

مبادئ العدالة التوزيعية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة
The Principles of Distributive Justice and its Impact on the Functional Alienation at Djelfa Vocational
Training and Learning Centers

حامدي جيلاني^{1*}، هزرشي طارق²

¹ طالب دكتوراه، محبر سياسات التنمية الريفية في المناطق السهلية بالجزائر، جامعة الجلفة (الجزائر)، (D.Hamdi@mail.univ-Djelfa.dz)
² محبر سياسات التنمية الريفية في المناطق السهلية بالجزائر، جامعة الجلفة (الجزائر)، (T.hazerchi@univ-Djelfa.dz)

تاريخ الاستلام: 2021/03/15؛ تاريخ القبول: 2022/01/26؛ تاريخ النشر: 2022/07/01

ملخص: تهدف هذه الدراسة لمعالجة أثر تطبيق مبادئ العدالة التوزيعية في الحد من الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة (الجزائر)، من خلال استخدام أداة الاستبانة، كأداة رئيسية لجمع البيانات، بإتباع الأسلوب الكمي الإحصائي التحليلي لاختبار الفرضيات بواسطة البرنامج الإحصائي spss في عملية تحليل (134) استبانة، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود إدراك ايجابي للموظفين لمبدئي الإسهام والحاجة دون مبدأ المساواة، مع عدم وجود فروق جوهرية في آراء الموظفين نحو الاغتراب الوظيفي، بغض النظر عن مستواهم التعليمي والوظيفي وجنسهم.
الكلمات المفتاح: عدالة توزيعية، مبدأ الإسهام، مبدأ المساواة، مبدأ الحاجة، اغتراب وظيفي، مراكز التكوين المهني والتمهين.

تصنيف JEL: J53، J83.

Abstract: The aim of this study was to address the impact of the application of distribution justice rules in reducing the functional alienation, of staff from the Professional Training and Learning Centres of the State of Djelfa (Algeria), using the resolution tool as a key tool to collect data using the quantitative method of statistical analysis of hypotheses by the statistical program spss in the analysis process (134) questionnaires. The study achieved a set of results; the most important is a positive awareness of the rules of co-education and not an equal staff without substantial differences in the opinions of employees towards functional alienation regardless of their level of training. Education and their gender.

Keywords: Distributional Justice, Contribution Rule, Equality Rule, Need Rule, The Professional Training And Learning Centers.

Jel Classification Codes : J53, J83.

I - تمهيد :

أثبتت الدراسات أن نجاح المنظمة مرهون بتوفير العدالة بين الموظفين، وذلك من خلال توزيع المكافآت بصورة عادلة، ومنحهم امتيازات مقارنة لامتيازات المنظمات الأخرى، والاهتمام بمصالحهم وتوفير ظروف عمل عادلة لهم، مما يؤدي هذا الأمر إلى تقوية المشاعر الإيجابية لدى الموظفين تجاه المنظمة، ويزيد من ولائهم لها، بالإضافة إلى زيادة حرصهم على بذل أقصى جهد في سبيل نجاح المنظمة واستمراريتها.

ففي ظل غياب العدالة يؤثر ذلك على مستوى أداء الأفراد والتزامهم التنظيمي، الى جانب أثاره السلبية على صحة الأفراد العاملين، فضلا عن اتخاذ الأفراد سلوكيات سلبية تجاه المنظمة التي يعملون لديها ومن بين هذه السلوكيات الاغتراب الوظيفي، بصورها وملاحمها المتعددة تصيب الموظفين في المؤسسات لتدل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية تهدد نجاحها وتميزها.

إشكالية الدراسة:

تتلور مشكلة الدراسة في كون الإدارة الحديثة تعاني من تفشي بعض الظواهر السلبية، من بينها ظاهرة الاغتراب الوظيفي، التي ترتبط بانفصال الفرد العامل عن عمله، وتنامي لديه فكرة النية في ترك العمل، ما يجعله غير قادر على الانتماء والمشاركة في بناء المنظمة. ويرجع سبب ذلك الى شعور الفرد العامل بعدم العدالة داخل محيط العمل، كون آلية التوزيع التي تستخدمها الإدارة لنظام المكافآت والحوافز لا تتلاءم مع الجهد المبذول من طرفه، مع تباين إدراك العاملين لمستوى العدالة التوزيعية لأن العدالة تعد أحد مرتكزات المنظمة للمحافظة على مواردها البشرية المرتبطة بإدراكهم لحماية حقوقهم ومصالحهم من خلال عدالة التوزيع باعتبارها أحد المصادر الأساسية للعدالة التنظيمية.

ولتأطير مشكلة الدراسة وفق المنهج العلمي، يمكن صياغتها من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير العدالة التوزيعية في الحد من تنامي ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة؟

وتنضوي ضمن هذا التساؤل، جملة من التساؤلات الفرعية المتمثلة فيما يلي:

- ما مستوى ممارسة العدالة التوزيعية لدى العاملين في مراكز التكوين المهني والتمهين محل الدراسة؟
- ما مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في مراكز التكوين المهني والتمهين محل الدراسة؟
- ما مدى تأثير إدراك العاملين للعدالة التوزيعية في الحد من الشعور بالاغتراب الوظيفي في مراكز التكوين المهني والتمهين محل الدراسة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف تشكل خيارات تفضيلية أكاديمية والمتمثلة فيما يلي:

- التعرف على مدى اعتماد مراكز التكوين المهني والتمهين على معايير واضحة في تحقيق العدالة التوزيعية.
- التعرف على مدى وجود شعور بالاغتراب وظيفي لدى العاملين في مراكز التكوين المهني والتمهين.
- التعرف على مدى وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والاغتراب الوظيفي للموظفين في مراكز التكوين المهني والتمهين.

أهمية الدراسة:

- تكتسب هذه الدراسة من أهمية المتغيرين المبحوثين العدالة التوزيعية والاغتراب الوظيفي، نظرا لحداثة الموضوع وندرته، وخاصة فيما تعلق بعلاقة العدالة التوزيعية مع الاغتراب الوظيفي.
- تكمن في تزويد المسؤولين القائمين على إدارة مراكز التكوين المهني والتمهين بإسهامات معرفية حول واقع إدراك العاملين لمستوى العدالة التوزيعية وكذا في الحد من الاغتراب الوظيفي، من خلال رصد واقع الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في هذه المراكز، وتأثير عدم إدراك العدالة سلباً على الاغتراب الوظيفي.
- تمهد هذه الدراسة الطريق للباحثين والمهتمين بدراسة الظواهر التنظيمية بالمؤسسات والإدارات العمومية ولدراسات مستقبلية أخرى، في ظل نتائجها وتوصياتها.

حدود الدراسة:

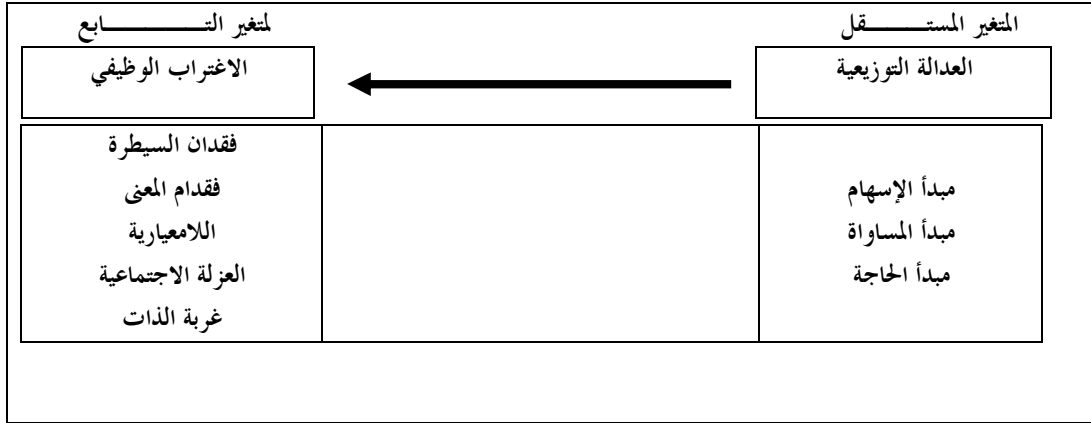
- الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على قياس مبادئ العدالة التوزيعية وأثره على الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني.
- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بالجلفة.

- الحدود المكانية: مراكز التكوين المهني والتمهين بالجلفة.
- الحدود الزمنية: جرت الدراسة في الفترة الممتدة ما بين شهر أكتوبر 2019 إلى غاية شهر جانفي 2020.

أنموذج الدراسة:

بغرض تحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم النموذج الافتراضي المبين في الشكل (1)، ويوضح النموذج الى وجود نوعين من المتغيرات وهما: العدالة التوزيعية تمثل المتغير المستقل وتشتمل على ثلاثة مبادئ (الإسهام والمساواة والحاجة) والاعتراب الوظيفي يمثل المتغير التابع ويشمل خمسة أبعاد (فقدان السيطرة، وفقدان المعنى، اللامعيارية، والعزلة الاجتماعية، وغربة الذات).

شكل رقم (1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان

فرضيات الدراسة:

- بغية الحصول على إجابات مناسبة للسؤال المطروحة، تصبو الدراسة الى اختبار صحة الفرضيات الآتية:
- الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد ممارسة للعدالة التوزيعية في الاعتراب الوظيفي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في مراكز التكوين المهني والتمهين محل الدراسة.
 - الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد دلالة معنوية في مستوى إدراك الإعتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجللفة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمبادئ العدالة التوزيعية على الاعتراب الوظيفي في مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجللفة.

منهجية الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في تناولنا موضوع الدراسة، فالمنهج الوصفي يستخدم لاستعراض الأطر النظرية لمتغيرات الدراسة، بينما يساعد المنهج التحليلي في شرح طبيعة العلاقات الارتباطية بين مختلف أبعادها.

1.I- الإطار النظري لمتغيري الدراسة :

1.1.I- مفهوم العدالة التوزيعية :

تعتبر العدالة التوزيعية أحد الأبعاد الرئيسية لمفهوم العدالة التنظيمية، كما أنها أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام كبير في مجال الدراسات والأبحاث العلمية بعد أن أصبح المورد البشري من أهم الأصول في المنظمات، وينظر إليها أيضا كأحد المتغيرات المهمة والمؤثرة في العمليات الإدارية، فهي ذات علاقة بكفاءة الأداء الوظيفي، كونها تساهم في تعزيز ثقة الموظفين في منظماتهم، وتأثيرها على عملية تحقيق أهداف المنظمة وأعضائها بصورة واقعية ومميزة وفعالة، وهذا يكفل إشاعة مناخ تنظيمي إيجابي. ومن هذا المنطلق سوف نتناول بالشرح والتفصيل عدة نقاط تدرج ضمن عملية رسم صورة توضيحية لمفهوم العدالة التوزيعية.

1.1.1.I تعريف العدالة التوزيعية :

تعرف العدالة التوزيعية من عدة جوانب نتناولها على النحو التالي:

- أوضح¹ على أنها تعني " إدراك العدالة فيما يتعلق بالعوائد والأرباح، وتشمل جوانب عدة كالمساواة، وتكافؤ الفرص والعدالة في إشباع الحاجات "
 - وحسب² فهي تركز على "إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة من المنظمة.
 - ويعني³ بها³ عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف من المنظمة والمتعلقة بعدالة توزيع المكافآت "
 - من خلال عرض التعريفات السابقة يمكن استخلاص التعريف الإجرائي التالي:
 - " أن عدالة التوزيع هي مدى إحساس الفرد بعدالة توزيع نواتج مخرجات المنظمة، نظير جهده المبذول في العمل "
 - وترتكز العدالة التوزيعية على أحد مبادئ التوزيع الآتية:⁴ نقلا عن⁵
 - الإسهام: أي توزيع الموارد وفقا لنسبة مساهمة الفرد (أدائه).
 - المساواة: أي توزيع الموارد بشكل متساو على الأفراد بغض النظر عن مساهمتهم.
 - الحاجة: أي توزيع الموارد وفقا لحاجة الشخص، بغض النظر عن مساهمته.
 - لقد توصلت الدراسات العلمية الحديثة أن الأفراد يفضلون طريقة توزيع الموارد وفقا لمبدأ الإسهام، عندما تكون علاقتهم رسمية مع الآخرين، ويفضلون مبدأ المساواة أو الحاجة في العلاقات الحميمة.
 - فيما يرى بعض الباحثين أن هناك ثلاث مجموعات تحدد مدى حساسية الأفراد للعدالة وتقسم كالآتي:
 - **المؤثرون أو المعطأون:** وهم مجموعة من الأفراد يفضلون الحصول على دخل أقل مما يستحقون.
 - **الوسطيون أو المساوون:** هم مجموعة من الأفراد يفضلون أن يتساوى معدل العدالة عندهم مع معدلات العدالة عند الآخرين.
 - **الذاتيون أو الانانيون:** وهم مجموعة من الأفراد لا يرضون إلا في حالة كون معدل العدالة في صالحهم⁶.
- 2.1.1.I أهمية العدالة التوزيعية :**

- تتضح أهمية العدالة التنظيمية في حقل الإدارة العامة وأيضاً في حقل إدارة الأعمال، من خلال الآثار التي يتركها عدم تطبيق العدالة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، وتبرز الأهمية في العناصر التالية:
- أن العدالة التوزيعية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة، وهي تعتبر في هذا الجانب بعداً هاماً من الأبعاد التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي، والعائد المادي المعمول به في المنظمة⁷.
 - أن العدالة التوزيعية تعمل على إعادة توزيع الدخل بين أفراد المنظمة حسب طبيعة العمل والخبرة والاقدمية المكتسبة، مما يؤدي الى ارتفاع مستوى دخل الفرد العام الحقيقي وتطور المنظمة.
 - تعتبر أداة مهمة وفعالة في زيادة الاستثمار، وقدرته الإنتاجية التي تقود الى زيادة وتسريع وتيرة النمو⁸.
 - أن العدالة التوزيعية تعد شكلاً من أشكال العدالة التنظيمية التي تركز على إيمان الناس بأنهم تلقوا المبالغ العادلة أي مبالغ النتائج المتعلقة بالعمل⁹.

2.1.I - مفهوم الاغتراب الوظيفي :

يعد الاغتراب الوظيفي ظاهرة سلوكية سلبية تعنى بالعلاقة القائمة بين الفرد والمنظمة التي يعمل لديها، إذ يعتبر مؤشراً خطيراً لإرهاصات أزمة حقيقة تؤدي بالمنظمة إلى الانحدار والفسل، وهذا راجع لشعور العاملين بأن المنظمة لم تعد المكان المناسب لهم، وغالبا ما يكون الاغتراب الوظيفي سببا في نهاية العلاقة الوظيفية. وهنا سنحاول في هذه الدراسة التطرق بالشرح والتفصيل إلى أبعاد ومعاني الاغتراب الوظيفي، بعد أن نكون قد عرجنا إلى مفهومه.

1.2.1.I تعريف الاغتراب :

نجد في اللغة العربية استخدامات عديدة لمصطلح الاغتراب خاصة في الجوانب المتعلقة بالانفصال وغربة النفس، ومن خلال مراجعة بعض مناجد اللغة العربية، تبين لنا أن الاغتراب يعني: التباعد، الزوج، الاختفاء، وهي تتفق على أنها حالة شعورية يمر بها الفرد نتيجة تغيير المكان الذي يعيش فيه¹⁰.

أما ما يقابل مصطلح الاغتراب في اللغة الإنجليزية نجد كلمة **Alienation** والمشتقة من الكلمة اللاتينية **Alienlo** وتعني الانتزاع او الازالة¹¹.

وقد أورد العديد من الباحثين الاغتراب على عدة معاني نوجزها على النحو التالي:

- **المعنى القانوني:** يدل على تحويل ملكية شيء ما إلى شخص آخر¹².

- **المعنى الاقتصادي:** ينضوي على ثلاثة معان رئيسية كلها مشتقة من مفهوم غريب الذي يعني المختلف والدخيل وهو يشير إلى نوع من النقل والتحويل الاقتصادي للملكية¹³.
- **المعنى الاجتماعي:** هو شعور الفرد بالانفصال عن مجتمعه، وانعكاس حالته نتيجة العزل الاجتماعي بسبب خروجه عن المألوف¹⁴.
- **المعنى النفسي:** ويعني الاضطراب في الشخصية مما يؤثر في صور وأشكال السلوك الاجتماعي للفرد¹⁵.
- **المعنى الديني:** يتعلق بانفصال الإنسان عن خالقه أي ارتكاب المعاصي¹⁶.

2.2.1.I تعريف الاغتراب الوظيفي :

للاغتراب الوظيفي عدة تعريفات في مجال الفكر الإداري وعلم النفس، إلا أنه لا يوجد تعريف واحد موحد له، الأمر الذي يجعلنا نتناوله من خلال عرض عدة تعريفات للباحثين في هذا المجال وهي كالآتي:

- يعرفه¹⁷ بأنه " حالة نفسية وشعور داخلي بعدم الانتماء في مكان العمل مما يترتب عليه شعور عدم الانسجام مع بيئة العمل"¹⁸

- يعرف (Kanungo,1992) الاغتراب الوظيفي بأنه " شعور الفرد بالعزلة والضياع والوحدة، وعدم الانتماء، وفقدان الثقة، والإحساس بالقلق والعدوان، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والمعاناة من الضغوط النفسية"¹⁹

- يرى (Vandenberg , 2002) بأنه " ضعف العلاقة بين الفرد ووظيفته، ومستوى الاندماج فكرياً أو نفسياً أو مهنياً "

- ويعرفه (Gregory Lee Carter,2014) أن الاغتراب الوظيفي " هو حالة انعزال الشخص عن النشاط أو المجموعة التي ينتمي إليها أو أي مجموعة أخرى يشارك فيها "²⁰.

بناء على ما سبق ذكره من التعريفات، يمكن استنباط التعريف الإجرائي الآتي:

يعرف الاغتراب الوظيفي بأنه " شعور الفرد بحالة نفسية تؤثر على أدائه تجاه المنظمة التي ينتمي إليها، وذلك لغياب التوافق النفسي والوظيفي في محيط عمله "

3.2.1.I أبعاد الاغتراب الوظيفي :

من خلال البحث والتقصي في البحوث والدراسات السابقة، تبين اتفاق أغلب المفكرين في اعتماد الأبعاد الخمسة التي أشار إليها والتي سيتم اعتمادها لأغراض الدراسة الحالية وهي:

- **فقدان السيطرة:** ويقصد به عدم سيطرة الفرد في المنظمة التي يعمل بها حيث أن سلوكه لن يحقق النتائج المرجوة منه، فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته²¹.
- **فقدان المعنى:** ويراد به افتقار الفرد إلى موجه لسلوكه واعتقاده، مما يؤدي به إلى فقدان الحد الأدنى من الوضوح لاتخاذ القرار المناسب²²
- **اللامعيارية:** يعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة لإنجاز الأهداف المرجوة، مما يؤدي إلى تفكك محيط عمل الفرد²³.
- **العزلة الاجتماعية:** يشير إلى إحساس الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع مما يترتب عليه شعور بعدم الانتماء للمجتمع²⁴
- **غرابة الذات:** يقصد به إحساس الفرد بتباعده عن ذاته، لعدم قدرته على إيجاد الأنشطة المتكافئة ذاتياً²⁵.

وعلى ضوء ما سبق ذكره نلاحظ أن الأبعاد التي أوردتها (سيمان) والمتعلقة بالاغتراب الوظيفي لها تأثير سلبي على أداء العاملين، مما تؤثر على القيام بأعمالهم الموكلة إليهم كما تعيق ازدهار ورفي المنظمة ومكانتها.

3.1.I- الدراسات السابقة :

1.3.1.I الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية التوزيعية :

تناولت الدراسات العربية والأجنبية موضوع العدالة التنظيمية، حيث القت الضوء على واقع ودور العدالة التنظيمية، وعلى ضوء مراجعتنا لهذه الدراسات وجدنا أن هناك بعض من الدراسات التي بحثت في موضوع العدالة التوزيعية وستتطرق إلى هذه الدراسات التي تعد الأقرب إلى مجال الدراسة الحالية كمايلي:

- دراسة (خديجة علي مهدي، أريج عبد الرحمن الشماسي، 2017):

بعنوان "أثر مكونات العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمراكز الرعاية الصحية الأولية في محافظة جدة"

هدفت الدراسة على التعرف على أثر مكونات العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي بين موظفي مراكز الرعاية الصحية الأولية في محافظة جدة من خلال البحث على العلاقة ما بين العوامل الديموغرافية وشعور الافراد العاملين بالاحتراق الوظيفي، وقد استخدمت لهذا الغرض

المنهج الوصفي التحليلي مستخدمة اداة الاستبانة، وتوصلت إلى النتائج التالية هناك تأثير لكل من عدالة الإجراءات وعدالة التوزيعات والتعاملات على الاحترق الوظيفي (علاقة عكسية).

– دراسة (fernandez and castillo, 2017):

هدفت الدراسة إلى تحديد ابعاد العدالة التنظيمية ورضا الطلبة مستخدمة بذلك المنهج الوصفي التحليلي واداة الاستبانة، ومن اهم نتائجها وجود علاقة إيجابية بين العدالة (التوزيعية، الإعلامية، الشخصية) ورضا الطلبة بالجامعة بينما لا توجد علاقة بين كل من العدالة الإجرائية ورضا الطلبة.

– دراسة (عبد الكريم، 2012):

بعنوان "أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية: دراسة ميدانية". هدفت الدراسة إلى تحليل أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي وفقا لآراء المديرين العاملين في الوزارات الأردنية، مستخدمة في ذلك المنهج الوصفي التحليلي وقد وضفت لذلك أداة الاستبانة وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن آراء المحوئين إزاء قواعد العدالة التوزيعية كانت متوسطة، كما أن كل من قاعدتي النوعية والمساواة جاءت بمستوى منخفض.

– دراسة (Guangling, 2010):

The study on Relation ship between employees senses of organizational justice and organizational citizen ship Behavior in private enterprises

"دراسة العلاقة بين إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية في القطاع الخاص"

هدفت الدراسة إلى اختبار فوج العلاقة بين إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية في القطاع الخاص وضفت الدراسة أداة الاستبانة، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي وتوصلت إلى: أن نتيجة الشعور بالعدالة التنظيمية له دور إيجابي على التنبؤ بالتمائل التنظيمي كونه متغير وسيط يعزز المواطن التنظيمية.

I.1.3.2 الدراسات المتعلقة بالاغتراب الوظيفي :

– دراسة (Dagli & Averbek, 2017): بعنوان "العلاقة بين الاغتراب التنظيمي وبعض المتغيرات"

"Investigting organizational Aliénation Behavior in terms of some variables "

هدفت الدراسة لاكتشاف تصور معلمي المدارس الابتدائية العامة بتركيا فيما يتعلق بسلوكيات الاغتراب التنظيمي وعلاقتها ببعض المتغيرات، واستخدم لهذا الغرض المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبانة ومن أهم نتائجها: أن الاغتراب لدى المعلمين القدامى كان أعلى منه لدى الجدد وكذلك عدم وجود فروق تعزى لتغير الحالة الاجتماعية وأن نسبة الاغتراب منخفضة بوزن نسبي 37.4%.

– دراسة (kosterelioglu&cetinkana, 2016):

بعنوان "العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاغتراب الوظيفي في المدارس الابتدائية"

"the relationship between quality of work life and work Alienation"

هدفت الدراسة لبحث العلاقة بين جودة الحياة والاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في مقاطعة بولو التركية كما اعتمدت الدراسة أربعة ابعاد للاغتراب متمثلة في (العجز، واللامعنى، والعزلة، والاغتراب في المدرسة وكانت اهم نتائجها ان نسبة الاغتراب قليلة بوزن نسبي 40%، كما حصل بعد الاغتراب على اعلى متوسط، ثم بعد انعدام القوة ثم بعد اللامعنى ثم العزلة.

– دراسة (Torulmaz, et al, 2015):

بعنوان "العلاقة بين مهنية المعلمين والاغتراب الوظيفي"

"Therelationship between teachers Occupational professionalism and organizational alienation"

هدفت الدراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين مهنية والاحتراف لدى المعلمين وعلاقته بالاغتراب الوظيفي في المدارس التركية مستخدمة بذلك المنهج المسحي واعتمدت الدراسة على عدة متغيرات هي (الجنس، نوع المدرسة، الخبرة، سنوات الخدمة)، واستخدمت الاستبانة لقياس الاغتراب على أربعة ابعاد (اللاقدرة واللامعنى والعزلة والاغتراب عن المدرسة)، ومن أهم النتائج المستوحاة منها، ان ابعاد الاغتراب رتبت بأوزان نسبية كالآتي: الاغتراب عن المدرسة ثم العجز ثم العزلة ثم اللامعنى)، وان نسبة الاغتراب كانت لدى الذكور اعلى من الاناث لدى المعلمين.

I.1.3.3 التعقيب على الدراسات السابقة :

تنوعت الدراسات السابقة من دراسات عربية واجنبية وجميعها تناولت متغيرات الدراسة الحالية من زوايا مختلفة ومتعددة، حيث أن اغلبية الدراسات السابقة إستخدمت المنهج الوصفي التحليلي باعتباره منهجا علميا يقوم على وصف الحالة وصفا دقيقا ويعبر عنها كميا وكيفيا

وقد لاحظ الباحثان استخدام معظم الدراسات لهذا المنهج باستثناء دراسة (Dagli & Averbek, 2017) ودراسة (Torulmaz, et al, 2015) التي استخدمتا منهج المسح بطريقة العينة، وعليه تم تحديد مجال الدراسة في بحث بعد أساسي من أبعاد العدالة التنظيمية متمثلاً في بعد العدالة التوزيعية ودراسة مدى تأثيرها في مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي، أملاً منا بالخروج بنتائج بحثية وعلمية حديثة.

II - الطريقة والأدوات :

II.1- عينة الدراسة :

تم إختيار عينة عشوائية تتألف من (134) موظف في مختلف المستويات الإدارية الثلاث (العليا، الوسطى، الدنيا) من مركز التكوين المهني والتمهين لولاية الجلفة، وتم توزيع استمارات الاستبانة بشكل عشوائي على أفراد العينة.

II.2- أداة الدراسة :

من خلال الاطلاع على الجانب النظري لأدبيات متغيري الدراسة (العدالة التوزيعية والاعتراب الوظيفي)، قمنا بتصميم استبانة لقياس تأثير مبادئ العدالة التوزيعية في الحد من الاعتراب الوظيفي.

وللتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، فقد تم اختبار فرضية العدم H_0 : لا تتبع البيانات التوزيع الطبيعي عند مستوى ثقة 95%، قاعدة القرار هي قبول الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أكبر من 5%، وباستخدام اختبار (K-S) للتوزيع الطبيعي، بين أن مستوى الدلالة المحسوبة يساوي (0.000)، مما يعني أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

II.3- صدق وثبات أداة الدراسة :

تم تحكيم الاستبانة من قبل محكمين من أساتذة ذوي الاختصاص في المجال، لغرض التأكد من مدى صدق محتوى الاستبانة، حيث وافق المحكمون على فقراتها بعد إجراء التعديلات التي قدمت من طرفهم، وقد تم استخراج معامل الثبات للأداة لمتغيرات الدراسة جميعها ولكل مبدأ من مبادئ الدراسة ولكافة فقرات الأداة، حيث معامل الثبات (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي بصيغته الكلية بلغت 0.878 وهو معدل جيد يوضح وجود درجة كبيرة من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وعليه يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة.

الجدول رقم (1): قيم معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ولمتغيراتها

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل الثبات Cronbach Alpha
العدالة التوزيعية	1-15	0.890
مبدأ الإسهام	1-5	0.836
مبدأ المساواة	6-10	0.873
مبدأ الحاجة	11-15	0.641
الاعتراب الوظيفي	16-40	0.921
الدراسة ككل	1-40	0.878

المصدر من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

III- النتائج ومناقشتها :

III.1- اختبار فرضيات الدراسة :

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد دلالة معنوية في مستوى إدراك ممارسة العدالة التوزيعية لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

للإجابة عن هذه الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات مقياس العدالة التوزيعية، ولأبعاد المقياس عامة، والجدول رقم (2) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس العدالة التوزيعية ومستوى الممارسة لكل بعد:

جدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس العدالة التوزيعية

رقم الفقرات	البعد	المتوسط لحسابي	الانحراف لمعياري	العينة الاحتمالية Sig	الدلالة	المستوى
5-1	مبدأ الإسهام	3.14	0.84	0.00	دال معنويا	متوسط
10-6	مبدأ المساواة	3.00	0.93	0.92	غير دال معنويا	متوسط

مرتفع	دال معنويا	0.00	0.56	3.78	مبدأ الحاجة	15-11
متوسط	دال معنويا	0.0	0.65	3.40	العدالة التوزيعية	15-1

المصدر من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

أظهرت نتائج الدراسة المبينة في الجدول (2) ، وجود دلالة معنوية في مستوى ممارسة العدالة التوزيعية لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.402) والانحراف المعياري ما قيمته (0.65) ، مما يعني ان درجة ممارسة العدالة التوزيعية لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين ، جاءت بمستوى متوسط ، وبما ان قيمة المستوى المعنوي (sig) اقل من (0.05) ، لذا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة الآتية : وجود مستوى ذو دلالة إحصائية بقيمة (0.000) لممارسة العدالة التوزيعية لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين لولاية الجلفة .

كما حاز بعد (مبدأ الحاجة) على المرتبة الأولى بمستوى مرتفع وبلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد ما قيمته (3.78) وانحراف معياري قدره (0.56) ، بينما ظفر بعد (مبدأ الإسهام) على المرتبة الثانية بمستوى متوسط وبلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد ما قيمته (3.41) وانحراف معياري قدره (0.84) ، كما حاز بعد (مبدأ المساواة) على المرتبة الثالثة بمستوى متوسط وبلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد ما قيمته (3.00) وانحراف معياري قدره (0.93) .

- الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد دلالة معنوية في مستوى إدراك الإغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) .

للإجابة عن هذه الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات مقياس الإغتراب الوظيفي، ولأبعاد المقياس عامة، والجدول رقم (3) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس الإغتراب الوظيفي والمستوى لكل بعد:

جدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الإغتراب الوظيفي

رقم الفقرات	البعد	المتوسط حسابي	الانحراف لمعياري	العينة الاحتمالية Sig	الدلالة	المستوى
5-1	فقدان السيطرة	2.85	0.675	0.00	دال معنويا	منخفض
10-6	فقدان المعنى	2.44	0.770	0.00	دال معنويا	منخفض
15-11	اللامعيارية	2.91	0.745	0.00	دال معنويا	منخفض
20-16	العزلة الاجتماعية	2.42	0.819	0.00	دال معنويا	منخفض
25-21	غربة الذات	2.49	0.922	0.00	دال معنويا	منخفض
25-1	الإغتراب الوظيفي	2.63	0.635	0.00	دال معنويا	منخفض

المصدر من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

أظهرت نتائج الدراسة المبينة في الجدول (3) ، وجود دلالة معنوية في مستوى إدراك الإغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.63) والانحراف المعياري ما قيمته (0.635) ، مما يعني ان مستوى إدراك الإغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين ، جاءت بمستوى منخفض ، وبما ان قيمة المستوى المعنوي (sig) اقل من (0.05) ، لذا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة الآتية : وجود مستوى ذو دلالة إحصائية بقيمة (0.000) لإدراك الإغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين لولاية الجلفة .

كما حاز بعد (اللامعيارية) على المرتبة الأولى بمستوى منخفض وبلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد ما قيمته (2.91) وانحراف معياري قدره (0.745) ، بينما ظفر بعد (فقدان السيطرة) على المرتبة الثانية بمستوى منخفض وبلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد ما قيمته (2.85) وانحراف معياري قدره (0.675) ، بينما حازت الأبعاد المتبقية بمتوسطات متقاربة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين قيمة (2.49) و(2.42) والتي جاءت بمستوى منخفض .

- الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمبادئ العدالة التوزيعية على الإغتراب الوظيفي في مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة .

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون واختبار تحليل الانحدار البسيط والمتعدد للتحقق من وجود أثر مبادئ العدالة التوزيعية على الإغتراب الوظيفي، والجدول رقم (3) والجدول رقم (4) يوضحان نتائج الاختبار .

الجدول رقم (3): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط، لاختبار اثر مبادئ العدالة التوزيعية على الاغتراب الوظيفي

مستوى الدلالة	T المحسوبة B	B الميل	Sig tB	المحسوبة (F)	Sig (F)	R ²	R	الحد الثابت α	النموذج
دال معنويا عند 0.10	*1.92	-0.125	0.057	0.057	3.695	-0.027	-0.165	3.05	اثر مبدأ الإسهام على الاغتراب الوظيفي
غير دال معنويا	0.536	0.032	0.593	0.593	2.88	0.002	0.047	2.53	اثر مبدأ المساواة على الاغتراب الوظيفي
دال معنويا عند 0.05	*2.144	-0.207	0.034	0.034	4.595	0.0034	-0.183	3.408	اثر مبدأ الحاجة على الاغتراب الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يوضح الجدول رقم (3) نتائج الفرضيات الفرعية التالية:

1-الفرضية الفرعية الأولى: اثر مبدأ الإسهام على الاغتراب الوظيفي، حيث أظهرت النتائج وجود اثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ الإسهام على الاغتراب الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط ($R=-0.165$) ومعامل التحديد ($R^2=0.027$) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.10$) وبما إن قيمة المستوى المعنوي (Sig) اقل من ($\alpha \leq 0.10$)، لذا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التالية : يوجد اثر ذو دلالة معنوية (0.057) لمبدأ الإسهام على الاغتراب الوظيفي ، وهذا ما نعبر عنه بمعادلة الانحدار البسيط كالتالي :

$$y1 = \alpha + B.x1+ei$$

$$Y= 3.05-0.125.x$$

حيث أن α ثابت معادلة الانحدار، و $y1$: الاغتراب الوظيفي ، و B : معامل الانحدار لكل متغير، و ei متغير عشوائي أو عوامل أخرى ، و $x1$: مبدأ الإسهام .

2-الفرضية الفرعية الثانية: أثر مبدأ المساواة على الاغتراب الوظيفي، حيث أظهرت النتائج، وجود اثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المساواة على الاغتراب الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط ($R = 0.047$) ومعامل تحديد ($R^2=0.002$) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة، وبما أن قيمة المستوى المعنوي (Sig) اكبر من ($\alpha \leq 0.10$) وعليه نقبل فرضية العدم كالتالي:

3-الفرضية الفرعية الثالثة: اثر مبدأ الحاجة على الاغتراب الوظيفي حيث أظهرت النتائج وجود اثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ الحاجة على الاغتراب الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط ($R= -0.183$) ومعامل تحديد ($R^2=0.034$) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبما أن قيمة المستوى المعنوي Sig اقل من ($\alpha \leq 0.05$) ، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التالية :

- يوجد اثر ذو دلالة معنوية (0.034) لمبدأ الحاجة على الاغتراب الوظيفي، والتي نعبر عنها بمعادلة الانحدار البسيط التالية:

$$y1 = \alpha + B.x3+ ei$$

$$y = 3.408-0.207x$$

حيث أن α : ثابت معادلة الانحدار، و $y1$: الاغتراب الوظيفي ، و B : معامل الانحدار لكل متغير ، و ei متغير عشوائي أو عوامل أخرى ، و $x3$ مبدأ الحاجة .

جدول رقم (4) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير مبادئ العدالة التوزيعية على الاغتراب الوظيفي

B	R ²	القيمة المحسوبة F	القيمة الاحتمالية F	القيمة المحسوبة T	القيمة الاحتمالية T	A	أبعاد العدالة التوزيعية
				9.522	0.000	3.448	الحد الثابت
-0.256	0.088	4.178	0.007	2.205	0.029	-0.194	مبدأ الإسهام
0.288				2.609	0.010	0.196	مبدأ المساواة
-0.176				1.763	0.080*	-0.198	مبدأ الحاجة

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.10$)

من خلال تحليل نتائج الجدول رقم (4)، تبين وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة مبادئ العدالة التوزيعية، والمتغير التابع الاغتراب الوظيفي، استنادا على قيمة "T" المحسوبة لكل منهم على النحو التالي:

- مبدأ الإسهام ، إذ بلغت قيمة "T" المحسوبة (T=2.205) بمستوى دلالة (0.029) ، ومبدأ المساواة تشير قيمة "T" المحسوبة الى (T=2.609). بمستوى دلالة (0.010) وبلغت مبدأ الحاجة عندها قيمة "T" المحسوبة (T=1.763) بمستوى دلالة (0.080) كما تشير قيمة معامل التحديد R2=0.088 أي ما قيمته 8.8% من الاغتراب الوظيفي ، تحدها مبادئ العدالة التوزيعية كما بلغت قيمة F المحسوبة F=4.178 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وبما أن قيمة المستوى المعنوي F الاحتمالية أقل من (0.05)، لذا نرفض فرضية العدم ، ونقبل الفرضية البديلة التالية : -يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.007 لمبادئ العدالة التوزيعية على الاغتراب الوظيفي.

IV- الخلاصة :

ومن خلال الدراسة التطبيقية تم إستنتاج العناصر التالية:

- قد تبين وجود مستوى متوسط لممارسة العدالة التوزيعية لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة، حيث توصلنا الى نتائج مفادها وجود مستوى دلالة معنوية لمبديتي الحاجة والإسهام فقط، دون مبدأ المساواة، مما يلاحظ وجود إدراك ايجابي للموظفين بوجود مبدأ الحاجة والإسهام، مقارنة بمبدأ المساواة، حيث يرى الموظفون أن رضاهم الوظيفي لا يتأثر بمبديتي الإسهام والحاجة واقتصاره على مبدأ المساواة فقط.
- قد تبين وجود مستوى منخفض لمستوى إدراك الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة، حيث توصلنا الى نتائج مفادها وجود مستوى دلالة معنوية، حيث حاز بعد (اللامعيارية) على المرتبة الأولى. بمستوى منخفض، بينما ظفر بعد (فقدان السيطرة) على المرتبة الثانية. بمستوى منخفض، بينما حازت الأبعاد المتبقية. بمتوسطات متقاربة والتي جاءت. بمستوى منخفض.
- أكدت جميع الفئات المستهدفة أن تطبيق مبدأ الإسهام يساهم في الحد من الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة.
- أكدت جميع الفئات المستهدفة أن تطبيق مبدأ المساواة لا يساهم في الحد من الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة.
- أكدت جميع الفئات المستهدفة أن تطبيق مبدأ الحاجة يساهم في الحد من الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة.

1.IV- التوصيات :

استنادا على ما تقدم من النتائج السالفة الذكر تم الوصول الى جملة من التوصيات التي نوجزها على النحو التالي:

- ضرورة الحرص على الموازنة بين الموظفين فيما يتعلق بتوزيع الواجبات والأعباء الوظيفية، بما يكفل شعور الموظفين بالعدالة اإزاء الوظائف المكلفين بتأديتها؛
- إيلاء عناية هامة للأسس والمعايير المتضمنة عملية الترقية، مع الأخذ بعين الاعتبار عند تطبيقها، مؤشرات الكفاءة والأداء؛
- تطبيق مبدأ العدالة بين الموظفين خاصة عند توزيع المهام الوظيفية والمسؤوليات، مع إبراز التعاملات الإنسانية في التعاملات التي تتسم بروح الزمالة عند توزيعها؛
- ضرورة تفعيل نظم الحوافز والمكافآت ومنح الامتيازات بشكل عادل عند تقسيم الأداء الوظيفي من فترة لأخرى، بما يحقق الموضوعية في هذه النظم، بالإضافة الى ترسيخ مبدأ التساوي في حصول جميع الموظفين على الحوافز بطبيعتها دون استثناء؛
- يجب تبني بيئة تنظيمية في هاته المراكز، التي تنمي إشاعة مناخ تنظيمي تسوده العدالة بين الموظفين. بمختلف مستوياتهم الوظيفية؛
- العمل على تتبع الحالات السلوكية للاغتراب الوظيفي وتشخيص حالاته، والعوامل المؤدية إليه، وضرورة توقعها قبل حدوثها والسعي في البحث عن سبل الحد منها حال ظهورها من قبل المسؤولين على هاته المراكز.

- الإحالات والمراجع:

¹ لؤي، محمد علي، (2018)، " اثر العدالة التنظيمية في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة ميدانية على بعض مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية"، مجلة الرافدين، المجلد (9)، العدد (2).

² Lee. H. R. (2003) **An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader Member Exchange and Job Satisfaction.** Organizational

Commitment and Turnover Intentions in the Lodging Industry. Unpublished Dissertation, Virginia Polytechnic Institute University, Blackburg, Virginia.

³ Williams, S., Ptre, R. and Zainuba. M. (2002), **Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment.** The Journal of Social Psychology, vol. 142, No, 1-33.

⁴ الخضري، عثمان، جاد الرب، هشام، (2019)، " دليل المقياس العربي للعدالة التنظيمية البنود والتعليمات، آفاق للنشر، جامعة الكويت.

⁵ Greenberg, J., & Wiethoff, C. (2001). **Organizational justice as proaction and reaction: Implications for research and application.** In R. Cropanzano (Ed.), Justice in the workplace II: From theory to practice, (pp 229-244). Hillsdale, NJ: Erlbaum

⁶ الغماري، علاء، (2015)، " عملية التحفيز وعلاقتها بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية - الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة " أطروحة دكتوراه، المدرسة العليا للتجارة، قسم ادارة الأعمال، جامعة منوبة، تونس.

⁷ أبو سمعان، محمد، ناصر، راشد، (2015)، "محددات العلاقة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير، في إدارة الأعمال - كلية التجارة - الجامعة الإسلامية - غزة.

⁸ حمدية، شاكر، مسلم، علاء، حسين، سعيد، (2016)، "تحليل بعض مؤشرات التنمية البشرية في إطار العدالة التوزيعية للعراق للمدة (2003-2013) بمجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22)، العدد (94).

⁹ Greenberg, Jerald (2005), **Organizational justice, Ethics, and corporate social responsibility. Managing Behavior in Organizations.** Fourth Edition, copyright by pearson Education .Inc. Published by prentice Hall

¹⁰ خالد، الحواس، (2018)، "المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية: دراسة ميدانية بولاية المسيلة"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم، علم النفس، الجزائر.

¹¹ هيم، مجيد محسن، (2019)، "اثر الانفتاح التلفزيوني على انتشار الاغتراب الثقافي بين شباب إقليم كردستان: دراسة ميدانية"، مجلة زانكوى سليمان، القسم (ب) للدراسات الإنسانية، العدد (59).

¹² شقير، صالح، محمد، سحر، (2016)، "تحول مفهوم الاغتراب ودلالاته"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (38) العدد (5).

¹³ القوزي، اريج، (2016) " أثر الثقافة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي: دراسة حالة - شركة سيريتل للاتصالات": رسالة ماجستير، إدارة الأعمال التخصص، الجامعة الافتراضية السورية.

¹⁴ الربيعي، حاكم، الحدراوي، حامد، (2013)، " اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي (دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في معمل اسمنت الكوفة). مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية العراق.

¹⁵ عبد المنعم، عفاف، (2010): الاغتراب النفسي، مظاهره ومحدداته بين النظرية والتطبيق، ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر.

¹⁶ سهير، الجادر، علاء، العاملي، (2016)، " دور حياة العمل في الاغتراب التنظيمي"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22) العدد (94).

¹⁷ نفس المرجع السابق.

¹⁸ نفس المرجع السابق، ص: 267.

¹⁹ Rabindra Nath, kanungo, (1992), **Alienation and empowerment :some ethical imperatives in business,** journal of business ethics, vol. 11.

²⁰ Gregory lee Carter (2014) " **Aliention in capitalism: red is covering fulfillment**", university of NEW Tampshiresholars repository

²¹ حوالة، سهير، جستنينة، ندى، (2019)، " واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض"، العلوم التربوية ج(1)، ع(1).

²² الربيعي، مرجع سبق ذكره.

²³ العزاوي، شفاء، أثير، السوداني، (2012)، " تأثير تطوير وصيانة الموارد البشرية في تقليل ظاهرة الاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من مديري الشركة العامة للضمانات التعدينية والعزل المائي"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية.

²⁴ السلطاني، عظيمة عباس، (2014)، "الذكاء الوجداني لعمداء بعض الكليات وعلاقته بدرجة شعور الأساتذة بالاغتراب في محيط عملهم" مجلة كلية التربية الرياضية للبنات، المجلد (13)، العدد (1).

²⁵ ثاميدي، كرين مصطفى، خالد، (2013)، " اثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لأراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك"، مجلة تنمية الرافدين، المجلد (35)، العدد (113).

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

حامدي جيلاني، هزرشي طارق (2022)، مبادئ العدالة التوزيعية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الجلفة، مجلة المؤسسة، المجلد 11 (العدد 01)، الجزائر: جامعة الجزائر-3، ص.ص 75-86.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.
مجلة المؤسسة مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.
Entreprise Review is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.