



العدالة التنظيمية ودورها في التقليل من الاغتراب الوظيفي

دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناتراك ناحية بسكرة
*Organizational justice and its role in Reducing Job Alienation: A Field Study in the
 Social Affairs Directorate of Sonatrach Institution, Biskra district*

جوهرة أقطي

جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

djouhara07@yahoo.com

كوثر مرابط

جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

kaouther.merabet@univ-biskra.dz

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 30 ماي 2021	<p>تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية) في التخفيف من ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناتراك ناحية بسكرة، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة في جمع البيانات على عينة مكونة من (50) موظف، والتحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباط ضعيفة نسبية وعكسية بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة والاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناتراك ناحية بسكرة، وهي نتيجة منطقية متوقعة. كما خلصت هذه الدراسة إلى توصيات أهمها: ضرورة تفعيل برامج تدريبية للموظفين للتأقلم والتكيف مع بيئة العمل المادية أو البشرية.</p>
تاريخ القبول: 26 سبتمبر 2021	
الكلمات المفتاحية: ✓ العدالة التنظيمية ✓ الاغتراب الوظيفي	
Article info	Abstract :
Received 30 May 2021	<p>The aim of this study is to explore the role of organizational justice in alleviating the phenomenon of job alienation among the staff of the Social Affairs Directorate of Sonatrach institution, Biskra. The questionnaire was used as a tool for collecting data on a sample of 50 employees, analysis using the Statistical Analysis Program (SPSS). The study found a number of results the most important are: The existence of a relatively weak and inverse relationship between organizational justice in its different dimensions and job alienation. The existence of role of organizational justice in its various dimensions in reducing the job alienation, which is a logical and expected result. The study recommended the necessity of activating staff training programs to adapt to the physical or human work environment.</p>
Accepted 26September 2021	
Keywords: ✓ Organizational justice ✓ Job Alianation	

مقدمة:

من أصعب المشاكل التي تواجه المؤسسات في ظل التغيرات الحالية في بيئة الأعمال هو إقامة علاقة صحية بين القمة والقاعدة داخل المؤسسة من خلال تحقيق مبادئ العدالة التنظيمية، وبين المعرفة والسلطة، وجعل الموظفين بالمؤسسة يشعرون بالانتماء للمؤسسة من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة وجعلها في سياق منسجم.

وقد تزايد انتشار مفهوم الاغتراب باعتباره ظاهرة اجتماعية تؤدي الاضطراب في وقت فيه تنعدم القدرة على التأثير في تنظيمية كتعامل الإدارة مع الموظفين وتحقيقها لمبدأ العدالة التنظيمية في المؤسسة. ولأن ظاهرة الاغتراب الوظيفي من أهم وأخطر الظواهر التي يمكن أن تواجه المؤسسة باعتبارها تمس أهم مصدر لتحقيق أهدافها "المورد البشري" فلا بد من البحث جيدا عن العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى التقليل والحد من هذه الظاهرة خاصة التنظيمية منها.

1.1 إشكالية الدراسة:

مما سبق فإن نصوص إشكالية الدراسة كما يلي:

هل يوجد دور للعدالة التنظيمية في التقليل من حدة الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين بمديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة؟.

ويندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو مستوى العدالة التنظيمية بمديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة؟

- ما هو واقع ومستوى الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة؟

- هل يوجد دور للعدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في التقليل من حدة الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة؟

2.1 أهمية الدراسة:

مجريات الأحداث، لذلك استحوذ مفهوم الاغتراب الوظيفي على اهتمام العديد من العلماء والمفكرين والكتاب والباحثين وكذا الإداريين. ولعل الظروف المحيطة بالعمل من أهم العوامل التي يمكن تساهم في تكيف الفرد داخل المؤسسة وجعله يشعر بالانتماء أو جعله يشعر بالاغتراب، سواء الظروف المادية مع البيئة المادية للعمل أو بشرية من خلال القدرة على إقامة علاقات مع زملاء العمل وتقبل الجماعة للفرد أو تقبله لها، بالإضافة إلى عوامل تكتسي دراستنا أهمية بالغة وذلك للأسباب التالية:

- أهمية متغيرات الدراسة باعتبارها متغيرات سوسيو-تنظيمية تؤثر في أداء الموظفين باعتبارهم أفراد من المجتمع يعملون ضمن اطار تنظيمي للمؤسسة.

- تعتبر المؤسسة كيان اجتماعي، لذلك فإن الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين يمكن أن يشل من أدائها وتحقيق أهدافها.

- تعتبر ظاهرة الاغتراب الوظيفي إحدى أهم وأخطر الظواهر السوسيو-التنظيمية في المؤسسة، وهذه الدراسة تبين أهمية العدالة التنظيمية في التخفيف من هذه الظاهرة في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة.

3.1 أهداف الدراسة:

نسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تقديم الأطر النظرية والمعرفية لمتغيرات الدراسة ما يسمح بزيادة وضوحها نظريا.

- الكشف عن مستويات العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة.

- التعرف على الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في تقليل وجود الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة.

بالاعتماد على دراسات سابقة وقد استخدم مقياس Likert الخماسي، بحيث يتراوح المقياس من (1 إلى 5) أي من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة. اشتمل الاستبيان على جزئين من الأسئلة: المجموعة الأولى تتضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية. بينما المجموعة الثانية فقد تضمنت (50) فقرة لقياس كل من العدالة التنظيمية والاختراب الوظيفي.

7.1 صدق وثبات الاستبانة:

المجال المقبول على نطاق واسع لدرجات ألفا كرونباخ هو من (0.7) وأكثر في العلوم الاجتماعية. ومع ذلك، فإن البيانات الاستطلاعية أعطت نطاقاً أخف من (0.6) وأكثر. فلا توجد مراجع تشير إلى العدد المثالي والأكيد لقيمة ألفا كرونباخ المطلوبة (Meghan & Kristen).

(2007) وفي هذه الدراسة بلغ معامل الثبات للإستبانة ككل (0.823) بهذا فإننا تأكدنا من ثبات أداة الدراسة، مما يمكن من القول أن هذه الأداة صالحة لتحليل النتائج. كما ويتضح من الجدول رقم (01) أن أداة الدراسة تتسم بالصدق حيث بلغت قيمة معامل الصدق (0.907) للاستبانة ككل، مما يدل على أن عبارات أداة الدراسة صادقة وتعبر عما وضعت له.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 العدالة التنظيمية:

2.1.1 مفهوم العدالة التنظيمية:

ظهر مصطلح العدالة التنظيمية عام (1987) على يد (Greenberg) ليدل على إحساس الموظفين بالعدالة والنزاهة في المؤسسات. فالعدالة التنظيمية تتمحور حول ظروف الوظيفية التي تقود الموظفين للاعتقاد بأنهم يعاملون بعدالة أو يتعرضون للظلم وعدم المساواة. ويعتقد أغلب الباحثين بأن الموظف يقيم مدى عدالة إجراء أو قرار ما في المؤسسة وفقاً لمبدأين هما "التوازن"، و"التصحيح". فالتوازن يتم من خلال تقييم المخرجات المتعلقة بالوظيفية

4.1 فرضيات الدراسة:

هذه الدراسة تبني على مجموعة من الفرضيات التالية:
الفرضية الرئيسية: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية - بأبعادها المختلفة - في التقليل من حدة الاغتراب الوظيفي بمديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة".

ويندرج ضمن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في التقليل من حدة الاغتراب الوظيفي بمديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة.

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للعدالة الاجرائية في التقليل من حدة الاغتراب الوظيفي بمديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة.

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية في التقليل من حدة الاغتراب الوظيفي بمديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة.

5.1 مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة موظفي مديرية الاحتمالية لشركة سوناطراك (Sonatrach) من ناحية بسكرة. والبالغ عددهم (200) موظف، واعتمدنا طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة البالغ حجمها (50) موظف، وقد تم توزيع الاستبانة عليهم عبر زيارات ميدانية لأفراد عينة الدراسة، أستردها منها (50) استبانة أي بنسبة استرداد بلغت (100%)، وبعد فحصها لم يستبعد أي منها نظراً لتحقيقها شروط الإجابة الصحيحة.

6.1 أداة الدراسة:

اعتمدنا في الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات قصد دراسة: دور العدالة التنظيمية في التقليل من الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لشركة سوناطراك (Sonatrach) من ناحية بسكرة. صمم الاستبيان

(العدالة التنظيمية هي: "الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني". أما (Tatum & Eberlin, 2008) فيرى أن العدالة التنظيمية هي: "محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة عنها بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمؤسسة". مما تقدم يمكن القول أن العدالة التنظيمية هي: "درجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات، والنزاهة والموضوعية في اتخاذ القرارات والإجراءات، وإحساس الفرد بحسن المعاملة التي يعامل بها ضمن المؤسسة".

2.1.2 أبعاد العدالة التنظيمية:

تتكون العدالة التنظيمية من ثلاثة أبعاد، وفيما يلي عرض لهذه الأبعاد:

- **العدالة التوزيعية (Distribution Justice):** يقصد بها: "العدالة المدركة لمقدار المخرجات (المادية وغير المادية) التي يحصل عليها الموظف من المؤسسة" (Schminke et al., 1997) أي أنها تتعلق بعدالة توزيع المكافآت، الرواتب، وأعباء وواجبات الوظيفة، ومن أهم ما يركز عليه الموظفين في مخرجاتهم الوظيفية هو مقارنة تلك المخرجات مع مخرجات أقرانهم في المؤسسة نفسها أو خارجها في مؤسسات مشابهة لها. لهذا تندرج نظرة المساواة تحت نوع العدالة التوزيعية (أبو تايه، 2012). وقد حدد (Organ (1988) ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المؤسسات وهي: **قاعدة المساواة:** التي تقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض ثبات العوامل الأخرى لديهم، **قاعدة النوعية:** تعني هذه القاعدة أن كل الموظفين بغض النظر عن خصائصهم الشخصية (العمر، الجنس، العرق... الخ) يجب أن يتساوى بفرص الحصول على المكافآت، **قاعدة الحاجة:** تقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم ذوي الحاجة الملحة على الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى (Yilmaz & Tasdan, 2009).

(Outcomes) للموظفين ومقائمتهم مع قيمة المدخلات (Input) التي يزودون بها المؤسسة. أما التصحيح فهو مبدأ يشير إلى جودة القرار أو الإجراء والتي تجعله يبدو عادلاً ومناسباً، وإلى مجموعة المعايير المعززة لعدالة القرارات كتطبيقهما على الجميع دون استثناء، والدقة والوضوح فيهما وملائمتها للقيم والمبادئ الأخلاقية السائدة في المجتمع والمؤسسة (أبو تايه، 2012).

وحسب (Brockner, 2002) تعود أهمية العدالة التنظيمية إلى سببين، الأول: أن الأفراد يستخدمون إدراك العدالة الحالية بالمؤسسة للتنبؤ بما يمكن أن يعاملوا به مستقبلاً، والثاني: أن الأفراد يريدون أن يشعروا بأنهم جزء من المؤسسة، وتوفر العدالة مؤشر مقبول بأنهم مقبولين ومقدرين من جانب قياداتهم.

ويبقى مفهوم العدالة التنظيمية مفهوماً نسبياً، بمعنى أن الإجراء التنظيمي الذي ينظر إليه موظف ما على أنه إجراء عادل قد يكون إجراء متحيز وغير موضوعي من وجهة نظر فرد آخر (أبو سمعان، 2015، ص: 20)، لذا نجد أن هناك تباين في آراء الكتاب والباحثين حول تقديم تعريف موحد للعدالة التنظيمية، ومن بينهم نجد: (Adms, 1963) يعرف العدالة التنظيمية وفق منظور "نظرية المساواة" على أنها: "مدى إحساس الموظفين بالمساواة في التوزيع بين الفوائد (Benefits) التي يحصلون عليها والتكاليف (Costs) التي يقدمونها ضمن المجموعة التي ينتمي إليها هؤلاء الموظفين، وتتم من خلال مقارنة الموظف لمعدل مخرجاته المرتبطة بوظيفته (الرواتب، المكافآت، الحوافز... الخ) إلى مدخلاته فيها (عبء العمل، ساعات العمل، الجهد المبذول... الخ) مع معدل مخرجات زملائه في المؤسسة إلى مدخلاتهم، وحيثما يتساوى المعدلان تتحقق العدالة من خلال هذه المساواة، أما حيثما لا يتساوى المعدلان وتكون النسبة للموظف أقل منها للآخرين يشعر الموظف بعدم المساواة مما يولد له شعوراً بالتوتر والظلم" (Adams, 1965, pp. 267-299). وحسب (Karriker & Williams, 2009).

تعكس عدالة مخرجات القرار (العدالة التوزيعية) ولا عدالة القرار نفسه (عدالة الإجراءات)، ولكن تعكس التفاعل بين متخذ ومتلقي القرار كون تطبيق القرارات الإدارية والإجراءات يتطلب نوع من الاتصالات بين صانعي القرار ومتلقي القرار. وقد أشار الباحثين (Bies & Moag (1986) على وجود أربعة معايير تستخدم للحكم على مدى شعور الموظف بوجود العدالة التفاعلية عند متخذ القرار وهي: الثقة والاحترام والملائمة والتبرير. فالثقة تحصل عندما يشعر الموظفون أن متخذ القرار كان صريحاً وصادقاً أثناء تفاعله معهم واتصاله بهم. ويشعرون بالاحترام عندما يظهر متخذ القرار الاحترام والأدب للموظفين ومعاملتهم لهم بهتذيب، أما الملائمة يدركها الموظفون عندما يتجنب متخذ القرار الخوض في أمور لا تتعلق بالقرار (غير ملائمة) مباشرة كالسؤال عن عرق الموظف، دينه.. إلخ والتي قد تعطي مدلولات سلبية لدى الموظفين. أما التبرير فيتحقق من خلال قيام متخذ القرار بتقديم تفسيرات كافية للقرار المتخذ (أبو تايه، 2012).

3.1.2 الحساسية للعدالة التنظيمية:

قام (Huseman & al, 1987) بتطوير هيكل خاص بالحساسية للعدالة التنظيمية، الذي يفترض على أن الموظفين يسلكون طرقاً متناسقة ولكنها مختلفة فيما بينهم في ردود أفعالهم بشأن إدراك العدالة التنظيمية أو عدمها، وذلك نظراً لاختلاف تفضيلاتهم، وقد تم تصنيف الموظفين وفق هذا الهيكل إلى ثلاث فئات كما يلي:

- **الموظف الحساس للعدالة:** وهو الموظف الذي يخضع في تقييمه للعدالة لافتراضات نظريتي العدالة والتبادل الاجتماعي، حيث يسعى باستمرار لتحقيق العدالة في التبادل الاجتماعي، لذا فإن أدراك هذا الموظف ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد الاتجاهين: أ- زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب،

- **العدالة الإجرائية (Procedural Justice):** تعبر عدالة الإجرائية على: "درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية". كما أنها عبارة عن: "التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الموظف في مكان العمل"، وإذا كانت عدالة التوزيع تتمثل في عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف مقارنة بزملائه في المؤسسة، فإن عدالة الإجراءات تعني مدى إحساس الفرد بعدالة الإجراءات التي تستخدم في تحديد تلك المخرجات (كعوان، 2015). ومع أن Thibaut & Walker (1957) هما أول من تحدثا عن عدالة الإجراءات إلا أن النموذج الذي قدمه (Leventhal (1980 يعتبر الأساس للكثير من الدراسات التي تناولت مفهوم العدالة الإجرائية. ويقوم هذا النموذج على وجود ست قواعد أساسية تؤدي إلى عدالة الإجراءات (أبو تايه، 2012)، والمتمثلة في: **قاعدة الاستئناف:** بأن يكون هناك مجال للاعتراض على القرارات وتعديلها إذا ظهر ما يبرر ذلك، **القاعدة الأخلاقية:** بأن يتم توزيع المصادر وفقاً للمعايير الأخلاقية السائدة، **قاعدة التمثيل:** بأن تتضمن عملية اتخاذ القرارات وجهات نظر أصحاب العلاقة، **قاعدة عدم الانحياز:** بأن يكون هناك موضوعية وعدم تأثير الذاتية على مجريات اتخاذ القرار، **قاعدة الدقة:** بأن يكون هناك تركيز على مصادر المعلومات الدقيقة والصحيحة والسليمة، **قاعدة الانسجام:** بأن يكون هناك انسجام في عمليات إجراءات التوزيع على الجميع في كل الأوقات (عمران وآخرون، 2018).

- **العدالة التفاعلية (Interactional Justice):** تتمحور العدالة التفاعلية حول طبيعة المعاملة الشخصية التي يدركها الموظفون عند تطبيق القرارات والإجراءات عليهم في المؤسسة. وتعكس رأي الموظف متلقي القرار عن المعاملة الشخصية التي يشعر بها عندما يقوم متخذ القرار أو المسؤول المباشر بتطبيق الإجراءات والقرارات عليه. فهي لا

دراسة الاغتراب لدى الطبقة العاملة في ظل النظام الرأسمالي (الصرابية، 2005)، حيث أكد على أن الموظف المغترب يشعر بانفصال عن عمله بالرغم من وجوده الجسمي داخل المؤسسة، أي أنه منفصل عن أي معاني للمشاركة والاندماج في العمل بسبب عجزه نتيجة قوى خارجية تتحكم بعمله كصاحب العمل والقوانين الاقتصادية (Seeman, 1959) بالإضافة إلى عدم توافق أنشطته الإنسانية مع أنشطة العصر الحديث مثل: التكنولوجيا أو طريقة الإنتاج الحديثة التي قد تسبب له اغتراباً مزدوجاً، بحيث يحس بأنه عبارة عن آلة للعمل فقط دون مراعاة للجانب الإنساني بداخله، مع إحساسه بالاغتراب الداخلي (النفسي) نتيجة علاقة العمل التي تسيطر عليها الآلة بالدرجة الأولى (Hyppla, 2017, P16). كما أشار إلى أربعة زوايا للاغتراب في العمل والمتمثلة في: أ- اغتراب الموظف عن ناتج عمله، ب- اغتراب الموظف عن عمله، ج- اغتراب الموظف على نفسه، د- اغتراب الموظف عن الآخرين، وقام بإرساء قواعد الاغتراب الاقتصادي والذي أصبح نموذجاً لكل أنواع الاغتراب، ومن هنا ظهر وتطور مفهوم الاغتراب الوظيفي (الحواس، 2018، ص 105). وعلى الرغم من تعدد الكتاب والباحثين سواء في مجال الفكر الإداري أو مجال علم النفس وعلم الاجتماع الذين تناولوا موضوع الاغتراب الوظيفي، إلا أنه لا يوجد اتفاق موحد حول معناه الدقيق، ومن بين هذه التعاريف نجد: يعرف (Vandenberghe, 2003) الاغتراب الوظيفي على أنه: "ضعف العلاقة بين الموظف والوظيفة ومستوى الاندماج وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو مهنياً أو فكرياً". وأشار (الحمد، 2004) إلى الاغتراب على أنه: "شعور الموظف بالغربة في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقاد الفرد للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وضعف العلاقات الانسانية، فالبيروقراطية تفرض على

ب- تخفيض مخرجاته أو زيادة مدخلاته في حالة الشعور بالذنب.

- الموظف الخيري: وهو الموظف الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، لذا فهو يقبل بنصبه، ويسعى دائماً لتقديم المزيد من الالتزامات للغير بحيث تفوق ما يحصل عليه من فوائد في علاقات التبادل الاجتماعي.

- الموظف غير الخيري: وهو الموظف الذي يشعر بالعدالة فقط، عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، لذا فإنه لا يقبل بنصبه، ويسعى دائماً للحصول على المزيد من الفوائد من الغير تفوق ما يقدمه لهم من التزامات في علاقات التبادل الاجتماعي (عواد، 2003).

2.2 الاغتراب الوظيفي

1.2.2 مفاهيم حول الاغتراب الوظيفي:

يقصد بالاغتراب: "الحالة نفسية التي يعاني منها الفرد ويشعر معها بعدم الصلة بالواقع الذي يحيط به نتيجة تعرضه لمثيرات أو عوامل ذاتية أو بيئية لا يكون قادراً على التكيف معها بحيث يؤدي هذا الانفصال إلى ركون الفرد للعزلة والانطواء وتحقير الذات وذلك لعدم الشعور بأهمية ما يقوم به" (صبر، 2013). وتشير معظم الدراسات السابقة والتحليلات المعاصرة إلى أن أول استخدام منهجي منظم لهذا المصطلح جاء به (Hegel) في الفلسفة المثالية الألمانية لتعبير عن الاغتراب كفكرة تتمثل في انفصال الموضوع عن الذات، فالاغتراب كان بالنسبة له حقيقة وجودية ترتبط بطبيعة الوجود الإنساني (Seeman, 1975). أما الاهتمام به كظاهرة فيعود إلى كتابات (Karl Marx 1932) التي تم نشرها تحت عنوان "المخطوطات الاقتصادية والفلسفية" فقد أخذ المصطلح من Hegel وأضفى عليه الصفة المادية (عثمان، 2017) مركزاً على الجانب النفسي الاقتصادي في العمل (سوسيو - اقتصادي)، وانطلاقاً من

تجاهه، وأنه لم يعد له نفس الأهمية الوظيفية والمكانة الاجتماعية فيها، أي أنه قد دخل دائرة النسيان والإهمال في عمله وهنا فإن الموظف يستمر في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة ويتبين له بأن كل ما يعاينه من مشاكل وصعوبات إنما سببها المؤسسة نفسها لعدم الاهتمام به.

- **مرحلة الاغتراب الذهني:** تعد هذه المرحلة امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي ولكنها أكثر خطراً على المؤسسة والموظفين إذ تتميز بالشروء الذهني وعدم القدرة على التركيز لدى الافراد وتبدو عليهم مظاهر الحزن والاكتئاب وكثرة الاخطاء أثناء الأداء الوظيفي إلى حدٍ ملحوظ.

- **مرحلة الاغتراب الجسدي:** يصبح الاغتراب الوظيفي اغتراباً كلياً حيث يكثر الغياب والتأخر عن العمل والخروج أثناء العمل والانصراف قبل نهايته وتكثر الاستقالات الجماعية في المؤسسة وتصبح الصراعات بين الافراد المشرفين واضحة ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الأمور.

2.3.2 أبعاد الاغتراب الوظيفي:

على الرغم من عدم اتفاق الباحثين على معنى محدد لمفهوم الاغتراب الوظيفي، إلا أن هناك اتفاقاً بينهم على العديد من مظاهره وأبعاده والتي توصلوا إليها من خلال تحليلهم لهذا المفهوم وإخضاعه للقياس، وقد أشار (Seeman, 1959) إلى أن هناك خمسة أبعاد لمفهوم

الاغتراب الوظيفي، والتي تتمثل في ما يلي:

- **العجز (lessness Power):** يقصد بالعجز افتقاد الموظف القدرة على التحكم في الاحداث المحيطه به، وتأثيره في المؤسسة التي يعمل فيها حيث يتوقع في هذه الحالة أن سلوكه لن يأتي بالنتائج المرجوة منه، ويحدث العجز عندما يشعر الموظف بأنه مجرد شيء يتم السيطرة عليه والتحكم فيه من قبل الآخرين أو نظام تقني ولا يمكنه تغيير وضعه فيرى نفسه مشتركاً في سلوكيات لا تعكس حقيقته الذاتية (Shepard, 1972).

الموظف الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين والامتثال لها رغم أنه في كثير من تلك الحالات لا يعرف أو يفهم معنى تلك القوانين وبالتالي يؤدي إلى اغترابه". وحسب (سلطان، 2003، ص 279): "هو انفصال الموظف عن عمله وعدم اهتمامه أو اكتراثه به، بمعنى أن يشعر الموظف أن العمل الذي يقوم به بلا معنى ولا قيمة له، وينتج اغتراب الموظف عادة من الطبيعة الروتينية المتكررة للعمل الذي يقوم به". ومن وجهة نظر (جودة، 2006، ص 17) هو: "الاغتراب الناجم عن وضع الموظف في عمل أو وظيفة معينة لها متطلبات بعيدة كل البعد عن مؤهلاته، وخبراته، وطموحاته، أو حتى مقومات شخصيته". أما شفاف (2008) فوصفه بأنه: "شعور الموظفين بعدم انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار به، ويرجع ذلك إلى أسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهو توجه خطير يلامس علاقة الانتماء والولاء للمؤسسة مما يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين" (دروزة، والقواسمي، 2014). وعليه يمكن القول أن الاغتراب الوظيفي هو: "شعور الموظفين بضعف انتمائهم للمؤسسة وللثقافة السائدة فيها، وذلك بسبب فقدان السيطرة وعدم القدرة على أداء الأعمال برغبة ومسؤولية كونها لا تتوافق مع رغباتهم الذاتية وطموحاتهم الوظيفية".

2.2.2 مراحل الاغتراب الوظيفي:

تمر ظاهرة الاغتراب الوظيفي على أغلب بثلاث مراحل كل مرحلة تؤدي إلى المرحلة التي تليها، وتختلف هذه المراحل عن بعضها بعضاً كما تختلف نتائجها على المؤسسة بحسب درجة خطورتها، وتتمثل هذه المراحل في ما يلي (منصور، 2007، ص: 43-45):

- **مرحلة الاغتراب النفسي:** تتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، بل أصبح يسودها نوع من التوتر، ويعزو الموظف ذلك إلى أن المؤسسة أو من يمثلها لديهم مواقف سلبية

والعلاقات الاجتماعية والبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم، وقد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الأهداف الثقافية والتنظيمية للمؤسسة، والانفصال بين أهداف الفرد وبين قيم المجتمع ومعايير (خليفة، 2003، ص 39).

3. عرض نتائج الدراسة:

1.3 عرض وتحليل محاور الاستبان (الإجابة عن تساؤلات الدراسة)::

الغرض من هذا الجزء هو الإجابة على تساؤلات الدراسة المطروحة، حيث تم استخدام بعض مقاييس الاحصاء الوصفي كالوسط الحسابي والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت الخماسي) لإجابات الباحثين حول متغيري الدراسة "العدالة التنظيمية" و"الاغتراب الوظيفي"، حيث أن (من 1- أقل من 2.5) مستوى "منخفض"، (من 2.5- أقل من 3.5) مستوى "متوسط"، أما (من 3.5-5) فهي تدل على مستوى "مرتفع".

- اللامعنى (lessness Meaning): يشير هذا البعد إلى فقدان الوضوح حول ما يجب على الموظف أن يؤمن أو يعتقد به (Blalach et al, 2007)، فهو يشعر بالفراغ نتيجة عدم توفر أهداف أساسية تمنحه معنى لعمله وتحدد اتجاهاته وتثير نشاطاته وتتفق مع أهدافه، وطموحاته، Sarros, et al, (2002). فيفقد الإحساس بالارتباط العضوي بالأدوار الوظيفية التي يؤديها ولا يستطيع تحديد الغرض أو غاية من عمله كجزء من العملية الإنتاجية الكلية للمؤسسة (Nelson & O'Donohue, 2006, p7)، ومن بين أسباب فقدانه معنى ومدلولات العمل شعوره بالإحباط نتيجة عدم اشباع حاجاته الجسدية والنفسية، والاجتماعية، فضلا عن عدم فهمه للمعايير التي توجه تصرفات المسئولين وبالتالي تصرفاته (منصور، 2007، ص 26).

- اللامعيارية (lessness Norma): توصف هذه الحالة باختيار المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه، وتعني شعور الموظف بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في محيط عمله، وهي حالة تنشأ عند تفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه. ويحدث ذلك عندما يشعر الموظف بعدم وجود ضوابط ومعايير وقيم واحدة للموضوع الواحد داخل المؤسسة، فيصطدم بوجود القيم ونقيضها للموضوع الواحد، فتحدث الفجوة بين الغايات والوسائل، فيشعر بضياع القيم والمعايير (منصور وتاوريريت، 2010).

- الاغتراب عن الذات (Self Alienation): يشير هذا البعد إلى شعور الموظف بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة التي تشعره بالرضا وأنه مع الزمن يصبح مجموعة من الأدوار والسلع لا قيمة له فلا يشعر بذاته ووجوده إلا نادراً، وبالتالي فهو مفهوم يتعلق بعائد القيمة والمعنى الجوهرى للعمل.

- العزلة الاجتماعية (solation Social): يقصد بها شعور الموظف بالوحدة والفراغ النفسي والافتقاد إلى الأمن

3.1.1 تحليل محاور الإستبانة (الإجابة عن تساؤلات الدراسة):

التساؤل الأول: ما هو العدالة التنظيمية في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك من ناحية بسكرة حسب وجهة نظر عينة الدراسة؟.

الجدول رقم (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور العدالة التنظيمية.

الرقم	أبعاد العدالة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
1	العدالة التوزيعية	3.1886	0.8765	2	متوسط
2	العدالة الاجرائية	3.1543	0.8570	3	متوسط
3	العدالة التفاعلية	3.5629	0.9004	1	مرتفع
	العدالة التنظيمية بشكل عام	3.3019	0.7830	/	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V19

لا يوجد اختلاف من حيث المقابل المادي الذي يحصل عليه الأفراد في نفس الوظيفة أو من نفس المؤهلات والخبرات السابقة والكفاءات.

كما يتضح لنا أن بعد العدالة الإجرائية جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.1543) بانحراف معياري (0.8570). ووفقا لمقياس الدراسة فهذه النسبة تشير إلى مستوى قبول متوسط، الأمر الذي يدل على أن مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة تحقق مستوى متوسط من العدالة الإجرائية من خلال تطبيق القرارات والإجراءات الإدارية على جميع الموظفين بناء على مبدأ عدم التحيز، وتوفير المعلومات حول المعايير المستخدمة في التقييم.

وبناء على ما تقدم يتضح أن مستوى العدالة التنظيمية في مديرية الشؤون الاجتماعية ناحية بسكرة جاء متوسط وفقا لمقياس الدراسة، وذلك بالاعتماد على المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن هذا المتغير الذي بلغ (3.3019). بانحراف معياري (0.7830).

من خلال الجدول رقم (1) يتضح لنا أن بعد العدالة التفاعلية جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.5629) بانحراف معياري (0.9004). ووفقا لمقياس الدراسة فهذه النسبة تشير إلى مستوى قبول مرتفع الأمر الذي يدل على أن مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة تحقق مستوى مرتفع من العدالة التفاعلية حيث يتم احترام وتقدير المسؤولين المباشرين في المديرية وحرصها على توفير المعلومات المناسبة لكل من يطلبها في الوقت المناسب وتشجيع التفاعل بين الموظفين بشكل رسمي أو غير رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة الفرعية أو العامة.

أما بعد العدالة التوزيعية فقد جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.1886) بانحراف معياري (0.8765). ووفقا لمقياس الدراسة فهذه النسبة تشير إلى مستوى قبول متوسط، الأمر الذي يدل على أن مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة تحقق مستوى من العدالة والانصاف بين الموظفين سواء من الناحية المادية أو المعنوية، حيث تتناسب الامتيازات التي يحصل عليها الموظفون مع الجهود التي يبذلونها وضغوط العمل التي يتعرضون لها، كما

التساؤل الثاني: ما هو واقع ومستوى الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة؟.

الجدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات متغير الاغتراب

الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة.

الرقم	أبعاد العدالة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
1	الشعور بالعجز	2.4267	0.5872	2	منخفض
2	الشعور باللامعنى	2.1833	0.7049	4	منخفض
3	العزلة الاجتماعية	2.4900	0.6166	1	منخفض
4	اللامعيارية	2.1600	0.7588	5	منخفض
5	الاغتراب عن الذات	2.3400	0.7342	3	منخفض
	الاغتراب الوظيفي بشكل عام	2.3193	0.5214	/	منخفض

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V19

يتضح من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن بعد العزلة الاجتماعية جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.4900) بانحراف معياري (0.6166). ووفقا لمقياس الدراسة فهذه النسبة تشير إلى مستوى قبول منخفض، الأمر الذي يدل على أن الموظفين في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة لهم القدرة على إقامة علاقات مع زملاء العمل وعلى التكيف في جماعات العمل والشعور بالعزلة عنها إضافة إلى المشاركة في الأنشطة الاجتماعية للمؤسسة. وأن أغلب الموظفين بمديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة يؤيدون أهمية العلاقات مع زملاء العمل لتحقيق الانسجام مع المؤسسة محل الدراسة وأهدافها وبما يعزز شعور الانتماء لشركتهم، كما أن قيم وأهداف مؤسستهم تشابه وتنسجم مع قيمهم وأهدافهم وبالتالي تشكل علاقاتهم مع زملاء العمل جزء مهم في حياتهم مما يزيد من قدراتهم على التكيف لأجواء العمل. كما يتضح أن بعد الشعور بالعجز جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.4267) بانحراف معياري (0.5872). ووفقا لمقياس الدراسة فهذه النسبة تشير إلى مستوى قبول

منخفض، الأمر الذي يدل على أن الموظفين في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة يؤثرون في محيط العمل، ولا يواجهون صعوبة في اتمام مهامهم نتيجة نتائج تجارب سابقة فاشلة ولهم سلطة في وظائفهم. وأنهم مندمجين في عملهم ويشعرون بان سلوكهم وتصرفاتهم في العمل تؤدي إلى تحقيق النتائج التي تسعى لها المديرية، إذ يمتلك الموظفون قوة السيطرة على مجريات الأحداث والمساهمة في اتخاذ القرار ويتم الأخذ بآرائه بما يجعله أكثر التزاما للمهام المكلف بها.

من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن بعد الاغتراب عن الذات جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.3400) بانحراف معياري (0.7342). ووفقا لمقياس الدراسة فهذه النسبة تشير إلى مستوى قبول منخفض، الأمر الذي يدل على عدم وجود فجوة بين ما يمتلك الموظفون في المؤسسة محل الدراسة من قدرات وخبرات من جهة وبين الفرص التي تتيحها وظائفهم لتوظيف هذه المهارات. حيث يشعرون بالرضا عن منجزات العمل فكل موظف يشعر بأن ما ينجزه أو ما يقوم به من عمل له قيمة وبشكل يشعره بتحقيق ذاته من خلال المنجزات الشخصية

وهم يكثرثون لسمعة المؤسسة كما أن هناك مجموعة من العوامل في المؤسسة تشجعهم على تحسين أدائهم.

وبناء على ما تقدم يتضح أن مستوى الاعتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة جاء منخفض وفقاً لمقياس الدراسة، وذلك بالاعتماد على المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن هذا المتغير ككل والذي بلغ (2.3193) وبانحراف معياري (0.5214). يمكن القول بأن درجة الاعتراب لدى العينة محدودة نوعاً فهناك عدد قليل من الموظفين بمديرية يحملون مشاعر سلبية تجاه العمل الذي يؤديونه، ويشعرون بعدم تحقيق الإشباع الذاتي لديهم ووجود حالة من القلق أو الخوف لديهم بسبب التناقض بين ميوهم ورغباتهم وبين ما يفرضه واقع وظائفهم، ولعل فاعلية الإدارة في المديرية ودورها في توجيه وتقوية العلاقات الإنسانية في بيئة العمل ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار والاعتراف بوجودهم وبأشعارهم بقيمة الأعمال التي يؤديها وأهميتها للمؤسسة من بين السبب الرئيسي للحد من هذه الظاهرة.

1.2.3 اختبار الفرضيات:

سيتم اختبار الفرضية الرئيسية الأولى بفروعها المختلفة باستخدام معامل الارتباط (R). بعد ذلك سيتم اختبار معنوية هذا الأخير للتأكد من وجود علاقة بين المتغيرين محل الدراسة، وذلك بالاعتماد على اختبار (T-test).

الجدول رقم (3): تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة والاعتراب الوظيفي.

الاعتراب الوظيفي				متغيرات الدراسة
مستوى الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة t المحسوبة	معامل الارتباط	
0.002	0.05	-3.323	0.432	العدالة التنظيمية
0.005	0.05	-2.977	0.395	العدالة التوزيعية
0.001	0.05	-3.470	0.448	العدالة الإجرائية
0.025	0.05	-2.320	0.318	العدالة التفاعلية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V19

وبلغت قوة العلاقة (0.432)، وهي علاقة عكسية ضعيفة نسبياً، ويؤكد العلاقة كذلك مستوى الدلالة (0.002) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05)، بذلك فإننا نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى ونقبل بديلها القائلة بوجود

لل فرد في عمله وبما يدفع من شعوره بأهمية وتأثيره في مواقف العمل.

من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن بعد الشعور باللامعنى جاء بالترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.1833) بانحراف معياري (0.7049). ووفقاً لمقياس الدراسة فهذه النسبة تشير إلى مستوى قبول منخفض، الأمر الذي يدل على أن الموظفين في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة لهم شعور بالانتماء إلى المؤسسة ويرتاحون بالعمل فيها، ويهتمون بما يجري في العمل، كما أن طبيعة العمل تتوافق مع طموحاتهم.

من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن بعد اللامعيارية جاء بالترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.1600) بانحراف معياري (0.7588). ووفقاً لمقياس الدراسة فهذه النسبة تشير إلى مستوى قبول منخفض، الأمر الذي يدل على أن الموظفين في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة لهم نظرة تفاؤلية حول عملهم في المؤسسة،

- يتضح من خلال الجدول رقم (3) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية بشكل مجمل والاعتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)،

الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة.

- يتضح من خلال الجدول رقم (3) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين العدالة التفاعلية والاعتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)، وبلغت قوة العلاقة (0.318)، وهي علاقة عكسية ضعيفة نسبياً، ويؤكد العلاقة كذلك مستوى الدلالة (0.025) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05)، بذلك فإننا نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى ونقبل بديلتها القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين العدالة التفاعلية والاعتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة.

2.2.3. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية بفروعها المختلفة:

يوجد دور ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية في التقليل من الاعتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة. لاختبار هذه الفرضية فإننا سنعتمد على الانحدار الخطي البسيط، حيث يمكن تمثيل العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة بمعادلة من الشكل: $Y=B_0+B_1X$ ، حيث يمثل المتغير العدالة التنظيمية المتغير X ويمثل المتغير الاعتراب الوظيفي المتغير Y. حيث تعتبر B_0 المعامل الثابت، وتعتبر B_1 ميل الانحدار. وهما معلمتان تم تقديرهما انطلاقاً من عينة البحث البالغ حجمها (50) موظفاً.

الجدول رقم (4): تحليل دور العدالة التنظيمية في التقليل من الاعتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة

سوناطراك ناحية بسكرة.

مستوى الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة F المحسوبة	المقدرات	المتغيرات المستقلة
0.002	0.05	11.042	3.270b0	العدالة التنظيمية بشكل مجمل
			-0.288 b1	
0.005	0.05	8.864	3.068b0	العدالة التوزيعية
			-0.235b1	
0.001	0.05	12.044	3.179b0	العدالة الإجرائية
			-0.272 b1	
0.025	0.05	5.383	2.975b0	العدالة التفاعلية
			- 0.184 b1	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V19.

- وجود علاقة ارتباط ضعيفة نسبيا وعكسية بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة والاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ومؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.432).

- وجود علاقة ارتباط ضعيفة نسبيا وعكسية بين العدالة التوزيعية والاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ناحية بسكرة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.395).

- وجود علاقة ارتباط ضعيفة نسبيا وعكسية بين العدالة الإجرائية والاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ناحية بسكرة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.448).

- وجود علاقة ارتباط ضعيفة نسبيا وعكسية بين العدالة التفاعلية والاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ناحية بسكرة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.318).

- وجود دور ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في التقليل من الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ومؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة، وذلك عند مستوى الدلالة (0.05).

- وجود دور ذو دلالة احصائية للعدالة التوزيعية في التقليل من الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ومؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة، وذلك عند مستوى الدلالة (0.05).

- وجود دور ذو دلالة احصائية للعدالة الإجرائية في التقليل من الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ومؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة، وذلك عند مستوى الدلالة (0.05).

- وجود دور ذو دلالة احصائية للعدالة التفاعلية في التقليل من الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ومؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة، وذلك عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن: قيمة F المحسوبة (11.042) ومستوى الدلالة (0.002) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05)، الأمر الذي يدل على وجود دور معنوي للعدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في التقليل من الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ومؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة، وبهذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها.

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: كما يتضح أن قيمة F المحسوبة (8.864) ومستوى الدلالة (0.005) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05)، الأمر الذي يدل على وجود دور معنوي للعدالة التوزيعية في التقليل من الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ومؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة، وبهذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: كما يتضح أن قيمة F المحسوبة (12.044) ومستوى الدلالة (0.001) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05)، الأمر الذي يدل على وجود دور معنوي للعدالة الإجرائية في التقليل من الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ومؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة، وبهذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها.

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: كما يتضح أن قيمة F المحسوبة (5.383) ومستوى الدلالة (0.025) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05)، الأمر الذي يدل على وجود دور معنوي للعدالة التفاعلية في التقليل من الاغتراب الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية ومؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة، وبهذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها.

4. خاتمة:

من خلال ما جاء في الدراسة تم التوصل إلى جملة

من النتائج، أهمها:

بوضيف، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، المسيلة، الجزائر، ص: 105.

7- خليفة، عبد اللطيف محمد. (2003). دراسات في سيكولوجية

الاغتراب. القاهرة، مصر، دار غريب للنشر والتوزيع والطباعة، ص: 39.

8- دروزة، سوزان صالح، والقواسمي، ديماء شكري، (2014)، أثر مناخ

العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية-وزارة

التعلم العالي والبحث العلمي الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال،

مج10، ع2، ص ص: 297-316.

9- سلطان، محمد سعيد. (2003). إدارة الموارد البشرية.

الاسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة للنشر، ص: 279.

10- صبر، رنا ناصر، (2013)، أثر مصادر ضغوط العمل في

مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تحليلية لآراء عينة من المرضى

والمرضات في مستشفى البرموك التعليمي، مجلة كلية بغداد للعلوم

الاقتصادية، ع37، ص ص: 245-263.

11- الصرايرة، أكثم. (2005)، مظاهر الاحباط الوظيفي وأثرها في

الاغتراب التنظيمي دراسة حالة: في المنظمات الصحية العامة في المملكة

الأردنية الهاشمية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مج32، ع2، ص

ص: 298-327.

12- عثمان، هلوفان حسني، (2017)، دور عدد من المتغيرات

التنظيمية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المديرين والتنفيذيين في رئاسة

بلدية دهوك. مجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، مج3، ع2، ص ص:

365-384.

13- عمران، عبد السلام، وآخرون، (2018)، دور العدالة

التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي

دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد-جامعة

سبها، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، ع9، ص ص:

268-280.

14- عواد، عمرو محمد أحمد، (2003)، تحليل أبعاد العدالة

التنظيمية، دراسة تطبيقية، مجلة جامعة الملك سعود، مج17، ع2، ص

ص: 67-83.

15- كعوان، محمد، (2015)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام

التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية، ع44، ص ص: 541-563.

16- منصور، بن زاهي وتاوريريت، نور الدين، (2010)، الاغتراب

الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية

والاجتماعية. مج3، ع3، ص ص: 132-149.

17- Adams, J., S. (1965). Inequity in Social

exchange. In L. Berkowitz (ed) . Advances in

experimental Social Psychology. New York:

Academic Press, vol. 2, pp. 267-299.

18- Blalach, Ran. M., & al. (2007), "life

Satis Faction and Alienation of Elderly Males

وانطلاقا مما جاء في لدراسة والنتائج المتوصل إليها فإننا

ندرج التوصيات التالية:

- ضرورة تفعيل برامج تدريبية للموظفين للتأقلم والتكيف مع بيئة العمل المادية أو البشرية.

- السعي إلى الانصات لمشاكل الموظفين وحلها.

- ربط نظام الحوافز بالمهارات وأداء الموظفين وتفعيله.

- العمل بمدونة أخلاقيات الأعمال، وتحقيق مبادئ العدالة

التنظيمية داخل المؤسسة.

- السعي إلى تحقيق الإنصاف بين الموظفين من نفس الرتبة

الوظيفية أو الكفاءات المعرفية والعملية.

- تشجيع أسلوب الإدارة بالمشاركة، وتنمية روح الجماعة وكذا

العلاقات غير الرسمية بين الموظفين.

5. قائمة المراجع:

1- أبو تايه، بندر كريم، (2012)، أثر العدالة التنظيمية على سلوك

المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة

الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج20، ع2، ص ص:

145-186.

2- أبو سمعان، محمد ناصر راشد، (2015)، محددات العدالة التنظيمية

وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية (من وجهة نظر الطباط في جهاز

الشرطة بقطاع غزة)، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)،

كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ص: 16.

3- بن زاهي، منصور، (2007)، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته

بالدافعية الإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع الخروقات دراسة حالة:

شركة سوناطراك بالجنوب الجزائري، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل

(غير منشورة) ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري،

قسنطينة ، الجزائر، ص ص: 43-45.

4- جودة، عيد المحسن عبد المحسن. (2006). الاغتراب الإداري

وكيف يعوق مسيرة العربية؟. القاهرة، مصر، دار النهضة العربية للنشر

والتوزيع، ص: 17.

5- الحمد، محمد محمد، (2004)، الاغتراب الوظيفي، المجلة العربية،

ع324، ص: 24

6- الحواس، خالد، (2018)، المسؤولية الاجتماعية وأثرها في

الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية دراسة حالة بولاية

المسيلة، أطروحة دكتوراه في علم النفس (غير منشورة)، جامعة محمد

Journal of Management, British, Vol. 13, No. 4, pp. 285-304.

25- Schminke, M., & al. (1997). "The effect of Ethical Frameworks on perceptions of organizational, Journal of Academy Management, Vol. 40, No. 5. pp. 1190-1207.

26- Seeman, M. (1959). "On The Meaning of Alienation", Journal of American Sociological Review, Vol. 24, pp. 783-791.

27- Seeman, M. (1975). "Aliention Studies", Journal of Annual Review of Sociology, Vol. 1. pp . 91-123.

28- Shepard, J., M. (1972). "Alienation as a Process: Work as a case in Point", Journal of Sociological Quarterly, The Midwest asaociological Society, Vol. 13, No. 2, pp. 161-173.

29- Tatum, B., C, & Eberlin, R., J. (2008). "The Relationship Between Organizational Justice and Conflict Style", Journal of Business Strategy Serise, Vol. 9, No. 6, pp. 297-305.

30- Vandenberghe, F. (2002). "Working out Marx : Marxism and the end of the Work Society ". Journal of thesis eleven, Vol. 69, No. 1, pp. 21-69.

31- Yilmaz, K., & Tasdan, M. (2009). "Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools", Journal of Educational Administration, Vol. 47, No. 1, pp .108-126.

and Females", Journal of Indian of Academy of Applied Psychology, Vol. 33, No. 2, pp. 157-160.

19- Brockner, J. (2002). "Making Sense of Procedural fairnes : How high Procedural Fairness Can Reduce or Heighten the influence of outcome favorability", Journal of Academy of Management Review, Vol. 27, No. 1. pp. 58-76.

20- Hyppla, D. B. (sans citer l'année). L'aliénation chez Gey Debord, Mémoire De maîtrise (Non Publié), Faculté des etudes Supérieures et Postdoctorales, Université d'ottawa, canada, P. 16.

21- Karriker, j. H., & Williams, M., L. (2009). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model, Journal of Management, 35(1). pp, 112-135.

22- Meghan Dougherty., & Kristen A. Foot. (2007). "The internet and elections project research design". In: Randolph Kluv., et al. (Eds.), The internet and national elections: A comparative study of web campaigning. New York: Routledge. PP 16-26,

23- Nelson, L., & O'Donohue, W. (2006). "Alientaion Psychology and Human Resource Management", Paper presented to the Conference of: The 2nd Austration Center for research in Employment and Work (ACREW), Prato, Italy.

24- Sarros, J. C., et al. (2002). "Work Alienation and Organizational Leadership",