



دور العدالة التنظيمية في الحد من الاغتراب الوظيفي - دراسة ميدانية-

The Role of Organizational Justice in Reducing Job Alienation

عبد المجيد قدي¹، فيروز زروخي²، عبد الرزاق سلام^{3*}

¹ مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر3 (الجزائر)

² جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف (الجزائر)

³ مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر3 (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2019/11/28 ؛ تاريخ المراجعة : 2020/02/07؛ تاريخ القبول : 2020/05/12

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، الاجرائية والتفاعلية) في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، حيث قمنا بتوزيع 54 استمارة استبيان استرجعنا 42 استمارة، وكانت 34 منها قابلة للمعالجة الاحصائية. توصلت الدراسة إلى أن مستوى توافر أبعاد العدالة التنظيمية بالكلية محل الدراسة جاء متوسطا، بينما مستوى الاغتراب الوظيفي حسب المبحوثين جاء منخفضا.

كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة وتأثير ذي دلالة معنوية بين متغيري الدراسة، حيث تساهم العدالة التنظيمية بما نسبته 31% في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الاغتراب الوظيفي، جامعة الشلف.

تصنيف JEL : O15

Abstract:

This study aimed to showing the role of organizational justice in its dimensions (distributive, procedural and reactive justice) in reducing the level of job alienation felt by the staff of the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Chlef, where we distributed 54 questionnaires and retrieved 42 questionnaires, 34 of which were subject to statistical treatment.

The study found that the level of hiding the dimensions of organizational justice in the college under study was average, and the level of job alienation according to the respondents was low.

The study also concluded that there is a significant relationship and effect between the two variables of the study, where organizational justice contributes 31% in reducing the level of job alienation.

Keywords : Organizational Justice, Job Alienation, Chlef University.

JEL classification : O15

مقدمة:

يعد العقل البشري المصدر الأساسي للإبداع، الأمر الذي يحتم على المنظمات التي تطمح للتميز والريادة في بيئة الأعمال إلى الاهتمام به، وتوفير المناخ المناسب، السليم والمحفز على العمل، والبحث عن مختلف الآليات أو السبل التي تسهم في إطلاق قدرات راسمالها البشري، ونظرا لأهمية هذا الأخير تزايد الاهتمام به من طرف الباحثين في مجال دراسات السلوك التنظيمي ولعل من أهم المواضيع التي يعالجها هذا المجال موضوع العدالة التنظيمية باعتباره متغير مهم ومؤثر في عمليات الإدارة العامة ووظائفها المختلفة ويمكن النظر إليه كأحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المحتمل على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين فضلا عن أداء المنظمات.

وعندما نتكلم عن مفهوم العدالة التنظيمية فإننا نتحدث عن مدى تطبيق الرئيس للمعاملة العادلة المنبثقة عن أخلاقه في إدارته لمؤوسيه، وعن توفير المناخ التنظيمي الذي له أثر في بناء القيم والاتجاهات الخاصة بالموظفين في تلك المنظمة والتي تؤثر على سلوكياتهم، من خلال تعزيز النواحي الإيجابية فيهم وتصويب النواحي السلبية والتي تحد من تطورهم وتؤثر بشكل سلبي على مستوى أدائهم كظاهرة الاغتراب الوظيفي مثلا الذي يعد موضوع دراستنا هاته.

وبناء على ما سبق تتمثل إشكالية بحثنا في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى مساهمة العدالة التنظيمية في الحد من الاغتراب الوظيفي بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؟

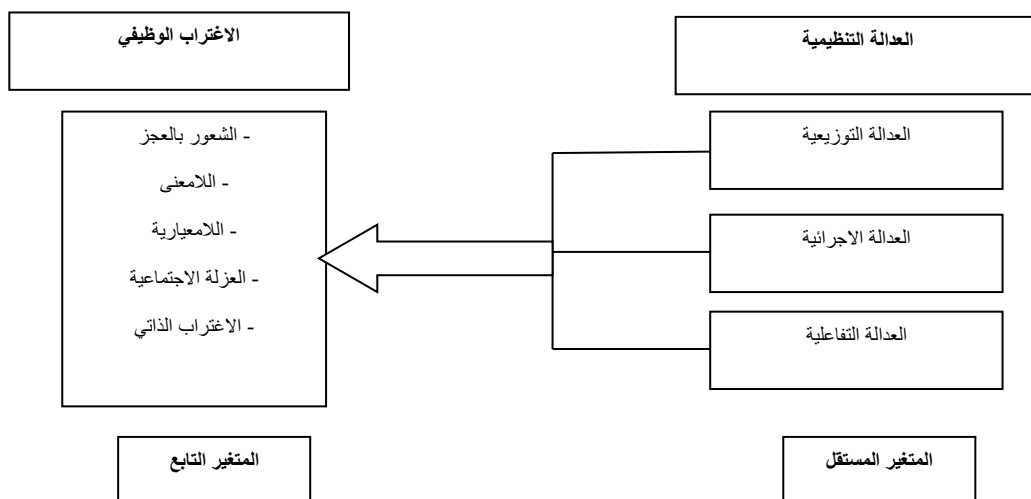
وينبثق عن هاته الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؟
- ما درجة الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؟
- هل توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؟

أنموذج الدراسة:

من خلال مراجعة أدبيات الدراسة تم بناء نموذج فرضي للبحث يتضمن المتغير المستقل والمتمثل في العدالة التنظيمية بأبعادها: (التوزيعية، الاجرائية والتفاعلية) والمتغير التابع و المتمثل في الاغتراب الوظيفي.

الشكل 1: أنموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الباحثين

فرضيات الدراسة: معالجة إشكالية الدراسة تم طرح الفرضيات الرئيسية التالية:

- مستوى إدراك موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف لوجود عدالة تنظيمية بكليتهم منخفض؛
- مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف مرتفع؛
- توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي بكلية محل الدراسة.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه والأهداف التي تسعى لتحقيقها، فموضوع العدالة التنظيمية يعد من الموضوعات الإدارية التي شهدت اهتماما متزايدا في الآونة الأخيرة، ومن خلال دراستنا هاته سنحاول وضع مقاربة تحلل العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية ممثلة في (العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية والعدالة التفاعلية) في الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، كما ينتظر الخروج بتوصيات واقترحات والتي يمكن من خلالها تحسين الأداء الوظيفي عن طريق تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية ومعرفة أهم الأسباب التي تزيد من درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي.

أهداف الدراسة: تهدف هاته الدراسة إلى:

- تكوين إطار نظري لمفهوم العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي؛
- التعرف على مدى تقييم موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف لمستوى تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية؛
- تحديد أهم مسببات الاغتراب الوظيفي بالكلية محل الدراسة؛
- معرفة طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها في الحد من الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به الموظفين في الكلية محل الدراسة.

منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة والإطلاع على أدبيات الموضوع من أجل بناء إطار نظري للدراسة، إلى جانب استخدام أسلوب المسح الميداني لجمع البيانات بواسطة قائمة الاستبيان وجه لموظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، ليتم بعدها تحليلها إحصائيا باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية.

1- الإطار المفاهيمي للعدالة التنظيمية:

أصبح موضوع العدالة التنظيمية مثار اهتمام العديد من الباحثين والممارسين في مجال الدراسات الإدارية خصوصا تلك المتعلقة بالسلوك التنظيمي، ويعود هذا الأمر إلى أهمية الموضوع وعلاقته المباشرة بمجموعة من التغيرات التنظيمية التي تؤثر بدورها في نجاح، تطور وتقدم المنظمات والقدرة على تحقيق أهداف هذه المنظمات بالكفاءة والفاعلية المطلوبتين.

1.1. المفهوم والمبادئ:

يعد مفهوم العدالة التنظيمية أحد أبرز مفاهيم العمل الإداري في المنظمات بشكل عام، حيث تعمد الإدارات المتميزة إلى تطبيق هذا المفهوم في نظمها الإدارية من أجل العمل على رفع كفاءة المنظمة والرقى بها إلى أفضل مستوى، وتعود جذور هذا المفهوم إلى نظرية العدالة عندما افترض (Adam, 1964) أن الفرد يوازن ويقارن بين معدل ما يحصل عليه من موارد مع معدل ما يحصل عليه الآخرون من تلك الموارد وعندما يشعر بالمساواة والعدالة، وأن إدراك عدم العدالة وفقا لذلك يمكن أن يؤدي إلى خلق حالة من التوتر الذي يترك أثرا سلبيا على المنظمة (جواد العبيدي، 2012، صفحة 80).

ويقصد بها القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة (Saal & Moore, 1993, p. 107)

ويعرفها عمر محمد درة بأنها قيمة مهمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسيا وإداريا، من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة (دره، 2008، صفحة 33) بينما يرى العبيدي (2012) أن العدالة التنظيمية تعني إدراك العاملين الطرق المتبعة في منظماتهم سواء ما يخص منحهم المكافآت أو التعامل معهم وفقا للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يساهم في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة معا.

ويشير هذا المفهوم كذلك إلى درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، كما تجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين اتجاه المنظمة التي يعملون فيها. (Muaamel Hussaum، 2018، صفحة 153)

وبناء على ما سبق يرى الباحثان أن مفهوم العدالة التنظيمية يشير إلى مدى شعور الموظفين بأن المنظمة التي يعملون بها توفر لهم حالة من المساواة في الإجراءات أو الأساليب المتعلقة بالعمل وكذا تصرف رؤسائهم معهم بطريقة عادلة وبدون تمييز.

هذا ويقوم مفهوم العدالة التنظيمية على مجموعة من المبادئ وهي:

* مبدأ المساواة: يقوم على مبدأ تكافؤ الفرص في الأجور، المكافآت، الواجبات الوظيفية...

-*المبدأ الأخلاقي: يتمثل في النزاهة، الأمانة، الإخلاص، الصدق وغيرها.

* مبدأ الدقة والتصحيح: حيث يجب أن تكون الإجراءات والقرارات المتخذة مبنية على أساس المعلومات الدقيقة، الواضحة والقابلة للتصحيح في حال وجود أخطاء.

– مبدأ الالتزام: يقوم على تطبيق المعايير والقوانين خصوصا في المعاملة والتقييم.

– مبدأ المشاركة: أي مشاركة المرؤوسين لرؤسائهم في اتخاذ القرارات.

2.1. أبعاد العدالة التنظيمية:

تناول الباحثون دراسة العدالة التنظيمية من خلال مجموعة من الأبعاد تتمثل أهمها في:

أ. العدالة التوزيعية: وهي أول الأبعاد ظهورا ويرجع الفضل لظهورها ل Adams عام 1965 ويقصد بها عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف (كاظم محمد و طه ياسين، 2017، صفحة 48) من مكافآت، أجور، أعباء وظيفية وغيرها.

ب. العدالة الإجرائية: وهي الاهتمام بالآليات والعمليات والطرق المستخدمة في تحديد المخرجات، أي تشير إلى السلوك والعمليات التي تستخدمها المنظمة لتنفيذ الوظائف المختلفة (درة، 2008، صفحة 40)

ت. العدالة التفاعلية: تعد دراسة Bies & Moag (1986) أول دراسة تحدثت عن مفهوم العدالة التفاعلية والتي تشير إلى معرفة نوعية وطبيعة علاقة المعاملات الشخصية التي تدور بين الموظف ورؤسائه في العمل، وبالأخص إلى درجة احساس الموظفين بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها وذلك عند تطبيق الإجراءات. (هزي، 2015، صفحة 32)

2- الاغتراب الوظيفي:

يعد الاغتراب الوظيفي أحد الظواهر التنظيمية التي تحد من تطور الفرد وتؤثر بشكل سلبي على مستوى أدائه الوظيفي وبالتالي تؤثر في أداء المنظمة، فهو ظاهرة إنسانية واجتماعية بدأت تغزو وتسيطر على مختلف المنظمات.

1.2. مفهوم الاغتراب الوظيفي:

الاغتراب الوظيفي ظاهرة فلسفية، نفسية واجتماعية، اشتق هذا المصطلح من أصل لاتيني استعمل في مجال الفلسفة، علم النفس، الاحصاء، علم الاجتماع ومختلف العلوم الاجتماعية والإدارية.

عرفه Kanungo عام 1992 بأنه شعور الفرد بالغرابة، الضياع، الوحدة، عدم الانتماء، فقدان الثقة والاحساس بالقلق والعدوان، رفض القيم والمعايير الاجتماعية وكذا المعاناة من الضغوط النفسية (Kanungo, 1992, p. 414)، كما يشير إلى شعور الفرد بالانفصال عن عمله نفسيا طالما أن العمل يفترق إلى تلبية احتياجات الفرد وتوقعاته (Banai, Reisel, & Probst, 2004, p. 377)، ويعبر كذلك عن حالة الرفض والشعور بعدم الرضا التي قد يعيشها الفرد في المنظمة التي يعمل فيها. (جمعة، 2011، صفحة 48)

وبناء على التعاريف السابقة يمكن للباحثان تعريف الاغتراب الوظيفي على أنه حالة نفسية يشعر من خلالها الفرد بالغرابة عن مكان العمل، عدم الارتياح، عدم الانتماء، عدم المساهمة وبالتالي يفقد قدرته على التفاعل الاجتماعي.

2.2. أبعاد الاغتراب الوظيفي:

حدد ملفن سيمان (Seeman) عام 1959 خمسة أبعاد لمفهوم الاغتراب الوظيفي تتمثل في:

أ. الشعور بالعجز: يشير إلى افتقاد الفرد القدرة على التحكم في الأحداث المحيطة به أو تأثيره في المنظمة التي يعمل بها، حيث يتوقع الفرد أن سلوكه لن يتأثر بالنتائج المرجوة منه. (ناميدي، 2013، صفحة 340)

ب. اللامعنى: يعبر اللامعنى عن نوع من الضياع، يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة، وينجم هذا الشعور بسبب الإحباط الذي يتعرض له الفرد وعدم اشباع حاجاته المختلفة.

ت. اللامعيارية: وتعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف. (بن زاهي، 2007، صفحة 26)

ث. العزلة الاجتماعية: يشير هذا البعد إلى شعور الفرد بالغرابة عن المحيطين به سواء داخل المنظمة أو خارجها لذلك تضعف لديه روح الانتماء للجماعة وتخفض فعاليته في تحقيق الأهداف التنظيمية. (ناميدي، 2013، صفحة 340)

ج. الاغتراب الذاتي: وهو شعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة التي تشعره بالرضا، ويشير كذلك إلى عدم الشعور بأهمية المنجزات الشخصية للفرد في مكان عمله في إشارة إلى الانفصال.

3- منهجية الدراسة الميدانية:

1.3. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع دراستنا في مجموع إداري كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف والمقدر عددهم بـ 54 موظف، حيث وزعنا عليهم كلهم استمارات الاستبيان، استرجعت 42 منها وكانت 34 استمارة قابلة للمعالجة الاحصائية.

2.3. بناء أداة القياس وثباتها.

اعتبر الاستبيان من أهم المصادر المعتمد عليها للحصول على المعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي من الدراسة، تضمنت استمارة الاستبيان ثلاث أجزاء: الجزء الأول: يشمل المعلومات الشخصية ممثلة في: العمر، موقع العمل، عدد سنوات الخبرة في المنصب الحالي. الجزء الثاني يشمل 15 عبارة تقيس مستوى العدالة التنظيمية السائد بالكلية وفق الأبعاد التالية: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) الجزء الثالث يشمل 20 عبارة تتعلق بأبعاد الاغتراب الوظيفي ممثلة في: (الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب الذاتي) ولبناء الاستبانة تم الاعتماد على مجموعة من المراجع، وللتأكد من صحتها ومن مصداقيتها تم عرضها على عدد من الأكاديميين المتخصصين، واعتمد اجماع المحكمين للتأكد من صحة الأداة، كذلك تم التأكد من الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق اختبار ألفا كرونباخ وكانت درجة الاتساق الداخلي 69% لذا يمكن القول أن البيانات التي تم الحصول عليها تخضع لدرجة اعتمادية عالية. والجدول التالي يبين لنا قيمة الثبات من خلال قيمة ألفا كرونباخ.

جدول1: قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

اسم المتغير	معامل الثبات (%)
العدالة التنظيمية	83.7
الاغتراب الوظيفي	75.7
الاستبيان ككل	69

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

3.3. أساليب المعالجة الاحصائية.

- تم الاعتماد على البرامج التطبيقية الإحصائية في مجال العلوم الاجتماعية لتفريغ البيانات وتحليلها، و ذلك من خلال إتاحة خمس احتمالات للإجابة (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)؛
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة؛
- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛
- نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار تأثير عناصر المتغير المستقل على المتغير التابع؛
- تحليل التباين الأحادي لاختبار فرضيات الدراسة.

4- تحليل النتائج:

سنوضح فيما يلي النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية بعد استخدام برنامج SPSS في عملية التحليل الإحصائي واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، ومن خلال ذلك سنقوم باختبار مدى صحة الفرضيات البحث على النحو التالي:

1.4. الفرضية الرئيسية الأولى: نصت هذه الفرضية على أن " مستوى إدراك موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف لوجود عدالة تنظيمية بكليتهم منخفض "

وتم تلخيص نتائج الإجابات في الجدول التالي:

جدول2: أبعاد العدالة التنظيمية

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
أشعر بعدالة الراتب الذي أحصل عليه	1,68	1,173	منخفض جدا
أشعر بعدالة الحوافز التي أحصل عليها	1,53	1,022	منخفض جدا
يتناسب حجم العمل مع قدراتي الذاتية	2,62	1,326	متوسط
أشعر بأن المهام المكلف بها تتناسب مع راتي	1,88	,977	منخفض

دور العدالة التنظيمية في الحد من الاغتراب الوظيفي- دراسة ميدانية، (ص: 1 - 11)

منخفض	1,336	2,18	استحقاق الترقية في الجامعة يعتمد على مبدأ الجدارة
منخفض	1.166	1.978	العدالة التوزيعية
منخفض	1,111	2,09	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين دون استثناء
متوسط	1,194	2,71	يقوم رؤسائي في العمل باتخاذ الاجراءات العادلة لملاحقة التجاوزات
متوسط	1,058	3,03	يحرص رئيسي المباشر على مشاركتي في صنع القرار
متوسط	,996	3,09	يحرص رئيسي المباشر على متابعة المشكلات الإدارية التي تواجهها
متوسط	1,155	3,00	يستجيب المسؤول المباشر في العمل لطلبات الموظفين دون استثناء
متوسط	1.102	2.784	العدالة الاجرائية
مرتفع	1,114	3,97	يعاملني رئيسي المباشر باحترام
مرتفع	1,307	3,56	يراعي رئيسي المباشر مصالحتي الشخصية
مرتفع	1,107	3,47	عندما يتخذ رئيسي قرارا يتعلق بوظيفتي فإنه يناقشه معي بمنتهى الصراحة
متوسط	1,155	3,38	يعاملني رئيسي في العمل بعدالة
متوسط	1,343	3,21	يحرص رئيسي على إشاعة روح التعاون في العمل
مرتفع	1.205	3.518	العدالة التفاعلية
متوسط	1.123	2.76	المتوسط العام للعدالة التنظيمية

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى توافر أبعاد العدالة التنظيمية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف جاء متوسط من وجهة نظر الموظفين بوسط حسابي قدره (2.76) وبانحراف معياري مقدّر بـ (1.123)، وجاءت أبعاد العدالة التنظيمية مرتبة كما يلي وفقا لوسطها الحسابي:

أولا: العدالة التفاعلية بوسط حسابي قدره (3.518)

ثانيا: العدالة الإجرائية بوسط حسابي قدره (2.784)

ثالثا: العدالة التوزيعية بوسط حسابي قدره (1.978)

وتبين لنا النتائج المحصل عليها غياب عدالة التوزيع من خلال غياب عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظفين من أجور، مكافآت مقارنة بحجم الأعباء الوظيفية المكلفين بها، كما أن الترقية لا تعتمد على معيار الجدارة، وعلى معايير موضوعية إضافة إلى عدم تطبيق القرارات الإدارية بصرامة على كل الموظفين، وهذا ما يقتل روح التعاون بينهم، كما يؤثر على سلوكيات الموظفين بالشكل الذي يشيع النواحي السلبية والتي تحد من تحقيق الجامعة لأهدافها بالشكل المخطط له في ظل مناخ تنظيمي تسوده العدالة التنظيمية.

هذه النتائج تقتضي رفض الفرضية الرئيسية الأولى القائلة " مستوى إدراك موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف لوجود عدالة تنظيمية بكليتهم منخفض " وقبول الفرضية العدمية.

2.5 الفرضية الرئيسية الثانية: نصت هذه الفرضية على أن " مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف مرتفع "

وتم تلخيص نتائج الإجابات في الجدول التالي:

جدول 3: أبعاد الاغتراب الوظيفي

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
أشعر بالحرج عند إبداء رأيي وتقديم المقترحات الخاصة بتطوير العمل	1,76	1,046	منخفض جدا
أشعر بأن ممارستي لبعض السلوكيات لا تعبر عن حقيقي ورغبي الذاتية	2,15	1,234	منخفض
يصعب علي اتخاذ أي قرار يتعلق بمستقبلي الوظيفي	1,85	,958	منخفض

دور العدالة التنظيمية في الحد من الاغتراب الوظيفي- دراسة ميدانية، (ص: 1 - 11)

منخفض	1,083	2,09	أشعر أنني لم أحقق شيء ذو قيمة في مجال عملي
منخفض	1.08	1.962	الشعور بالعجز
متوسط	1,158	2,59	العمل الذي أمارسه ممل بسبب الروتين
متوسط	1,179	3,06	العمل الذي أمارسه حاليا لا يلي طموحاتي ولا يمكنني من تحقيق ذاتي
متوسط	1,141	3,18	أقابل الأخطاء أحيانا بالصمت عنها
مرتفع	1,007	3,68	ألتزم بإجراءات العمل حتى ولو لم أكن مقتنعا بها
متوسط	1.121	3.127	اللامعنى
مرتفع	1,074	3,62	كثيرا ما تتم الترقية في الجامعة على أسس غير موضوعية
منخفض	1,264	2,09	أقدم مصالحي و أهدافي الخاصة على حساب مصلحة الجامعة
منخفض	1,058	1,82	أرى أنه لا داعي للاهتمام بمواعيد وأوقات العمل ما دام الجميع لا يبالي
منخفض	1,122	2,12	أجلب إلى التحايل للتغلب على مشكلات العمل التي تصادفني
منخفض	1.129	2.412	اللامعيارية
منخفض جدا	,978	1,79	أشعر بأنني غريب بين زملائي حتى في ظل وجودهم
منخفض	,921	2,00	لا تتسم علاقتي مع زملائي بالثقة
منخفض	1,076	2,59	أميل لعدم التجاوب مع ما يفعله الكثير من زملائي لاختلاف القيم
متوسط	1,182	2,76	إن مشاركتي في النشاطات الاجتماعية محدودة
منخفض	1.039	2.285	العزلة الاجتماعية
منخفض جدا	,880	1,79	أشعر بأن الأعمال التي أقوم بها هامشية ولا قيمة لها
منخفض	1,149	2,21	أفتقد إلى الشعور بالأمان الوظيفي
منخفض	1,138	2,09	لا أشعر بقيمتي الذاتية عند موازلة عملي
منخفض	,996	2,09	يسيطر علي الشعور بالرغبة في ترك العمل
منخفض	1.04	2.045	الاغتراب الذاتي
منخفض	1.081	2.366	الاغتراب الوظيفي

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى شعور موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف بالاغتراب الوظيفي منخفض، حيث جاء بوسط حسابي قدره (2.366) وانحراف معياري مقدّر بـ (1.081)، وجاءت أبعاد الاغتراب الوظيفي مرتبة كما يلي وفقا لمتوسطاتها الحسابية:

أولا: بعد اللامعنى بوسط حسابي قدره (3.127)

ثانيا: بعد اللامعيارية بوسط حسابي قدره (2.412)

ثالثا: بعد العزلة الاجتماعية بوسط حسابي قدره (2.285)

رابعا: بعد الاغتراب الذاتي بوسط حسابي قدره (2.045)

خامسا: بعد الشعور بالعجز بوسط حسابي قدره (1.962)

تعكس لنا النتائج المحصل عليها مدى ارتباط موظفي الكلية بأعمالهم، ثققتهم بأنفسهم وبكفاءاتهم، قدرتهم على التحكم بالمهام الموكلة لهم، قدرتهم على توجيه سلوكياتهم نحو تحقيق أهداف معينة، فهم لا يشعرون بالرغبة في أماكن عملهم أو بعدم الارتياح والانتماء وعدم المساهمة، كما نستنتج أن موظفي الكلية محل الدراسة لديهم قدرة على التفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل.

دور العدالة التنظيمية في الحد من الاغتراب الوظيفي- دراسة ميدانية، (ص ص: 1 - 11)

والنتائج المحصل عليها تقتضي رفض الفرضية الرئيسية الثانية القائلة "مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف مرتفع" وقبول الفرضية العدمية.

3.5. الفرضية الرئيسية الثالثة: نصت هذه الفرضية على أنه: "توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي بالكلية محل الدراسة"

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F): One Way Anova كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 4: اختبار التباين الأحادي بين متوسطات أبعاد العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	2,149	1	2,149	14,383	4.149	,557 ^a	,310	,001 ^b
الخطأ	4,780	32	,149					
المجموع	6,929	33	/					
نموذج الانحدار	الاغتراب الوظيفي = -0.397 العدالة التنظيمية + 3.462							

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيرات الدراسة والمثثلة في العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي. كما تشير النتائج كذلك إلى أن العدالة التنظيمية تساهم بما نسبته 31% في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، أما النسبة المتبقية فترجع لعوامل أخرى لم نقم بدراستها.

تشير نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة يساوي 0.001 (أقل من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أقل من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية الرئيسية الثالثة.

بالنسبة لنتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر العدالة التنظيمية في الاغتراب الوظيفي، فيتبين لنا من الجدول كذلك أنه كلما زاد مستوى العدالة التنظيمية بوحدة واحدة انخفض مستوى الاغتراب الوظيفي بـ 39.7%، والنتائج المحصل عليها تشير إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين متغيري الدراسة. ولاختبار مدى مساهمة كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي تم تقسيم الفرضية الرئيسية الثالثة إلى ثلاث فرضيات فرعية على النحو التالي:

أ. الفرضية الفرعية الأولى: نصت هذه الفرضية على أنه: "توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة التوزيعية والاغتراب الوظيفي بالكلية محل الدراسة"

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F): One Way Anova كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 5: اختبار التباين الأحادي بين متوسطات بعد العدالة التوزيعية والاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	,415	1	,415	2,038	4.149	,245 ^a	,060	,163 ^b
الخطأ	6,514	32	,204					
المجموع	6,929	33	/					

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيرات الدراسة والمثثلة في العدالة التوزيعية والاغتراب الوظيفي.

دور العدالة التنظيمية في الحد من الاغتراب الوظيفي- دراسة ميدانية، (ص: 1 - 11)

كما تشير النتائج كذلك إلى أن العدالة التوزيعية تساهم بما نسبته 0.6% فقط في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، أما النسبة الكبيرة المتبقية فترجع لعوامل أخرى لم ندم بدراستها. تشير نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة يساوي 0.163 (أكبر من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أكبر من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي رفض الفرضية الفرعية الأولى.

ب. الفرضية الفرعية الثانية: نصت هذه الفرضية على أنه: " توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة الاجرائية والاعتراب الوظيفي بالكلية محل الدراسة"

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F) One Way Anova كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول6: اختبار التباين الأحادي بين متوسطات بعد العدالة الاجرائية والاعتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	1,916	1	1,916	12,231	4.149	,526 ^a	,277	,001 ^b
الخطأ	5,013	32	,157					
المجموع	6,929	33	/					
نموذج الانحدار	الاعتراب الوظيفي = -0.325 العدالة الاجرائية + 3.271							

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيرات الدراسة والمثلة في العدالة الاجرائية والاعتراب الوظيفي. كما تشير النتائج كذلك إلى أن العدالة الاجرائية تساهم بما نسبته 27.7% في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، أما النسبة المتبقية فترجع لعوامل أخرى لم ندم بدراستها. تشير نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة يساوي 0.001 (أقل من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أقل من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية الفرعية الثانية.

بالنسبة لنتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر العدالة الاجرائية في الاعتراب الوظيفي، فيتبين لنا من الجدول كذلك أنه كلما زاد مستوى العدالة الاجرائية بوحدة واحدة انخفض مستوى الاعتراب الوظيفي بـ 32.5%، والنتائج المحصل عليها تشير إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين متغيري الدراسة. ت. الفرضية الفرعية الثالثة: نصت هذه الفرضية على أنه: " توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة التفاعلية والاعتراب الوظيفي بالكلية محل الدراسة"

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F) One Way Anova كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول7: اختبار التباين الأحادي بين متوسطات بعد العدالة التفاعلية والاعتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	2,235	1	2,235	15,242	4.149	,568 ^a	,323	,000 ^b
الخطأ	4,693	32	,147					
المجموع	6,929	33	/					
نموذج الانحدار	الاعتراب الوظيفي = -0.275 العدالة التفاعلية + 3.334							

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيرات الدراسة والمثلة في العدالة التفاعلية والاعتراب الوظيفي.

كما تشير النتائج كذلك إلى أن العدالة التفاعلية تساهم بما نسبته 32.3% في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، أما النسبة المتبقية فتجع لعوامل أخرى لم ندم بدراستها.

تشير نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 (أقل من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أقل من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

بالنسبة لنتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر العدالة التفاعلية في الاغتراب الوظيفي، فيبين لنا من الجدول كذلك أنه كلما زاد مستوى العدالة التفاعلية بوحدة واحدة وانخفض مستوى الاغتراب الوظيفي بـ 27.5%، والنتائج المحصل عليها تشير إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين متغيري الدراسة.

الخلاصة

هدفت هاته الدراسة إلى إبراز أثر العدالة التنظيمية في الحد من الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، وبعد الدراسة والتحليل توصلنا إلى جملة النتائج التالية:

- مستوى العدالة التنظيمية الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف متوسط، وجاءت أبعاد العدالة التنظيمية مرتبة كما يلي وفقاً لمتوسطها الحسابي: التفاعلية، الاجرائية وأخيراً التوزيعية؛

- مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به أفراد عينة الدراسة منخفض، وجاءت أبعاد الاغتراب الوظيفي مرتبة كمايلي: اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب الذاتي وأخيراً بعد الشعور بالعجز؛

- تساهم العدالة التنظيمية بمانسبته 31% في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به المستجوبين؛

- تساهم العدالة التوزيعية بمانسبته 0.6% في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؛

- تساهم العدالة الاجرائية بمانسبته 27.7% في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به المستجوبين؛

- تساهم العدالة التفاعلية بمانسبته 32.3% في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به أفراد عينة الدراسة.

وبناء على النتائج الموصل إليها نقتح التوصيات التالية:

- ضرورة توفير نظام داخلي يحدد الصلاحيات واجراءات التعامل، الثواب، العقاب، المكافآت وغيرها؛

- الحرص على تعزيز العدالة التوزيعية، وذلك من خلال الحرص على تطبيق سياسة الأجور والمكافآت بموضوعية وبما يتماشى والمهام المكلف بها الموظف داخل الجامعة؛

- تشجيع الرؤساء على تبني بيئة تنظيمية تحدد من مستوى الاغتراب الوظيفي للمرؤوسين من خلال توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة التنظيمية؛

- ضرورة مشاركة المرؤوسين لرؤسائهم في عمليات اتخاذ القرارات وإبداء رأيهم بخصوص مشكلات العمل؛

- الحرص على فهم سلوك الموظفين وتوفير احتياجاتهم بالشكل الذي يحقق أهدافهم وأهداف الجامعة.

المراجع

- Banai, M., Reisel, W., & Probst, T. (2004), **A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary**, journal of international Management, 10.
- Jassin Muaamel Hussaum .(2018) .**The impact of modern information systems on achieving organizational justice**, journal of university of Babylon for pure and Applied sciences.(10)26
- Kanungo, R. (1992), **Alienation an empowerment: Some ethical imperatives in business**, journal of Business Ethics, 11.
- Saal, F., & Moore, S. (1993). **Perception of promotional fairness and promotional candidates qualification**, journal of applied psychology, 78.

• أسامة عبد الكريم هزي. (2015)، **العدالة التنظيمية وأثرها في السلوكيات التنظيمية الاجتماعية الداعمة، دراسة ميدانية على شركات التأمين الخاصة ضمن محافظة دمشق في الجمهورية العربية السورية،** دكتوراه في إدارة الأعمال، سورية، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.

• خلف جمعة. (2011)، **أبعاد الاغتراب المؤسسي عند جماعات العمل، دراسة ميدانية في مصنعي ألبان الموصل و الأثاث الجاهز،** مجلة دراسات موصلية(33).

- عبد الله كاظم محمد، و مصطفى طه ياسين. (2017)، أثر غياب العدالة التنظيمية في انتشار ظاهرة الفساد الإداري، مجلة الاقتصادي الخليجي(34).
- عمر محمد درة. (2008)، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، القاهرة: جامعة عين شمس.
- كرين مصطفى خالد ناميدي. (2013)، أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك، مجلة تنمية الرافدين، 35(113).
- منصور بن زاهي. (2007)، الشعور بالغرابة الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة.
- نداء جواد العبيدي. (2012)، أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، 8(24).