



The Impact of Organizational Justice on Workgroup Cohesion among Medical Laboratory Technicians at Benghazi Medical Center

Mabroka Abdalsed Ahmed Rashed ¹, Younus Abdulhamid Salih ²

^{1,2} Department of Business Administration, Faculty of Economic, University of Benghazi- Libya

أثر العدالة التنظيمية على تماسك الجماعة لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي

مبروكة عبدالسيد احمد راشد ¹، يونس عبد الحميد صالح ²

^{1,2} قسم إدارة الأعمال، كلية لاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

*Corresponding author: Mabroka.rashed@uob.edu.ly

Received: November 14, 2025

Accepted: January 04, 2025

Published: January 24, 2026

Abstract:

This study investigates the effect of organizational justice dimensions –distributive, procedural, and interactional justice –on workgroup cohesion among medical laboratory technicians at Benghazi Medical Center. A case study design was employed, and data were collected using a structured questionnaire. the study population comprised all medical laboratory technicians at the center, from whom a random sample of (113) participants was selected. A total of (99) valid questionnaires were returned and analyzed using the descriptive-analytical approach with the Package for the Social Sciences (SPSS). The findings indicate that the overall level of perceived organizational justice among technicians was moderate, with interactional justice rated higher than procedural and distributive justice, both of which were perceived at low level. Furthermore, the results demonstrate a statistically significant positive effect of interactional justice on workgroup cohesion, whereas procedural justice exhibited no significant effect. Distributive justice, however, showed a statistically significant negative effect on workgroup cohesion. Additionally, statistically significant differences were found based on academic qualification and years of experience. The study concludes by emphasizing the need to enhance organizational justice through the development of equitable incentive and reward systems and by improving procedural transparency, thereby fostering higher perceptions of justice within the organization.

Keywords: Organizational justice , Work Group cohesion , Benghazi Center.

الملخص

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية-الإجرائية-التعاملية) على تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي، كما اتبع الباحثان منهج دراسة الحالة ، واستخدام استمار الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة ، وقد تمثل مجتمع الدراسة من جميع فنيي المختبرات الطبية بمركز بنغازي الطبي وتم استخدام عينة عشوائية قوامها(113)، وبعد توزيع الاستبيانات

تم استرجاع (99) استماراة صالحة للتحليل الاحصائي ، وقد استخدم المنهج التحليلي الوصفي بمساعدة برنامج الحزمة الاحصائية (SPSS) للتحليل، واستخلاص النتائج التي كان من أبرزها: أن ادراك الفنيين لمستوى العدالة التنظيمية جاء عند مستوى متوسط بتقوف العدالة التعاملية مقارنة بالعدالة الاجرائية والتوزيعية اللتين جاءتا بمستوى منخفض، وجود أثر ذو دلالة احصائية لمتغير العدالة التعاملية على تماسك الجماعة في حين لم يظهر بعد العدالة الاجرائية أي أثر على تماسك الجماعة، وجود أثر سلبي بعد العدالة التوزيعية، وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزيز للمؤهل العلمي ونوع المختبر على تماسك الجماعة، وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز العدالة التنظيمية من خلال تطوير سياسات عادلة للتوزيع الحوافز والمكافآت، وتحسين شفافية الاجراءات، بما يسهم في رفع مستوى ادراك الفنيين للعدالة داخل المنظمة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، تماسك جماعة العمل، مركز بنغازي الطبي.

المحور الأول: منهجية الدراسة

مقدمة :

تعد العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة المعاصرة، نظراً لتأثيرها المباشر في فعالية عمليات التنظيم وكفاءة الأداء الوظيفي داخل المنظمات، فهي تمثل قيمة تنظيمية تسهم في تفسير الكثير من السلوكيات التنظيمية للعاملين، إذ إن إدراكهم لوجود العدالة في بيئه العمل يحفزهم علىبذل المزيد من الجهد لتحقيق نتائج إيجابية للمنظمة، وعلى العكس من ذلك، فإن إحساسهم بغياب العدالة يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وظهور مشاعر الاستياء، مما ينعكس سلباً على الأداء والالتزام الوظيفي، لذا أصبحت العدالة التنظيمية عاملاً أساسياً تعتمد عليه المنظمات في تعزيز السلوك الإيجابي وتمكين العاملين من أداء مهامهم بكفاءة (دره، 2008).

وتعد الجماعة عنصراً أساسياً في بيئه العمل، حيث يمارس الأفراد مهامهم غالباً ضمن إطار جماعي يسهم في تعزيز التفاعل وتبادل الخبرات فيما بينهم، كما يتغير سلوك الفرد عندما يصبح عضواً في جماعة، إذ تسهم الجماعة في توجيه اتجاهاته وتطوير علاقاته الاجتماعية، وتتوفر له الشعور بالانتماء والأمان والحب والدعم، من خلال هذا التفاعل والتعاون تنشأ درجة من تماسك الجماعة يجعل أفرادها أكثر ترابطاً وقدرة على تحقيق أهداف مشتركة، يصعب على الفرد الوصول إليها بمفرده، مما يجعل الجماعة وسيلة فعالة لتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية (سماتي، عبدالغني 2021).

ومن خلال مراجعة الأدب الإداري، يؤكد العديد من الباحثين أن إحساس الأفراد بوجود عدالة في توزيع الموارد واتخاذ القرارات وطرق التواصل داخل المنظمة، يؤدي إلى زيادة الشعور بالاحترام والتقدير، وبعد هذا الشعور عنصراً مهماً في دعم التعاون والتفاعل البناء بين أعضاء جماعة العمل، وحيث أن مجتمع الدراسة المتمثل في فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي والذي يعتبر من الأقسام المهمة في المركز، لما يقدمه من خدمات تشخيصية دقيقة تسهم بشكل مباشر في دعم الكادر الطبي، وتحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى، فإن التركيز على هذا المجتمع يمثل أهمية بالغة في فهم مستوى العدالة التنظيمية وتاثيرها على التماسك الجماعي داخل بيئه العمل.

الدراسات السابقة

- دراسة (أبو مالح 2025)، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (الإجرائية، التوزيعية، التفاعلية) في نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف، وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة، حيث تم استرجاع (261) استبانة صالحة للتحليل، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة محل الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى العدالة التنظيمية المدركة من قبل أفراد مجتمع الدراسة كان مرتفعاً، في حين وجد مستوى منخفض لنية ترك العمل لديهم، كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على نية ترك العمل لدى موظفي وزارة الصحة بمحافظة الطائف.

دراسة (Joungtrakul & Smith 2024) ، هدفت هذه الدراسة إلى فحص أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنات التنظيمية لدى موظفي تكنولوجيا المعلومات المشاركون في مشاريع تطوير البرمجيات في تايلاند، مع اختبار الدور الوسيط للالتزام الوظيفي، واعتمدت الدراسة على استمرار الاستبيان وزرعت على عينة مكونة من (141) موظفاً، أظهرت النتائج أن مستوى إدراك الموظفين للعدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات) جاء مرتفعاً، وتؤثر تأثيراً إيجابياً على الالتزام الوظيفي، والذي بدوره يتوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنات التنظيمية، وتوصي الدراسة قادة المشاريع بتعزيز إدراك الموظفين للإنصاف في توزيع المهام والمكافآت، لما في ذلك من أثر في رفع مستويات الالتزام والسلوكيات الإيجابية الداعمة للعمل الجماعي.

دراسة (Demir & Ergun K 2023) ، هدفت هذه الدراسة إلى اختبار الدور الوسيط للعدالة التوزيعية في العلاقة بين تدخلات بناء الفريق من جهة، وكل من أداء الفريق وحيويته من جهة أخرى في المنظمات التركية العاملة في قطاع الخدمات والبناء والإنتاج، واعتمدت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، حيث تم جمع البيانات عن طريق استبيان طبقت على عينة قصدية قوامها (402) موظفاً يعملون كفرق عمل في هذه القطاعات، وأظهرت النتائج أن إدراك العدالة التوزيعية يتوسط بشكل جوهري العلاقة بين مكونات تدخلات بناء الفريق (حل المشكلات، والعلاقات بين الأشخاص، وتوضيح الأدوار، وتحديد الأهداف)، وبين كل من أداء الفريق وقابليته للاستمرارية، وتشير هذه النتائج إلى أن تعزيز العدالة في توزيع الموارد والمكافآت يعزز من فعالية برامج بناء الفريق ويقوي التماสك الجماعي، مما يسهم في رفع الأداء وضمان استدامة الفرق داخل المنظمات، وأوصت الدراسة بضرورة دمج مبادئ العدالة التوزيعية في ممارسات التدريب وتطوير الفرق، باعتبارها شرطاً أساسياً لتعظيم أثر التدخلات التنظيمية على التماسك والأداء.

دراسة مجدير (2022)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تماسك جماعة العمل في مؤسسة الفلبين الجزائرية بولاية جيجل، استخدمت الدراسة المنهج الاستكشافي من خلال استمرارة الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 120 عاملًا من أصل 250 عاملًا، وأظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مؤسسة الفلبين يتمتعون بمستوى مرتفع من تماسك الجماعة، وأوصت الدراسة بأهمية تدريب قيادات فعالة قادرة على التعامل مع جماعات العمل، وخلق قنوات اتصال فعالة، وتوسيع مجال الدراسات حول العوامل التي تزيد من مظاهر تماسك جماعات العمل.

دراسة (فلمبان، القرشي 2020)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية - الإجرائية - والتعاملات) من منظور موظفي وزارة الخارجية في الرياض، والتعرف على مستوى أبعاد جودة حياة العمل المتمثلة في (ظروف بيئة العمل المعنوية - خصائص الوظيفة - الأجور والمكافآت - جماعات العمل - أسلوب الإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات)، واعتمدت الباحثتان استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة قوامها (292) موظفاً تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الدراسة البالغ (1733) موظفاً، وأظهرت النتائج: أن إدراك الموظفين لمستوى العدالة التنظيمية كان مرتفعاً في مجمل أبعاده، وأن جودة حياة العمل لديهم كانت في مستوى عالٍ، كما تبين من خلال التحليلات وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة وجودة الحياة الوظيفية، وتبيّن أن أبعاد العدالة التوزيعية هي الأكثر أهمية وتأثيراً على جودة الحياة الوظيفية، يليها عدالة التعاملات، ثم العدالة الإجرائية، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الشفافية في توزيع الحقوق والمكافآت، بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين جودة حياة العمل لجميع الموظفين.

دراسة الخياط (2019)، تناولت هذه الدراسة تحديد العلاقة وأثر تماسك جماعة العمل في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع نينوى العراق، وبيان مدى مساهمتها في تعزيز الاستغراق الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تجميع البيانات عن طريق استمرارة الاستبيان على عينة شملت 97 فرداً في الوحدات الإدارية في المنظمة المبحوثة، وتوصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات أهمها: وجود علاقة وأثر معنويين للتماسك الجماعي في الاستغراق الوظيفي، مما يعني

أن تعزيز الاستغرق الوظيفي للعاملين يكون من خلال التماسك الجماعي، ومن أبرز توصيات الدراسة توطيد العلاقة بين العاملين وتفعيل روح الفريق الجماعي والتي تكون من أسباب النجاح الفردي من جهة ونجاح المنظمة المعنية من جهة أخرى.

- دراسة (حليحل، عبد الأمير 2018)، توجّهت هذه الدراسة إلى قياس حجم العلاقة التأثيرية التي يمكن أن يحدثها الاحتراق الوظيفي في مستوى وحجم التماسك لدى جماعات العمل في معمل إطارات الديوانية في العراق، وقد اعتمد الباحثان المنهج التطبيقي مستخدماً المدخل السلوكي في اختيار متغيرات الدراسة، وتم تجميع البيانات من خلال استمارنة الاستبيان على عينة قدرها 40 عاملًا في معمل إطارات الديوانية، وقد بيّنت نتائج الدراسة بأن العاملين يشعرون بالإنهاك النفسي مما يدفعهم إلى محاولة التسرب من العمل أو الواجبات التي يكلفون بها بسبب ارتفاع معدل الاحتراق الوظيفي، وضعف رغبة أغلب العاملين للعمل في شكل مجموعات مما يؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل المعمل، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على استقصاء آراء العاملين كل فترة ل الوقوف على أسباب الاحتراق الوظيفي، والعمل على تحديد الوصف الوظيفي للعمل بشكل مستمر، وتنمية جهود العاملين عن طريق المكافآت المادية والمعنوية.

- دراسة (Ismail وآخرون 2018)، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية)، والتقالفة التنظيمية في تماسك جماعة العمل بأبعاده (التماسك الاجتماعي وتماسك المهمة)، وذلك في المؤسسات التي خضعت للاندماج في منطقة (Klang valley) بماليزيا، واعتمد الباحثون على عينة عشوائية طبقية مكونة من (219) موظفاً، وقد استخدمت استمارنة الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها، وأظهرت النتائج أن العدالة التفاعلية تمثل البعد الأكثر تأثيراً في دعم تماسك جماعة العمل، وأكّدت النتائج الكلية أن العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة والتقالفة التنظيمية تمكّنت مجتمعة من تقسيم ما نسبته 40% من التباين في مستوى التماسك الجماعي لدى العاملين.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة نجد أنها طبّقت في بيئات مختلفة مثل الطائف وتايلاند وتركيا وماليزيا والعراق والجزائر والرياض، وأن أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية أنها ركزت على أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) واستخدام المنهج الوصفي التحليلي لاستخراج النتائج، فيما اختلفت مع دراسة (Demir & Ergun, 2023) ، التي استخدمت المنهج الكمي التحليلي، كما تمثلت أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري واختيار الأداة المناسبة واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة وتدعم نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة، بالإضافة إلى ما سبق فإن الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع العدالة التنظيمية وتماسك جماعة العمل، حيث لم تُجز دراسات سابقة تربط هذين المتغيرين في البيئة الليبية والعربية على حسب علم الباحثين، مما يسهم في سد فجوة معرفية في الأدب العربي.

4.1 مشكلة الدراسة

تعد العدالة التنظيمية من المرتكزات التنظيمية التي تعتمد عليها المنظمات لخلق بيئة عمل محفزة بين العاملين، وذلك لما لها من أثر مباشر في تعزيز الشعور بالانتماء وتوطيد العلاقات بين أفراد جماعة العمل، وبالنظر إلى طبيعة العمل في المختبرات الطبية بمركز بنغازي الطبي، والتي تتطلب مستوى عالٍ من التنسيق والعمل الجماعي، فمن المتوقع أن ينعكس مستوى العدالة التنظيمية المدركة من قبل الفنيين على مستوى تماسك الجماعة فيما بينهم، ومع ذلك تفتقر البيئة الصحية في ليبيا حسب ما يشير إليه تقرير إصلاح النظام الصحي في ليبيا (SESRIC, 2019)، إلى أن الممارسات الإدارية غير فعالة، وغياب التنسيق بين العاملين في القطاع الصحي، وغياب الإجراءات العادلة والشفافة في توزيع المهام وتقدير الأداء، قد أثر على دافعية العاملين، خصوصاً لدى الكوادر التي تعمل في الوحدات التشخيصية والمخبرية، ومن هنا تتبع

مشكلة الدراسة في التساؤل حول ما أثر العدالة التنظيمية على تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية بمركز بنغازي الطبي، ويمكن صياغتها في الأسئلة الآتية:

- أ - ما مستوى توافر العدالة التنظيمية لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي؟
- ب - ما مستوى توافر تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي؟
- ج - هل هناك أثر للعدالة التنظيمية على تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي؟

5.1 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي، وتسعى الدراسة إلى تحقيق ذلك من خلال:

- أ - تحديد مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية) لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي.
- ب - تحديد مدى تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي.
- ج- بيان أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على تماسك جماعة العمل.
- د - التعرف على أي فرق العمل (ضمن فنيي المختبرات الطبية) تتميز بمستوى أعلى من التماسك الجماعي في بيئة العمل.
- هـ - تقديم مجموعة من التوصيات للمؤولين التي يمكن أن تسهم في تعزيز العدالة التنظيمية داخل المركز الطبي بما يؤدي إلى رفع مستوى تماسك جماعة العمل.

6.1 أهمية الدراسة

أ- الأهمية العلمية: تعتبر الدراسة مساهمة علمية متواضعة تسهم في إثراء الأدباليات العربية المتعلقة بمفهوم العدالة التنظيمية ومن خلال ربطها بمستوى تماسك جماعة العمل في القطاع الصحي، وخاصة على مستوى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي، باعتبار أن هذا مجال لم يحظ بدراسات كافية في البيئة الليبية على حسب علم الباحثين.

ب- الأهمية العملية: تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية القطاع الصحي في ليبيا، حيث توفر نتائج الدراسة مؤشرات مهمة يمكن لإدارة المركز الاستقادة منها في تعزيز مظاهر العدالة التنظيمية داخل بيئة العمل، مما يساعد على رفع درجة التماسك بين فرق العمل، والتعرف على الفرق الأكثر تماساً بهدف تعليم تجربتها على باقي الفرق.

7.1 فرضيات الدراسة

- أ- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي.
- ب- الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين حول مستوى تماسك جماعة العمل بين فرق المختبرات الطبية المختلفة في مركز بنغازي الطبي تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع المختبرات).

8.1 حدود الدراسة

- أـ الحدود الموضوعية: انحصرت في معرفة أثر العدالة التنظيمية من خلال أبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على تماسك جماعة العمل.
- بـ الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على فنيي المختبرات الطبية بمركز بنغازي الطبي.
- جـ الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في مختبرات مركز بنغازي الطبي.
- ـ الحدود الزمنية: تم تجميع بيانات الدراسة خلال شهر نوفمبر عام 2025.

٩.١ هيكليه الدراسة: تم إجراء هذه الدراسة بالاعتماد على أسلوبين هما:

أ- الدراسة النظرية: فقد تم اعتماد المنهج الوصفي حيث تم إجراء المسح المكتبي واستخدام شبكة الإنترنت للاطلاع على المراجع العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة وبناء الإطار النظري.

بـ- الدراسة الميدانية: استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واختبار مدى صحة الفروض والأسئلة الموضوعة، من خلال جمع البيانات بواسطة استمرارات الاستبيان، واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة للتحليل.

10.1 مجتمع وعينة الدراسة: تألف مجتمع الدراسة من فنيي المختبرات الطبية بمركز بنغازي الطبي والبالغ عددهم 160 عنصراً بحسب إحصائية المركز، حيث تمأخذ عينة عشوائية قوامها 113 مفردة، وعند الانتهاء من عملية توزيع الاستبيان تم استرجاع (99) استماراة صالحة للتحليل.

11.1 أداة القياس: تم استخدام استمارة استبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

1.2 تمهيد: تعد العدالة من القيم الإنسانية الأساسية التي تسعى المجتمعات والمنظمات إلى تحقيقها لضمان الاستقرار والتوازن، وهي تعكس مدى إنصاف القرارات والإجراءات والمعاملات بما يتناسب مع حقوق الأفراد وجهودهم، وفي السياق التنظيمي، تمثل العدالة التنظيمية عنصراً محورياً في تعزيز الثقة والانتقاء والتعاون بين العاملين.

2.2 مفهوم العدالة التنظيمية: لقد حاول العديد من الباحثين تفسير مفهوم العدالة التنظيمية من خلال إطار نظرية شكلت الأساس لتطور الدراسات اللاحقة، فقد قدم (Homans, 1961) إسهاماً أولياً من خلال تركيزه على مبدأ العدالة التوزيعية في إطار نظرية السلوك الاجتماعي، مبيناً أن العلاقات بين الأفراد تقوم على أساس تبادل متوازن للموارد بما يحقق الشعور بالعدالة. وفي مرحلة لاحقة، وضع (Adams, 1965) نظرية الإنصاف التي تعتبر من أوائل النظريات التي أبرزت فكرة العدالة في المنظمات، حيث ركزت هذه النظرية على إدراك الأفراد للعدالة من خلال مقارنة ما يحصلون عليه من عوائد مقابل مجهوداتهم وما يتلقاه الآخرون في المنظمة. كما جاءت نظرية العدالة الإجرائية (Walker, & Thibaut, 1975) لتؤكد أن شعور العاملين بالعدالة لا يعتمد فقط على النتائج، بل على مدى نزاهة وموضوعية الإجراءات التي تتبعها المنظمة في اتخاذ القرارات، وأضاف (Moag, 1986 & Bies) من خلال نظرية العدالة التفاعلية بعداً جديداً يتمثل في أسلوب المعاملة بين الأفراد داخل المنظمة، حيث ينظر إلى العدالة باعتبارها نتاجاً للتواصل الإنساني القائم على الاحترام والشفافية. ومن خلال عرض النظريات السابقة يتبيّن لنا أن العدالة التنظيمية تطورت من التركيز على نتائج التوزيع، إلى عدالة الإجراءات، وصولاً إلى عدالة التفاعل الإنساني.

وتنعد مفاهيم العدالة التنظيمية وتختلف باختلاف وجهات نظر الباحثين حيث ثُرِف وفق (إبراهيم ومذكور، 2023 ص 131) على أنها شعور يدركه الأفراد داخل المنظمة نتيجة عدالة و موضوعية توزيع المخرجات سواء كانت مادية (الأجور والحوافز) أو معنوية (المعاملات) مما يؤدي إلى زيادة الترابط بين الأفراد وتحقيقه لأهداف المنظمة، أما (دره، 2008، ص 33) فيعرفها على أنها درجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات والنزاهة والموضوعية في اتخاذ القرارات والإجراءات وشعور الفرد بحسن المعاملة التي يعامل بها ضمن المنظمة، ويرى كلاً من (Tripp, 1996, P344 & Bies) بأنها القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحكم المنظمة أعمالها وذلك في ثلاثة أبعاد: كيفية توزيع الموارد والعائدات، وكيفية وضع إجراءات لاتخاذ القرارات وتنفيذها، وكيفية التعامل الشخصي مع الأفراد. ويرى الباحثان أن العدالة التنظيمية هي الشعور والإحساس بإدراك الأفراد العاملين لعدالة المنظمة في توزيع الموارد والأدوار ومدى احترامها للعلاقات الإنسانية في العمل.

3.2 أهمية العدالة التنظيمية: توضح أهمية العدالة التنظيمية في النقاط التالية (أبو جاسر، 2010: 16-17):

- أ- أن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة.
- ب- أن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية في هذا الجانب بعدها هاماً يتحدد في ضوئها نظام المكافآت والعقوبات.
- ج- أن العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وبالتالي تعطي تصورات خاصة ضمن بعده عدالة التعاملات.
- د- تساهم العدالة التنظيمية في تحقيق رضا المسؤولين على الرؤساء والقرارات التنظيمية في المؤسسة، كما تتعكس على السلوك والالتزام التنظيمي للأفراد.
- هـ- تساهم العدالة التنظيمية في إبراز القيم الأخلاقية والاجتماعية والدينية لدى الأفراد، كما تبرز أدوات التفاعل والنضج الإداري بين أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم للعدالة التنظيمية في المنظمة.

4.2 أبعاد العدالة التنظيمية: اتفقت العديد من الدراسات أن هناك ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية في المنظمات وهي:

- أ- العدالة التوزيعية: تتمثل العدالة التوزيعية في قدرة المنظمة على التزامها بمفهوم العدالة، من خلال وضعها للبرامج العادلة لتوزيع المكافآت والتكاليف في بيئة العمل التنظيمي، وقد تنشأ مشاكل في حالة محاباة لعدد من العاملين وإعطائهم باستمرار مكافآت متغيرة وتخصيص موارد لهم أكثر من العاملين الآخرين (Mukherjee & آخرون، 2016).
- ب- العدالة الإجرائية: وتعنى بعدها الأفراد فيما يتعلق بجميع الإجراءات المستخدمة أثناء اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين (Rusinowitz, 2022).
- ج- عدالة التفاعلات: يقصد بها جودة التفاعل بين أصحاب القرار والمسؤولين، وتعكس مدى التطبيق الفعلي للإجراءات التنظيمية (Jamal, 2013: 357 & Usmani).

5.2 تماسك جماعة العمل: اهتم علماء الاجتماع بدراسة الجماعات باعتبارها جزءاً من الحياة الاجتماعية، ولها تاريخ طويل في العلوم الاجتماعية ومنها السلوك التنظيمي، من خلال دراسة المتغيرات التي تؤثر على نموها وتكوينها وهيكلاها الداخلي وال العلاقات بين أعضائها وبين الجماعات الأخرى في المنظمة، والمنظمات التي تتنمية إليها، وينظر للجماعة على أنها تجمع بين اثنين أو أكثر من الأفراد في حالة تفاعل وتأثير اجتماعي بين أعضائها وترتبطهم علاقات مستقرة وأهداف واهتمامات مشتركة (جرينبرج وبارون، 2009)، ويرى (فتحي، 2013) أن الجماعة تمثل وحدة اجتماعية تضم مجموعة من الأفراد ترتبطهم علاقات اجتماعية متبادلة، تؤثر في بعضهم البعض، كما تنسق هذه الجماعات بجملة من المعايير والمعتقدات والقيم والعادات والتقاليد والدعاوى التي توجه سلوك أفرادها، مما يسهم في تعزيز كفاءتها وفاعليتها، وبالتالي ينعكس على رفع كفاءة وفعالية المنظمة، ويعرفها (Mayers 2011, p 277 & Delamater) على أنها وحدة اجتماعية تميز بمجموعة من الخصائص العضوية والتفاعل بين الأعضاء، والأهداف والمعايير المشتركة.

6.2 مفهوم جماعة العمل: بشكل عام لا يختلف مفهوم جماعة العمل عن مفهوم الجماعة، فهي عبارة عن مجموعة تتكون من فرددين أو أكثر تحدث بينهم مجموعة من التفاعلات المتبادلة في إطار معايير مشتركة تضعها المنظمة من أجل تحقيق أهدافها (سماتي، عبد الغني، 2021، ص 37)، ومن المعلوم أن الجماعات تنقسم من حيث نظام العمل إلى جماعات رسمية وأخرى غير رسمية، فالجماعات الرسمية تتشكل ضمن الوحدات التنظيمية التي يتطلبها التنظيم الرسمي بعكس الجماعات غير الرسمية التي تتشكل لشباع حاجات خاصة بأعضاء الجماعة خارج نطاق التنظيم الرسمي، لذلك يرى (Champoux, 2011) إن الجماعة الرسمية داخل المنظمة تتكون لتحقيق أهداف محددة من خلال هيكل تنظيمي واضح، مثل الأقسام والوحدات الإدارية، وهي عادة جماعات دائمة، لكنها قد تتغير بتغيير أهداف المنظمة أو هيكلها، أما جماعة العمل فهي

أكثر تحديداً، حيث تضم عدداً من الأفراد يؤدون مهمة معينة أو نشاطاً ضمن الجماعة الرسمية ووفق معايير تحدها المنظمة، وفي سياق هذه الدراسة تم اختيار فرق العمل الرسمية في المختبرات الطبية بمركز بنغازي الطبي لتكون مجالاً للتطبيق، باعتبارها تعمل ضمن نطاق التنظيم الرسمي الذي يحدد المسؤوليات والأدوار لذللك الجماعات والفرق.

7.2 مفهوم تماسك الجماعة: بُرِزَ مفهوم تماسك الجماعة في فترة الخمسينات والستينات من القرن الماضي وكان من أهم التطبيقات المتعلقة بالعلوم الاجتماعية والنفسية، وقد اهتم علماء السلوك والاجتماع في تحديد مفهوم دقيق لتماسك الجماعة، ولكن واجهتهم صعوبة واضحة بسبب الاختلاف في وجهات نظرهم من جهة ولنعدد العوامل التي من الممكن أن تؤثر على تماسك الجماعة من جهة أخرى (Beal وآخرون، 2003، ص 989)، فيعرف (Bordia & Chang، 2006: 332) تماسك الجماعة على أنها مجموعة من المبادئ التي تستقطب عدداً من الأفراد للعمل معًا داخل جماعة، وتؤثر على مستوى تماسكم الاجتماعي، كما تتعكس بدرجة كبيرة على حماسهم لأداء المهام الموكلة إليهم، أما (بالقاسم، 2009، ص 16) فتعرفها على أنها حالة التكامل والانسجام المتين بين مجموعة من الأفراد داخل منظمة معينة والتي تساعدهم على العمل معًا لتحقيق هدف مشترك والذي يميزهم عن المجموعات الأخرى العاملة معهم، كما يشير التماسك إلى زيادة درجة التقارب في الأهداف والسلوك والاتجاهات والقيم بين الأفراد ومدى انجذابهم لبعضهم البعض، واستعداد كل فرد لمساعدة ومؤازرة الغير، ومدى شعور الأفراد بوحدة الجماعة، ومدى الولاء والتلاحم والتكافل بين أفراد الجماعة (الهاشمي، 2006، ص 126)، ويرى الباحثان أن تماسك جماعة العمل هو درجة التكامل والانسجام بين أفراد الجماعة داخل التنظيم الرسمي، والتي تتعكس في شعورهم بالانتماء والولاء والاستعداد للتعاون من أجل تحقيق أهداف مشتركة، بما يعزز من وحدة الجماعة ويزيد من فاعليتها في إنجاز المهام.

8.2 عوامل تماسك الجماعة: هناك العديد من العوامل التي تؤثر في تماسك الجماعة، والتي يمكن أن تزيد من تماسك الجماعة من عدمه ومن هذه العوامل:

- أ- المكانة: كلما ازدادت مكانة الفرد داخل الجماعة كلما ازدادت المكانة التي يحتمل أن يحصل عليها الفرد إذا انضم للجماعة وكلما ازدادت القوى التي قد تدفعه إلى الانضمام للجماعة (عطية، 2004، ص 141).
- ب- الاتفاق حول أهداف الجماعة: يساعد اتفاق الجماعة حول هدف ومسار نشاطها في ربط الجماعة وتعزيز وتوجيهه أنماط التفاعل بين أفرادها نحو تحقيق الهدف (أندرو ومارك، 1991، ص 222).
- ج- العلاقات التعاونية: تؤدي العلاقات التعاونية إلى تماسك الجماعة وزيادة جاذبيتها، فيصعب أن تقوم جماعة وتبقى إلا إذا كان هناك قاسم مشترك بين أفرادها وذلك عن طريق المشاركة في تحديد الأهداف، وإقامة المعايير التي يلتزمون بها في حدود معقولة (عطية، 2004، ص 141).
- د- تشابه قيم واتجاهات الجماعة: من أقوى مصادر تماسك الجماعة هو تشابه الاتجاهات والقيم بين أعضائها، فكثيراً ما يتبادر إلى ذهننا السؤال التالي: لماذا نشعر بالجاذبية اتجاه الأفراد الذين يشبهوننا في تصرفاتنا وأرائنا وعقائدهنا؟ لأن الشخص الذي يشاركتنا نفس الآراء يمدنا بنوع من التأييد الاجتماعي لمعتقداتنا ويشعرنا أننا دائماً على صواب، وإذا اختلف معنا شخص في الرأي، فإن هذا يدخل الخوف بأن آرائنا خاطئة وأننا مختلف مع الآخرين (أندرو ومارك، 1991، ص 223).
- هـ- صغر حجم الجماعة: هناك علاقة عكسية بين حجم الجماعة ودرجة تماسکها، فكلما كانت الجماعة صغيرة زادت درجة تماسکها، وذلك بسبب أن التماسك والترابط يعتمد بشكل رئيس على الاتصال الفعال والتفاعل المستمر بين الأعضاء، مما يتتيح فرصاً أكبر للتعرف والتواصل بين أعضائها وتسهل عملية الاتصال بينهم، عكس الجماعة كبيرة الحجم (الهاشمي، 2006، ص 179 – 180).
- و- التقويم الإيجابي: إذا ما أدت الجماعة عملها بصورة مشرفة، فإن تقدير أدائها من قبل الإدارة يؤدي إلى رفع مقام الجماعة في عيون أعضائها وأعضاء المنظمة الآخرين، ويساعد التقويم الإيجابي في أن يجعل أعضاء الجماعة يحسون بالفخر لأنتمائهم لها (أندرو ومارك، 1991، ص 222).

المحور الثالث: الدراسة الميدانية

1.3 أسلوب جمع وتحليل البيانات

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوزيع استماراة الاستبيان على فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازى الطبي، وتم الاعتماد في تصميم وتطوير تساولات الدراسة بناءً على الدراسات السابقة، وتكونت استماراة الاستبيان من قسمين؛ القسم الأول يتعلق بالسمات الشخصية للمستجيبين (المؤهل العلمي، العمر، مدة الخدمة، نوع المختبر)، والقسم الثاني عبارة عن مجالات الدراسة، وتتكون صحيفة الاستبيان من (26) فقرة موزعة على مجالين؛ المجال الأول: العدالة التنظيمية، ويكون من (15) فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية)، يواقع خمس فقرات لكل بعد، والمجال الثاني: تماسك الجماعة ويتكون من (11) فقرة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي.

2.3 ثبات مقياس الدراسة وصدقها:

للحدق من ثبات مقاييس الدراسة فقد طبقت معادلة (ألفا كرونباخ) لحساب مقاييس الدراسة، وقد تم تطبيق هذه المعادلة على عينة استطلاعية عشوائية بسيطة قوامها (30) عنصراً من نفس مجتمع الدراسة، أعطت درجة ثبات عالية تدعى إلى الثقة لكل محاور الدراسة، كما تم حساب صدق المقياس من خلال معادلة الجذر التربيعي لمعامل الثبات وقد كانت جميعها درجات صدق عالية، وهذا يدل على أن استماراة الاستبانة اتسمت بالثبات والصدق وبدرجة عالية من التميز، كما هو موضح في الجدول رقم:(1)

جدول (1) يبين قيم معامل الثبات والصدق لمحاور أداة الدراسة

المحاور	المعامل الصدق	عدد العبارات	معامل الثبات
العدالة التوزيعية	0.851	5	0.724
العدالة الإجرائية	0.905	5	0.818
العدالة التعاملية	0.931	5	0.867
العدالة التنظيمية	0.921	15	0.884
تماسك الجماعة	0.956	11	0.913

3.3 خصائص عينة الدراسة:

يتناول هذا الجزء تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة، من حيث المؤهل العلمي وال عمر و مدة الخدمة ونوع المختبر، وذلك كما هو موضح في جدول رقم:(2)

جدول (2) الخصائص العامة لعينة الدراسة

المتغيرات الشخصية	الغفات	النسبة	النكرار
المؤهل العلمي	بكالوريوس	96.0%	95
	ماجستير	4.0%	4
	دكتوراه	0.00%	0
المجموع		100%	99
العمر	أقل من 35 سنة	11.1%	11
	من 35 إلى 45 سنة	70.7%	70
	أكثر من 45 سنة	17.2%	17
المجموع		100%	99
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	7.1%	7
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	16.2%	16
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	34.3%	34
	من 15 سنة فأكثر	42.3%	42

المجموع	99	100%
المختبر	Hematology	23.2%
	Blood Bank A	22.2%
	Blood Bank B	14.1%
	Microbiology	15.2%
	Biochemistry & Serology	25.3%
	المجموع	100%

من خلال النظر إلى توزيع أفراد عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول السابق، يتضح أن نسبة حملة البكالوريوس هي أعلى نسبة، وهذا يدل على سياسة مركز بنغازي المتتبعة في تعيين الفنيين من ذوي المؤهلات، إلى جانب أن نسبة مدة الخدمة (أكثر من 15 سنة) بلغت 42.3%， وهذا يتناسب مع الفئات العمرية والمؤهلات العلمية.

4.3 تحليل تساؤلات الدراسة:

هذا الجزء خاص بالإجابة على تساؤلات الدراسة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتمت مقارنة المتوسط الحسابي لـإجابات المبحوثين وفقاً لمقياس ليكرت الخامس، لإعطاء الدرجات لكل إجابة في المقياس كما في الجدول رقم (3)، واختار الباحثان الدرجة (1) للاستجابة "غير موافق بشدة" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 20% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

جدول (3) يوضح درجات مقياس (ليكرت)

الدرجة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	الاستجابة
5	4	3	2	1	

وتم تحديد مدى (الحدود الدنيا والعليا الحقيقية) عن طريق حساب المدى بطرح أكبر قيمة للمقياس من أقل قيمة (4-5=4) ومن ثم تقسيم المدى على أكبر قيمة في المقياس ($0.80 = 5 \div 4$) ثم نضيف هذه القيمة إلى أقل قيمة للمقياس للحصول على مدى مستوى مؤثر، فإنه عادة ما تكون قيم الأوزان (weights) كما في الجدول رقم (4).

جدول (4) يوضح مستويات المقياس الإحصائي

وصف المستوى	من 1.80	من 2.60	من 3.40	من 4.20	من 4.20 - 5	المستويات
عالي جداً	منخفض جداً	متوسط	عالي	منخفض	عالي جداً	المستويات

أ- التساؤل الأول: ما مستوى توافر العدالة التنظيمية لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي؟
تمكن التعرف على آراء المبحوثين حول مدى توافر أبعاد العدالة التنظيمية من خلال احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الموضحة بالجدول الموضحة بالجدول رقم (5)، تشير نتائج الجدول إلى أن مستوى العدالة التنظيمية لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي جاء بصفة عامة عند مستوى متوسط، بمتوسط حسابي كلي بلغ (2.348) وبوزن نسبي (46.96%)، بما يدل على قصور في إدراك الفنيين لعدالة البيئة التنظيمية، كما أظهرت النتائج انخفاض كل من العدالة التوزيعية (2.016) والعدالة الإجرائية (2.1596)، بما يعكس ضعف الشعور بعدالة توزيع الجوائز والكافأة وعدم تناسب الرواتب مع المؤهلات العلمية والخبرة العملية، وضعف مستوى الشفافية في إجراءات آليات اتخاذ القرار، في حين جاءت العدالة التعاملية في مستوى متوسط (2.873)، وهو أعلى الأبعاد، ما يشير إلى أن العلاقات والمعاملات المباشرة

مع الرؤساء تقوم على الاحترام المتبادل، وأنها أفضل نسبياً مقارنة ببقية جوانب العدالة، وبذلك يمكن القول إن العدالة التنظيمية داخل مركز بنغازي الطبي تحتاج إلى تعزيز خاصة في بعديها التوزيعي والإجرائي، لضمان بيئة عمل أكثر عدالة.

جدول (5) إجابات أفراد العينة تجاه أبعاد العدالة التنظيمية

الترتيب	الوزن النسبي	درجة الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
3	40.32	منخفضة	0.692	2.016	العدالة التوزيعية
2	43.2	منخفضة	0.6174	2.1596	العدالة الإجرائية
1	57.46	متوسطة	0.749	2.873	العدالة التعاملية
	46.96	متوسطة	0.518	2.348	العدالة التنظيمية

للوقوف على دلالة هذه النتائج تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات المشاركون لكل عبارات المقياس للتدليل على درجة ممارسة العبارات الخاصة بأبعاد العدالة التنظيمية كما هو مبين في الجدول.(6)

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات المشاركون لكل عبارات المقياس

العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التعاملية
1	يتناسب الراتب مع ما أتمتع به من مؤهلات علمية وخبرات عملية	أشعر أن توزيع الحوافز والمكافآت بين فنيي المختبر يتم بطريقة عادلة	أعتقد أن الترقى متاحة للفنيين وفقاً لمستوى الأداء وليس وفقاً لاعتبارات الشخصية
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

متوسط	0.930	2.85	يحرص الرئيس على بث روح التعاون الجماعي بين الفنين	12	
متوسط	0.926	2.86	يقوم المسؤولون بتقديم التوجيهات والتعليمات بأسلوب واضح ولائق	13	
متوسط	0.918	2.88	أعتقد أن رئيسي يتعامل بعدالة وإنصاف عند حل النزاعات بين الفنين	14	
متوسط	0.942	2.64	تراعي الإدارة ظروف الفنانين واحتياجاتهم عند اتخاذ القرارات	15	

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق نجد أن كل الفقرات الخاصة بأبعاد العدالة التنظيمية تقع ضمن المنخفض إلى المتوسط، وهذا ما يتوافق مع ما تم ذكره في الجدول (5) بالخصوص.

بـ- التساؤل الثاني: ما مستوى توافق تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي؟

من خلال مراجعة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة للفقرات (11-1) الموضحة بالجدول (7) يتضح أن مستوى تماسك الجماعة لدى الفنانين يقع عند مستوى مرتفع، إذ بلغ المتوسط العام نحو 3.54 مع انخفاض نسبي في قيم الانحراف المعياري، مما يدل على تقارب آراء أفراد العينة واستقرار اتجاههم تجاه التماسك، كذلك نلاحظ أن غالبية العبارات جاءت بمستوى مرتفع من التوافق، وخاصة فيما يتعلق بالشعور بالقبول داخل الفريق، والالتزام بطريقة العمل الجماعي، والرضا عن روح التعاون داخل المجموعة، في المقابل جاءت عبارات الشعور بالثقة المتبادلة بين الأعضاء وتوزيع المهام بالتساوي بينهم، بدرجة متوسطة نسبياً، مما يشير إلى درجة تماسك متوسطة، وهو ما يعكس وجود درجة تماسك جيدة مع الحاجة إلى تعزيز الثقة بين أعضاء الفريق والعدالة في توزيع المهام داخل فرق المختبرات.

جدول (7) إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه عبارات تماسك الجماعة

درجة التوافق	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ت
مرتفع	72	0.868	3.60	أشعر بأهمية علاقتي مع مشرف المجموعة بالمخابر	1
متوسط	65.6	1.02	3.28	أشعر بالثقة المتبادلة بين أعضاء جماعة العمل بالمخابر	2
متوسط	65.4	1.11	3.27	في المختبر الجهود والمهام موزعة بالتساوي بين أعضاء المجموعة	3
مرتفع	70.6	0.983	3.53	أشعر بالارتياح والانسجام كوني جزءاً من الفريق الذي أعمل معه بالمخابر	4
مرتفع	71.6	0.927	3.58	تشعر المجموعة بأهمية أعضائها في حالة غياب أحد هم	5
مرتفع	73.8	0.841	3.69	أنا مقبول من قبل فريق المختبر رغم عدم الاتفاق في بعض الأمور	6
مرتفع	74	0.872	3.70	طريقة العمل الجماعي التي تعتمدها جماعة عملى ترفع من مستوى الرضا لدى جميع أعضاء المجموعة	7

مرتفع	72.8	0.984	3.64	أسعى إلى تغليب الأهداف الجماعية على الأهداف الشخصية	8
مرتفع	69.8	0.973	3.49	أشعر بالراحة تماماً لأن أهدافي مثل أهداف زملائي بالمخبر	9
مرتفع	70.4	1.02	3.52	أرى أن ما يميز جماعة عملي عن الجماعات الأخرى هو تشابه القيم بين أعضائها داخل المختبر	10
مرتفع	72.6	1.02	3.63	يسهم تقارب التعليم بين أفراد الجماعة في درجة تماسكم	11
محور: تماسك جماعة العمل					

ج- التساؤل الثالث: هل هناك أثر للعدالة التنظيمية على تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازى الطبي؟
 وللإجابة على هذا التساؤل قمنا باختبار الفرضية المعتبرة عنه، وتم استخدام اختبار كولمجروف - سمرنوف لاختبار اعتدالية البيانات إذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه فكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول.(8)

جدول (8) اختبار اعتدالية البيانات

قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
0.000	0.134

من خلال النتائج يتضح أن القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك تم استخدام الطرق اللامعلمية لاختبار الفرضيات.
-الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية والإجرائية والتعاملية) وتماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازى الطبي، وللحاق من صحة الفرض قام الباحثان باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد ومدى دلالته المعنوية كما هو موضح بالجدول.(9)

جدول (9) نتائج الانحدار المتعدد

الدلالة الإحصائية	قيمة T	الدلالة الإحصائية	قيمة (F)	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط	قيمة Beta	المودج
0.000	9.548					2.876	تماسك جماعة العمل
0.006	-2.827	0.000	8.235	0.206	0.454	-0.278	العدالة التوزيعية
0.830	0.215					0.027	العدالة الإجرائية
0.000	3.905					0.405	العدالة التعاملية

تظهر نتائج الانحدار المتعدد أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.206$) ، تشير إلى أن أبعاد العدالة التنظيمية تفسر نحو (20.6%) من التباين في تماسك جماعة العمل، وهو ما يعكس قدرة تفسيرية متوسطة للنموذج، ويعزو الباحثان ذلك لوجود عوامل أو متغيرات أخرى سلوكية أو تنظيمية لها دور أكبر في تعزيز تماسك الجماعة مثل الثقة التنظيمية أو القيادة التحويلية، كما بلغت قيمة اختبار (F) عند مستوى دلالة (0.000)، مما يدل على ملاءمة نموذج الانحدار في تفسير العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة، وعلى مستوى الأبعاد أظهرت النتائج وجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على تماسك الجماعة ($Beta = -0.278$ ، $sig = 0.006$)، في حين لم يظهر للعدالة الإجرائية أي أثر ذو دلالة إحصائية ($Beta = 0.027$ ، $sig = 0.830$)، بينما تبين أن للعدالة التعاملية أثراً إيجابياً قوياً ذا دلالة إحصائية ($Beta = 0.405$ ، $sig = 0.000$)، مما جعلها البعد الأكثر إسهاماً في تفسير تماسك جماعة العمل وفق بيانات العينة.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين حول مستوى تماسك جماعة العمل بين فرق المختبرات الطبية المختلفة في مركز بنغازي الطبي تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع المختبرات) ، تم استخدام اختبار (Kruskal Wallis Test) ، لاختبار الفرضية:

بالنسبة للمؤهل العلمي:

جدول (10) نتائج اختبار Kruskal-Wallis (Kruskal-Wallis) للفروق تبعاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	متوسط الرتب (Mean Rank)	قيمة الاختبار (Sig.)	القيمة الاحتمالية
بكالوريوس	48.98	0.082	
	74.25		
	/		دكتوراه

من خلال نتائج الجدول (10)، نجد أن القيمة الاحتمالية بلغت (0.082)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوي (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ وهذا يعني أن المؤهل العلمي لا يؤثر تأثيراً معرفياً على مستوى تماسك جماعة العمل بين فئتي المختبرات الطبية المختلفة في مركز بنغازي الطبي.

بالنسبة لمدة الخدمة (الخدمة):

جدول (11) نتائج اختبار Kruskal-Wallis (Kruskal-Wallis) للفروق تبعاً لحدة الخدمة

مدة الخدمة	متوسط الرتب (Mean Rank)	قيمة الاختبار (Sig.)	القيمة الاحتمالية
أقل من 5 سنوات	20.50	0.005	
من 5 إلى 10 سنوات	52.22		
من 10 إلى أقل من 15 سنة	60.10		
من 15 سنة فأكثر	45.89		

من خلال نتائج الجدول (11)، نجد أن القيمة الاحتمالية بلغت (0.005)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعنوي (0.05)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ وهذا يدل على أن مدة الخدمة تؤثر تأثيراً معرفياً على مستوى تماسك جماعة العمل بين فئتي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي.

بالنسبة لنوع المختبر:
جدول (12) نتائج اختبار Kruskal-Wallis (لفرق تبعاً لنوع المختبر)

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	متوسط الرتب (Mean Rank)	نوع المختبر
0.019	11.796	44.26	Hematology
		43.91	Blood Bank A
		37.93	Blood Bank B
		53.73	Microbiology
		65.16	Biochemistry and Serology

من خلال نتائج الجدول (12)، نجد أن القيمة الاحتمالية بلغت (0.019)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعنوي (0.05)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ وهذا يدل على أن نوع المختبر يؤثر تأثيراً معرفياً على مستوى تماسك جماعة العمل بين فئي المختبرات الطبية المختلفة في مركز بنغازي الطبي. ولمعرفة أي المختبرات أفضل من حيث تماسك جماعة العمل، جاءت نتائج تحليل متوسط الرتب في الجدول (13) كالتالي:

جدول (13) تحليل متوسط الرتب للمختبرات وتحديد الأفضلية

الترتيب	متوسط الرتب (Mean Rank)	نوع المختبر
3	44.26	Hematology
4	43.91	Blood Bank A
5	37.93	Blood Bank B
2	53.73	Microbiology
1	65.16	Biochemistry and Serology

وبتحليل متوسط الرتب (Mean Rank) تبين أن: مختبر (Biochemistry and Serology) قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط رتبى (65.16)، مما يدل على أنه يتمتع بأفضل مستوى لتماسك جماعة العمل مقارنة ببقية المختبرات، بينما احتل مختبر (Blood Bank B) المرتبة الأخيرة بمتوسط رتبى (37.93)، مما يدل على أنه أضعف مختبر من حيث مستوى تماسك جماعة العمل مقارنة ببقية المختبرات.

المحور الرابع: النتائج والتوصيات

1.4 نتائج الدراسة ومناقشتها

أ- أظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات أفراد العينة نحو ممارسة أبعاد العدالة التنظيمية داخل المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي جاءت بصفة عامة عند مستوى متوسط، مع تباين واضح بين أبعادها؛ إذ احتلت "العدالة التعاملية" مستوى متوسطاً، في حين انخفض مستوى كل من "العدالة الإجرائية" و"العدالة التوزيعية".

ب- كشفت النتائج أن مستوى توافق تماسك جماعة العمل داخل المختبرات الطبية جاء بمستوى مرتفع نسبياً بمتوسط حسابي بلغ (3.5372) حسب آراء المبحوثين.

ج- بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية على تماسك جماعة العمل، حيث أظهرت نتائج الانحدار المتعدد معنوية النموذج لكل عند مستوى دلالة (Sig = 0.000).

د- كشفت الدراسة أن بعد "العدالة التعاملية" هو أكثر الأبعاد تأثيراً إيجابياً على تماسك الجماعة، بينما لم يسجل بعد "العدالة الإجرائية" أي أثر ذي دلالة إحصائية، ويعزو الباحثان ذلك لكون الإجراءات روتينية ولا تشكل عالماً مباشراً في تعزيز الروابط الوجدانية بين أفراد الجماعة، في حين أظهرت "العدالة التوزيعية" أثراً باتجاه عكسي.

هـ- أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (مدة الخدمة) و(نوع المختبر)، حيث احتل مختبر الكيمياء الحيوية والأمصال (Biochemistry and Serology) المرتبة الأولى، مما يدل على تمنع العاملين فيه بمستوى تماسك جماعي مرتفع مقارنة ببقية المختبرات.

مقارنة مع الدراسات السابقة :

تنتفق الدراسة الحالية مع دراسة Ismail (Ismail, 2018) التي أثبتت أن العدالة التعاملية تمثل البعد الأكثر تأثيراً في دعم تماسك جماعة العمل، بينما اختلفت معها في القدرة التفسيرية؛ حيث فسرت أبعاد العدالة في الدراسة الحالية (20.6%) من التباين، بينما تمكنت أبعاد العدالة والثقافة التنظيمية في دراسة إسماعيل من تفسير (40%) من التباين. كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراستي (مجيدر، 2022) و(الخياط، 2019) في أن العاملين يتمتعون بمستوى مرتفع من تماسك جماعة العمل. من جانب آخر، اختلفت الدراسة الحالية عن أغلب الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية مع متغيرات مثل (سلوك المواطن) أو (جودة الحياة الوظيفية)، والتي سجلت مستويات إدراك مرتفعة للعدالة التنظيمية لدى محوبيها، على عكس نتائج هذه الدراسة التي كانت متوسطة إلى منخفضة في بعض أبعادها.

2.4 التوصيات بناءً على النتائج السابقة، يوصي الباحثان بما يلي:

أ- **تعزيز العدالة التعاملية**: من خلال تدريب القيادات الإدارية ورؤساء الأقسام على مهارات التواصل الفعال، وترسيخ قيم الاحترام المتبادل والتقدير، نظراً لدورها الجوهرى في تقوية الروابط الجماعية.

ب- **إعادة هيكلة العدالة التوزيعية**: ضرورة مراجعة سياسات الأجور والتحفيز لضمان تناسبها مع المؤهلات والخبرات والجهد المبذول، مع تبني آليات "التحفيز الجماعي" لتقليل الأثر العكسي للتوزيعات الفردية على تماسك الفريق.

ج- **تطوير العدالة الإجرائية**: تحسين مستوى الشفافية وإشراك فنيي المختبرات في مناقشة القرارات التي تمس طبيعة عملهم، وضمان التوزيع العادل للمهام وأعباء العمل اليومية. د- **استدامة التماسك الجماعي**: الحفاظ على المستويات المرتفعة للتماسك داخل المختبرات من خلال تنظيم أنشطة دورية لبناء الفرق (Team Building) وتعزيز روح التعاون خارج إطار العمل الرسمي.

هـ- **البحث العلمي المستقبلي**: تشجيع إجراء دراسات تتناول متغيرات وسيطة أو معدلة قد ترفع من القدرة التفسيرية لتماسك الجماعة، مثل (القيادة التحويلية، الثقة التنظيمية، والمناخ التنظيمي) داخل المؤسسات الصحية الليبية.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- [1] إبراهيم، هالة خالد، ومذكور، فوزي شعبان (2023). تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الدور الوسيط للانحراف في العمل، دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية*، المجلد 14، العدد 2، ص ص 129 – 159.
- [2] أبو جاسر، صابرین (2010). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقية: دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- [3] أندروا، سيزلاقي، ومارك جي والاس (1991). *السلوك التنظيمي والأداء*. ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، السعودية: الإدارة العامة للبحوث.

- [4] بالقاسم، مريزة (2009). السلطة والرضا الوظيفي – المؤسسة الاستشفائية المتخصصة عبد الله نواوريه البوبي نموذجاً. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر.
- [5] جرينبرج، جيرالد، وبارون، روبرت (2009). إدارة السلوك في المنظمات. الطبعة الأولى، السعودية: دار المريخ للنشر.
- [6] حليل، مصطفى صباح، وعبد الأمير، علي (2018). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بتماسك جماعات العمل: دراسة تطبيقية في معمل إطارات الديوانية. مجلة جامعة بابل للعلوم البحثية والتطبيقية، المجلد 26، العدد 8، ص ص 192 – 209.
- [7] الخياط، رؤى بشار (2019). التماسك الجماعي ودوره في تعزيز الاستغراق الوظيفي. رسالة دبلوم علي تخصصي غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- [8] دره، عمر (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات المعاصرة. عمان: دار رضوان للنشر والتوزيع.
- [9] سماتي، حاتم، وعبد الغني، برakhlyah (2021). تماسك جماعات العمل كضرورة حتمية لفعاليتها. مجلة الراصد لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد 1، العدد 1، ص ص 34-46.
- [10] عطيه، السيد عبد الحميد (2004). نظريات ونماذج تطبيقية في طريقة العمل مع الجماعات. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- [11] فتيحة، تناح (2013). الصراع التنظيمي وتماسك جماعة العمل داخل المؤسسة: دراسة ميدانية لمؤسسة صناعية لصناعة الأجر. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة المسيلة، الجزائر.
- [12] فلمبان، ناهد ناصر، والقرشي، سوزان محمد (2020). أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 4، العدد 4، ص ص 20-50.
- [13] مجیدر، بلاں (2022). واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله. مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، المجلد 7، العدد 1، ص ص 293 – 310.
- [14] الهاشمي، لوكيا (2006). السلوك التنظيمي. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- [15] Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- [16] Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 989–1004.
- [17] Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiation in Organizations* (Vol. 1, pp. 43–55). JAI Press.
- [18] Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1996). The study of revenge in the workplace: Conceptual, ideological issues. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Workplace Behavior*.
- [19] Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* (4th ed.). New York: Routledge.

- [20] Chang, A., & Bordia, P. (2006). A multidimensional approach to group cohesion. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(4), 332-345.
- [21] Delamater, J., & Myers, Daniel (2011). *Social Psychology* (7th ed.). USA: Wadsworth, Cengage Learning.
- [22] Demir, A., & Ergun, E. (2023). Justice fosters the effect of team-building interventions on viability and performance. *Sustainability*, 15(15), 1-18.
- [23] Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- [24] Ismail, M., Baki, N. U., & Omar, Z. (2018). The influence of organizational culture and organizational justice on group cohesion as perceived by merger and acquisition employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 349–409.
- [25] Joungtrakul, J., & Smith, L. D. (2024). Examining the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior through the mediation of job commitment. *Journal of Organizational Behavior Research*, 9(2), 105–113.
- [26] Rusinowitz, S. (2022). *Organizational Justice 101: How to Foster Fairness in the Workplace*. ChartHop Resources.
- [27] SESRIC (2019). *Reforming Health System in Libya*. Ankara: Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.
- [28] Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- [29] Usmani, S., & Jamal, S. (2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 2(1), 351–383.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of CJHES and/or the editor(s). CJHES and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.