

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر

دراسة ميدانية

Dimensions of organizational justice and its impact on
professional mobility towards the public sector in Algeria

خرموش مراد رمزي

جامعة محمد خيضر.بسكرة mouradkhermouche@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/12/09 تاريخ القبول: 2023/01/18 تاريخ النشر: 2023/03/05

ملخص : تسعى هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة لدى عينة من العاملين في بعض المؤسسات الصناعية الجزائرية التابعة للقطاع الخاص على حراكهم المهني اتجاه القطاع العام، توصلنا من خلال الدراسة إلى أن :

- إحساس وشعور العاملين بعدالة التعاملات كان أعلى من إحساسهم بكل من عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات على الترتيب. كما أن مستوى شعور وإدراك العاملين لعدالة التوزيع منخفض بسبب عدم رضاهم عن مستويات الأجر الشهري والحوافز المالية مع الجهود المبذولة في العمل، بالإضافة إلى عدم إحساسهم بموضوعية عبء العمل المحدد لهم.

- مستوى شعور وإدراك العاملين لعدالة الإجراءات منخفض بسبب عدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تخص العمل وحتى التي تخص مستقبلهم الوظيفي .

- يعكس الترتيب السابق لإدراك العاملين وشعورهم بأبعاد العدالة التنظيمية إلى أن المستوى الكلي للعدالة في عينة الدراسة هو مزيج للتفاعل بين الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية.

- يرتبط حراك العاملين باتجاه القطاع العام وتخليهم عن العمل
بالقطاع الصناعي الخاص ارتباطا وثيقا بمستوى شعورهم وإدراكهم
للعدالة التنظيمية بأبعادها داخل مؤسساتهم .
الكلمات المفتاحية : العدالة التنظيمية، الحراك المهني، العدالة التوزيعية،
العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات

Abstract : This study seeks to investigate the impact of organizational justice with its three dimensions on a sample of workers in some Algerian industrial establishments affiliated to the private sector on their professional mobility towards the public sector. Through the study, we found that: The workers' feeling of the transactional justice was higher than their feeling of the distributive justice and the procedural justice respectively. In addition, the level of workers' feeling and awareness of distributive justice is low because of their dissatisfaction with the monthly wages' levels and financial incentives with the efforts made at work. As well as their lack of the sense of the objectivity of the workload assigned to them. Furthermore, the level of workers' feeling and awareness of the procedural justice is low due to their lack of participation in making decisions related to work and even future career. The previous arrangement of workers' awareness and their feeling about the dimensions of the organizational justice reflects that the overall level of justice in the study sample is a combination of the interaction between the three dimensions of the organizational justice. The mobility of workers towards the public sector and their abandonment of work in the private industrial sector is closely related to their level of feeling and awareness of organizational justice and its dimensions within their institutions.

Keywords: organizational justice, professional mobility, distributive justice, Procedural justice, transactional justice

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر

تمهيد:

إن جملة التحولات الحاصلة داخليا في الجزائر وعلى الصعيد العالمي عرضت المؤسسات الاقتصادية والصناعية لسلسلة من الأزمات، جعلتها أمام ضرورة تبني سياسات جديدة تحقق النمو والتطور في واقعها، هذه الظروف فرضت شروطا جديدة للتعامل، أصبحت بمثابة القواعد التي على كل مؤسسة أن تتقيد بها إذا أرادت أن يكتب لها النجاح، كالسعي الدائم إلى تحقيق الاستثمار البشري الفعال باعتباره دعامة أساسية للوصول إلى أهدافها.

أولا- إشكالية الدراسة :

على أنقاض الأفكار السابقة التي جعلت من الإنسان العامل، جزء كباقي الأجزاء الأخرى المكونة للهيكल التنظيمي للمؤسسات الصناعية، ظهر فكر موازي جعل من هذا الإنسان المحور الرئيسي لكل تحليلاته للعمل و مشاكل التنظيم، و انطلاقا من " أوليفر شيلدون " Oliver shildon الذي ذكر في كتابه " فلسفة الإدارة " عام 1923 " أن الإشكالية الرئيسية للصناعة هي تحديد التوازن الصحيح بين المخرجات المادية الإنتاجية و إنسانية الإنتاج "، حيث اعتبر " شيلدون " أن الصناعة هي عبارة عن مجموعة واحدة من الرجال و ليس مجموعة من الماكينات والعمليات التقنية. لهذا فقد اقترح " شيلدون " إتباع بعض القواعد التي قد تساهم في الرفع من معنويات العمال، من مساعدتهم في تصميم بيئة العمل الخاصة بهم، وتلقيمهم لوسائل تحقق لهم مستوى مرتفعا من المعيشة، و توفير الوقت الكافي لهم لتنميتهم الذاتية، و تأمينهم ضد البطالة غير الإرادية، إلى توفير روح المساواة في العلاقات بين الإدارة و العمال، و إشراكهم في أرباح التنظيم طبقا لإسهاماتهم.

ولقد أيدت هذا الاتجاه الأمريكية " ماري باركر فوليت " Mary Parker Follet التي ذكرت : " أن الرجل في عمله يعمل بنفس الدوافع والاحتياجات والرغبات التي

خرموش مراد رمزي

تدفعه في المجالات الأخرى"، وإحدى تلك الاحتياجات الحاجة لدرجة من التحكم في وضعه. بمعنى أن العامل هو الذي يقرر مصيره داخل التنظيم، كما كانت "ماري" تعتقد أن التنسيق هو جوهر الإدارة الجيدة أو الفاعلة، وليس التخويف (بن نوار، 2006، ص: 149).

أن مفهوم العدالة من أوسع المفاهيم الأساسية في فلسفة الأخلاق، السياسة والحقوق، بحيث أنها احتلت مكانة مرموقة في كتابات الفلاسفة والمفكرين منذ القديم، فهي ذلك المبدأ المثالي أو الطبيعي أو الوضعي الذي يحدد معنى الحق ويوجب احترامه وتطبيقه. كما أن العدالة التنظيمية بأبعادها من بين أهم محددات السلوك التنظيمي التي لقيت اهتماما من طرف الباحثين في ميادين علم الاجتماع، علم النفس الصناعي والتنظيمي، وإدارة الموارد البشرية باعتبارها حسب "Danis" و "Newstrom" تقوم على فرض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يستلمونها، وأيضا مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين. (العطوي، 2007، ص 03)

أما فيما يتعلق بالمؤسسة الصناعية كنظام مفتوح، فهي تعتمد على العناصر الموجودة في محيطها الخارجي بهيكله المختلفة، وكونها في علاقة مستمرة بالمحيط الخارجي يتطلب منها مراقبة ومتابعة مستمرة لهذا المحيط للتكيف معه، فهي قد تستطيع أن تتحكم ولو نسبيا في محيطها الداخلي إلا أن قدرتها على التحكم والتأثير في المحيط الخارجي هي قدرة محدودة للغاية، وعليه يتوجب عليها أن تبذل قصارى جهدها للاندماج معه والتقليل من آثاره السلبية، ووفقا لهذا يصبح التعامل مع الحراك في المحيط الخارجي بمثابة قاعدة أساسية لنجاح المؤسسات الصناعية، والقدرة على مسيرته مع الاستفادة القصوى من إيجابياته والتقليل من سلبياته، كالتعامل مع ظاهرة الحراك المهني باعتباره انتقال الأفراد العاملين

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر
من منصب عمل أو مركز عمل إلى منصب أو مركز عمل آخر ، بمعنى أنه ترك
وتخلي العامل عن عمله الحالي.فهو يغير وضعه المهني إما أفقيا أم عموديا في السلم
المهني ما يؤدي إلى تغير أسلوب حياته ومركزه الاجتماعي والاقتصادي.
نحاول من خلال دراستنا الحالية تسليط الضوء على ظاهرة الحراك المهني
للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، من خلال معرفة الأثر
الذي يمكن أن تتركه العدالة التنظيمية كمتغير يمكن لأبعاده الثلاثة (عدالة
التوزيع - عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات) أن يحيط بكل ما يمكن أن يفسر
ظاهرة الحراك المهني .

وفي ضوء هذا العرض فإن دراستنا ستنتقل من التساؤلات التالي :

1- التساؤل الرئيسي :

هل للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية،
عدالة التعاملات) أثر كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص
نحو القطاع العام ؟

2- التساؤلات الفرعية :

- هل للعدالة التوزيعية (عدالة توزيع المناصب، عدالة توزيع المهام، عدالة
الأجر والمكافآت، عدالة التعويضات..) أثر كبير في الحراك المهني للعاملين
من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام ؟
- هل للعدالة الإجرائية (المشاركة في اتخاذ القرار ومعارضته، طبيعة الرقابة
وأثرها، عدالة تقييم الأداء، عدالة استفادة من دورات تدريبية وتكوينية،
عدالة الترقية.) أثر كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي
الخاص نحو القطاع العام ؟

خرموش مراد رمزي

- هل للعدالة التعاملية (طبيعة جو العمل، المساواة والاحترام في التعامل، العمل بتفاني، طبيعة العقوبات..) أثر كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام ؟

ثانيا- أهداف الدراسة :

- هدف وصفي Descriptive: وهو وصف أثر كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية في انتشار ظاهرة الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام بالجزائر، من خلال التعرف على رؤية العاملين والتعرف على مفهومهم الحقيقي للعدالة التنظيمية وتشخيص الدور الذي لعبته في حراكهم المهني نحو القطاع العام من عدمه.
- هدف توجيهي Prescriptive: ويقصد به تقديم اقتراحات، توصيات واجتهادات في إطار المساهمة لإيجاد الحلول العلمية للمشكلات التي يبحث في وجودها وتطورها. أو على الأقل تحديد الأسلوب الأمثل لكيفية التعامل معها ومع من يعانها، كما نحاول التعرف على أهم الإجراءات والسبل التي تساعد المؤسسات على المحافظة على مواردها البشرية من أجل تعظيم المكاسب سواء بالنسبة للمؤسسات أو للعاملين.
- تتناول الدراسة موضوعا لا يزال بحاجة إلى مزيد الاهتمام والتقصي الأكاديمي بغرض معرفة شعور العاملين بالمستوى السائد من العدالة التنظيمية بأبعادها .
- المساهمة في نشر الوعي لدى العاملين بضرورة ترسيخ مفاهيم ومبادئ العدالة التنظيمية وأثرها في خلق استقرار وظيفي .

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر

أدبيات الدراسة :

أولا - مفهوم الحراك المهني :

عرف سوركين الحراك بأنه : " انتقال الفرد أو الجماعة من طبقة أو مستوى اجتماعي اقتصادي معين إلى طبقة أخرى أو مستوى اجتماعي اقتصادي آخر." ويعرفه عالم الاجتماع الفرنسي رولان بارت بأنه: " الانفصال عن الذي لم يعد ممكنا "

كما يعتقد الباحثون أن للحراك وظيفة هامة باعتباره عاملا من عوامل الاستقرار بحيث يمنح فرصة للنخب والأفراد الموهوبين والطموحين للتنافس في تغيير وتحسين أوضاعهم الاجتماعية، لهذا يعتبره بعض الباحثين كصمام أمان. (لبصير، 2010، ص ص 203-204)

كما وضع ليويد وارنر أستاذ علم الاجتماع بجامعة شيكاغو مقياسا للحراك يحتوي على (06) ست خصائص : الثروة، الدخل، المهنة، التعليم، ونوع السكن، مصدر الدخل، وهناك ميل لدى بعض دارسي الحراك إلى اعتبار المهنة وحدها دليلا كافيا للمستوى الاجتماعي الاقتصادي " (<http://www.noreed.com>)

ويرى ريمون بودون في المعجم النقدي لعلم الاجتماع أن الحراك المهني يشير إلى حركات الأفراد أو الوحدات العائلية داخل نظام الفئات الاجتماعية المهنية أو نظام الطبقات الاجتماعية. كما يورد بعض المؤلفين وصفه بحركية الأفراد بصورة عامة، الحركية داخل الأجيال وبصورة أدق تدرس الحركية بين الأجيال العلاقة بين الوضع الأصلي للأفراد وموقعهم الخاص في نظام الفئات الاجتماعية المهنية، كما أن هذا الشكل الأخير هو الذي استحوذ بصورة عامة على انتباه علماء الاجتماع". (حداد، 1987، ص 117)

ثانيا : المداخل النظرية للحراك المهني :

يمكن لنا أن نميز بين عدة اتجاهات في تفسير ظاهرة الحراك، انطلاقا من نظرة ابن خلدون للحراك وما يدور حول النظرية الماركسية في تفسير ظواهر الصراع الطبقي داخل البناء المهني للتنظيم الصناعي، و التدرج والحراك المهني بين مهن ذوي الياقات البيضاء ومهن ذوي الياقات الزرقاء في إطار قوة العمل في المجتمع الأمريكي .

1- نظرة ابن خلدون للحراك : من أهم المفكرين الذين درسوا الحراك الاجتماعي المفكر الإسلامي عبد الرحمن بن خلدون، ولقد كان انطلاقه من مسلمة أساسية مفادها أن الاجتماع الإنساني ضروري. ويعبر على ذلك بقوله أن الإنسان مدني بطبعه، ويرى أن من أهم الخصائص التي تميز الاجتماع الإنساني، أنها لا تتجمد إلى حال من الأحوال بل تختلف أوضاعها باختلاف الأمم والشعوب. وباختلاف الزمان أيضا داخل المجتمع الواحد، ويقر ابن خلدون أن أحوال العالم والأمم وعوائدها لا تدوم على وتيرة واحدة ومناهج مستقر، إنما هي اختلاف على مر الأيام والأزمنة وانتقال من حال إلى حال.(بيومي،2001، ص 66)

يقول: "أن النسيان المقصود للبداءة مع وجودهم ينبع من حضارة أوروبا الصناعية التي فرضت هذه الازدواجية الجديدة"، إذن حسب تصور ابن خلدون يحتاج البدو إلى المدن، نظرا لتطوير تقسيم العمل فيها وكثرة المهن واختلافها.

لقد كان ابن خلدون حذرا في تعميم مقولة الحراك الاجتماعي على كل الفئات الاجتماعية، بل رأى النقيض تماما لبعض الفئات، أي أنه طرح مقولة الثبات الاجتماعي، فهو يؤكد أن القائمين بأمور الدين تعظم ثروتهم في الغالب،

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر وذلك للاحتياج المؤقت لبضاعتهم الفكرية، لأنهم لا يخضعون لمؤشر الجاه الذي ذكر في السابق كعامل من عوامل الحراك . (رأسمال، 1999، ص ص 12- 16)

إن القواعد التي رسمها الإسلام للحراك تقر بوجود الفوارق بين الفئات الاجتماعية، وتقر بحرية كل فئة في التحرك والصعود في سلم التدرج الاجتماعي، ولكنه يضع لهذه الحرية الضوابط التي تسيروها وتجعلها لا تخل بالهدوء الاجتماعي والسلام، ذلك أن هذا الدين قوامه التسامح والتعاطف والتأزر بين أفراد المجتمع. ومن هذه الضوابط التي يضعها المفكرون الإسلاميون لتنظيم عملية الحراك الاجتماعي نذكر:

- أن لا يكون التحرك والتنقل في السلم الاجتماعي على حساب الآخرين .
- أن الغاية لا تبرر الوسيلة مهما بلغت هذه الغاية من السمو فإذا كانت قواعدها تخل بقواعد الشريعة الإسلامية فهي غير مقبولة .

2- نظرة كارل ماركس للحراك : ينظر إلى التنظيم الصناعي من خلال النظر إلى الأساس الاقتصادي الذي يحدد نمط الإنتاج في ظل مرحلة من مراحل تطور المجتمع، وينطوي نمط الإنتاج هذا على مظهرين أساسيين، يتمثل الأول في القوى الإنتاجية أي التنظيم الفيزيقي والتكنولوجي للأنشطة الاقتصادية، ويتمثل الثاني في شكل علاقات الإنتاج التي يكوئها الأفراد داخل التنظيم الصناعي، وهذان المظهران يشكلان معا البناء الاقتصادي للمجتمع الذي يعتبر بمثابة أساس البناء السياسي التشريعي، الأخلاقي والتعاقدية .

وفي إطار هذا البناء الاقتصادي تظهر مجموعة من العلاقات الاجتماعية داخل عمليات الإنتاج، وتشكل هذه العلاقات بناء طبقي ينقسم فيه المجتمع إلى طبقتين متميزتين، الطبقة الأولى طبقة قوية تمتلك وسائل الإنتاج، وأطلق

خرموش مراد رمزي

عليها كارل ماركس اسم (الطبقة البرجوازية) والطبقة الثانية طبقة ضعيفة لا تمتلك إلا سواعدها وأطلق عليها اسم (البروليتاريا) أي الطبقة العاملة، ويرى أن هذا التنظيم الطبقي يسود المجتمعات الرأسمالية .

يرى ماركس أن العلاقات الوظيفية بين قوى الإنتاج ليست لها صفة الدوام والاستمرار، وذلك في ضوء فلسفته الجدلية بأن كل نظام يحمل بين طياته بذور المنفعة المادية لصالح الطبقة البرجوازية، ونتيجة لذلك تزداد طبقة العمال بؤسا وتتضخم هذه الأوضاع مع ازدياد قوة القهر الاقتصادي بين الناس، واتجاه هذه الأوضاع يحدد رد فعل العمال نحو الطبقة البرجوازية، ولقد كان رد الفعل هذا في البداية عنيفا، حيث تمثل في شكل تحطيم وسائل الإنتاج (الآلات)، ثم بعد ذلك لجأ العمال إلى طرق أكثر دبلوماسية بانضمامهم إلى جمعيات وروابط تعاونية، وأخيرا وفي أقصى مراحل وعمهم يلجئون إلى الثورة الشاملة لتحطيم النظام الرأسمالي ليحل محله النظام الاشتراكي. في ضوء هذا التفسير المادي تؤدي ظاهرة الحراك المهني إلى الانفصال الأول للعمل الصناعي والتجاري عن العمل الزراعي، وهذا الانفصال يؤدي بالتالي إلى انفصال المدينة عن القرية (الريف)، وتتعارض الاهتمامات فيما بينهما، وفي المدى البعيد ينفصل العامل التجاري عن العامل الصناعي، وهذا ما تدور حوله التفسيرات الماركسية لظاهرة الصراع بين المهن، وما ينتج عنها من مظاهر الاغتراب في المجتمع الصناعي. فالمعنى الاجتماعي للاغتراب يعني التعبير عن الإحساس الذاتي بالغرابة و الانسلاخ عن الذات والآخرين، و بالمعنى السيكولوجي تعني حالة فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية أو الحواس، أما المعنى الديني فيتعلق بانفصال الإنسان عن الله، بمعنى ارتكاب المعصية، فالاغتراب مفهوم فلسفي حيث ترجع بدايته الأولية إلى القرن الثامن عشر الميلادي في كتابات (روسو)، (نيتشه)، (هيجل)، (ماركس) .

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر
أما الاغتراب الوظيفي فهو شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون
بها، و أنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار به، ويرجع ذلك إلى أسباب تتعلق
بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالموظفين، و هو توجه خطير يلامس علاقة الانتماء
و الولاء للمنظمة. مما يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين.

يضيف الشواف (2008) أن الاغتراب الوظيفي يمر بمراحل ثلاث هي : مرحلة
الاغتراب النفسي، و مرحلة الاغتراب الذهني، ثم مرحلة الاغتراب الجسدي، و تزداد
خطورة هذه المراحل تدريجيا و تصبح العلاقة بين المراحل تراكمية تؤدي إلى زيادة
محصلة سلبيتها و رفع حدتها.

3 - الحراك والتدرج : ينعكس في مجموع الدراسات والبحوث الميدانية التي
اهتمت بدراسة الحراك المهني في المجتمعات الصناعية و من أمثلة ذلك :
دراسة بيثربلو بدراسة التدرج الاجتماعي داخل التنظيم الرسمي الصناعي،
واهتم بالدراسة الميدانية والتحليلات الكمية في عرض وتفسير المشاهدات التي
انتهى إليها، ففي مقال له نشر في المجلة الأمريكية لسنة 1965 حول دراسة
تحليلية. قام بها لتفسير العلاقات القائمة بين البناءات الفرعية في البناء المهني
في إطار قوة العمل، واهتم أيضا بدراسة الخبرات المهنية داخل البناء الهرمي
للمهن، ولقد ساهم كثيرا في توجيه الأنظار إلى تقسيم قوة العمل الأمريكية
إلى ثلاث طبقات : طبقة ذوي الياقات البيضاء، وطبقة ذوي الياقات الزرقاء،
وطبقة الزراع. وعلى العكس من النظرية الماركسية لم يهتم بدراسة الصراع
الطبقي بل اهتم بالبحث عن محددات الحراك بين الأجيال داخل كل طبقة
من هذه الطبقات. وانتهى من دراسته بنتيجة أن التغيرات الداخلية في حراك
المهن بين أجيال المجتمع الصناعي تؤثر في قوة العمل، حيث تؤدي إلى خلق
جماعات مهنية متعددة تؤثر بدورها في تغيير قوة العمل بين الأجيال ذاتها بما

خرموش مراد رمزي

يساعد على فاعلية ديناميات الحراك المهني بين الطبقات المكونة لبناء المجتمع الصناعي .

واهتم بيثربلو بدراسة العلاقة بين حجم التنظيم الصناعي واتجاه الحراك وتوصل إلى تقرير ثلاث مستويات من التنظيم على النحو الآتي :

- يشمل الحجم الكبير للتنظيم الصناعي ويتميز بدرجة عالية من الحراك المهني
- يشمل الحجم المتوسط للتنظيم الصناعي وينتج حراكا مهنيا في اتجاهات متعددة .
- يشمل الحجم الصغير للتنظيم الصناعي ويقل فيه الحراك المهني ، هذا ما يعني أن الحراك المهني يحدث بدرجات متفاوتة تبعا لحجم التنظيم الصناعي . (الزيات، 2001، ص ص 162-166)

اتجهت مجمل الدراسات السوسولوجية إلى دراسة الأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات، وتغييرهم في المراكز والأدوار الاجتماعية، وكيفية تدرج الأفراد خلال الأبعاد الرأسية أو الأبعاد الأفقية. يرجع الفضل إلى بتريم سوركين في تفسير ظواهر الحراك والتدرج المهني في إطار الحراك الأفقي والرأسي . ومن خلال التغيير في الوظيفة والمرتبة . فوضع الفرد يتحدد بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الاجتماعي، والوظيفة التي يؤديها داخل المؤسسة، فالأفراد في المهنة الواحدة يرتبطون بسلسلة متدرجة في السلم الوظيفي، ويتقيدون بواجبات ومسؤوليات محددة، وهناك بعض المهن تتطلب قدرا عاليا من الذكاء والمهارة والأداء الناجح، فالمهنة تلعب دورا أساسيا في عملية التنظيم، ويؤدي مستوى المهارة والأداء الجيد دورا هاما في وصول التنظيم إلى الأهداف التي يسعى من أجل تحقيقها للمحافظة على التوازن والاستقرار .

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر

ثالثا : مفهوم العدالة التنظيمية :

العدالة التنظيمية هي الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التفاعل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، وهي مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات داخل المنظمة، بمعنى آخر فإن الإجراء التنظيمي الذي قد يدركه أحد العاملين على انه إجراء متحيز وغير موضوعي (الترقية على أساس الكفاءة، وليس على أساس الأقدمية مثلا) قد يدركه موظف آخر على انه إجراء يتميز بدرجة عالية من الموضوعية وعدم التحيز " (زايد،2006،ص 13)

• العدالة التوزيعية :

هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف أي أنها تتعلق بعدالة توزيع المكافآت، وهذه العدالة ترتبط بالنتائج أو المخرجات التي يحصل عليها الفرد من وظيفته، وخاصة مخرجات توزيع الأجور أو المزايا العينية أو الترقيات، ويتحقق إحساس العاملين بعدالة التوزيع في المنظمة عندما يشعر الفرد أن ما حصل عليه من مكافآت يتناسب مع ما بذل من جهد مقارنة مع جهود زملائه (Niehoff,Moorman ,1993 ,p25)

• العدالة الإحرائية :

إن (Thibaut,walker,1975) هما أول من تحدث عن عدالة الإجراءات، إلا أن النموذج الذي قدمه (Leventhal,1980) يعتبر الأساس للكثير من الدراسات التي تناولت مفهوم العدالة الإحرائية. (أبو تايه، 2002، ص ص151-152) وإذا كانت عدالة التوزيع تتمثل في عدالة المخرجات التي يحصل عليها الفرد مقارنة بزملائه في نفس العمل .

خرموش مراد رمزي

فإن عدالة الإجراءات تعني "مدى إحساس الفرد بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات، حيث أن مدى الاعتقاد بوجود عدالة الإجراءات يرتبط بمدى الوفاء أو الإخلال بمجموعة القواعد الإجرائية وفي كل الأوقات. (زايد، 2006، ص 24)

• عدالة التعاملات :

"تمثل العدالة التعاملية مدى إدراك الأفراد لعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات" (المغربي، 2007، ص 309)، وهي معتقدات أو أفكار الأفراد بشأن جودة المعاملة الشخصية التي يحصلون عليها من صانعي القرارات عند سن أو وضع الإجراءات، وطبيعة الأسلوب الذي يتم استخدامه في التعامل معهم، وغالبا ما يتم معالجة عدالة التعامل كجزء من العدالة الإجرائية.

(الخرشوم، 2010، ص ص 312-313)

رابعا : المداخل النظرية للعدالة التنظيمية :

1- نظرية العدالة (المساواة) : حسب الباحث "سي تي آدمز ADAMS" 1963م، إن النظرية سهلة المضمون، ولكنها صعبة التطبيق، نظرا لوجود متغيرات عدة تتحكم بوضعها موضع التنفيذ، فسهولة هذه النظرية تنطلق من عنصرين أساسيين هما : المدخل **Input** والنتائج **Outcome** بحيث يشكلان معا معادلة العدالة، أو الإنصاف في العمل، حيث يقصد بالعدالة هنا التوازن الذي يجب أن يحصل ما بين المدخلات التي يحملها معه الفرد على الوظيفة بالمقابل. وتقوم هذه النظرية على أن الأفراد يقارنون معدل مدخلاتهم ومخرجاتهم إلى معدلات ومخرجات سواهم من الأفراد ليكونوا شعورا معيناً تجاه العدالة أو انعدامها، وبالطبع فإن الأفراد يرغبون في وجود توازن بين مدخلاتهم ومخرجاتهم ومدخلات ومخرجات سواهم من

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر
الأفراد موضوع المقارنة حتى يمكن لهم الحكم على وجود عدالة أو عدم
وجود عدالة داخل مكان عملهم. (بلوط، 2002، ص 308)

2- **نظرية التوقع:** تعد نظرية التوقع لـ " فكتور فروم " 1964م من أكثر
النظريات التي ركزت على تفسير دافعية الفرد للعمل، ومن أهم افتراضات
هذه النظرية أن أفعال الأفراد تحكمها قوة التوقع بأن هذا الفعل سوف
يتبعه نتيجة معينة، وبمعنى أدق فإن هذه النظرية ترى أن ما يدفع الفرد
لبذل جهد بأعلى مستوى، هو توقعه أن هذا الجهد سيحصل من خلاله
على عوائد تتناسب مع ما بذله، بأن يكون هناك نظام تقييم جيد وعادل
للأداء يتوقع الفرد من ورائه الحصول على نواتج منظمية كالمكافآت، زيادة
في الأجر، ترقية... وكذا مدى منفعة هذه النواتج للفرد، وهل تمثل قيمة
إيجابية أم سلبية؟ ومدى تحقيقها للأهداف الشخصية له. (العطية،
2003 ، ص 129)

ومن هنا تقوم نظرية التوقع على(03) ثلاث عناصر هي:

- 1- **الجاذبية (المنفعة):** تتمثل في مدى منفعة النواتج التي يحققها الفرد في
عمله وقدرتها على إشباع حاجات الأفراد المتعددة.
- 2- **الارتباط بين الأداء والكفاءة:** وهي درجة توقع الفرد بأن مستوى أدائه
سيحقق له النواتج التي يرغب فيها.
- 3- **الارتباط بين الجهد والأداء:** وهي توقع الفرد بأن جهده المبذول سيؤدي إلى
تحقيق مستوى الأداء الذي ترغب فيه المؤسسة وحتى تؤدي الجهود إلى أداء
جيد لا بد من وجود القدرة على الأداء من طرف العامل. (حسن، 2004،
ص ص 133-134)

منهجية الدراسة:

خرموش مراد رمزي

- المنهج المستخدم : عمدنا إلى استخدام المنهج الوصفي ،والذي يعتبر "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (سلاطنية، جيلاني، 2004، ص 168)

- مجتمع وعينة البحث :

اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة غير احتمالية (قصدية) والمتمثلة في عينة " كرة الثلج" من خصائص مفرداتها: " أنهم من العاملين الذين سبق لهم العمل بالقطاع الصناعي الخاص بالجزائر".

"تقوم عينة كرة الثلج على اختيار فرد معين، وبناء على ما يقدمه هذا الفرد من معلومات تهم موضوع دراسة الباحث، يقرر الباحث من هو الشخص الثاني الذي سيقوم باختياره لاستكمال المعلومات والمشاهدات المطلوبة. لذلك سميت بعينة كرة الثلج، حيث يعتبر الفرد الأول النقطة التي سيبدأ حولها التكتيف لاكتمال الكرة أي اكتمال العينة".(عليان، غنيم، 2000 ، ص 149)

أدوات جمع البيانات : تتحدد الأدوات المنهجية لأية دراسة على ضوء طبيعة البيانات والمعلومات المتوفرة حول الموضوع، وكذلك الاتجاه المنهجي الذي انطلقت منه الدراسة، وعليه فقد انتقينا الاستمارة كأداة وتقنية ملائمة لجمع البيانات والحقائق من الميدان.

تم إعداد 100 استمارة، تم استرجاع 96 استمارة منها 01 واحدة ملغاة . تضمنت استمارتنا 36 سؤالاً موجهة للمبحوثين، تنوعت بين أسئلة مغلقة، وأسئلة مفتوحة، وأسئلة تصنيفية مفتوحة.. تم توزيعها بحيث اشتملت على 04 محاور أساسية جاءت كما يلي:

-المحور الأول: يغطي البيانات الشخصية، يضم 05 أسئلة انطلاقاً من السؤال رقم

01 حتى السؤال رقم 05

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر

-المحور الثاني: يغطي أول أبعاد العدالة التنظيمية وهو بعد العدالة التوزيعية،

يضم 09 أسئلة انطلاقا من السؤال رقم 06 حتى السؤال رقم 14.

-المحور الثالث: يغطي ثاني أبعاد العدالة التنظيمية وهو بعد العدالة الإجرائية،

يضم 12 سؤال انطلاقا من السؤال رقم 15 حتى السؤال رقم 26 .

-المحور الرابع: يغطي ثالث أبعاد العدالة التنظيمية وهو بعد العدالة التعاملية،

يضم 10 أسئلة انطلاقا من السؤال رقم 27 حتى السؤال رقم 36 .

المجموع	8	7	6	5	4	3	2	1	الاحتمالات
									الفئات
41 %43.2	13 %13.7	4 %4.2	2 %2.1	1 %1.1	11 %11.6	1 %1.1	7 %7.4	2 %2.1	إطار
28 %29.5	4 %4.2	1 %1.1	0 %0.0	3 %3.2	2 %2.1	4 %4.2	9 %9.5	5 %5.3	عامل تحكم
26	3	1	0	7	0	10	1	4	عامل تنفيذ

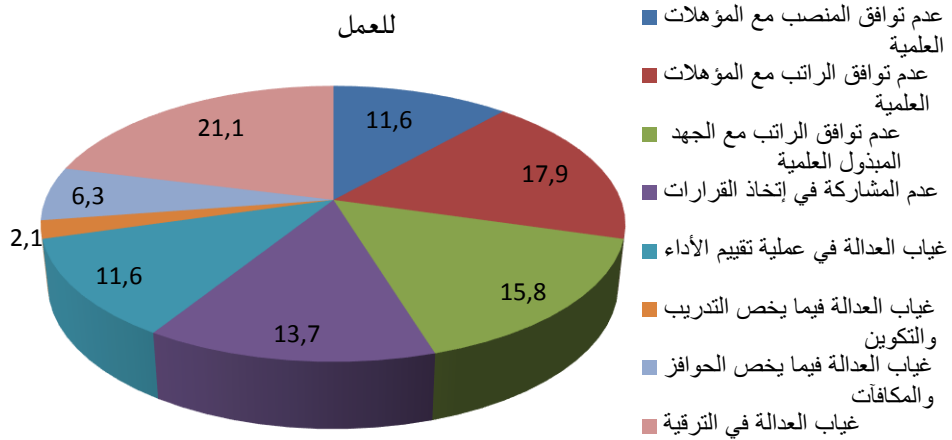
تحليل ومناقشة نتائج الدراسة :

جدول يمثل الأسباب وراء ترك العامل لعمله بالمؤسسة :

خرموش مراد رمزي

%27.4	%3.2	%1.1	%0.0	%7.4	%0.0	%10.5	%1.1	%4.2	
95	20	6	2	11	13	15	17	11	المجموع
%100.0	%21.1	%6.3	%2.1	%11.6	%13.7	%15.8	%17.9	%11.6	

الشكل رقم (1) يوضح آراء أفراد العينة فيما يخص أهم الأسباب وراء تركهم



العاملين في تحقيقها، لما تمنحه هذه الاخيرة من امتيازات. كما ان إحساس العاملين بغياب العدالة في الترقية بهذا التوزيع، مرده إلى الاختلاف في المستوى التعليمي، ومستوى إطلاع كل فئة على الأسس والمعايير التي تتم على أساسها الترقية .

نجد أن نسبة 17.9% من المبحوثين ترى أن ثاني أهم أسباب تركهم للعمل يتمثل في عدم التوافق بين راتبهم الشهري ومؤهلاتهم العلمية، حيث أن راتبهم اقل مما يستحقونه مقابل مؤهلاتهم العلمية ، موزعين كما يلي : 7.4 % من الإطارات،

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر
9.5% من عمال التحكم و 1.1% من عمال التنفيذ، نرى أنه كلما اتجهنا صعودا
في السلم المهني كلما زاد إحساس العاملين بقيمة مؤهلاتهم مقارنة بما يتقاضونه.
حيث يمكن أن يصور لهم شعور بأنهم مستغلون، وأن لا فرق بينهم وبين من
يحملون مؤهلات أقل من مؤهلاتهم، ما دام الراتب متماثل أو متقارب على الأقل.
في حين نجد أن نسبة 15.8% من المبحوثين ترى أن ثالث أهم أسباب تركهم
للعمل يتمثل في عدم التوافق بين راتبهم الشهري والجهد الذي يبذلونه في العمل.
موزعين كما يلي: 1.1% من الإطارات، 4.2% من عمال التحكم و 10.5% من عمال
التنفيذ .

أما نسبة 13.7% من المبحوثين فترى أن رابع أهم أسباب تركهم للعمل يتمثل
في عدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم من بينهم 11.6% من
الإطارات، 2.1% من عمال التحكم و 0% من عمال التنفيذ.

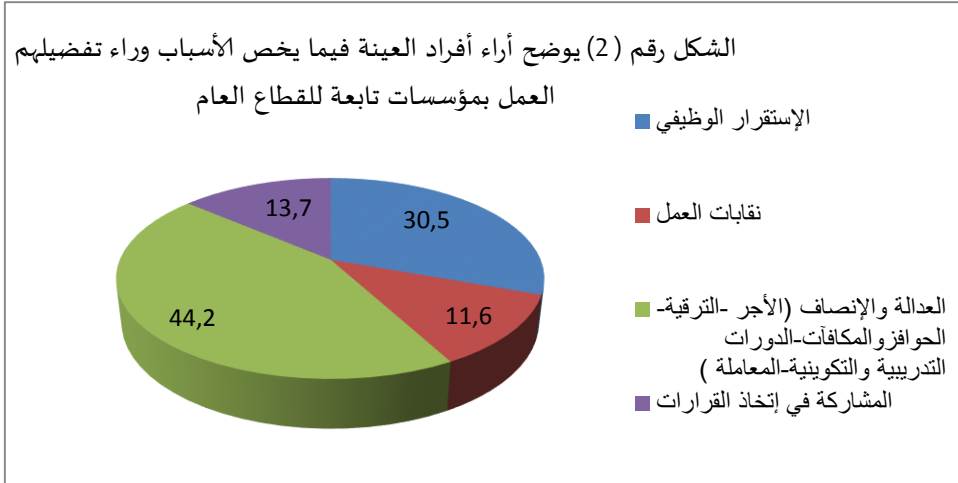
يتضح من هذه المعطيات أن نسبة 11.6% من الإطارات عبرت عن عدم رضاها
عن عدم مشاركتها في اتخاذ القرارات، ما يمكن أن يقلل من احترامها ويشكك
في كفاءتها. فتهميش أصحاب القرار للعاملين يعني عدم أهليتهم لذلك.

بالإضافة إلى ما سبق نجد نسبة 11.6% من المبحوثين يرجعون خامس أهم
الأسباب التي دفعتهم لترك العمل إلى غياب العدالة في عملية تقييم أداءهم.

كما نجد نسبة 11.6% من المبحوثين يرجعون سادس أهم الأسباب التي دفعتهم
لترك العمل إلى عدم توافق مناصبهم مع مؤهلاتهم من بينهم 2.1% من الإطارات،
5.3% من عمال التحكم و 4.2% من عمال التنفيذ، بحيث ترى هذه الفئة أن
مستوياتها التعليمية أكثر بكثير من العمل الذي تقوم، وهي ترى أنه لا يتناسب
وشخصيتها وفيه ازدراء لها، كما أنه لا يشبع حاجاتها النفسية والفكرية ودوافعها
الأساسية .

الجدول رقم (2) يمثل الأسباب وراء تفضيل العاملين العمل بمؤسسات تابعة

للقطاع العام



يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن أعلى نسبة 44.2% من المبحوثين ترى أن العدالة والإنصاف هي إحدى أهم الأمور التي جعلتهم يفضلون العمل في

المجموع	المشاركة في اتخاذ القرارات	العدالة والإنصاف (الأجر - الترقية الحوافز والمكافآت - الدورات التدريبية والتكوينية - المعاملة)	نقابات العمل	الاستقرار الوظيفي	الاحتمالات الفئات
41 %43.2	11 %11.6	22 %23.2	6 %6.3	2 %2.1	إطار
28 %29.5	2 %2.1	10 %10.5	3 %3.2	13 %13.7	عامل تحكم
26 %27.4	0 %0.0	10 %10.5	2 %2.1	14 %14.7	عامل تنفيذ
95 %100.0	13 %13.7	42 %44.2	11 %11.6	29 %30.5	المجموع

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر
مؤسسات تابعة للقطاع العام، موزعين حسب الفئات مهنية كما يلي: 23.2% من
الإطارات، 10.5% من عمال التحكم و 10.5% من عمال التنفيذ. تليها نسبة
30.5% من المبحوثين ترى أن الاستقرار الوظيفي هو إحدى أهم الأمور التي جعلتهم
يفضلون العمل بمؤسسات تابعة للقطاع العام من بينهم 2.1% من الإطارات،
13.7% من عمال التحكم و 14.7% من عمال التنفيذ.

في حين نجد نسبة 13.7% من المبحوثين ترى أن المشاركة في اتخاذ القرار من
أهم الأمور التي جعلتهم يفضلون العمل بمؤسسات تابعة للقطاع العام من بينهم
11.6% من الإطارات، 2.1% من عمال التحكم و 0% من عمال التنفيذ.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره و باعتبار أن السؤال مفتوح نجد أن هناك أمور
أخرى جعلت العديد من العاملين يفضلون العمل بمؤسسة تابعة للقطاع العام
منها : ملائمة مواقيت العمل، واحترام مواقيت الصلاة، الحق في العطلة الأسبوعية
والعطلة السنوية كاملة أي شهر واحد في حين في القطاع الخاص تكون في اغلب
الأحيان 15 يوم فقط بالإضافة إلى العطل في المناسبات، غياب النمط الصارم في
الإشراف وغياب الرقابة المكثفة واللصيقة، الحق في الضمان الاجتماعي وفي راتب
تقاعد محترم، العمل بارتياح في منصب دائم ومضمون بالإضافة إلى ذلك هناك
قانون للعمل يضمن الحقوق ويحدد الواجبات بالإضافة إلى مفتشيات العمل.

خاتمة :

من خلال التطرق إلى الجانب النظري والميداني تم التوصل إلى أن :

- إحساس العاملين بـعدالة التعاملات كان أعلى من إحساسهم بكل من عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات على الترتيب. وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسة التي أجراها كل من (Moorman, 1991)، و (راشد، 1998).
واللتان أشارتا إلى أن مفردات العينة كانت أكثر إحساسا بـعدالة التعاملات بسبب طبيعة العلاقات الجيدة التي تسود بين المدير ومروؤسيه عند

خرموش مراد رمزي

مناقشة القرارات المرتبطة بالعمل خاصة المؤثرة على المستقبل الوظيفي للموظف.

● السبب وراء انخفاض إحساس العاملين بعدالة التوزيع يرجع إلى إحساس العاملين بعدم تناسب مستويات المرتبات والحوافز المالية مع الجهود المبذولة في العمل، بالإضافة إلى عدم إحساسهم بموضوعية عبء العمل المحدد لهم.

● أسباب انخفاض إحساس العاملين بعدالة الإجراءات مرده إلى أن المسئولين لا يقومون بجمع المعلومات الكافية والدقيقة قبل اتخاذ القرارات، إضافة إلى أنه لا يسمح للعاملين بقدر كافٍ من حرية المعارضة للقرارات الصادرة بالرغم من حاجتهم إلى إبداء الرأي فيما يتعلق بالقرارات المتعلقة بالعمل، وتبين النتائج التي أجراها (Greenberg 1990) و (Nieoff and Moorman, 1993) أن إحساس العامل بعدالة الإجراءات يتوقف إلى حد كبير على قدرة المسؤول على تحقيق نوع من الاتصال الفعال بينه وبين العاملين بما يسمح لهم بنقل أفكارهم ومشاكلهم .

● يعكس الترتيب السابق لإدراك العاملين وشعورهم بأبعاد العدالة التنظيمية إلى أن المستوى الكلي للعدالة في عينة الدراسة هو مزيج للتفاعل بين الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية، والذي يعكس نتيجة مفادها أن تحقيق عدالة التوزيع فقط دون عدالة تحقق عدالة الإجراءات هو أمر غير واقعي وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة التي أجراها (Moorman, 1991) . *

● يرتبط حراك العاملين باتجاه القطاع العام وتخليهم عن العمل بالقطاع الصناعي الخاص ارتباطا وثيقا بمستوى شعورهم وإدراكهم للعدالة التنظيمية بأبعادها داخل مؤسساتهم .

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر

قائمة المراجع :

- 1- أبو تايه، كريم بندر.(2012).أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن .مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ،مجلد20(2).
- 2- بلوط، حسن إبراهيم.(2002).إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي.لبنان: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع .
- 3- بن نوار، صالح .(2006). فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية . مختبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة . قسنطينة .
- 4- بيومي، محمد أحمد.(2001).أسس علم الاجتماع.(ط1).مصر: دار المعرفة الجامعية .
- 5- الحراك المهني.تم استرجاعه في تاريخ 15 ماي 2013 من <http://www.noreed.com...../>
- 6- حسن، راوية.(2004).السلوك التنظيمي المعاصر.مصر:الدار الجامعية للنشر والتوزيع .
- 7- الخرشوم، محمد مصطفى.(2010).دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور - دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي.مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،مجلد 26(2) .
- 8- رأسمال، عبد العزيز.(1999).كيف يتحرك المجتمع.(ط2).الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .
- 9- زايد، عادل محمد.(2006).العدالة التنظيمية (المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية).مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية .

خرموش مراد رمزي

- 10- الزيات، كمال عبد الحميد.(2001).العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية) .القاهرة:دار غريب للطباعة والنشر .
- 11- سلاطنية، بلقاسم، والجيلاني، حسان.(2004).منهجية العلوم الاجتماعية.الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- 12- العطوي، عامر علي حسين.(2007).أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي (دراسة تحليلية لأداء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة).مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 10(1).
- 13- العطية، ماجدة.(2003).سلوك المنظمة (سلوك الفرد والجماعة).الأردن: دار الشروق للنشر.
- 14- عليان، ربيحي مصطفى، وغنيم، عثمان محمد.(2002) .مناهج وأساليب البحث العلمي " النظرية والتطبيق".(ط1).عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع
- 15- لبصير، عبد المجيد.(2010).موسوعة علم الاجتماع.الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر.
- 16- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح.(2007).المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. المنصورة: المكتبة العصرية .
- 17- NIEHOFF.R.(1993) .Justice as a médiateur of the relation ship between méthodes of monitoring and organisationel citizenship behavior.academy of managment journal.36.