وتعبر نية ترك العمل عن رغبة الموظف المستقبلية في ترك العمل طوعياً فقد عرف (Ipek، ٢٠٠٧) نية ترك العمل بأنها احتمال ذاتي أو متوقع بأن العامل سيغادر منظمته في وقت ما في المستقبل، وتتشكل هذه النية نتيجة تأثير مجموعة من العوامل سواء كانت فردية أو تنظيمية أو بيئية والتي قد تتفاعل مع بعضها البعض فيتخذ العامل بناءً على ذلك قرار ترك العمل بمنظمته.

الدراسات السابقة:

دراسة أجراها (Johan et al, 2013) حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين العدالة التوزيعية والاجرائية وبين نية ترك العمل في الشركات الخاصة في ماليزيا وقد توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة سلبية بين العدالة التوزيعية وبين نية ترك العمل في حين لا يوجد علاقة بين العدالة الإجرائية ونية ترك العمل.

دراسة (Tourani et al, 2016) بهدف التعرف على مستوى العدالة التنظيمية ونية ترك العمل لدى الممرضات في طهران، ايران، وكذلك فحص العدالة التنظيمية ونية ترك العمل للممرضات. وقد توصلت نتائج الدراسة الى أن مستوى العدالة التنظيمية ونية ترك العمل كان ضعيف، كما أوضحت النتائج الى وجود علاقة سلبية بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، والتعاملية) وبين نية ترك العمل، كما أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، والمستوى التعليمي) والعدالة التنظيمية ونية ترك العمل.

دراسة أجراها (Lim et al, 2016) حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة العوامل التي تحدد نية ترك العمل عند العاملين في المصارف الماليزية، حيث تم اختبار العلاقة بين كل من التمكين، والدعم التنظيمي المدرك، والرضا الوظيفي وتأثيرها في نية ترك العمل، وقد أوضحت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك هو الأكثر تأثيراً في تخفيض نية ترك العمل عند العاملين في المصارف الماليزية، بينما كان التمكين الأقل تأثيراً.

دراسة أجراها الحملي (٢٠١٦) وذلك بهدف التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر العاملين في شرطة المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية وقد أوضحت نتائج الدراسة أن هناك ارتفاع في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية في حين كان مستوى الميل

للتسرب الوظيفي متوسط بالإضافة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمي والتسرب الوظيفي.

دراسة زكريا (٢٠١٧) حيث تهدف الى التعرف على طبيعة علاقة العدالة التنظيمية المدركة وأبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) بالنية في ترك العمل لدى أساتذة ثانوية مالك بن نبي ببواسماعيل ولاية تيبازة بالجزائر، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين كلا من العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية ونية ترك العمل بالإضافة الى عدم وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التفاعلية ونية ترك العمل.

دراسة الحميدي وآخرون (٢٠١٨) وتهدف الدراسة الى اختبار أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي للحد من ظاهرة ترك العمل عند مقدمي خدمات الاتصالات في مدينة حلب. وقد توصلت الدراسة الى وجود تأثير معنوي للدعم التنظيمي المدرك في كل من الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، كما تبين أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة معنوياً بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل بشكل جزئي.

دراسة أجراها (Mengstie, 2020) حيث استهدفت دراسة تصورات العدالة التنظيمية ونوايا الدوران الوظيفي بين العاملين في مجال الرعاية الصحية في منطقة أمهرة، أثيوبيا، وكشفت نتائج هذه الدراسة الى أن العاملين في مجال الرعاية الصحية في المستشفيات العامة لديهم تصور منخفض للعدالة التوزيعية والاجرائية، وعلى حد سواء، العاملين في المستشفيات الخاصة لديهم تصورات منخفضة حول العدالة التوزيعية والاجرائية، كما كشفت النتائج عن العاملين في المستشفيات العامة والخاصة لديهم نية دوران عالية، وقد كشفت الدراسة عن اختلاف كبير في تصورات العدالة التنظيمية بين العاملين في مجال الرعاية الصحية سواء في المستشفيات الخاصة او المستشفيات العامة.

دراسة عبدالرحمان وآخرون (٢٠٢١) حيث هدفت الدراسة الى إبراز أثر العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التفاعلية) على نية ترك العمل لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته- وحدة انتاج جيجل، وقد خلصت الدراسة الى وجود مستوى متوسط للعدالة التنظيمية، بالإضافة الى وجود معدل متوسط لنية ترك العمل لدى العاملين ، كما أكدت النتائج على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين.

دراسة السميري (٢٠٢٢) حيث تناولت أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة التفاعلية) على النية لترك العمل في البنوك السعودية العاملة في مدينة الطائف، وقد توصلت نتائج الدراسة الى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية المدركة من قبل مجتمع الدراسة، ووجود مستوى منخفض نسبياً للنية في ترك العمل، كما أظهرت الدراسة وجود أثر للعدالة التنظيمية على النية لترك العمل لدى الموظفين في البنوك السعودية في مدينة الطائف حيث كان بعد العدالة التفاعلية الأقوى أثراً على النية لترك العمل من أبعاد العدالة التنظيمية الأخرى.

دراسة أجراها حسين (٢٠٢٤) بهدف التعرف على تأثير العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين في كلية الاداب- جامعة بغداد، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية جوهرية بين العدالة التوزيعية ونية ترك العمل بالنسبة للموظفين إذ بلغ معامل الارتباط (-0.44).

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على كل من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، تم ملاحظة جميع الدراسات ركزت على أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة وهي (العدالة التوزيعية، والعدالة الاجرائية، والعدالة التفاعلية).

وقد تم اجراء الدراسات السابقة في بيئات مختلفة مثل (العراق، السعودية، الجزائر، سوريا، أثيوبيا، ايران، ماليزيا) وتم تطبيقها على قطاعات مختلفة ما بين (الجامعات، والبنوك، والاتصالات، ومقدمي الخدمات الصحية) وكما أوضحت نتائج الدراسات السابقة فقد كان شبة اتفاق فيها، حيث أظهرت وجود علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها ونية ترك العمل كدراسة (حسين ٢٠٢٤، السميري ٢٠٢٢، عبدالرحمان واخرون ٢٠٢١، الحميدي ٢٠١٨، Im ٢٠١٦)، وأظهرت دراسة (Tourani ٢٠١٦) عدم وجود علاقة بين المتغيرات الديموغرافية والعدالة التنظيمية ونية ترك العمل.

لذلك تم اجراء الدراسة الحالية على قطاعات وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية وتم تحديد محافظة الطائف من أجل التعرف على أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة.

منهجية الدراسة:

تستند هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك للإجابة على تساؤلاتها وأهدافها واختبار فرضياتها، حيث يهدف هذا المنهج الى وصف الظاهرة وجمع الحقائق والبيانات عنها ووصف الظروف الخاصة بها وتقدير حالتها كما توجد عليه في الواقع للوصول الى استنتاجات تسهم في فهم هذا الواقع وتطويره (الباحسين والتوني، ٢٠١٨).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع القوى العاملة الصحية في قطاعات وزارة الصحة السعودية في محافظة الطائف والذي يبلغ عددهم الإجمالي (١١٢٩٤) موظف، وذلك وفقا للكتاب الاحصائي السنوي لوزارة الصحة لعام ٢٠٢٢م، صفحة ٧١، والذي نُشر بتاريخ ٢٠٢٤/٧/٤م على موقع وزارة الصحة السعودية الإلكتروني:

(<https://www.moh.gov.sa/Ministry/Statistics/book/Documents/Statistical-Yearbook-2022.pdf>)

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة حيث تم توزيع (٣٧٢) استبيان الكتروني على موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف، وتم استرجاع (٢٦٩) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي مثلت ما نسبته (٧٢,٤%) من مجموع الاستبيانات التي تم توزيعها.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والتي تتضمن قسمين وذلك على النحو التالي:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة والتي تضم العناصر التالية (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني: وهو عبارة عن محاور الدراسة ويتكون من محورين هما:

المحور الأول: العدالة التنظيمية ويضم (٣) أبعاد وذلك على النحو التالي:

العدالة الإجرائية: وتتكون من (٦) عبارات.

العدالة التوزيعية: وتتكون من (٥) عبارات.

العدالة التعاملية: وتتكون من (٩) عبارات.

وقد تم الاعتماد على المقياس الذي طوره الباحثان (Niehoff & Moorman, 1993) ويضم ٢٠ عبارة كما هو موضح أعلاه.

المحور الثاني: نية ترك العمل ويضم (٣) عبارات. وقد تم الاعتماد على المقياس الذي طوره (Khatiri et al, 2001).

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (لا أوافق بشدة الى أوافق بشدة) وذلك للإجابة على عبارات محاور القسم الثاني وهما (أبعاد العدالة التنظيمية ونية ترك العمل).

صدق وثبات أداة الدراسة:

لقد قام الباحث بعرض عبارات الاستبيان على مجموعة من المتخصصين للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة وقد تم الأخذ بمقترحاتهم حيال ذلك، وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان وكذلك للتحقق من ثبات الاستبيان فقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) وذلك على النحو التالي:

صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity:

ويقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه هذه الفقره، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد نفسه.

المحور الأول: العدالة التنظيمية:

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

جدول (١): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال في المحور الأول (العدالة التنظيمية)

العدالة الإجرائية		العدالة التوزيعية		العدالة التعليلية	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
	.744**	1	.758**	1	.886**
	.866**	2	.862**	2	.871**
	.846**	3	.871**	3	.799**
	.856**	4	.839**	4	.840**
	.867**	5	.731**	5	.910**
	.796**			6	.895**
				7	.880**
				8	.894**
				9	.867**

** دال عند مستوى دالة 0.01

يتضح من الجدول (١) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) والدرجة الكلية للمتغير نفسه كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

المحور الثاني: نية ترك العمل:

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

جدول (٢): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال في المحور الثاني (نية ترك العمل)

رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	1.000**
2	1.000**
3	1.000**

** دال عند مستوى دالة 0.01

يتضح من الجدول (٢) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير التابع (نية ترك العمل) والدرجة الكلية للمتغير نفسه كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

الصدق البنائي Construct Validity:

ويعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان.

يبين الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$ وبذلك نعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (٣): معامل ارتباط بيرسون لكل مجال مع الدرجة الكلية لمجالات الدراسة

المجال	معامل الارتباط	ا لمحور
العدالة التوزيعية	.917**	ا لعدالة التنظيمية
العدالة الإجرائية	.856**	
العدالة التعاملية	.905**	
نية ترك العمل	0.807**	

** دال عند مستوى دالة 0.01

يتضح من الجدول (٣) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات دالة إحصائياً حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض والدرجة الكلية للاستبانة، حيث أن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

ثبات الاستبيان:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات، وكانت النتائج كما في الجدول التالي، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول (٤): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجال	معامل ألفا كرونباخ	ا
--------	--------------------	---

لمحور	
العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية
	العدالة الإجرائية
	العدالة التعاملية
	نية ترك العمل
	الدرجة الكلية للاستبيان
	1.000
	0.807

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (٤) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت عالية لكل مجال من مجالات الاستبيان، كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة (0807)، وهذا يعني أن معامل الثبات مستقر، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية، وبذلك تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعل الباحث على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والاجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) وذلك باستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب وذلك لمعرفة تكرار فئات متغير ما وتفيد في وصف عينة الدراسة.
- معامل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
- معامل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لقياس أثر أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) مجتمعة وبين المتغير التابع (نية ترك العمل).

عرض تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض وتحليل لأهم النتائج التي تم الوصول إليها من خلال عملية التحليل الاحصائي حول مشكلة الدراسة والتي تهدف الى دراسة العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية) وأثرها على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة

بمحافظة الطائف، وبناء على تحليل الدراسة تم الإجابة على تساؤلات الدراسة والتعليق عليها وتفسيرها بما يتناسب مع مشكلة الدراسة.

المحك المعتمد بالدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح "1") وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح بالشكل التالي:

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4 \text{ (أعلى قيمة - أقل قيمة)}$$

$$\text{طول المدى} = 4 \div 5 = 1.80 \text{ (المدى / عدد الدرجات)}$$

وتم إضافة العدد 1.80 إلى أقل درجة في المقياس وهي واحد صحيح (1) من أجل وضع الحد الأعلى

جدول (٥): المحك المعتمد في الدراسة

الوزن	درجة التوافر (الموافقة)	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية (معياري الدرجة)
1	لا أوافق بشدة	من 20% - 36%	من 1.00 - 1.80
2	لا أوافق	من 36% - 52%	من 1.81 - 2.60
3	محايد	من 52% - 68%	من 2.61 - 3.40
4	أوافق	من 68% - 84%	من 3.41 - 4.20

5	أوافق بشدة	أكبر من % 84-100 %	من 4.21 5-
---	------------	--------------------	---------------

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على المقياس الخماسي.

وصف عينة الدراسة:

سيتم وصف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية:

جدول (٦): توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٣٠ سنة.	11	4.1
من ٣٠ سنة إلى أقل ٤٠ سنة.	93	34.6
من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة.	51	19.0
أكثر من ٥٠ سنة	114	42.4
المجموع	269	100.0

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

تبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن (4.1%) من العينة كانت أعمارهم أقل من ٣٠ سنة، وكان (34.6%) من العينة أعمارهم من ٣٠ سنة إلى أقل ٤٠ سنة، بينما كان (19%) من العينة أعمارهم من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة، بينما كان (42.4%) من العينة أعمارهم أكثر من ٥٠ سنة.

جدول (٧): توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	174	64.7
أنثى	95	35.3
المجموع	269	100.0

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

تبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن (64.7%) من العينة ذكور، بينما (35.3%) من العينة كانوا إناث.

جدول (٨): توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
8.9	24	أعزب
91.1	245	متزوج
100.0	269	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

تبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن (91.1%) من العينة حالتهم الاجتماعية متزوج، وكان (8.9%) من العينة حالتهم الاجتماعية أعزب.

جدول (٩): توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
50.2	135	دبلوم أو أقل.
37.5	101	حاصل على درجة بكالوريوس.
7.8	21	حاصل على درجة الماجستير.
4.5	12	حاصل على درجة الدكتوراه.
100.0	269	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

تبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن (50.2%) من العينة مستواهم العلمي دبلوم أو أقل، وكان (37.5%) من العينة مستواهم العلمي بكالوريوس، بينما كان (7.8%) من العينة مستواهم العلمي ماجستير، بينما كان (4.5%) من العينة مستواهم العلمي دكتوراه.

جدول (١٠): توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
1.5	4	أقل من ٣ سنوات.
6.7	18	من ٣ سنوات الى أقل من ٥ سنوات.
12.3	33	من ٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات.
79.6	214	١٠ سنوات فأكثر.
100.0	269	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

تبين من خلال نتائج الجدول (١٠) أن (1.5%) من العينة كانت سنوات الخبرة لديهم أقل من ٣ سنوات، وكان (6.7%) من العينة سنوات الخبرة لديهم من ٣ سنوات الى أقل من ٥ سنوات، بينما كان (12.3%) من العينة سنوات الخبرة لديهم من ٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات، بينما كان (79.6%) من العينة سنوات الخبرة لديهم ١٠ سنوات فأكثر.

الإجابة على أسئلة الدراسة:

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للأداة ككل ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة التوافر حسب المحك المعتمد في الدراسة.

التساؤل الأول: ما مستوى إدراك موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف للعدالة التنظيمية؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالعدالة التنظيمية ولأبعادها بشكل عام وذلك على النحو التالي:

جدول (١١): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد العدالة التنظيمية

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ابعاد العدالة التنظيمية
مرتفع	3	0.910	3.108	العدالة الإجرائية
مرتفع	1	0.894	3.546	العدالة التوزيعية
مرتفع	2	0.884	3.447	العدالة التعاملية
مرتفع	-	0.800	3.367	العدالة التنظيمية الكلية

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

الجدول (١١) يبين أن مستوى إدراك موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف للعدالة التنظيمية كان مرتفع إذ بلغ المتوسط الحسابي له (3.367)، وانحراف معياري (0.800) وهو يعبر عن شعور الموظفين العالي بتطبيق العدالة التنظيمية. وكان الشعور ببعدها العدالة التوزيعية هو الأعلى إذ جاء بمتوسط حسابي (3.546) وانحراف معياري (0.894)، يليه الشعور ببعدها العدالة التعاملية بمتوسط حسابي (3.447) وانحراف معياري (0.884)، ثم الشعور بالعدالة الإجرائية بمتوسط حسابي (3.108) وانحراف معياري (0.910).

ويمكن استعراض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العدالة التنظيمية كل بعد على حده وذلك على النحو التالي:

١- العدالة الإجرائية:

جدول (١٢): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد العدالة الإجرائية

العدالة الإجرائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	النتيجة
1	3.25	1.054	1.111	1	محايد
2	3.01	1.136	.1291	5	محايد
3	3.16	1.097	1.204	3	محايد
4	3.16	1.084	1.175	2	محايد
5	3.13	1.041	1.084	4	محايد
6	2.93	1.176	1.384	6	محايد
نتيجة البعد الأول (العدالة الإجرائية)					محايد
					3.11
					.911
					0.830

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول (١٢) أن قيم الانحراف المعياري أكبر من الواحد فقد تم حساب معامل الاختلاف وهذا يعني أن العينة متجانسة لأن معامل الاختلاف أقل من الوسط الحسابي.

٢- العدالة التوزيعية:

جدول (١٣): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد العدالة التوزيعية

العدالة التوزيعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	النتيجة
7	3.88	.887	.787	1	أوافق
8	3.52	1.180	1.392	3	أوافق

9	اعتبر أن عبء العمل الخاص بي عادل تماماً.	3.50	1.112	1.236	4	أوافق
10	بشكل عام، المكافآت التي أتلقاها هنا عادلة تماماً.	3.19	1.315	1.729	5	محايد
11	أشعر أن مسؤولياتي الوظيفية عادلة.	3.65	.976	.953	2	أوافق
نتيجة البعد الثاني (العدالة التوزيعية)		3.5465	.89499	.801	أوافق	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول (١٣) أن أغلب قيم الانحراف المعياري أكبر من الواحد فقد تم حساب معامل الاختلاف وهذا يعني أن العينة متجانسة لأن معامل الاختلاف أقل من الوسط الحسابي.

٣- العدالة التفاعلية:

جدول (١٤): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد العدالة التفاعلية

العدالة التفاعلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	النتيجة
12	3.55	.990	.979	3	أوافق
13	3.77	.897	.805	1	أوافق
14	3.39	1.079	1.165	5	محايد
15	3.61	.992	.984	2	أوافق
16	3.54	.987	.973	4	أوافق
17	3.27	1.064	1.131	9	محايد
18	3.32	.987	.973	6	محايد
19	3.28	1.032	1.066	8	محايد

20	يشرح مديري بوضوح شديد أي قرار يتم اتخاذه بشأن وظيفتي.	3.29	1.112	1.237	7	محايد
	نتيجة البعد الثالث (العدالة التعاملية)	3.4477	.88441	.782		أوافق

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول (١٤) أن بعض قيم الانحراف المعياري أكبر من الواحد فقد تم حساب معامل الاختلاف وهذا يعني أن العينة متجانسة لأن معامل الاختلاف أقل من الوسط الحسابي.

وتشير هذه النتائج الى أن وزارة الصحة تولي العدالة التنظيمية اهتمام عالي والذي انعكس بدورها على استبقاء الموظفين لديها وزيادة انتاجيتهم والمحافظة عليهم من مغادرة القطاع الصحي التابع لوزارة الصحة، وقد جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأولى ثم العدالة التعاملية ثم العدالة الإجرائية على التوالي، ويعزو الباحث ذلك الى الرغبة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث تم تفعيل عمل الجهات الرقابية فيما يتعلق بتطبيق الأنظمة واللوائح الخاصة بحقوق الموظفين وتوفير البيئة الجيدة للعمل وتطوير الكثير من الأنظمة واللوائح التي تتوافق مع مستهدفات الرؤية، حيث أن القرارات الإدارية تطبق على جميع العاملين بعدالة وبدون تحيز، ووجود نظام عادل للحوافز لقاء جهود العاملين المبدولة والاهتمام بمصالح الموظفين في القرارات المصيرية التي تخص مستقبلهم الوظيفي، ونشر روح التعاون والتفاهم فيما بينهم لا شك عزز ادراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة حسين (٢٠٢٤) والتي أشارت الى ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية لدى افراد عينة الدراسة بكلية الآداب بجامعة بغداد، ودراسة السمييري (٢٠٢٢) والتي أشارت أيضا الى ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية لدى افراد العينة على البنوك السعودية بمحافظة الطائف، في حين اختلفت مع نتائج دراسة Mengstie (٢٠٢٠) التي تم تطبيقها على العاملين في الرعاية الصحية منطقة أمهرة بأثيوبيا والتي أشارت الى انخفاض تطبيق العدالة التنظيمية سواء في المستشفيات العامة او الخاصة، ودراسة (Tourani et al, 2016) والتي تم تطبيقها على الممرضات في طهران بيران والتي أشارت أيضا الى ضعف مستوى العدالة التنظيمية.

التساؤل الثاني: ما مستوى نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بمتغير نية ترك العمل وذلك على النحو التالي:

جدول (١٥): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير نية ترك العمل

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
---------	-----------------	-------------------	---------

نية ترك العمل	1.53	.472	منخفض
---------------	------	------	-------

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول (١٥) أن المتوسط الحسابي لنية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف يعتبر منخفض نسبياً حيث بلغ (1.53) وبانحراف معياري (.472). ويمكن تفسير هذه النتيجة بناء على النتائج المتعلقة بالعدالة التنظيمية التي جاءت مرتفعة، والتي تدعم وجود بيئة عمل جيدة ورواتب عادلة ومعاملة جيدة قادرة على استبقاء الموظفين لديها وتمنعهم من التفكير في ترك العمل، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة حسين (٢٠٢٤) والسميري (٢٠٢٢) و (Tourani et al, 2016) وتختلف مع دراسة المطيري (٢٠١٨) ودراسة عبدالرحمان وآخرون (٢٠٢١)، والجدول أدناه يوضح النتائج المتعلقة بعبارات متغير نية ترك العمل.

جدول (١٦): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات متغير نية ترك العمل

نية ترك العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1 اعترزم مغادرة عملي الحالي	1.51	.577	منخفض
2 اعترزم بذل جهد حقيقي للعثور على وظيفة اخرى خلال الأشهر القليلة القادمة	1.55	.648	منخفض
3 أفكر في الاستقالة في كثير من الأحيان	1.54	.576	منخفض
نتيجة متغير (نية ترك العمل)	1.53	.472	منخفض

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

التساؤل الثالث: ما أثر أبعاد العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف؟

وللإجابة على هذا التساؤل نبدأ في اختبار الفرضيات التي تعبر عنه وذلك على النحو التالي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الاجرائية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وأسلوب معامل ارتباط سبيرمان وذلك كما هو موضح بالجدول أدناه.

جدول (١٧): معاملات الارتباط والانحدار بين العدالة الإجرائية ونية ترك العمل

معامل سبيرمان	مستوى المعنوية Sig	مستوى الدلالة	حجم العينة	اتخاذ القرار
.014	.822	0.05	269	غير دال

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

ويتضح من الجدول (١٧) أن مستوى المعنوي Sig. (0.822)، وبما أن قيمة الدالة المعنوية Sig. أكبر من مستوى الدالة ($\alpha=0.05$)، وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل حيث لا يوجد تأثير للعدالة الإجرائية على نية ترك العمل طالما أنه لا يوجد دلالة إحصائية.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من حسين (٢٠٢٤) واختلفت مع دراسة السميري (٢٠٢٢) ودراسة زكريا (٢٠١٧) ودراسة (Tourani et al, 2016).

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وأسلوب معامل ارتباط سبيرمان وذلك كما هو موضح بالجدول أدناه.

جدول (١٨): معاملات الارتباط والانحدار بين العدالة الإجرائية ونية ترك العمل

معامل سبيرمان	مستوى المعنوية Sig.	مستوى الدلالة	حجم العينة	اتخاذ القرار
.025	.678	0.05	269	غير دال

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

ويتضح من الجدول (١٨) أن مستوى المعنوي Sig. (0.678)، وبما أن قيمة الدالة المعنوية Sig. أكبر من مستوى الدالة ($\alpha=0.05$)، وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل حيث لا يوجد تأثير للعدالة التوزيعية على نية ترك العمل طالما أنه لا يوجد دلالة إحصائية.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من حسين (٢٠٢٤) ودراسة (Johan et al. 2013) واختلفت مع دراسة السميري (٢٠٢٢) ودراسة زكريا (٢٠١٧) ودراسة (Tourani et al, 2016) والتي أظهرت وجود علاقة بين العدالة التوزيعية ونية ترك العمل.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وأسلوب معامل ارتباط سبيرمان وذلك كما هو موضح بالجدول أدناه.

جدول (١٩): معاملات الارتباط والانحدار بين العدالة التفاعلية ونية ترك العمل

معامل سبيرمان	مستوى المعنوية Sig.	مستوى الدلالة	حجم العينة	اتخاذ القرار
.030	.624	0.05	269	غير دال

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

ويتضح من الجدول (١٩) أن مستوى المعنوي Sig. (0.624)، وبما أن قيمة الدالة المعنوية Sig. أكبر من مستوى الدالة ($\alpha=0.05$)، وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل حيث لا يوجد تأثير للعدالة التعاملية على نية ترك العمل طالما أنه لا يوجد دلالة إحصائية.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من حسين (٢٠٢٤) ودراسة زكريا (٢٠١٧) في حين اختلفت مع دراسة السميري (٢٠٢٢) ودراسة (Tourani et al, 2016) والتي أظهرت وجود علاقة بين العدالة التعاملية ونية ترك العمل.

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

تم اختبار مدى صحة هذه الفرضية بخطوتين وذلك على النحو التالي:

الخطوة الأولى: باستخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد وأسلوب معامل ارتباط سبيرمان للتعرف على تأثير أبعاد العدالة التنظيمية (مجتمعة) على نية ترك العمل وذلك كما هو موضح بالجدول أدناه:

جدول (٢٠): معاملات الارتباط والانحدار بين أبعاد العدالة التنظيمية (مجتمعة) ونية ترك العمل

معامل سبيرمان	مستوى المعنوية Sig	مستوى الدلالة	حجم العينة	اتخاذ القرار
0.014	.822	0.05	269	غير دال
0.025	.678	0.05	269	غير دال
0.030	.624	0.05	269	غير دال

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

ويتضح من الجدول (٢٠) أن مستوى المعنوية Sig. لجميع الأبعاد غير معنوية في تفسير المتغير التابع وذلك كالتالي (0.822، 0.678، 0.624). وهي أكبر (0.05) وذلك من داخل نموذج الانحدار المتعدد الذي يشتمل على جميع أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية).

وتتفق هذه الدراسة مع حسين (٢٠٢٤) في عدم وجود ارتباط بين العدالة الإجرائية والتعاملية ونية ترك العمل، واختلفت مع نفس الدراسة في وجود ارتباط جوهري عكسي بين العدالة التوزيعية ونية ترك العمل إذ بلغ معامل الارتباط (-0.44). واتفقت أيضاً مع دراسة السميري (٢٠٢٢) في عدم وجود تأثير لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية على نية ترك العمل في حين اختلفت مع نفس الدراسة في وجود تأثير لبعدي العدالة التفاعلية على نية ترك العمل إذ بلغ معامل الارتباط (-0.781) واتفقت هذه الدراسة أيضاً مع دراسة المطيري (٢٠١٨) في عدم وجود تأثير للعدالة التوزيعية على التسرب الوظيفي واختلفت مع نفس الدراسة في بعدي العدالة التعاملية والعدالة الإجرائية نحو التسرب الوظيفي حيث كان لهما تأثير على التسرب الوظيفي في جامعة شقراء.

الخطوة الثانية: باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وأسلوب معامل ارتباط سبيرمان للتعرف على تأثير العدالة التنظيمية الكلية (بشكل عام) على نية ترك العمل على موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف وذلك كما هو موضح بالجدول أدناه:

جدول (٢١): معاملات الارتباط والانحدار بين العدالة التنظيمية الكلية ونية ترك العمل

معامل سبيرمان	مستوى المعنوية Sig	مستوى الدلالة	حجم العينة	اتخاذ القرار
.058	.341	0.05	269	غير دال

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

ويتضح من الجدول (٢١) أن مستوى المعنوية Sig. (٠.٣٤١)، وبما أن قيمة الدالة المعنوية Sig. أكبر من مستوى الدالة ($\alpha=0.05$)، وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل حيث لا يوجد تأثير للعدالة التنظيمية على نية ترك العمل طالما أنه لا يوجد دلالة إحصائية.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الحملي (٢٠١٦) في حين تختلف مع دراسة كل من (السميري ٢٠٢٢، المطيري ٢٠١٨، Tourani et al, 2016) والتي أظهرت وجود علاقة بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل.

النتائج والتوصيات:

يتضمن هذا الجزء من الدراسة أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث حول أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية) على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

أولاً: نتائج الدراسة:

- أشارت النتائج الى أن هناك شعوراً بتوافر العدالة لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف، حيث جاءت جميع المتوسطات الحسابية لأبعاد العدالة التنظيمية مرتفعة، حيث احتل بُعد العدالة التوزيعية المرتبة الأولى بمتوسط (3.546)، يلي ذلك بُعد العدالة التعاملية بمتوسط (3.447)، بينما جاء بُعد العدالة الاجرائية في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.108)، اما العدالة التنظيمية الكلية فكانت (3.367).

- أظهرت النتائج أن المستوى العام لنية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف جاء بدرجة منخفضة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.293).

-أشارت النتائج التي تم التوصل إليها أيضا عدم وجود تأثير ذو دلالة احصائياً بين أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) والمتغير التابع (نية ترك العمل) لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف، فقد جاء معامل الارتباط بين العدالة التنظيمية الكلية ونية ترك العمل (0.058). وجاء معامل الارتباط بين العدالة الإجرائية ونية ترك العمل (0.014)، كما بلغ معامل الارتباط بين العدالة التوزيعية ونية ترك العمل (0.025)، بينما جاء معامل الارتباط بين العدالة التعاملية ونية ترك العمل (0.030) وجميعهم عند مستوى أكبر من مستوى المعنوية Sig. (0.05).

ثانياً: التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بما يلي:

- وفقاً لما توصلت إليه الدراسة من وجود مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية، فإنه ينبغي على قيادات القطاعات الصحية بمحافظة الطائف الاستمرار في المحافظة على هذا المستوى من الوعي من خلال تعزيز وبناء ثقافة تنظيمية تجعل من العدالة أحد القيم التي تعتمد عليها القطاعات الصحية وترتكز عليها سلوكيات المدراء والموظفين وذلك من خلال حضور المؤتمرات والدورات التدريبية وورش العمل التي ترفع من الوعي بأهمية العدالة التنظيمية في بيئة العمل.

- ينبغي على قيادات القطاع الصحي العمل على إتاحة الفرصة للموظفين بالمشاركة في القرارات الخاصة بالعمل والتي تتعلق بمستقبلهم المهني، ومناقشتهم فيها، مما يشعرهم بوجود عدالة واهتمام من قبل قيادات منظماتهم الصحية وهو مما يعزز من بقائهم واستمرارهم في منظماتهم وذلك من خلال عقد اجتماعات دورية يشارك فيها جميع الموظفين للاستماع لأرائهم وفهم وجهة نظرهم حول القرارات التي تتعلق بوظائفهم.

- أظهرت نتائج الدراسة أيضاً وجود مستوى منخفض لنية ترك العمل لدى الموظفين في قطاعات وزارة الصحة بمحافظة الطائف، وهذا مؤشر جيد يدل على أن الموارد البشرية لدى القطاعات الصحية في وزارة الصحة تتمتع بالاستقرار حيث أن معدل دوران العمل لديهم منخفض، وبالتالي ينبغي لمتخذي القرار تعزيز ذلك من خلال الحرص على تطبيق العدالة التنظيمية بكافة أبعادها وذلك من خلال العدالة في توزيع الأعباء، والانصاف في منح الحوافز والعوائد، وتطبيق اللوائح والأنظمة على جميع العاملين بدون استثناء، والعمل على رفع الروح المعنوية للموظفين من خلال منحهم الحوافز المادية والمعنوية تقديراً على جهودهم المبذولة لنجاح أهداف منظماتهم.

- اجراء المزيد من الدراسات المستقبلية على العدالة التنظيمية ونية ترك العمل وربطهما بمتغيرات أخرى كالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية. كما توصي الدراسة الحالية بدراسة أثر المتغيرات الوسيطة مثل العمر، والخبرة، والمؤهل العلمي للموظف على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وتأثيرها على نية ترك العمل.

المراجع:

المراجع العربية:

حسين، غ. (٢٠٢٤). العدالة التنظيمية ونية ترك العمل لدى الموظفين -دراسة مطبقة في كلية الآداب-
جامعة بغداد. مجلة كلية التربية للبنات، مجلد ٤ (العدد ٢٤) ، ١-٣٠.

- تاولي، وسيلة. (٢٠١٩). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، مذكرة ماستر في علم النفس، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، معهد الآداب واللغات، عين تموشنت.
- عساف، هـ. (٢٠٢٢). أثر العدالة التنظيمية في المعارضة التنظيمية، رسالة ماجستير، علوم الإدارة، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا.
- السميري، حامد. (٢٠٢٢). أثر العدالة التنظيمية على النية لترك العمل: دراسة تطبيقية على البنوك السعودية في محافظة الطائف. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، مجلد ٨ (العدد ١٤).
- إسحاق، ع، & أبوسن، أ. (٢٠٢٢). أثر الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل (دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، المجلد ٣ (العدد ٨).
- صبري، امال. بوربيع، كريمة. (٢٠١٨). أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي، مذكرة مقدمة استكمال نيل شهادة الماستر في العلوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر.
- مليكة، بطة. (٢٠١٨). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لدى اساتذة قسم علم النفس. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- أبوسمان، محمد. (٢٠١٥). محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية: من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة.
- الهيبي، صلاح الدين. (٢٠١٤). تأثير العدالة التنظيمية والثقة على سلوك المواطن التنظيمية: دراسة ميدانية في الجامعات الحكومية اليمنية. مسقط، معهد الإدارة العامة، مجلة الإداري ٣٦ العدد (١٣٦).
- المطيري، ضيف الله. (٢٠١٨). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالميل نحو التسرب الوظيفي: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس السعوديين في جامعة شقراء. مجلة معهد الإدارة العامة، المجلد ٥٨، العدد (٣)، ٤٨٧-٥٢٩.
- خولة، زروقي. (2015). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى ممرضين مستشفى سليمان عميرات بتقوت: دراسة ميدانية على عينة من ممرضين سليمان عميرات بمدينة تقوت. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- الشنطي، محمود. (٢٠١٥). دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية (دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية - الشق

المدني – قطاع غزة). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثالث والعشرون (العدد الثاني)، ٣١-٥٩.

الباحسين، سامي؛ التوني، محمود. (٢٠١٨). منهج البحث العلمي في العلوم الإدارية. الطبعة الثالثة، الدمام: مكتبة المنتبي.

زكريا، ب. س. (٢٠١٧). العدالة التنظيمية المُدرَكة وعلاقتها بالنية في ترك العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي (دراسة ميدانية بثانوية مالك بن نبي بدائرة بواسماعيل ولاية نيبازة بالجزائر). رسالة ماجستير غير منشورة جامعة لونيبي علي، البليدة، الجزائر.

الحلمي، عبد الرحمن. م. (٢٠١٦). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشرطة المنطقة الشرقية. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

- Pan, Xiaofu & Chen, Mengyan & Hao, Zhichao & Bi, Wenfen. (2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment. *Frontiers in Psychology*. 8. 2315. 10.3389/fpsyg.2017.02315.
- Beuren, I. M., dos Santos, V., Marques, L., & Resendes, M. (2017). Relation between perceived organizational justice and job satisfaction. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11.
- Rusinowitz, S. (2022). Organizational Justice 101: How to Foster Fairness in the Workplace. <https://www.charthop.com/resources/organizational-justice-fairness-workplace>
- Abubakar, S., & Kura, K. M. (2019). Organisational Justice and Turnover Intention Among Frontline Employees of Electricity Distribution Companies in Nigeria. *SSRN Electronic Journal*.
- Ipek, K. T. (2007): Antecedents of Turnover Intention toward a Service Provider, *The Business Review*, 8(2), 128-134.
- Tourani, Sogand & Khosravizadeh, Omid & Omrani, Amir & Sokhanvar, Mobin & Kakemam, Edris & Najafi, and. (2016). The Relationship between Organizational Justice and Turnover intention of Hospital

- Nurses in Iran. *Materia Socio Medica*. 28. 205. 10.5455/msm.2016.28.205-209.
- Lim, Y. J., Osman, A., Manaf, A. H. A., & Abdullah, M. S. (2016). Antecedents and outcome to quit: evidence from financial institution bank employees. *specialty journal of accounting and economics*, 2(1-2016), 19-29.
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC psychology*, 8(1), 19.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Cammann, C. & Fichman, Mark & Jenkins, D. & Klesh, J. (1983). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire.
- Khatri, N., Fern, C.T., & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal*, 11, 54-74.
- Johan, M.R., Talib, M.S., Joseph, T.M., Tshogofatso, & Mooketsag, L. (2013). Procedural and Distributive Justice on Turnover Intention: An Exploratory Analysis.

استبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة
المحترم
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

يقوم الباحث بدراسة العدالة التنظيمية وأثرها على نية ترك العمل لدى موظفي قطاعات وزارة الصحة بمحافظة الطائف، ويأمل الباحث في حسن تعاونكم والتجاوب معه من خلال تعبئة هذا الاستبيان مع مراعاة ما يلي:

١. الحرية في الإجابة وتوخي الصراحة والأمانة.
٢. كتابة الاسم أمر غير إلزامي.
٣. الإجابة على هذه الاستبانة محاطة بالسرية التامة ولا تستخدم إلا في غرض الدراسة فقط.
٤. يرجى التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة بعد قراءة عباراتها قراءة متأنية وما عليك سوى اختيار الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها حسب الواقع الذين تعملون به.

شاكر لك مقدماً ما تقدم منك من إجابات وما بذلته من جهد في إنجاز هذا الاستبيان والوصول إلى أفضل النتائج، داعياً الله أن يردك ويحفظك .

الباحث

عوض عمر أبوالمالح

abomalah@tu.edu.sa

abomalah@yahoo.com

القسم الأول:

المعلومات الشخصية التالية ضرورية للتحقق من الاستبيان علماً بأن جميع الردود سرية. تعاونكم في توفير هذه المعلومات موضع تقدير كبير. يرجى اختيار الاختيار المناسب للمعلومات التالية:

أ- العمر:

١	أقل من ٣٠ سنة.
٢	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة.
٣	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة.
٤	أكثر من ٥٠ سنة.

ب- الجنس:

١	ذكر.
٢	أنثى.

ت- الحالة الاجتماعية:

١	أعزب.
٢	متزوج.
٣	مطلق.
٤	أرمل.

ث- المستوى التعليمي:

١	دبلوم أو أقل.
٢	حاصل على درجة بكالوريوس.
٣	حاصل على درجة الماجستير.
٤	حاصل على درجة الدكتوراه.

ج- سنوات الخبرة:

١	أقل من ٣ سنوات.
٢	من ٣ سنوات إلى أقل من ٥ سنوات.
٣	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.
٤	١٠ سنوات فأكثر.

القسم الثاني: أ- (المحور الأول):

هذا المحور يتعلق بأبعاد المتغير المستقبل (العدالة التنظيمية) وهي: (العدالة الاجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية). الرجاء اختيار الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها حسب الواقع الذين تعملون به.

وذلك على النحو التالي:

البُعد الأول: العدالة الاجرائية:

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

الرمز	العبارة	1	2	3	4	5
1	يتم اتخاذ القرارات الوظيفية من قبل المدير العام بطريقة غير متحيزة.					
2	يتأكد مديري العام من سماع كافة مخاوف الموظفين قبل اتخاذ القرارات الوظيفية.					
3	لاتخاذ قرارات وظيفية، يقوم مديري العام بجمع معلومات دقيقة وكاملة.					
4	يوضح مديري العام القرارات ويقدم معلومات إضافية عندما يطلبها الموظفون.					
5	يتم تطبيق جميع القرارات بشكل متسق على جميع الموظفين المتضررين.					
6	يسمح للموظفين بالطعن او الاستئناف على قرارات العمل التي يتخذها المدير العام.					

البُعد الثاني: العدالة التوزيعية:

الرمز	العبارة	1	2	3	4	5
7	جدول عملي عادل.					
8	اعتقد أن مرتبي عادل.					
9	اعتبر أن عبء العمل الخاص بي عادل تماماً.					
10	بشكل عام، المكافآت التي اتلقاها هنا عادلة تماماً.					
11	أشعر أن مسؤولياتي الوظيفية عادلة.					

البُعد الثالث: العدالة التعاملية:

الرمز	العبارة	1	2	3	4	5
12	عندما يتم اتخاذ قرارات بشأن وظيفتي، يعاملني المدير العام بلطف ومراعاة					
13	عندما يتم اتخاذ قرارات بشأن وظيفتي، يعاملني المدير العام باحترام وكرامة.					

					14	عندما يتم اتخاذ القرارات بشأن وظيفتي، يكون المدير العام حساساً لاحتياجاتي الشخصية.
					15	عندما يتم اتخاذ قرارات بشأن وظيفتي، يتعامل معي المدير العام بطريقة صادقة.
					16	عندما يتم اتخاذ قرارات بشأن وظيفتي، يبدي المدير العام اهتماماً بحقوقى كموظف.
					17	فيما يتعلق بالقرارات المتخذة بشأن وظيفتي، يناقش المدير العام معي الآثار المترتبة على القرارات.
					18	يقدم المدير العام مبررات كافية للقرارات المتخذة بشأن وظيفتي.
					19	عند اتخاذ قرارات بشأن وظيفتي، يقدم المدير العام تفسيرات منطقية بالنسبة لي.
					20	يشرح مديري بوضوح شديد أي قرار يتم اتخاذه بشأن وظيفتي.

القسم الثاني: ب- (المحور الثاني):

هذا المحور يتعلق بعبارات المتغير التابع (نية ترك العمل). الرجاء اختيار الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها حسب الواقع الذين تعملون به.

الرمز	العبارة	1	2	3	4	5
1	اعتزم مغادرة عملي الحالي					
2	اعتزم بذل جهد حقيقي للعثور على وظيفة اخرى خلال الأشهر القليلة القادمة					
3	أفكر في الاستقالة في كثير من الأحيان					

شكرا لك، انتهى الاستبيان