



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

Mabroka Abdalsed Ahmed Rashed¹, Younus Abdulhamid Salih²

^{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 راشد¹، يونس عبد الحميد صالح²
^{2,1} 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.

المخلص

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية-الاجرائية-التعاملية) على تماسك جماعة العمل لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي، كما اتبع الباحثان منهج دراسة الحالة ، واستخدام استمارة 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 الاستمارات

تم استرجاع (99) استمارة 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 يتفوق العدالة التعاملية مقارنة بالعدالة الاجرائية والتوزيعية اللتين جاءتا بمستوى منخفض، ووجود أثر ذو دلالة احصائية لمتغير العدالة التعاملية على تماسك الجماعة في حين لم يظهر بعد العدالة الاجرائية أي أثر على تماسك الجماعة، ووجود أثر سلبي لبعد العدالة التوزيعية، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تعزي للمؤهل العلمي ونوع المختبر على تماسك الجماعة، وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز العدالة التنظيمية من خلال تطوير سياسات عادلة لتوزيع 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 بيئة العمل يحفزهم على بذل 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 بيئة 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، وتوفر له الشعور بالانتماء والأمان والحب والدعم، من خلال هذا التفاعل والتعاون تنشأ درجة من تماسك الجماعة تجعل 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، ويعد 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 وتأثيرها على التماسك الجماعي داخل بيئة 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 ($0.05 \geq \alpha$) 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 المواطنة التنظيمية لدى موظفي تكنولوجيا المعلومات المشاركين في مشاريع تطوير البرمجيات في تايلاند، مع اختبار الدور الوسيط للالتزام الوظيفي، واعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان وزعت 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 المواطنة 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 استمارة 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 للاستمرار، وتشير هذه النتائج إلى أن تعزيز العدالة في توزيع الموارد والمكافآت يعزز من فعالية برامج بناء الفريق ويقوي التماسك 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 مجيدر (2022)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تماسك جماعة العمل في مؤسسة الفلين الجزائرية بولاية جيجل، استخدمت الدراسة المنهج الاستكشافي من خلال استمارة الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 120 عاملاً من أصل 250 عاملاً، وأظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مؤسسة الفلين 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، وتبين 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 استمارة 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 الاستغراق 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)، توجهت 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 استمارة الاستبيان على عينة قدرها 40 عاملاً في معمل إطارات الديوانية، وقد بينت نتائج الدراسة بأن العاملين يشعرون بالإرهاك 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 للوقوف على أسباب الاحتراق الوظيفي، والعمل على تحديث الوصف الوظيفي للعمل بشكل مستمر، وتنشيم 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)، والثقافة 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 استمارة الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها، وأظهرت النتائج أن العدالة التفاعلية تمثل البعد الأكثر تأثيراً في دعم تماسك جماعة العمل، وأكدت النتائج الكلية أن العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة والثقافة التنظيمية تمكنت مجتمعة من تفسير ما نسبته 40% من التباين في مستوى التماسك الجماعي لدى العاملين.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة نجد أنها طبقت في بيئات مختلفة مثل الطائف وتايلاند وتركيا وماليزيا والعراق والجزائر والرياض، وأن أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية أنها ركزت على أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) 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 وتدعيم 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 تُجرَ دراسات سابقة تربط هذين المتغيرين في البيئة الليبية والعربية على حسب علم الباحثين، مما يسهم في سد فجوة معرفية في الأدبيات العربية.

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 وتقييم 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 للمسؤولين التي يمكن أن تساهم 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 تساهم في إثراء الأدبيات 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 الاستفادة منها في تعزيز مظاهر العدالة التنظيمية داخل بيئة العمل، مما يساعد على رفع درجة التماسك بين فرق العمل، والتعرف على الفرق الأكثر تماسكاً بهدف تعميم 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- الفرضية 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

أ – الحدود الموضوعية: انحصرت في معرفة أثر العدالة التنظيمية من خلال أبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على تماسك جماعة العمل.

ب – الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة الحالية على فنيي المختبرات الطبية بمركز بنغازي الطبي.

ج – الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في مختبرات مركز بنغازي الطبي.

د – الحدود الزمنية: تم تجميع بيانات الدراسة خلال شهر نوفمبر عام 2025.

9.1 **هيكلية 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.
ب- الدراسة الميدانية: استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واختبار مدى صحة الفروض والأسئلة الموضوعية، من خلال جمع البيانات بواسطة استمارات 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 تم أخذ عينة عشوائية قوامها 113 مفردة، وعند الانتهاء من عملية توزيع الاستبيان تم استرجاع (99) استمارة 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 والتعاملات بما يتناسب مع حقوق الأفراد وجهودهم، وفي السياق التنظيمي، تمثل العدالة التنظيمية عنصراً محورياً في تعزيز الثقة والانتماء والتعاون بين العاملين.

2.2 **مفهوم العدالة التنظيمية:** لقد حاول العديد من الباحثين تفسير مفهوم العدالة التنظيمية من خلال أطر 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, 1975 & Thibaut) 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 يتبين لنا أن العدالة التنظيمية تطورت من التركيز على نتائج التوزيع، إلى عدالة الإجراءات، وصولاً إلى عدالة التفاعل الإنساني.

وتتعدد مفاهيم العدالة التنظيمية وتختلف باختلاف وجهات نظر الباحثين حيث تُعرف وفق (إبراهيم ومذكور، 2023 ص 131) على أنها شعور يدركه الأفراد داخل المنظمة نتيجة عدالة وموضوعية 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 وإدراك الأفراد العاملين لعدالة المنظمة في توزيع الموارد والأدوار ومدى احترامها للعلاقات الإنسانية في العمل.

3.2 أهمية العدالة التنظيمية: تتضح 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 بعداً 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 بُعد عدالة التعاملات.
- د- تساهم العدالة التنظيمية في تحقيق رضا المرؤوسين على الرؤساء والقرارات التنظيمية في المؤسسة، كما تنعكس 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 متميزة وتخصيص موارد لهم أكثر من العاملين الآخرين (Mukherjee وآخرون، 2016).
- ب- العدالة الإجرائية: وتُعرف بعدالة الأفراد فيما يتعلق بجميع الإجراءات المستخدمة أثناء اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين (Rusinowitz, 2022).
- ج- عدالة التفاعلات: يقصد بها جودة التفاعل بين أصحاب القرار والمرؤوسين، 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 وهيكلها الداخلي والعلاقات بين أعضائها وبين الجماعات الأخرى في المنظمة، والمنظمات التي تنتمي إليها، وينظر للجماعة على أنها تجمع بين اثنين أو أكثر من الأفراد في حالة تفاعل وتأثير اجتماعي بين أعضائها وتربطهم علاقات مستقرة وأهداف واهتمامات مشتركة (جرينبرج وبارون، 2009)، ويرى (فتيحة، 2013) أن الجماعة تمثل وحدة اجتماعية تضم مجموعة من الأفراد تربطهم علاقات اجتماعية متبادلة، تؤثر في بعضهم البعض، كما تنقسم هذه الجماعات بجملة من المعايير والمعتقدات والقيم والعادات والتقاليد والدوافع التي توجه سلوك أفرادها، مما يساهم في تعزيز كفاءتها وفعاليتها، وبالتالي ينعكس على رفع كفاءة وفعالية المنظمة، ويعرفها (Mayers 2011, p 277 & Delamater) على أنها وحدة اجتماعية تتميز 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 فردين 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 تنشأ لإشباع 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 بتغير أهداف المنظمة أو هيكلها، أما جماعة العمل فهي

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

7.2 مفهوم تماسك الجماعة: برز 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 ولتعدد العوامل التي من الممكن أن تؤثر على تماسك الجماعة من جهة أخرى (Beal وآخرون، 2003، ص 989)، فيعرف (Bordia, 2006: 332 & Chang) تماسك الجماعة على أنها مجموعة من المبادئ التي تستقطب عدداً من الأفراد للعمل معاً داخل جماعة، وتؤثر على مستوى تماسكهم الاجتماعي، كما تنعكس بدرجة كبيرة على حماسهم لأداء المهام الموكلة إليهم، أما (بالقاسم، 2009، ص 16) فعرفها على أنها حالة التكامل والانسجام المتين بين مجموعة من الأفراد داخل منظمة معينة والتي تساعدهم على العمل معاً 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 والتلازم والتكاتف بين أفراد الجماعة (الهاشمي، 2006، ص 126)، ويرى الباحثان أن تماسك جماعة العمل هو درجة التكامل والانسجام بين أفراد الجماعة داخل التنظيم الرسمي، والتي تنعكس 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 وتوجيه 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 أذهاننا السؤال التالي: لماذا نشعر بالجاذبية اتجاه الأفراد الذين يشبهوننا في تصرفاتنا وأرائنا وعقائدينا؟ لأن الشخص الذي يشاركنا نفس الآراء يمدنا بنوع من التأييد الاجتماعي لمعتقداتنا ويشعرنا أننا دائماً على صواب، وإذا اختلف معنا شخص في الرأي، فإن هذا يدخل الخوف بأن آراءنا خاطئة وأنها تختلف مع الآخرين (أندرو ومارك، 1991، ص 223).
- هـ- صغر حجم الجماعة: هناك علاقة عكسية بين حجم الجماعة ودرجة تماسكها، فكلما كانت الجماعة صغيرة زادت درجة تماسكها، وذلك بسبب أن التماسك والترابط يعتمد بشكل رئيس على الاتصال الفعال والتفاعل المستمر بين الأعضاء، مما يتيح فرصاً أكبر للتعارف والتفاعل بين أعضائها وتسهيل 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 لانتمائهم لها (أندرو ومارك، 1991، ص 222).

المحور الثالث: الدراسة الميدانية

1.3 أسلوب جمع وتحليل البيانات

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوزيع استمارة الاستبيان على فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي، وتم الاعتماد في تصميم وتطوير تساؤلات الدراسة بناءً على الدراسات السابقة، وتكونت استمارة 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، ويتكون من (15) فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية)، بواقع خمس فقرات لكل بعد، والمجال الثاني: تماسك الجماعة ويتكون من (11) فقرة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي.

2.3 ثبات مقياس الدراسة وصدقها:

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

3.3 خصائص عينة الدراسة:

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

جدول (2) الخصائص العامة لعينة الدراسة

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

100%	99		المجموع
23.2%	23	Hematology	المختبر
22.2%	22	Blood Bank A	
14.1%	14	Blood Bank B	
15.2%	15	Microbiology	
25.3%	25	Biochemistry & Serology	
100%	99		المجموع

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 المتبعة 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 لإجابات المبحوثين وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، 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)

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

وتم تحديد مدى (الحدود الدنيا والعليا الحقيقية) عن طريق حساب المدى بطرح أكبر قيمة للمقياس من أقل قيمة (5-1=4) ومن ثم تقسيم المدى على أكبر قيمة في المقياس (4 ÷ 5 = 0.80) 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

المستويات	من 1 - 1.80	من 1.80 - 2.60	من 2.60 - 3.40	من 3.40 - 4.20	من 4.20 - 5
وصف المستوى	منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالي	عالي جداً

أ- التساؤل الأول: ما مستوى توافر العدالة التنظيمية لدى فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي؟
 أمكن التعرف على آراء المبحوثين حول مدى توافر أبعاد العدالة التنظيمية من خلال احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية 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 الحوافز والمكافآت 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 والتعاملات 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

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

وللوقوف على دلالة هذه النتائج تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات المشاركين 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 المشاركين لكل عبارات المقياس

العدالة التنظيمية	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
العدالة التوزيعية	1	يتناسب الراتب مع ما أتمتع به من مؤهلات علمية وخبرات عملية	1.73	0.890	منخفض جداً
	2	أشعر أن توزيع الحوافز والمكافآت بين فنيي المختبر يتم بطريقة عادلة	1.68	0.793	منخفض جداً
	3	أعتقد أن الترقيات متاحة للفنيين وفقاً لمستوى الأداء وليس وفقاً للاعتبارات الشخصية	1.94	1.04	منخفض
	4	أشعر أن حجم العمل والمهام موزعة بعدالة بين الفنيين داخل المختبر	2.21	1.06	منخفض
	5	جدول العمل وساعات الدوام موزعة بعدالة بين فنيي المختبر	2.53	1.19	منخفض
العدالة الإجرائية	6	تحرص الإدارة على جمع معلومات دقيقة قبل إصدار القرارات	2.00	0.833	منخفض
	7	تتخذ القرارات الإدارية بعيداً عن أي تحيز	2.15	0.837	منخفض
	8	يتم تطبيق التعليمات والقوانين الخاصة بالعمل وبصورة عادلة على الجميع	2.26	0.815	منخفض
	9	تتيح الإدارة للفنيين المشاركة بإبداء رأيهم ومناقشة القرارات التي تؤثر عليهم	2.19	0.804	منخفض
	10	جدول العمل وساعات الدوام موزعة بعدالة بين فنيي المختبر	2.19	0.765	منخفض
العدالة التعاملية	11	يتعامل الرؤساء مع الفنيين باحترام وتقدير في مختلف المواقف	3.13	0.922	متوسط

متوسط	0.930	2.85	يحرص الرئيس على بث روح التعاون الجماعي بين الفنيين	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 الفنيين	14
متوسط	0.942	2.64	تراعي الإدارة ظروف الفنيين 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.

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

من خلال مراجعة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة للفقرات (1-11) الموضحة بالجدول (7) يتضح أن مستوى تماسك الجماعة لدى الفنيين 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 التوافر، 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

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

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 بالمختبر	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 تماسكهم	11
	70.74	0.709	3.5372	محور: تماسك جماعة العمل	

ج- التساؤل الثالث: هل هناك أثر للعدالة التنظيمية على تماسك جماعة العمل لدى فئتي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي؟
وللإجابة على هذا التساؤل قمنا باختبار الفرضية المعبرة عنه، وتم استخدام اختبار كولمغوروف – 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
0.134	0.000

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 فئتي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي"، وللتحقق من صحة الفرض قام الباحثان باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد ومدى دلالاته المعنوية كما هو موضح بالجدول (9).

جدول (9) نتائج الانحدار المتعدد

النموذج	قيمة Beta	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة (F)	الدلالة الإحصائية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
تماسك جماعة العمل	2.876	0.454	0.206	8.235	0.000	9.548	0.000
العدالة التوزيعية	-0.278					-2.827	0.006
العدالة الإجرائية	0.027					0.215	0.830
العدالة التعاملية	0.405					3.905	0.000

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) (8.235) 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 ($\text{sig} = 0.006$)، ($\text{Beta} = -0.278$)، في حين لم يظهر للعدالة الإجرائية أي أثر ذو دلالة إحصائية ($\text{beta} = 0.027$)، ($\text{sig} = 0.830$)، بينما تبين أن للعدالة التعاملية أثراً إيجابياً قوياً ذا دلالة إحصائية ($\text{beta} = 0.405$)، ($\text{sig} = 0.000$)، 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) للفروق تبعاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	متوسط الرتب (Mean Rank)	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
بكالوريوس	48.98	3.022	0.082
ماجستير	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 معنوياً على مستوى تماسك جماعة العمل بين فنيي المختبرات الطبية المختلفة في مركز بنغازي الطبي.

بالنسبة لمدة الخبرة (الخدمة):

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

مدة الخدمة	متوسط الرتب (Mean Rank)	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
أقل من 5 سنوات	20.50	12.759	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 معنوياً على مستوى تماسك جماعة العمل بين فنيي المختبرات الطبية في مركز بنغازي الطبي.

بالنسبة لنوع المختبر:

جدول (12) نتائج اختبار (Kruskal-Wallis) للفروق تبعاً لنوع المختبر

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

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 معنوياً على مستوى تماسك جماعة العمل بين فئتي 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

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

وبتحليل متوسط الرتب (Mean Rank) تبين أن:

مختبر (Biochemistry and Serology) قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط رتبتي (65.16)، مما يدل على أنه يتمتع بأفضل مستوى لتمامك جماعة العمل مقارنة ببقية المختبرات، بينما احتل مختبر (Blood Bank B) المرتبة الأخيرة بمتوسط رتبتي (37.93)، مما يدل على أنه أضعف مختبر من حيث مستوى تمامك 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 توافر تمامك 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 تمامك جماعة العمل، حيث أظهرت نتائج الانحدار المتعدد معنوية النموذج ككل 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 عاملاً 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 تمتع العاملين فيه بمستوى تماسك جماعي مرتفع مقارنة ببقية المختبرات.

مقارنة مع الدراسات السابقة :

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة Ismail وآخرون، 2018 (في 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 مبحوثيها، 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 الجوهرية 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، ومدكور، فوزي شعبان (2023). تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الدور الوسيط للانخراط في العمل، دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات التجارية، المجلد 14، العدد 2، ص ص 129 – 159.
- [2] أبو جاسر، صابر بن (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 نواورية البوني 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] خليل، 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 عالي 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، براخلية (2021). تماسك جماعات العمل كضرورة حتمية لفعاليتها. مجلة الراصد لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد 1، العدد 1، ص ص 34-46.
- [10] عطية، 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] مجيدر، بلال (2022). واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله. مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي، 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.