



## الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض

د. علي ضبيان الرشيد

استاذ مساعد - قسم الادارة العامة  
كلية العلوم الادارية  
جامعة نايف العربية للعلوم الامنية  
المملكة العربية السعودية

### الملخص

هدف البحث إلى تحديد مستويات الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي والتعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية، وعلاقته بالالتزام التنظيمي، وكذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وقد تم أخذ عينة بلغ عددها (230) طبيب يمثلون (40%) من مجتمع البحث البالغ عددهم (575) طبيب. وقد أظهرت النتائج أن درجة توفر أبعاد الدعم التنظيمي بأبعاده المختلفة كان مرتفعاً ما عدا بُعد السياسة الإدارية فكان متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية، وعن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي، وقد أظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول جميع محاور البحث باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لصالح من (10) سنوات فأكثر، مقابل أقل من (10) سنوات. أما أهم التوصيات فتمثلت في ضرورة الاهتمام بالسياسات الإدارية المتبعة لتواكب تطورات وأهداف العاملين وتكون مبنية على أسس علمية وفنية، ومشاركة العاملين في وضع رؤية السياسات التي تتعلق بتطوير الخدمات الطبية لتحسين الأداء وتحقيق الالتزام التنظيمي. والعمل على وضع رؤية استراتيجية للتدريب لكافة التخصصات الطبية، وتخصيص موارد داعمة للتدريب وتحديد الاحتياجات الفعلية لهذه التخصصات.

كلمات مفتاحية: الدعم التنظيمي، العدالة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، عدالة الإجراءات، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري.

### المقدمة

يعتمد تحقيق أهداف المنظمات عامة والخدمات الصحية الحكومية بخاصة على مدى التزام العاملين بها بمقتضيات وظائفهم، وهذا ما يتحقق من خلال علاقتهم بالمنظمة التي يعملون بها، بناءً على إدراكهم لأبعاد الدعم الذي يتلقوه منها، لأن هذا الدعم يكون تصوراتهم حول اهتمام المنظمة برعايتهم ومستواهم، ومساعدتهم عندما يكون عملهم دقيقاً ومؤثراً فضلاً عن إتاحة ظروف العمل المناسبة لعملهم (Dogan & Otken, 2011: 87). كما يدعم اتجاهاتهم نحو العمل الإبداعي والابتكار، نظراً لأن نظرية الدعم التنظيمي تفترض وجود علاقة تبادلية ومشاركة بين المنظمة والعاملين بها، حيث تتفاعل وتتأثر معتقدات العاملين بمدى تقدير المنظمة لإسهاماتهم ومدى العناية برعايتهم. كما أن الدعم التنظيمي الذي يدركه الموظفون من منظماتهم يتعزز من خلال العدالة التنظيمية التي يطبقها التنظيم، نظراً لوجود علاقة ارتباط قوية بين العدالة التنظيمية وبين الرضا الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Dagan & Otken, 2011: 122).

## مشكلة البحث

يقع على كاهل المنظمات الطبية في المملكة العربية السعودية واجب الإسهام في تحقيق ما تهدف إليه الدولة من أمن صحي لمواطنيها والمقيمين فيها، ومن ثم يصبح على العاملين الوفاء من خلال التزامهم الوجداني وجهدهم المبذول. فإدراك الدعم التنظيمي يؤدي إلى زيادة الجهد المبذول من قبل العاملين نحو تحقيق الأهداف المرغوبة (المغربي، 2003: 5)، وينعكس ذلك على تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمراجعين ومنسوبي هذه المستشفيات، وبالتالي فإن مشكلة البحث تتلخص في السؤال الرئيس التالي: ما مستوى علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي؟

### أسئلة البحث

يجيب البحث عن الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى الدعم التنظيمي في مستشفى قوى الأمن الداخلي ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين بهما؟
- 2- ما مستوى العدالة التنظيمية في مستشفى قوى الأمن الداخلي، ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين بهما؟
- 3- ما مستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى قوى الأمن ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين بهما؟
- 4- ما علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية في مستشفى قوى الأمن الداخلي ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين بهما؟
- 5- ما علاقة الدعم التنظيمي بالالتزام التنظيمي في مستشفى قوى الأمن الداخلي ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين بهما؟
- 6- إلى أي مدى تختلف استجابات عينة البحث باختلاف خصائصها الديموغرافية؟

### أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تحديد مستوى الدعم التنظيمي في مستشفى قوى الأمن الداخلي، ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين بهما.
- 2- تحديد مستوى العدالة التنظيمية في مستشفى قوى الأمن الداخلي، ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين بهما.
- 3- تحديد مستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى قوى الأمن الداخلي، ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين فيها.
- 4- معرفة علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية في مستشفى قوى الأمن الداخلي، ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين فيها.
- 5- معرفة علاقة الدعم التنظيمي بالالتزام التنظيمي في مستشفى قوى الأمن الداخلي، ومدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض من وجهة نظر الأطباء العاملين فيها.
- 6- معرفة مدى اختلاف استجابات عينة البحث باختلاف خصائصهم الديموغرافية.

### أهمية البحث

تنبثق أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله الباحث، كونه يغطي مفاهيم حديثة بحاجة إلى مزيد من البحث، والتشخيص لأبعادها، وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى. وتبرز أهمية موضوع الالتزام التنظيمي – كونه من السلوكيات المرغوب فيها والمطلوب تعزيزها – قد حظي بمزيد من عناية الباحثين، نظرًا لما يحدثه من آثار إيجابية بتبني العاملين للعديد من ردود الفعل الإيجابية نحو وظائفهم، مثل زيادة مستوى الرضا الوظيفي، وتحسّن الحالة المزاجية

لديهم، مما يزيد الأداء، ويُقلل من احتمال وقوعهم في الخطأ. لذلك فإن البحث في وسائل دعم هذا الالتزام من شأنه أن يُحقق التزام العاملين بقيم المنظمة (الأسمرى، 2013: 16)، وهو ما يصبُّ في مصلحة الخدمات الطبية التي تُقدمها المستشفيات الحكومية. كما أن رفد ميدان البحوث والدراسات بدراسة حديثة، وتقديم مقترحات لإجراء مزيد منها في مثل هذه الموضوعات يُمكن أن يُسهم في تحسين مستوى أداء المنظمات المعنية. كما يمكن أن تُشكل النتائج التي ستسفر عنها الدراسة الحالية وتوصياتها مرجعاً متواضعاً يفيد القيادات في مستشفى قوى الأمن الداخلي، ومدينة الملك سعود الطبية في وضع خططهم المستقبلية، أو تغيير خططهم الحالية بالوقوف على مواضع القوة والضعف في الأساليب الإدارية المُتبعة لديهم.

### التعقيب على الدراسات السابقة

استعرض الباحث خمسة عشر دراسة سابقة ما بين عربية وأجنبية، توزعت على محاور الدراسة الحالية المُتمثلة في محور الدعم التنظيمي، ومحور العدالة التنظيمية، ومحور الالتزام التنظيمي.

وقد جرت هذه الدراسات في الفترة ما بين 1991، 2016، كما أُجريت في بيئات مُتعددة محلية وعربية وأجنبية، واستخدمت أدوات مُختلفة لجمع المعلومات كان الاستبيان أغلب هذه الأدوات. كما أُجريت هذه الدراسات على عينات بحثية مُختلفة، حيث تنوعت المجتمعات البحثية التي أُجريت عليها هذه الدراسات، حيث شملت قيادات إدارية، وأكاديمية، ومتوسطة. ومن استقراء نتائج هذه الدراسات يتضح ما يلي:

الأهمية الكُبرى التي تُمثّلها العدالة التنظيمية في توجيه سلوكيات العاملين في المنظمات بمختلف أنواعها من جهة، وأهمية الالتزام الوظيفي في تحقيق الأهداف المختلفة للمنظمة والعاملين فيها على حدٍ سواء، وفي هذا الإطار:

اتفقت الدراسة الحالية في تناولها العدالة التنظيمية مع كل من دراسة (الحقباتي، 2016، ودراسة الحميلي، 2016، ودراسة جقيدل، 2015). فقد توصلت دراسة الحقباتي إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العدالة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي، وتوصلت دراسة (الحميلي 2016) على موافقة العاملين في شرطة المنطقة الشرقية بدرجة عالية على واقع العدالة التنظيمية، ومن ثم فليس له علاقة بالتسرب الوظيفي، فيما أثبتت دراسة (جقيدل 2015) التأثير الكبير الذي تلعبه أبعاد العدالة التنظيمية، سواءً منفردة أو مجتمعة، على الالتزام الوظيفي.

كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (الأسمرى 2014) في وجود علاقة ارتباط بين مُدركات العدالة التنظيمية والأمن الوظيفي، بحيث أنه كلما زادت وتوافرت مُدركات العدالة التنظيمية، زاد الأمن الوظيفي لديهم. كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة الأسمرى 2013م في وجود علاقة طردية بين إدراك أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي.

كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (جقيدل، 2015) التي أظهرت نتائجها التأثير الكبير الذي تلعبه أبعاد العدالة التنظيمية، سواءً منفردة أو مجتمعة على الالتزام التنظيمي، الأمر الذي يدل على أهمية العوامل البيئية في التأثير على مستوى اتجاهات الأفراد وسلوكهم، وضعف تأثير الجماعة في الالتزام التنظيمي، بحيث يأتي بأقل من الكثير الذي تحدته العدالة التنظيمية، كما تتفق مع دراسة (الأسمرى، 2013) في وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدراك موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران للعدالة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم.

وفيما يتعلق بالدعم التنظيمي كمتغير وسيط بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي فإن الدراسة الحالية تتفق مع دراسة (المغربي، 2003) التي توصلت إلى أن الدعم التنظيمي يؤثر كمتغير في تأكيد الذات لدى العاملين. ولما كانت الدراسة الحالية قد استهدفت عينة من الباحثين في قطاعين طبيين مُتمثلة في العاملين بمستشفى قوى الأمن الداخلي، ومدينة الملك عبدالعزيز الطبية فإنها تتفق مع دراسة (أبورمان وآخرين، 2010) التي بحثت العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرك والالتزام في المستشفيات الأردنية في أن الدعم التنظيمي الذي أدركه العاملون من حيث ظروف العمل، والأجور العادلة، والدعم الإشرافي كانت من أكثر الأبعاد تأثيراً في الالتزام المعياري التنظيمي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي.

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري من هذه الدراسة ومقارنتها مع ما توصلت إليه الدراسات الحالية من نتائج، كما استفاد الباحث من المقاييس المستخدمة في تلك الدراسات من خلال تطويرها بما يتلاءم مع الدراسة الحالية.

## تصميم البحث

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لطبيعة الدراسة.

مجتمع وعينة البحث: يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأطباء العاملين في مستشفى قوى الأمن الداخلي في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (575) طبيب. وتم تطبيق المعادلة الإحصائية لرابطة الترتيب الأمريكية (كيجس ومورجان) لحساب حجم عينة البحث (التي تمثل مجتمعه تمثيلاً صادقاً بمستوى ثقة 0.95 ، وبلغ عددها (230) طبيب يمثلون (40.0%) من مجتمع البحث،

أداة جمع البيانات: قام الباحث بتصميم استمارة استقصاء، وطبقت على جميع أفراد عينة البحث، راعى الباحث في الاستبانة بساطة الأسئلة ووضوحها، وتنميط الأجوبة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، واستبعاد الاستبانة غير المكتملة البيانات.

غطى الجزء الأول من الاستبانة المتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتضمن بيانات شخصية تتمثل في الجنس، مجال التخصص، والخبرة في العمل، والمشاركة في التدريب.

في حين استهدف الجزء الثاني من الاستبانة محاور الدراسة ويتكون من (50) عبارة موزعة على ثلاث محاور رئيسية، المحور الأول يهدف إلى التعرف على درجة توفر الدعم التنظيمي ويشمل (20) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد. والثاني يهدف إلى التعرف على درجة توفر العدالة التنظيمية ويشتمل على (15) عبارة ويحتوي على ثلاثة أبعاد. والمحور الثالث يهدف إلى معرفة درجة الالتزام التنظيمي ويشتمل على (15) عبارة ويتكون من ثلاثة أبعاد. كما تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على تسعة محكمين متخصصين في البحث العلمي والإدارة والعلوم الاجتماعية، واللغة، وأجريت التعديلات التي وافق عليها (80%) من المحكمين، وبعد التأكد من الصدق الظاهري للأداة قام الباحث بحساب الصدق البنائي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للتأكد من الاتساق الداخلي بين عبارات كل محور والدرجة الكلية لجميع عبارات المحور الذي تنتمي إليه. وتبين أن جميع معاملات الصدق البنائي لأداة البحث دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وتشير هذه القيم إلى إمكانية الاعتماد على جميع العبارات التي تضمنتها أداة البحث دون حذف أي عبارة منها.

ثم قام الباحث باستخدام اختبار كرونباخ ألفا للتأكد من معاملات ثبات أداة البحث. وتبين أنها تتراوح ما بين (0.77 ، 0.96) وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية أداة البحث للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

أساليب المعالجة الإحصائية: للإجابة على أسئلة الدراسة استخدم الباحث المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري « واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي، اختبار LSD (Least-significant Difference) البعدي لتحديد اتجاه صالح الفروق في حالة وجود فروق ذات دلالة إحصائية باستخدام تحليل التباين، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار صدقة المطابقة (مربع Chi)

## مناقشة نتائج البحث وتحليلها:

1- أظهرت نتائج البحث أن درجة توفر أبعاد الدعم التنظيمي بأبعادها المختلفة كان مرتفعاً، ماعدا بُعد السياسة الإدارية فكان متوسط ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حامد (2003) بأن هناك درجة مرتفعة من إدراك العاملين للدعم التنظيمي بالشركات محل الدراسة.

2- أظهرت نتائج البحث أن درجة توفر أبعاد العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة كان متوسطاً، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة وادي (2007) بأن هناك عدالة توزيعية بدرجة مقبولة فيما يتعلق بالشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات موضع الدراسة، وتتفق أيضاً مع دراسة الحقباني (2016) التي أظهرت أن مستوى إدراك أفراد العينة بشرطة محافظة الأحساء، وأفراد العينة بشركة الاتصالات السعودية للعدالة التنظيمية متوفر بدرجة متوسطة، وتختلف مع نتائج دراسة السعود وسلطان (2009) التي أظهرت ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية لدى المبحوثين من رؤساء الأقسام الأكاديمية، وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة الحميلي عام (2016) بأن واقع العدالة التنظيمية حُظي على موافقة المبحوثين بدرجة عالية.

- 3- أظهرت نتائج البحث أن درجة توفر أبعاد الالتزام التنظيمي بأبعادها المختلفة كان مرتفعاً، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه كلا من دراسة الحقباني (2016) بأن مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في كل من شرطة محافظة الأحساء، وشركة الاتصالات السعودية متوفر بدرجة عالية، ودراسة الزبيدي (2004) بوجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لعينة الدراسة ممثلة في تمسكهم بمنظمتهم، ودراسة الأسمرى (2013) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجهات الحكومية بمطار نجران بدرجة مرتفعة.
- 4- أظهرت نتائج البحث وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية، تتفق مع ما توصلت إليه دراسة الشطي (2014) بأن العدالة التنظيمية تؤثر إيجابياً على الدعم التنظيمي المدرك، وأرجعت السبب إلى أن العدالة التنظيمية (نظرياً، وعملياً) أثبتت أنها واحدة من العوامل التي تؤثر في إدراك الدعم التنظيمي.
- 5- أظهرت نتائج البحث وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبورمان وآخرين، 2010) التي بحثت العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام في المستشفيات الأردنية في أن الدعم التنظيم الذي أدركه العاملون من حيث ظروف العمل، والأجور العادلة، والدعم الإشرافي كانت من أكثر الأبعاد تأثيراً في الالتزام المعياري التنظيمي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي.
- 6- يوجد أثر دال إحصائياً لاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول محوري الدعم التنظيمي، والالتزام التنظيمي باختلاف متغير الجنس لصالح الإناث مقابل الذكور.
- 7- يوجد أثر دال إحصائياً لاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول جميع محاور البحث باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لصالح من 10 سنوات فأكثر مقابل أقل من 10 سنوات.
- 8- يوجد أثر دال إحصائياً لاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول جميع محاور البحث باختلاف متغير المشاركة في التدريب لصالح المشاركين في دورتين فأكثر مقابل دورة واحدة.
- 9- لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى (0.05) لاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول محاور البحث تُعزى إلى متغير مجال التخصص.

#### توصيات البحث:

- 1- حيث أظهرت نتائج البحث أن درجة توفر أبعاد الدعم التنظيمي بأبعاده المختلفة كان مرتفعاً، ما عدا بُعد السياسة الإدارية، لذا فإنه من الضروري الاهتمام بالسياسات الإدارية المتبعة لتواكب تطورات وأهداف العاملين وتكون مبنية على أسس علمية وفنية.
- 2- ضرورة مشاركة العاملين في وضع السياسات التي تتعلق بتطوير الخدمات الطبية لتحسين الأداء وتحقيق الالتزام التنظيمي.
- 3- حيث أوضحت نتائج البحث وجود اختلافات دالة إحصائية في استجابات العينة بالنسبة للمشاركة في التدريب، وحيث أن التدريب في مثل هذه المستشفيات يُعد خياراً استراتيجياً، لذا فإنه من الضروري العمل على وضع رؤية استراتيجية للتدريب لكافة التخصصات الطبية، وتخصيص موارد داعمة للتدريب وتحديد الاحتياجات الفعلية لهذه التخصصات.
- 4- حيث أظهرت نتائج البحث أن درجة أبعاد العدالة التنظيمية كان متوسطاً وهذا يتطلب ضرورة دعم أبعاد العدالة التنظيمية من خلال عدالة السياسات الإجرائية والتعاملية، وتوزيع الأعباء والمسؤوليات، وتوزيع المكافآت العادلة لإدراك العاملين بعدالة القرارات المتخذة.
- 5- تعزيز ممارسات النمط القيادي الديمقراطي مع الأطباء باعتباره حجر الأساس في إدراك الأطباء لأبعاد الدعم التنظيمي والشعور بنزاهة القرارات وعدالتها.
- 6- ضرورة عقد ورش لكافة رؤساء الأقسام الطبية في المستشفى تهدف إلى تعميق الجانب المعرفي لديهم بأهمية الدعم التنظيمي للعاملين ودوره في الالتزام التنظيمي لرفع مستوى الأداء وتحقيق العدالة التنظيمية وزيادة الإحساس بالدعم التنظيمي وعوائده على التنظيمي والعاملين.

## المراجع

### أولاً- مراجع باللغة العربية

- الأسمرى، سعيد محمد عوض، (2013). «مُدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- جقيدل، سمية، (2015). «العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- علي، عالية جواد محمد، (2016). «أثر التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في الشركة العامة للزيوت النباتية»، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22)، العدد (94)، ص ص 279-370.
- وادي، رشدي عبد اللطيف، (2015). العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على الوزارات في غزة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (2003). «أثر مُحددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال بمحافظة الدقهلية، جمهورية مصر العربية»، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد (2).
- حمدي، أبو القاسم الأخضر، (2015). «أثر العدالة التنظيمية المُدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة في مكتبة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط»، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد (3)، المجلد (1)، ص ص 543-571.
- حامد، سعيد شعبان، (2013). أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية. كلية التجارة، جامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية.
- الأسمرى، سلطان فالح علي بن صافية، (2014). «مُدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأمن الوظيفي»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- البوق، لينا محمد سالم، (2014). «إدراك العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الحملي، عبد الرحمن محمد عبدالعزيز، (2016). «العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، من وجهة نظر العاملين بشرطة المنطقة الشرقية»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- أبورمان، أسعد حماد وآخرين، (2010). العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرك والالتزام التنظيمي. الأردن، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
- جابر بتال سالم الحقباني، (2016). «دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي، دراسة مقارنة بين القطاعين الحكومي والخاص»، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشطي، محمود عبد الرحمن، (2015). «دور الدعم التنظيمي المُدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية - القيد المدني - قطاع غزة»، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة، فلسطين.
- الشطي، محمود عبد الرحمن، (2014). دور الدعم التنظيمي متغير مُعدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي. كلية إدارة المال والأعمال، جامعة فلسطين.

- زايد، عادل محمد، (2016). *العدالة التنظيمية: المهمة القيادية للموارد البشرية*. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- الربعاوي، سلام؛ وسعود سعد الدرامي. (2016). «أثر سلوك العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بمتوسط الرضا الوظيفي: بحث تطبيقي على مكاتب المفتشين العامين»، *مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والإدارية*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، العدد (21)، ص ص184-215.
- العبيدي، لماء جواد، (2012). «أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي»، *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، المجلد (18)، العدد (24)، ص ص74-107.
- خولة، زروقي، (2015). *إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى ممرضين مستشفى سليمان عميرات*، تقرت. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- علي، عالية جواد محمد، (2016). «أثر التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في الشركة العامة للزيوت النباتية»، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*. جامعة بغداد، العدد (94)، المجلد (22)، ص ص278-300.
- العنزي، عامر بن قيران. (2014). *الدعم التنظيمي المُدرَك ودوره في نقل أثر التدريب بإدارة مرور منطقة الرياض*. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الزبيدي، غني دحام تنيان. (2004). *علاقة الالتزام التنظيمي بمشاركة العاملين وأثرهما في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية*. بغداد، جامعة بغداد.
- الزبيدي، غني دحام تنيان. (2004). *علاقة الالتزام المُنظَّمي بمشاركة العاملين وأثرهما في تحقيق الجودة للموارد البشرية: دراسة استطلاعية في قطاع الإعمار والإسكان*، رسالة دكتوراه غير منشورة، إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- العود، راتب، وسوزان سلطان، (2009). «درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بها»، *مجلة جامعة دمشق*، المجلد (25)، العدد 1 و2، ص ص191-231.

## ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

- Dogan, U. AND A. Otken. (2011). «Perceived Organization Support and Organization Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem», *Journal of Management*, 30 (5), 87.
- Bies, and T. M. Tripp. (1996). *The Study of Revenge in the Workplace: Conceptual, Ideological and Empirical Issues*, in: S. Fox and P. E. Spector(Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*, pp. 65-81. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Organ, D. W. (1990). «The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior», In: B. Staw, B., M., and L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 12, pp. 43-72.
- Bies, R. J, (1993). *Organizational Justice Research in the 1990s: Moving in New Directions*, Social Justice Research, 6 (1):1.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2003). *Human Resources Management*. 10<sup>th</sup> Ed., South West, Thoson, U.S.A.
- Allen, J. AND J. Meyer. (1990). «The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization», *Journal of Occupation Psychology*, Vol. 53, pp. 337-348.

## **Organizational Support and its Relation with Organizational Justice and Organizational Compliance: Applied Study on Physicians Who Work in Some Government Hospitals in Riyadh City**

**Dr. Ali Dobain Al Rashidi**

Assistant Professor

Department of Public Management

College of Administrative Science

Naif Arab University for Security Sciences

Kingdom of Saudi Arabia

### **ABSTRACT**

This research aimed to determine levels of organizational support, organizational justice and organizational compliance and to identify relation between organizational support and organizational justice, and its relation with organizational compliance, also the relation between organizational justice and organizational compliance, a sample of (230) physicians has been taken and they represented (40%) of the research population which is (575) physicians.

The results revealed that availability rate related to different dimensions of organizational support was high, except dimension of administrative policy was average, the results also showed that there was extreme relation with statistical significance between organizational support and organizational justice and organizational compliance.

The results also revealed there was significant statistical effect for difference of research samples response about all dimensions as per variable of experience years in favor of (10) years and above, versus less than (10) years.

The most important recommendations indicated to importance to care of applied administrative policies to go along with expectations and objectives of employees and to be based on scientific and technical bases and participation of employees in development of policies related to progress of medical services in order to improve performance and to achieve organizational compliance. It is important to develop strategic training vision for all medical specialties, and to specify supported resources for training and to identify actual needs for these specialties.

**Keywords:** *Organizational support, organizational justice, organizational compliance, procedures justice, emotional compliance, consistent compliance, standard compliance*