

أثر العدالة التنظيمية على الأعتراب الوظيفي
دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة سرت

د. فتحية أبوبكر محمد أبوشويته
أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية الاقتصاد
جامعة سرت

الملخص

تناولت الدراسة موضوعي العدالة التنظيمية للعاملين والأعتراب الوظيفي على أساس كونهما من الظواهر التنظيمية التي تتمحور حول المورد البشري وتؤثر في أداء هذا المورد الهام للمنظمة. هدفت الدراسة الى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الأعتراب الوظيفي لديهم ، واستندت إلى فرضية رئيسية هي وجود علاقة تأثير معنوي بين العدالة التنظيمية والأعتراب الوظيفي. جرى اختيار جامعة سرت لإجراء الجانب الميداني في البحث واختبار فرضياته، حيث اختير رؤساء الأقسام العلمية كمجتمع للدراسة، وبلغ عدد أفراد العينة (63) من مجموع رؤساء الأقسام العلمية. وباعتماد عدد من الأدوات الإحصائية جرى اختبار فرضيات الدراسة.

تمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود مستويات متوسطة من العدالة التنظيمية، وكذلك وجود مستويات متوسطة من الشعور بالأعتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية، وأن أثر العدالة التنظيمية على الأعتراب الوظيفي كان دالاً من خلال بعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية وبنسب متفاوتة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات لكيفية تعزيز مستويات العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة وتخفيض مستويات الأعتراب الوظيفي لديهم.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية ، الأعتراب الوظيفي

Abstract:

The Effect of Organizational Justice in Job Alienation: An Exploratory Study of a Sample of Heads of Scientific Departments' Opinions at Sirte University

This study dealt with two subjects, organizational justice and job alienation, on the basis of their being of organizational phenomena that focus on human resource and it affect in performance of this important resource of the organization and through it in the organizational performance. The study aims to detect the effect of organizational Justice in job alienation; it based on one main hypothesis, this hypothesis states that there is a significant effect of organizational Justice in job alienation.

University of Sirt was selected to be the field of the study and testing its hypothesis, and the heads of the scientific departments were selected to be the study society. The number of respondents was (63) of the total heads of scientific departments. By using a number of statistical tools the hypotheses were tested.

The most important results of the study is the heads of scientific departments of Sirt University have a moderate levels of the organizational justice , as well as they have a moderate levels of job alienation, the study also showed the effect of organizational justice was significant in job alienation across distributive justice and procedural justice in varying degrees. The study presented a set of recommendations in respect of how to enhance the levels of organizational justice of heads of scientific departments at the university and to reduce levels of job alienation that they have.

Key Word: Organizational Justice, Job Alienation

مقدمة

شهد العالم خلال العقود القليلة الماضية تطورات وتغييرات لم يشهدها من قبل، شملت تغييرات في أسلوب الحياة بالعمق والشمول والسرعة. ومما لا شك فيه أن هناك كثير من المتغيرات تؤثر بشكل واضح في سلوك الفرد، وتختلف في تأثيرها من شخص إلى آخر، ولاسيما ونحن نعيش في عصر التغييرات السريعة الأمر الذي نتج عنه تطورات في جميع مجالات الحياة، ورافق تلك التطورات سلبيات نجم عنها العديد من المشكلات كالقلق والتوتر والأكتئاب، وكان الشعور بالاغتراب أكثر المشاكل وضوحاً، فهو ظاهرة انسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة الاجتماعية، وما يلبث أن يتفاجم أثره كلما زادت حدة ضغط التطورات على الأفراد.

ويعد الاغتراب الوظيفي أحد العوامل النفسية والسلوكية والاجتماعية التي تؤثر في أداء العاملين في المنظمات وتعكس درجة الرضا الوظيفي عن منظماتهم ومن ثم يؤثر سلباً أو إيجاباً في أداء المنظمة، من هنا دعت الحاجة منظمات الأعمال إلى فهم سلوك العاملين الذين يتطلب منهم تحقيق مستويات أداء عالية مع ضمان العدالة لهم، وقد يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الأداء ليتجاوز أدائهم متطلبات التوظيف عندما يعتقد أنهم يعاملون بعدالة في موقع العمل.

ونظراً لأهمية موضوعي العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي في الحياة التنظيمية والسعي المتواصل من أجل تحسين ظروف العمل وتحقيق الأداء الفعال من قبل المنظمات اتجهت هذه الدراسة الى توضيح أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الاعتراب الوظيفي ودراسة أبعادها ومحاولة تسكين ظاهرة الشعور بالاعتراب الوظيفي من خلال دعم مدركات العدالة التنظيمية لما له من تأثير في أداء المنظمة ككل.

وعلى الرغم من الاهتمام وتعدد الدراسات حول هذا الموضوع في الدول الأجنبية إلا أن الدراسات في الدول العربية مازالت محدودة بالرغم من الحاجة الماسة لها، ولذلك سعت الباحثة إلى دراسة ظاهري العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي لأنها من الظواهر التي باتت تقلق الإدارة لما لها من تأثير سلبي على الأداء الوظيفي.

ولإحاطة بموضوع الدراسة سوف يتم التطرق إلى مباحثه حيث تم تقسيم المحتوى الفكري والمنهجي والتحليلي للدراسة الحالية إلى ثلاثة مباحث: ركز المبحث الأول على استعراض مشكلة الدراسة، أهدافها، النموذج الفرضي للدراسة، أهميتها وفرضياتها.

أما المبحث الثاني فأنصرف إلى التأطير النظري للمتغيرات وتم التركيز على مفهوم وأبعاد العدالة التنظيمية، ومفهوم الاعتراب الوظيفي وأبعاده، بينما أستعرض الجزء الثاني من هذا المبحث الدراسات السابقة في مجالاتها وإمكانية الإفادة منها.

وتخصص المبحث الثالث بالإطار العملي للدراسة حيث تضمن منهجية البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل، ومجتمع وعينة الدراسة كما تضمن عرض الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

المبحث الأول- الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

يعتبر موضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات الجديدة بالبحث في جميع المنظمات ولا سيما الجامعات، لما له من أثر فعال على تحسين الأداء الوظيفي، فعلى الرغم من تناول الباحثين لهذا موضوع في الكثير من الدراسات العربية والأجنبية إلا أن هناك ندرة في الدراسات

وخاصة العربية منها التي تكشف عن العلاقة التأثيرية بين العدالة التنظيمية وظاهرة الاغتراب الوظيفي ، والتي تحتاج الى بذل المزيد من الأهتمام خاصة في مجال القطاع الخدمي التعليمي، لما لهذا القطاع من أثر بالغ في بناء المجتمع، فظاهرة الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الفرد لا يمكن تسكينها إلا بوجود ثقة بالقيادة الإدارية في تحقيق العدالة التنظيمية، عليه وجدت الباحثة أن تسليط الضوء على دراسة هذه المتغيرات يعزز من إدراك مفهوم العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي في المنظمة المبحوثة،ومن هنا جاءت الفكرة بضرورة إجراء دراسة حول معرفة أثر العدالة التنظيمية علما لأغتراب الوظيفي. ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما واقع مستويات العدالة التنظيمية بجامعة سرت ؟
2. ما مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية بجامعة سرت ؟
3. هل هناك علاقة تأثير بين أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية بجامعة سرت؟

ثانياً: أهداف الدراسة

تأسيساً على مشكلة الدراسة فإن الهدف الأساسي يتمثل في محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية بجامعة سرت. وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1. التطرق الى توضيح مفاهيم وأبعاد كل من العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي.
2. التعرف على مستوى العدالة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
3. الكشف عن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العينة المبحوثة.
4. اختبار طبيعة علاقة التأثير بين أبعاد العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي في المنظمة المبحوثة.
5. التعرف على البعد الأكثر تأثيراً من أبعاد العدالة التنظيمية والمتمثلة بـ (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العينة المبحوثة.
6. تقديم بعض المقترحات والتوصيات والتي يمكن أن تساعد إدارة المنظمة المبحوثة في التقليل من مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية.

ثالثاً: متغيرات الدراسة

تتكون الدراسة من نوعين من المتغيرات، وهي:

1. المتغيرات المستقلة: اشتملتالدراسة على متغير واحد، وهو: العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت، الذي تكون من ثلاثة أبعاد وهي: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية،و العدالة التفاعلية).
2. المتغيرات التابعة: اشتملتالدراسة على متغير واحد، وهو: الأعتراب الوظيفي ، الذي تكون من خمسة أبعاد وهي: (انعدام القوة ، انعدام المعنى، انعدام المعايير، العزلة،وغربة الذات)

رابعاً: أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من خلال تناوله موضوع هام يتعلق بالعدالة التنظيمية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية بجامعة سرت بهدف التعرف على أبعاد العدالة التنظيمية ومحاولة التقليل من حدة الشعور بالاغتراب الوظيفي، ويمكن تناول أهمية الدراسة من عدة جوانب تتمثل في الآتي:

1. الأهمية العملية:

وتكمن الأهمية العملية في إمداد إدارة جامعة سرت بتوصيات ومقترحات مستمدة من هذا البحث الميداني لدعم مدركات العدالة التنظيمية التي من شأنها أن تقلل من حدة الاغتراب الوظيفي.

2. الأهمية العلمية:

تتناول الدراسة العدالة التنظيمية وأثرها علداً الاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت وذلك لاكتشاف العمق الفكري والفلسفي لمتغيرات الدراسة من خلال دراسة وتحليل الأبعاد والمرتكزات البنوية لمتغيرات البحث، كما تعد هذه الدراسة مساهمة في إثراء المكتبة العربية بهذا الموضوع الذي يعتبر إضافة علمية تساعد الباحثين في الحقل الأكاديمي لتقديم دراسات مماثلة عن الجوانب الإيجابية للعدالة التنظيمية في قطاعات أخرى.

خامساً: فرضيات الدراسة

تتمثل فرضيات الدراسة بفرضية أساسية تنفرع منها عدد من الفرضيات الفرعية على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة تأثير دال إحصائياً لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت.

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير دال إحصائياً لبعد العدالة التوزيعية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير دال إحصائياً لبعد العدالة الإجرائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير دال إحصائياً لبعد العدالة التفاعلية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

سادساً: نطاق حدود الدراسة

اقتصرت حدود البحث على:

الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة موضوع العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بجامعة سرت في مدينة سرت.

الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة على رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت.

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال شهري سبتمبر و أكتوبر من العام 2018.

سابعاً: مفاهيم ومصطلحات الدراسة

العدالة التنظيمية تعرف بأنها " محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة منها، بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة" (Hopkin, & Weathington,2006,P478).

وتعرف الباحثة العدالة التنظيمية اجرائياً بأنها درجة إدراك رئيس القسم العلمي لحالة الأنصاف والمساواة في المعاملة التي يعامل بها من خلال مقارنة ما قدمه من جهد في مجال عمله وما يترتب على تلك الجهود من نتائج ومردودات ، بجهود نظرائه من رؤساء الأقسام العلمية. وتقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس مستوى العدالة التنظيمية.

الأغتراب الوظيفي يعرف بأنه "ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنيّاً (Vandenberghe,2002,P33).

وتعرف الباحثة الأغتراب الوظيفي اجرائياً بأنه شعور الفرد بالغبية في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقاده للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل. ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس البحث.

المبحث الثاني - الإطار النظري للدراسة

يتضمن هذا الجانب جزئين رئيسيين هما الإطار النظري والدراسات السابقة، وتضمن الإطار النظري مفهوم العدالة التنظيمية ومفهوم الأغتراب الوظيفي والأبعاد الرئيسية لكل منهما، أما الجزء الثاني فيتضمن دراسات سابقة تمكنت الباحثة من الاطلاع عليها والتي افادتها في تحديد بعض إجراءات الدراسة، وفي إعطاء تصور لما آلت اليه بعض الدراسات السابقة في موضوع الدراسة.

أولاً: الإطار النظري

مفهوم العدالة التنظيمية

اهتمت الدراسات والأبحاث الفكرية المعاصرة في دراسة السلوك التنظيمي بشكل كبير بالعدالة التنظيمية، لما لها من أهمية بالغة في التأثير على سلوك المنظمة وعاملها. وترجع جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية الإنصاف والمساواة التي قدمها Adams عام 1965 والتي تنص على أن شعور الفرد بالأنصاف من عدمه يتحدد بمقارنة مخرجاته إلى مدخلاته ومع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة (علون2007: 59).

ولقد تعددت مفاهيم العدالة التنظيمية وتباينت وفقاً لأبحاث ومدارس الباحثين والكتاب، فلا يوجد هناك تعريف محدد ودقيق لهذا المفهوم يتفق عليه الجميع، وذلك بحكم تباين التخصصات وتنوع الأفكار والآراء وأختلاف طريقة تناولهم ودراساتهم لموضوع العدالة التنظيمية، فمنهم من عرفها بأنها " ادراك العاملين للأنصاف والنزاهة والشفافية في الإجراءات والتوزيعات والتعاملات والتي يؤدي وجودها إلى زيادة رضا العاملين والثقة في الإدارة وتبادل المواقف الإيجابية بين العاملين من جهة وبين العاملين والمنظمة من جهة أخرى

وبما يعزز الأداء المنظمي" (الربيعاوي، الدراجي، 2016: 9). وأشار (محميد، 2016: 65) إلى أن العدالة التنظيمية "تدل على إحساس الموظفين بالعدالة والنزاهة في المنظمات وتتمحور حول ظروف الوظيفة التي تقود الموظفين للاعتقاد بأنهم يعاملون بعدالة أو يتعرضون للظلم وعدم المساواة". ووصفها كل من (Karriker&Williams, 2009: 114) على أنها "تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والأنساني". وقد عرفها آخرون "بأنها محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة عنها، بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة" (Byars&Rue, 2007: 119).

وفي ضوء المفاهيم أعلاه ترى الباحثة بأن العدالة أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى العاملين في المنظمة وعلى قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها، وتتمحور حول إدراك العامل لنتائج المقارنة بين مايقدمه إلى المنظمة وما يحصل عليه من امتيازات، كما تتمحور حول نزاهة القوانين والإجراءات التي تتبع في تحديد تلك الامتيازات وحسن المعاملة الشخصية التي يتلقاها الفرد عند تطبيق تلك القوانين والإجراءات.

أهمية العدالة التنظيمية

حظى موضوع العدالة التنظيمية باهتمام العديد من الباحثين لما له من تأثيرات مهمة على كثير من سلوكيات واتجاهات الأفراد، إذ أن ارتفاع إحساس الأفراد بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم ومايعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الأطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة، قد تطرق علوان (2007) نقلاً عن غانم (2015، 23) إلى توضيح أهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات الآتية:

1. زيادة نسبة الولاء التنظيمي: إن إحساس الفرد العامل بالعدالة التنظيمية يولد بداخله شعوراً من الارتياح والطمأنينة، الأمر الذي سيرتفع صورة ايجابية عن المنظمة وبالتالي زيادة في ولائه التنظيمي وإبعاده عن التوتر التنظيمي.
 2. شعور الفرد بالثقة نحو نظام تقييم الأداء: ينظر الكثير من الأفراد في أي منظمة إلى نظام تقييم الأداء ويعتبرونه نقطة الانطلاق للعمل الجاد، فإذا كان هذا النظام مبني على أسس عادلة، فإن الفرد العامل سيقوم بأداء عمله بصورة جيدة، والعكس صحيح.
 3. زيادة دافعية الجماعة: يرى بعض الباحثين أن العدالة التنظيمية ببعديها الإجرائي والتعاملي تؤثر على روح العمل مع الجماعة، فإذا كان الفرد العامل ضمن جماعة يعامل بالعدالة التنظيمية، فإنه سيهتم اهتماماً كبيراً بزيادة مكافآت الجماعة وحوافزها، لأن هذا النوع من العدالة (الإجرائية والتعاملية) يشبع روح الجماعة، ويوجه رسالة مهمة للفرد العامل مفادها أن الجماعة تقدر كل عضو فيها.
 4. المساعدة في أداء العمل: أن انخفاض مستوى العدالة التنظيمية، يولد لدى الفرد العامل نوعاً من التوتر، الأمر الذي ينعكس على أدائه، فغالباً يحاول الفرد القضاء على هذا التوتر والتقليل من حدته بالتأثير على عمله كما ونوعاً.
- لذلك أشار (محميد، 2016، 64) أن شعور الأفراد بعدم العدالة يترتب عليه العديد من النتائج السلبية كإخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، إضافة إلى انخفاض الأداء الوظيفي بصفة عامة.

أبعاد العدالة التنظيمية

تبايت آراء الباحثين بشأن أبعاد العدالة التنظيمية على وجه التحديد فعلى سبيل المثال يرى بعض الكتاب أن العدالة التنظيمية تتضمن بعدين وهما العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية (Nasurdin & Khan, 2007: 339)، وآخرون تناولوا العدالة التنظيمية باعتبارها تتضمن ثلاثة أبعاد تمثلت في العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية (العبودي 2012، دراوشة 2017، الزهرة و أحمد 2016، الذبحاوي والذبحاوي 2018)، ومنهم من أضاف بُعد آخر تمثل في العدالة التقييمية (رهيو 2014، السعود و سلطان 2009)، في حين يرى (البشاشة، 2008) أن العدالة التنظيمية تتضمن خمسة أبعاد وهي (عدالة التوزيع، عدالة الاجراءات، عدالة التعامل، عدالة الأخلاق وعدالة التقييم). وترى الباحثة أن الأبعاد الثلاثة المتمثلة في العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية هي الأساس للعدالة التنظيمية، وأن أى أبعاد أخرى لا تعدو عن كونها متعلقة بالأبعاد الثلاثة، لذا سيتم التركيز في هذه الدراسة على هذه الأبعاد في قياس العدالة التنظيمية والتي يمكن توضيحها كما يلي:

1. العدالة التوزيعية

تمثل العدالة التوزيعية في قدرة المنظمة على التزامها بالمفهوم العام للعدالة من خلال وضعها للبرامج العادلة لتوزيع المكافآت والتكاليف على العاملين في بيئة العمل التنظيمي، وقد تحدث المشاكل ضمن هذا السياق في حال وجود محاباة لبعض العاملين في منحهم مكافآت أو تخصيص موارد لهم أكثر من غيرهم. و عليه يشير كل من (الذبحاوي، الذبحاوي، 2018: 219) إلى أن العدالة التوزيعية تعنى إنصاف نتائج القرارات التنظيمية التي تقيم جهود العاملين في القضايا المتعلقة بالرواتب والحوافز والترقيات.

2. العدالة الإجرائية

هي عبارة عن درجة الشعور المتولدة العامل إزاء عدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات التنظيمية (البشاشة، 2008: 115)، وترتبط درجة العدالة الإجرائية مع مدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، فكلما كانت هناك ثقة متبادلة بينهم، كلما شعر العاملون بالعدالة الإجرائية بشكل أكبر (محميد، 2016: 64). واتجه (Greenberg, 1990: 561) نقلاً عن (رهيو، 2014: 192) إلى التمييز بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، حيث تشير الأولى إلى نزاهة النتائج بينما تشير الثانية إلى نزاهة الإجراءات المستخدمة في تحقيق تلك النتائج.

3. العدالة التفاعلية

وهي العدالة التي تعكس مدى أحساس العامل بعدالة المعاملات وذلك عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات عليه (Fatt et al., 2001: 57). بينما يشير (السعود، سلطان، 2009: 202) إلى أن عدالة التعاملات تضم نوعين من العدالة وهما عدالة العلاقات الشخصية والعدالة المعلوماتية، فالأولى تشير إلى مدى الاحترام والثانية تعني التركيز على التوضيحات المقدمة لهم من خلال إيصال المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراء معين. وترتبط العدالة التفاعلية بشكل

وثيق بالعدالة الإجرائية، حيث ترتبط عدالة التعاملات بجودة المعاملة المستقبلية من متخذ القرار وتعكس مدى التطبيق الصحيح للإجراءات الرسمية (أبوسمعان، 2015: 24).

وبناءً على ما سبق تلاحظ الباحثة أن هناك ترابطاً وثيقاً بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وذلك أن شعور الفرد بالعدالة يؤثر على مستوى أدائه في المنظمة سلباً أو إيجاباً، فالفرد الذي يشعر بعدالة التوزيع والإجراءات والعدالة التفاعلية يكون مستوى أدائه مرتفعاً. لذلك فإن كلا من عدالة التوزيع والإجراءات والتفاعلية يمكن أن تؤثر في احساس الأفراد بالعدالة التنظيمية.

مفهوم الأعتراب Concept of Alienation

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهارته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، وقد ترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات أن تخلفت ونقصت إنتاجيتها وهذا مما يدعو الى دراسة بعض المتغيرات المؤثرة على إنتاجية الفرد كالأعتراب الوظيفي.

إن مفهوم الأعتراب الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد، ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر لجماعة العمل و بيئة العمل المحيطة. والأعتراب الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له، والشعور بالأعتراب هو حالة من الانفصال عن الواقع، عن كل ما فيه من الأفكار والمبادئ والقيم والالتزامات الاجتماعية عامة (منصور، 2007 : 361).

وتعددت وجهات النظر حول مفهوم الأعتراب الوظيفي، ولم يوضع تعريف محدد وشامل يقبله الجميع، حيث يمثل المفهوم الإجرائي للأعتراب الوظيفي لدى الباحثين أنماطاً مختلفة من الاتجاهات (شاويش، عواد، 2006: 125)؛ فمنهم من عرف الأعتراب الوظيفي بأنه حالة من الانفصال النفسي عن الوظيفة، حيث يدرك الفرد بأن العمل يفتقر إلى الاحتمالات والامكانيات التي تشبع احتياجات وتوقعات الفرد الملحة (Banaai et.al, 2004: 377). ويرى آخرون أن الأعتراب الوظيفي عبارة عن عدم القدرة على الشعور المتواصل الاجتماعي، المتمثل بالعادات والتقاليد، فضلاً عن الميل إلى العزلة عن الناس وضعف القدرة على تفسير الأحداث بشكل واضح وموضوعي، والشعور بأن الحياة لا معنى لها (William, 2000: 1481)، (Gregory lee.Carter, 2014:4). و يوضح (Banaai et.al, 2004: 377) الأعتراب الوظيفي بأنه حالة من الانفصال النفسي عن الوظيفة، حيث يدرك الفرد بأن العمل يفتقر إلى الاحتمالات والامكانيات التي تشبع احتياجات وتوقعات الفرد الملحة.

وعرف بأنه الشعور الذي يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها، فارتفاع درجة الأعتراب تشير إلى علاقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة (كنعان، 2008 : 16).

في حين يرى (السالم، 2009 : 170) بأن الأعتراب الوظيفي عبارة عن شعور الفرد بالمشقة وعدم الارتياح والذي ينعكس في ابتعاده أو نفوره الذاتي عن المشاركة الاجتماعية والثقافية، كما إنه احساس بعدم الانتماء وعدم المساهمة، وإدراك بأنه غير مرحب به من قبل الآخرين.

وترى الباحثة من خلال عرض هذه التعريفات المتعددة أن الأعتراب الوظيفي هو شعور الفرد بالغرابة في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقاده للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل.

أبعاد الاغتراب Dimension of Alienation

تزايد اهتمام العلماء الدارسين في مجال الإدارة بمفهوم الأعتراب ، إذ أنصبت جهودهم على الكشف عن مدى العلاقة بين أبعاد الأعتراب الوظيفي وبعض المتغيرات التنظيمية في مجال الإدارة (Nelson & O'Donohue, 2006), (Mendoze, 2007). وبذل الباحثون جهوداً في تحديد أهم أبعاد الأعتراب الوظيفي، وقد اختلف تحديد هذه الأبعاد من قبلهم إذا اعتمد كل من (المحمداوي، 2007: 37)، (صبر، 2013: 251)، (تاميدي، 2013: 339)، (أبوسمرة وآخرون، 2014: 58) على المكونات التالية كأهم أبعاد الأعتراب الوظيفي: العجز، اللامعنى، غياب المعيارية، العزلة الاجتماعية، الأعتراب عن الذات. في حين حدد (دروزة و القواسمي، 2014: 306)، (رشيد وآخرون، 2017: 285) أبعاد الأعتراب الوظيفي بـ (الشعور بالتشاؤم، الشعور بالعجز، الانعزالية، وعدم الرضا). أما (البياتي، 2010: 49) فقد درس المكونات التالية كأبعاد للأعتراب الوظيفي: ضعف القدرة على التأثير، فقدان المعنى، نقص المعايير، العزلة الاجتماعية ، وغربة الذات.

وترى الباحثة أن هذه الأبعاد الخمسة قد شكلت أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين (سلامة ونبات، 2003)، (خلف، 2011)، (الجادر، والعالملي، 2016)، (رشيد و آخرون، 2017)، (Balachandran & etal., 2007)، (Nelson & Donohue, 2006)، (Scheff, 2007). عليه سيتم اعتماد هذه الأبعاد لأغراض البحث الحالي ويمكن توضيحها كما يلي:

1. انعدام القوة Powerless

ويعني عدم قدرة الفرد على السيطرة على الأحداث والمجريات مع عدم قدرته على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها، حيث يتوقع الفرد في هذه الحالة أن سلوكه لن يتأثر بالنتائج المرجوة منه (المغربي، 2007: 367).

2. انعدام المعنى Meaningless

عرفه (عبدالله، 2008: 320) بأنه عجز الفرد العامل إلى قرار أو معرفة ما ينبغي أن يفعله أو إدراك ما يجب أن يعتقد موجهاً لسلوكه. ويرى (Sarros et al., 2002: 304) أن فقدان المعنى تشير إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى وجود مرشد للسلوك، والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ نتيجة لعدم توافر الأهداف الأساسية التي تعطي معنى لحياته.

3. انعدام المعايير Normless

ويعنى شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وإنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف التي يسعى لتحقيقها في محيط عمله وهي حالة تنشأ عند تفكك المعايير الأخلاقية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه مما يؤدي بالنتيجة إلى انتقال هذا التفكك إلى محيط العمل الذي يعمل فيه الفرد (سلام ونبات، 2003: 13).

4. العزلة الاجتماعية Social Isolation

يمكن التعبير عنها بأنها نوع من الأحساس بالأقصاء والرفض وهو نقيض للقبول الاجتماعي، وبالتالي شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي والأفتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة والبعد عن الآخرين، ولذلك تضعف لديه روح الانتماء للجماعة التي يعمل معها وكذلك تنخفض فعاليته في تحقيق الأهداف التنظيمية (المحمداوي، 2007: 54).

5. غربة الذات Self- Estrangement

وتعني عدم قدرة الفرد على التعبير والأحاساس بالذات نتيجة الوحدة والعزلة لعدم رضاه عن القيمة المعنوية للنشاط الذي يمارسه (البياتي، 2010: 10). ويحدث الاغتراب عن الذات عندما يكون هناك انفصال حاد بين ما يتميز به الفرد من استعدادات وقدرات وخبرات من جهة وبين ما يشغله من جهة أخرى وبين الفرص المتاحة له لتوظيف هذه المهارات والامكانيات والاستعدادات من جهة ثالثة (تاميدي، 2013: 340).

ثانياً: الدراسات السابقة

سوف تستعرض الباحثة الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع هذه الدراسة والتي تدور حول العلاقة بين العدالة التنظيمية والأغتراب الوظيفي والتعقيب عليها لبيان نقاط الشبه والأختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة على النحو التالي:

أ. الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية

نظراً لأهمية موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي، كان لابد للباحثة من محاولة استقراء نتائج الدراسات السابقة، ومحاولة الاستفادة منها، خاصة وأنها تعد مصدراً ثرياً بالمعلومات وأجه الاستفادة الأخرى، وهذا ما يؤكد (اليوسف، 2005، ص 20) من أن الدراسات السابقة تعد من أهم المرجعيات التي يرجع إليها الباحث لمساعدته في تشخيص مشكلة الدراسة واستخلاص فرضياتها، أو التأكد من صحة فرضيات نظرية ما، أو الاستفادة من نتائجها في فهم معطيات الدراسات الحالية وتفسير نتائجها، ومن هذا المنطلق تقوم الباحثة بعرض مجموعة من الدراسات السابقة على النحو التالي:

دراسة محارمة (2000) التي هدفت الى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي الدوائر الحكومية الاردنية في محافظتي الكرك والطفيلة، وبلغت العينة (450) موظفاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد أشارت نتائج الدراسة الى تدني مستوى احساس المنظمات المبحوثة بالعدالة التنظيمية بشكل عام، كما كشفت الدراسة عن وجود عدد من العوامل التي أدت الى تدني مستوى شعور الموظفين بالعدالة التنظيمية مثل عدم توافر القيادات المؤهلة، وعدم وجود نظام للرواتب يراعي الأعباء الوظيفية، وغياب المشاركة. وفي دراسة قام بها البشباشة (2008) بهدف التعرف على أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الاردنية، تبنت الدراسة منهج البحث الوصفي والميداني التحليلي، وكانت العينة مكونة من (919) مفردة. توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان من أبرزها:

- أن تصورات العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة فقد احتل بعد العدالة الإجرائية المرتبة تم جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأخيرة.
 - أن تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، وقد احتل بعد التشابه التنظيمي المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد الولاء التنظيمي.
 - أن هناك أثر دا دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي.
- دراسة **السعود، سلطان (2009)** بعنوان: درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، حيث تكون مجتمع الدراسة من (2905) عضواً من أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين من حملة الدكتوراة، في حين شملت عينة الدراسة (450) عضو هيئة تدريس، استخدم الباحثان المنهج المسحي الارتباطي من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء الهيئات التدريسية الأردنية.
- دلت نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة. و أن مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً، كما تبين وجود علاقة طردية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى المنظمات المبحوثة.
- أما دراسة **رفاعي (2009)** حول تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستوى الصراع وأساليب إدارته، فقد هدفت الى اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية وبين مستويات الصراع، كذلك تحديد العلاقة بين أساليب إدارة الصراع ومستويات الصراع. وقد أجريت الدراسة على عينة بلغ حجمها (320) مفردة من الممرضات العاملات بالمستشفيات العامة، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج من بينها ما يلي:
- وجود علاقة ارتباط عكسية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية ومستويات الصراع.
 - وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين المستوى المرتفع من العدالة التنظيمية وأبعادها وأساليب إدارة الصراع الأكثر تعاوناً.
 - وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين المستوى المنخفض من العدالة التنظيمية وأبعادها وأساليب إدارة الصراع الأقل تعاوناً.
 - أن مستوى الصراع يقل في حالة اتباع الأفراد للأساليب الأكثر تعاوناً في إدارة الصراع، بينما يزيد الصراع في حالة اتباع الأفراد للأساليب الأقل تعاوناً في إدارة الصراع.
- أجرى **العبيدي (2012)** دراسة بهدف التعرف على أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين. أظهرت نتائج الدراسة التي تكونت عينتها من (67) فرداً من العاملين في الوزارة منهم مدراء أقسام ومسؤولين شعب ووحدات، أن هناك علاقة ارتباط بين المتغيرين ونسبة (0.35) كما أشارت النتائج الى ارتفاع قوة العلاقة بين متغير عدالة التعامل والايمان بالمنظمة. أما أهم الاستنتاجات فتمثلت بوجود علاقة ارتباط وتأثير بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي وينسب متفاوتة.

قام أبو سمعان (2015) بدراسة هدفت إلى تحليل العلاقة بين محددات العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى ضباط جهاز الشرطة بقطاع غزة، وتكون مجتمع الدراسة من (1550) ضابطاً اختيرت منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (400) ضابطاً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين محددات العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، كمت توصلت الدراسة إلى وجود العدالة التنظيمية بدرجة متوسطة جاء ترتيب محدداتها كالتالي:

عدالة التعاملات وبدرجة كبيرة، تلتها عدالة الإجراءات وبدرجة متوسطة، وأخيراً عدالة التوزيع كانت بدرجة قليلة، أما سلوك المواطنة التنظيمية فجاء بدرجة كبيرة، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة الباحثين تجاه العلاقة المبحوثة تعزى للمتغيرات (نوع الإدارة، الفئة العمرية، المسمى الوظيفي، الرتبة العسكرية، وسنوات الخبرة).

وفي السياق نفسه هدفت دراسة (الطبولي وآخرون ، 2015) إلى معرفة مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية و علاقته بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي. في ضوء متغيرات النوع والمؤهل العلمي والدرجة العلمية، وتوضيح علاقة ذلك الاحساس بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، وبلغت العينة (276) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية لدى العينة المبحوثة، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحساس بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغيري النوع، والمؤهل العلمي، وعلى خلاف ذلك وجدت الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح من يشغلون الدرجات الأدنى في سلم الترقى الأكاديمي، كما كشفت النتائج عن ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحساس بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العينة المبحوثة.

دراسة أجراها الباحثان الزهرة، وأحمد (2016) حول العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية هدفت إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري وشملت الدراسة خمس مؤسسات جزائرية، وهي (مؤسسة الأسمنت، مؤسسة المنظفات ومواد الصيانة، مؤسسة سونلغاز، مؤسسة نفضال، ومؤسسة الوطنية للدهن) ، اختيرت منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (186) عاملاً.

توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والتمكين الإداري، كما أن هناك مستوى منخفض من العدالة التنظيمية في المؤسسات المبحوثة وكذلك توفر مستوى منخفض من التمكين الإداري في هذه المؤسسات.

في حين هدفت دراسة دراوشة (2017) إلى الكشف عن تقدير درجة ممارسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية. تكون مجتمع الدراسة من (2580) عضو هيئة تدريس، اختيرت منهم عينة بلغ حجمها (520) عضو هيئة تدريسيين هم برتبة أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، ومدرس تم اختيارهم بالطريقة التطبيقية العشوائية من جامعة آل البيت، جامعة العلوم والتكنولوجيا، جامعة اليرموك، جامعة جرش، جامعة أربد الأهلية، وجامعة جدارا. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها مايلي:—

- أن مستوى العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الثقة التنظيمية بدرجة مرتفعة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة على درجة العدالة التنظيمية يعزى لمتغيرات: نوع الجامعة، وجاءت الفروق لصالح الجامعات الحكومية. وملتغير الرتبة الأكاديمية، وجاءت الفروق لصالح رتبة أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير نوع الجامعة، أو الرتبة الأكاديمية أو الجنس.
 - وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.
- وأجرى الباحث عبد الوهاب (2017) دراسة بعنوان: العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، هدفت إلى بلورة مفهوم منهج العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، تمثل مجتمع الدراسة في البنك المركزي المصري والذي بلغ (2393) فرداً وشملت عينة الدراسة ثلاث قطاعات ممثلة في قطاع (الأثمنان، القروض، والأعمادات)، حيث وزعت أداة الدراسة على عينة بلغ حجمها (240) موظفاً من الإدارة العليا والإدارة الوسطى.
- قد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الرضا الوظيفي وتحسين الأداء.

ب. الدراسات التي تناولت الأعتراب الوظيفي

دراسة خلف (2011) حول أبعاد الأعتراب المؤسسي عند جماعات العمل و التي هدفت إلى الاستدلال عن مستوى الأعتراب عند جماعات العمل في مصنعي ألبان الموصل والأثاث الجاهز في العراق، واعتمدت الدراسة منهج المسح الإجتماعي بطريقة العينة والمنهج المقارن وكانت العينة مكونة من (100) وحدة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج تلخصت في أنه ليس هناك فروق ذو دلالة إحصائية لدى جماعات العمل في المصنعين وفقاً لأبعاد الأعتراب المؤسسي، كما تبين أنه توجد فروق ذو دلالة إحصائية لدى جماعات العمل في المصنعين لكل من أبعاد الأعتراب.

وقام الباحثان (الحمداني و الصراف، 2012) بدراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين الشعور بالأعتراب الوظيفي وبعض المتغيرات الشخصية لمعلمي المدارس الابتدائية، والذين تم اختيارهم عشوائياً من بعض المدارس الابتدائية التابعة لمحافظة نينوي. استخدم الباحثان المنهج الوصفي كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

. وجود علاقات ارتباطية عالية بين المتغيرات الشخصية المتمثلة بـ (العمر، التحصيل الدراسي، و الحالة الاجتماعية) على أبعاد الأعتراب الوظيفي.

. وجود توافق بين المتغيرات الشخصية وأبعاد الأعتراب الوظيفي.

وأجرى تاميدي (2013) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور التمكين النفسي في الأعتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتمثلت أهم النتائج في أن

رؤساء الأقسام في جامعة دهوك يمتلكون مستويات مناسبة من التمكين النفسي، وكذلك وجود مستويات متوسطة من الأعتراب الوظيفي لديهم، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين التمكين النفسي والأعتراب الوظيفي ، بالإضافة إلى وجود علاقة تأثير سالبة بينهما.

وفي دراسة قام بها صبر (2013) حول أثر مصادر ضغوط العمل في الأعتراب الوظيفي، هدفت الى بيان وتوضيح مايلي:

. الكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى العينة المبحوثة والتعرف على مصادره.

. التعرف على مدى أنتشار ظاهرة الأعتراب الوظيفي لدى العينة المبحوثة.

. تحديد و تشخيص أى مصدر من مصادر ضغوط العمل أكثر تأثيراً في تنمية مستوى الشعور بالأعتراب الوظيفي.

. تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين مصادر ضغوط العمل و الأعتراب الوظيفي.

وقد كانت من أبرز النتائج التي تمخضت عن الدراسة وجود علاقة ارتباط وأثر معنوي لمصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالأعتراب الوظيفي.

وفي نفس السياق قام رشيد وآخرون (2017) بدراسة دور ضغوط العمل في الأعتراب الوظيفي، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور ضغوط العمل متمثلة بأبعاده (صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، تدنى مستوى التقدم، والنمو الوظيفي) الموجودة لدى عينة من العاملين في القسم الداخلي 18 شباط لجامعة صلاح الدين / اربيل بأقليم كردستان في الأعتراب الوظيفي بأبعاده (الشعور بالعجز، الشعور بعدم الرضا، الشعور بالعزلة الاجتماعية، و الشعور بالأعتراب عن الذات)، و أعتمد البحث على استخدام المنهج الوصفي ، كما استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط عالية وتأثير معنوي موجب بين أبعاد ضغوط العمل ومظاهر الأعتراب الوظيفي بأبعاده الأربعة.

وقام الجادر، العاملي (2016) بدراسة تبيندور نوعية حياة العمل في الأعتراب الوظيفي، حيث هدفت إلى معرفة المستوى الحقيقي لنوعية حياة العمل والأعتراب الوظيفي لدى الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار ومعرفة العلاقة والأثر بين نوعية حياة العمل والأعتراب الوظيفي، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

. وجود علاقة ارتباط بين أبعاد نوعية حياة العمل والأعتراب الوظيفي، كما ظهر أن هناك تأثير معنوياً بين أبعاد نوعية حياة العمل والأعتراب الوظيفي.

. وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين أستجابات المبحوثين حول تأثير أبعاد نوعية حياة العمل في الأعتراب الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة الوظيفية).

خلاصة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي اطلعت عليها الباحثة والمتعلقة بمتغري الدراسة الحالية، يمكن ملاحظة ما يلي:

- بحث هذه الدراسات موضوع العدالة التنظيمية في المنظمات وخصوصاً الأكاديمية وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل: الثقة التنظيمية، الالتزام الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية، والولاء التنظيمي. وجاء هذا كله من خلال أبعاد العدالة التنظيمية وأنواعها المختلفة.
- بحثت دراسات أخرى في متغير الأعتراب الوظيفي لدالعاملين بالمؤسسات التعليمية بشكل عام ، كما بحثت بعض الدراسات في الأعتراب الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل: ضغوط العمل، نوعية حياة العمل، التمكين النفسي، وبعض المتغيرات الشخصية.
- وبناء عليه، ترى الباحثة أن من الأهمية بمكان الإشارة إلى الأمور الآتية:
- لم تعثر الباحثة على دراسة محلية على حد علمها تبحث ظاهرة الأعتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات.
- كما لم تعثر على أي دراسة تربط بين متغيري العدالة التنظيمية والأعتراب الوظيفي على مستوى الجامعات .
- وتأسيساً على ما سبق، تأتي هذه الدراسة لفحص مستوى العدالة التنظيمية وكذلك مستوى الأعتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة سرت، ومن ثم فحص العلاقة التآثرية بين هاتين الظاهرتين.

المبحث الثالث - الإطار العملي للدراسة

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي لوصف الظاهرة والمخادف إلى تحليل متغيرات الدراسة، وهذا المنهج يعبر عن الظاهرة المراد دراستها كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كينافياً وكيمياً، كما أن المنهج لا يتوقف فقط على جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة وإنما يقوم كذلك على تحليلها وتفسيرها والوصول الى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه .

مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة في إعداد هذه الدراسة على نوعين من البيانات:

أ- **البيانات الثانوية** : وذلك لتغطية الجانب النظري الذي تم الحصول عليه من خلال الكتب، الاطاريح، البحوث والدراسات، ومواقع الانترنت.

ب- **البيانات الأولية** : وذلك لتغطية الجانب التطبيقي من الدراسة والذي تم الحصول عليه من خلال تصميم استبانها أعدت أساساً للحصول على المعلومات ذات العلاقة من أفراد عينة الدراسة، حيث تعتبر الاستبانها لأداء الأكثر مناسبة لجمع البيانات لهذا النوع من الدراسات، وتم توزيعها على رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت، وذلك لمعرفة آرائهم حول العدالة التنظيمية وأثرها في مستوى الشعور بالأعتراب الوظيفي.

أداة جمع البيانات:

تم اعتماد أسلوب الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات المطلوبة، والتي تضمنت قسمين: القسم الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة البحث، والقسم الثاني يتعلق بأسئلة الاستبانة، وجرى قياس أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) من خلال (12) فقرة، استرشاداً بدراسة (Niehoffe & Moorman, 1993)، دراسة (غانم، 2015) ودراسة (سعود، وسلطان، 2009)، وأبعاد المتغير التابع (الأعتراب الوظيفي) من خلال (25) فقرة، استرشاداً بدراسة (رشيد و آخرون، 2017) ، دراسة (الجادر، والعاملي

(2016)، ودراسة (خلف، 2011). وتم إدخال البيانات وتحليلها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد تم استخدام الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد العينة كما هو مبين في الجدول رقم (1).

الجدول (1): ترميز الإجابات

الإجابة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الرمز	1	2	3	4	5

وتم استخدام مقياس ليكرت خماسي الأبعاد الذي يعد من أكثر الأساليب المستخدمة لأنه يتسم بالسهولة والدقة بالوقت نفسه، إذ تحصل بموجبه أعلى الإجابات على خمس درجات، بينما تحصل بموجبه اوطأ الإجابات على درجة واحدة. وحساب طول مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4÷5=0.80)، وتضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح، من أجل تحديد الحد الأعلى لهذه الخلية (العمر، 2004: 322). والجدول التالي يوضح طول الخلايا وفقاً لما ذكر:

الجدول (2): طول الخلية لمقياس الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت ودرجة الممارسة

طول الخلية	الفئة في المقياس	درجة الممارسة
من 1 إلى أقل من 1.79	معارض بشدة	ضعيفة جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.59	معارض	ضعيفة
من 2.60 إلى أقل من 3.39	محايد	متوسطة
من 3.40 إلى أقل من 4.19	موافق	مرتفعة
من 4.20 إلى 5.00	موافق بشدة	مرتفعة جداً

صدق الأداة

يعبر صدق الأداة عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه، وقد قامت الباحثة بعرض استمارة الاستبانة على عدد من الخبراء المحكمين والمختصين في العلوم الإدارية بجامعة سرت، وفي ضوء الملاحظات والمقترحات المقدمة من السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض فقرات الاستبانة.

ثبات الأداة

قامت الباحثة بالتأكد من ثبات الأداة بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لعينة الدراسة والمكونة من (63) رئيس قسم بجامعة سرت. والجدول رقم (3) يوضح قيم معاملات الثبات لعبارات الاستبانة.

الجدول (3): معامل ثبات الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة (ألفا كرونباخ)

تسلسل الفقرات	المتغير	قيمة (ألفا)
12- 1	بُعد العدالة التنظيمية	%65.5
37— 13	بُعد الأعتراب الوظيفي	%72.5
37— 1	معامل الثبات الكلي	%73.7

تبين من الجدول رقم (3) أن قيم ألفا كرونباخ كانت أعلى من 60% وهي النسبة المقبولة لتعميم نتائج الدراسة وهو الحد الأدنى المقبول به في العلوم الاجتماعية (Malhotra, 2013, P:513).

مجتمع وعينة الدراسة:

اختارت الدراسة الحالية قطاع التعليم الجامعي مجالاً لاختبار فرضياته ، و لغرض الحصول على معلومات أكثر دقة لخصائص مجتمع الدراسة قامت الباحثة بإجراء حصر شامل لجميع رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت للعام الدراسي 2018/2017م والبالغ عددهم (71) رئيس قسم في كليات الجامعة وهي: (كلية القانون، كلية الآداب، كلية الهندسة، كلية الزراعة، كلية الاقتصاد، كلية العلوم، كلية التربية، كلية طب الأسنان، كلية الطب البشري، و كلية العلوم الصحية) ، وتم استرجاع (63) استبانة من الاستثمارات الموزعة. والجدول رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة من رؤساء الأقسام العلمية حسب الكليات التابعة لها.

الجدول (4): توزيع أفراد عينة البحث حسب كليات جامعة سرت

م	الكليات	العدد
1	كلية القانون	05
2	كلية الآداب	11
3	كلية الهندسة	06
4	كلية الزراعة	05
5	كلية الاقتصاد	07
6	كلية العلوم	06
7	كلية التربية	10
8	كلية طب الأسنان	10
9	كلية الطب البشري	08
10	كلية العلوم الصحية	03
	إجمالي رؤساء الأقسام العلمية	71

الوسائل والأساليب الإحصائية

للإجابة على السؤالين الأول والثاني قامت الباحثة باعتماد عدد من الأساليب الإحصائية في عملية التحليل من التوزيع التكراري والنسب المئوية، والوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة لمتغيرات البحث، ومستوى تشتت الإجابة عن الوسط الفرضي لأداة القياس وقدره (3). كما اعتمدت الباحثة على اختبارات الإحصاء التحليلي وذلك لأختبار الفرضيات الفرعية، إذ تم الاستعانة بمعامل الانحدار البسيط لاختبار أثر المتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة.

البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

يوضح الجدول (5) نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية للمستجيبين من أفراد عينة الدراسة، حيث شكلت نسبة الذكور غالبية أفراد العينة بما نسبته (66.7%)، مما يقاس تديني نسبة مشاركة الأناث (3.33%)، قد توزعت أعمار العينة الثلاث، ولكن بنسب مختلفة معظمها ينتمي للفئة الثانية والمحصورة ما بين [35-45] وبما نسبته (50.8%) من أفراد العينة، تليها الفئة العمرية 45 فأكثر حيث بلغت ما نسبته (33.3%)، وبخصوص المؤهل العلمي قد تبين أن رؤساء الأقسام العلمية حاملو شهادة الدكتوراة شكلوا الغالبية وكانوا بنسبة (61.9%)، في حين شكلت نسبة حملة الماجستير (38.1%) فقط. وبالنسبة إلى متغير الدرجة العلمية، فقد أوضحت النتائج أن نسبة أفراد العينة من الذين يشغلون الدرجات العلمية الأدنى (محاضر - محاضر مساعد) كانت أعلى من نسبة زملائهم ممن يشغلون الدرجات العلمية الأعلى في سلم الترقى الأكاديمي، فقد شكلت فئة (محاضر) أعلى نسبة فكانت (46.0%) وتلاها في ذلك الفئة (محاضر مساعد) حيث كانت نسبتها (27.0) من عينة الدراسة، أما فيما يتعلق بعدد سنوات الخدمة بالجامعة نلاحظ أن أكثر من نصف الباحثين هم الذين تتراوح أقدمتهم بين (5-15 سنة) بنسبة (57.1)، تلتها فئة (أقل من 5 سنوات) وبنسبة (22.2%)، وأخيراً تأتي فئة (أكثر من 15 سنة) وبنسبة (20.6). والجدول التالي يوضح بقية نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لعينة الدراسة.

الجدول (5) وصف البيانات الشخصية لعينة الدراسة

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	الجنس	ذكر	42	66.7%
		أنثى	21	33.3%
		المجموع	63	100%
2	العمر	أقل من 35	10	15.9%
		35-45	32	50.8%
		أكثر من 45	21	33.3%
		المجموع	63	100%

3	المؤهل العلمي	ماجستير	24	38.1%
		دكتوراه	39	9.61%
	المجموع		63	100%
4	الدرجة العلمية	مساعد محاضر	17	27.0%
		محاضر	29	0.46%
		أستاذ مساعد	10	9.5%
		أستاذ	7	11.1%
	المجموع		63	100%
5	عدد سنوات الخدمة في الكلية	أقل من 5	14	22.2%
		5-15	63	57.1%
		أكثر من 15	13	20.6%
	المجموع		63	100%

التحليل الاحصائي لمحاور الاستبيان:

أولاً: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة الخاصة ببعده العدالة التنظيمية

قيس المتغير من خلال ثلاثة أبعاد فرعية هي (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية)، إذ يشير الجدول (6) إلى أن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية بوجهة نظر العينة المبحوثة بخصوص متغير العدالة التنظيمية، إذ يعكس الجدول أدناه وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.386)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وكان الانحراف المعياري العام (0.970). وفيما يلي تشخيص لواقع المتغيرات الفرعية:

أولاً: العدالة التوزيعية

الجدول (6) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده العدالة التوزيعية من وجهة نظر العينة المختارة :

الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العدالة التوزيعية وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

ت	فقرات البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الممارسة
1	أن أعبائي وواجباتي الوظيفية غير مناسبة مقارنة بزملائي	2.84	1.019	4	متوسط
2	مسؤوليات عملي عادلة	3.49	0.878	3	مرتفع
3	الأجور التي أحصل عليها لا تتوافق مع مؤهلاتي العلمية	3.59	0.994	2	مرتفع
4	الحوافز المالية التي أحصل عليها غير مناسبة لأعمالي المنجزة	3.79	0.970	1	مرتفع
	الوسط العام للعدالة التوزيعية	3.428	0.570		مرتفع
	اجمالي العدالة التنظيمية	3.386	0.970		متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالأعتماد على نتائج (SPSS)

يشير الجدول (6) إلى أن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية بوجهة نظر العينة المبحوثة بخصوص متغير العدالة التوزيعية، إذ يعكس الجدول أعلاه وسطاً حسابياً عاماً للمتغير الفرعي الأول (العدالة التوزيعية) حول الوسط الفرضي، إذ بلغ (3.428)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وكان الانحراف المعياري العام (0.570). وتراوحت عبارات هذا البُعد من حيث درجة الممارسة بين المتوسطة والمرتفعة، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (4) والتي تنص على " الحوافز المالية التي أحصل عليها غير مناسبة لأعمالي المنجزة " وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.79) وانحراف معياري قدره (0.970)، وتعزى النتيجة إلى عدم وجود عدالة في تخصيص المكافآت التي يحصل عليها رؤساء الأقسام العلمية نظير الأعمال المنجزة. وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (3) والتي تنص على " الأجور التي أحصل عليها لا تتوافق مع مؤهلاتي العلمية " وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.59) وانحراف معياري قدره (0.994). وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (2) والتي تنص على "مسؤوليات عملي عادلة"، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.49) وانحراف معياري قدره (0.878)، في حين أن الفقرة رقم (1) حصلت على أقل نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على " أن أعبائي وواجباتي الوظيفية غير مناسبة مقارنة بزملائي " وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.84)، وانحراف معياري قيمته (1.019)، حيث جاءت هذه الفقرة بالترتيب الأخير من بين الفقرات الواردة بهذا المحور، وتعنى هذه النتيجة أن رؤساء الأقسام العلمية شعروا أن الأعباء والواجبات الوظيفية التي يقومون بها مناسبة مقارنة بالأعباء والواجبات التي يقوم بها زملائهم ذوي المرتبة الوظيفية نفسها.

البعد الثاني: العدالة الإجرائية

الجدول (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد العدالة الإجرائية من وجهة نظر العينة المختارة :

الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العدالة الإجرائية وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

ت	فقرات البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الدرجة	مرتبة
5	يحرص مسؤولي على استشراف حالة العمل قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	3.52	0.759	1	مرتفع
6	عندما يتخذ رئيسي المباشر قراراً متعلقاً بوظيفتي فأنه يوضح الأسباب المنطقية التي دعت له لاتخاذ تلك القرارات	3.46	0.981	2	مرتفع
7	يتم تطبيق الإجراءات والقرارات الإدارية على كل العاملين بلا استثناء	3.41	0.891	3	مرتفع
8	تتيح الإدارة العليا المجال للاعتراض على القرارات التي تتخذها	3.03	0.879	4	متوسط
	الوسط العام للعدالة الإجرائية	3.357	0.526		متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج (SPSS)

يشير الجدول (7) إلى أن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية بوجهة نظر العينة المبحوثة بخصوص متغير العدالة الإجرائية، إذ يعكس الجدول أعلاه وسطاً حسابياً عاماً للمتغير الفرعي الثاني (العدالة الإجرائية) حول الوسط الفرضي، إذ بلغ (3.357)، وهو أعلى من

الوسط الفرضي البالغ (3) وكان الانحراف المعياري العام (0.526). وتراوحت عبارات هذا البُعد من حيث درجة الممارسة بين المتوسطة والمرتفعة،

يتضح من جدول (7) أن الفقرة رقم (5) الخاصة بـ (يحرص مسؤولي على استشرف حالة العمل قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل)، قد حصلت على المرتبة الأولى إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (3.52) والانحراف المعياري (0.759) وبمستوى مرتفع، وهذا يُبين أن المسؤولين يقوموا بجمع المعلومات الدقيقة قبل إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، مما يؤدي إلى صدور القرارات الدقيقة فيما يتعلق بالعمل. وحصلت الفقرة رقم (6) المرتبة الثانية، الخاصة بـ (عندما يتخذ رئيسي المباشر قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يوضح الأسباب المنطقية التي دعت له لاتخاذ تلك القرارات) على متوسط حسابي (3.46)، وانحراف معياري (0.891)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (7) الخاصة بـ (يتم تطبيق الإجراءات والقرارات الإدارية على كل العاملين بلا استثناء) بمتوسط حسابي قدره (3.41) وانحراف معياري (0.981)، في حين نالت الفقرة رقم (8) المرتبة الرابعة والأخيرة، الخاصة بـ (تتيح الإدارة العليا المجال للاعتراض على القرارات التي تتخذها) إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (3.03) والانحراف المعياري (0.879) وبمستوى متوسط، وبالتالي ينبغي على الإدارة اتاحة الفرصة لرؤساء الأقسام العلمية لإبداء رأيهم حول ما يتخذ من قرارات من حيث المعارضة أو الموافقة.

البعد الثالث: العدالة التفاعلية

الجدول (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لُبعد العدالة التفاعلية من وجهة نظر العينة المختارة :

الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العدالة التفاعلية وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

ت	فقرات البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب درجة الأهمية الممارسة
9	تعتمد إدارة الجامعة المنهج الديمقراطي في التعامل مع الموظفين	2.95	0.888	4 متوسط
10	عندما يتخذ المدير قراراً تنظيمياً متعلقاً بعمله فإنه يتعامل معي بكل الود والاحترام	3.76	0.928	1 مرتفع
11	يراعي المدير مصلحة العاملين في القرارات المرتبطة بالعمل	3.49	0.931	2 مرتفع
12	يتسم سلوك المدراء بالعدالة بين العاملين	3.29	0.851	3 متوسط
	الوسط العام للعدالة التفاعلية	3.373	0.726	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالأعتماد على نتائج (SPSS)

يشير الجدول (8) إلى أن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية بوجهة نظر العينة المبحوثة بخصوص متغير العدالة التفاعلية، إذ يعكس الجدول أعلاه وسطاً حسابياً عاماً للمتغير الفرعي الثالث (العدالة التفاعلية) حول الوسط الفرضي، إذ بلغ (3.373)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وكان الانحراف المعياري العام (0.726). وتراوحت عبارات هذا البُعد من حيث درجة الممارسة بين المتوسطة والمرتفعة، ويتضح من الجدول أعلاه أن الفقرتين (10،11) جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة، حيث حصلت الفقرة رقم (10) الخاصة بـ (عندما يتخذ المدير قراراً تنظيمياً متعلقاً بعمله فإنه يتعامل معي بكل الود والاحترام) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار (3.76) وانحراف معياري (0.928)، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (11) والتي تنص على (يراعي المدير مصلحة العاملين في

القرارات المرتبطة بالعمل) وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.49) وبانحراف معياري (0.931)، في حين حصلت الفقرتان (9،12) على درجة ممارسة متوسطة، حيث جاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (12) والتي تنص على (يتسم سلوك المدراء بالعدالة بين العاملين) وبتوسط حسابي قدره (3.29) بانحراف معياري (0.851)، في حين أن الفقرة رقم (9) حصلت على أقل نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على (تعتمد إدارة الجامعة النهج الديمقراطي في التعامل مع الموظفين)، بمتوسط حسابي قدره (2.95) وانحراف معياري (0.888)، وذلك يعني أن النمط الديمقراطي لا يعتبر الأساس في التعامل مع رؤساء الأقسام العلمية، الأمر الذي يجعلهم لا يشعرون بالتقدير والاحترام نتيجة لاي دور إيجابي يقومون به من شأنه إنجاح العمل.

وبشكل عام يمكن القول أن أبرز الأبعاد التي أسهمت في إغناء متغير العدالة التنظيمية هو بُعد العدالة التوزيعية، إذ حصل على وسط حسابي قدره (3.428) بانحراف معياري (0.570)، في حين نال بُعد العدالة الإجرائية أدنى وسط حسابي والذي بلغ (3.357) وانحراف معياري (0.586)، أما بُعد العدالة التفاعلية حصل على متوسط حسابي قدره (3.373) وانحراف معياري (0.726). وبهذا يتحقق الهدف الثاني للدراسة المتمثل في التعرف على مستوى أبعاد العدالة التنظيمية في المنظمة المبحوثة كما هو موضح بالجدول (9).

الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العدالة التنظيمية وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

ت	أبعاد العدالة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب درجة	الممارسة
1	العدالة التوزيعية	3.428	0.570	1	مرتفع
2	العدالة الإجرائية	3.357	0.586	3	متوسط
3	العدالة التفاعلية	3.373	0.726	2	متوسط

بناءً على هذه النتائج يتضح أن مستوى تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية على رؤساء الأقسام العلمية جاء بدرجة متوسطة، وهذه النتيجة تختلف مع دراسات غانم (2015)، عبد الوهاب (2017) في توافر خصائص العدالة التنظيمية وممارستها بشكل مرتفع. كما تشابهت نتائج الدراسة الحالية جزئياً مع نتائج دراسة الزهرة و أحمد (2016)، ودراسة الربيعاوي والدراجي (2016)، ودراسة دراوشة (2017) في تطبيق العدالة التنظيمية بشكل متوسط.

ثانياً: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة الخاصة ببعد الأغباب الوظيفي

قيس المتغير من خلال خمسة أبعاد فرعية هي (انعدام القوة، انعدام المعنى، انعدام المعايير، العزلة، وغربة الذات)، إذ يعكس الجدول (10) إلى أن مستوى الأغباب الوظيفي بوجهة نظر العينة المبحوثة قد جاء متوسط بشكل عام إذ بلغ (3.203)، وهو أعلى

من الوسط الفرضي البالغ (3) وكان الانحراف المعياري العام (0.323). وهذا يدل على وجود مستويات متوسطة من الأختراب الوظيفي لدى الباحثين من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة سرت. وفيما يلي تشخيص لواقع المتغيرات الفرعية:

البعد الأول: انعدام القوة

يلاحظ من الجدول (10) المتوسط الحسابي الكلي لبعده انعدام القوة بلغ (3.187) وانحراف معياري عام (0.323). ومن الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا البعد الفقرة رقم (1)، التي نصت على "يتشاور معي مسؤولي في الأمور الخاصة بعمل القسم الذي أعمل فيه" حيث حصلت هذه الفقرة على الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت 80.6% ومتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.734)، أي أن هناك (80.6%) من المتفقيين على إشراكهم من قبل إدارة الكلية في الأمور الخاصة بعمل القسم. بينما جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على "تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة" بأهمية نسبية 68.2% ومتوسط حسابي قدره (2.25) وانحراف معياري (0.999)، أي أن (68.2%) من المستجيبين لديهم قوة تأثير في عملية صنع القرار الإداري في القسم.

البعد الثاني: انعدام المعنى

من معطيات الجدول (10) يتبين أن المتوسط الحسابي الكلي لبعده انعدام المعنى بلغ (3.085) وانحراف معياري عام (0.574). ومن الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا البعد الفقرة رقم (7)، التي نصت على "أهدافي واضحة ومحددة في محيط عملي" حيث حصلت هذه الفقرة على الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت 79.3% ومتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.684)، أي أن هناك (79.3%) من المتفقيين على أن أهداف العمل واضحة ومحددة. بينما جاءت الفقرة رقم (9) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على "عملي الحالي لا يلي طموحاتي ولا يمكنني من تحقيق ذاتي" بأهمية نسبية 39.5% ومتوسط حسابي قدره (3.17) وانحراف معياري (0.993)، أي أن طبيعة الأعمال التي يمارسها رؤساء الأقسام العلمية حالياً لا تلي أهدافهم وطموحاتهم.

البعد الثالث: انعدام المعايير

يلاحظ من الجدول (10) المتوسط الحسابي الكلي لبعده انعدام المعايير بلغ (2.911) وانحراف معياري عام (0.421). ومن الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا البعد الفقرة رقم (12)، التي نصت على "أفضل دائماً مراعاة القيم الأخلاقية في أي سلوك يصدر عني" حيث حصلت هذه الفقرة على الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت 88.9% ومتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.861)، أي أن رؤساء الأقسام العلمية يمتلكون معايير أخلاقية تحدد تصرفاتهم في العمل وأن (88.9%) من المتفقيين من عينة رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت ملتزمين في المعايير الأخلاقية. بينما جاءت الفقرة رقم (14) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على "لا بد لي من استخدام وسائل غير مشروعة في تحقيق بعض أهدافي" بأهمية نسبية 84.1% ومتوسط حسابي قدره (1.95) وانحراف معياري (1.023)، أي أن (84.1%) من المستجيبين غير متفقيين على استخدام وسائل غير مشروعة في تحقيق أهدافهم.

البعد الرابع: العزلة

من معطيات الجدول (10) يتبين أن المتوسط الحسابي الكلي لبعده العزلة بلغ (3.41) وانحراف معياري عام (0.430). ومن الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا البعد الفقرة رقم (16)، التي نصت على "علاقاتي مع زملائي في العمل ضرورية جداً في حياتي" حيث حصلت هذه الفقرة على الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت 87.3% ومتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.807)، أن هذه الفقرة تعكس إمكانية رؤساء الأقسام العلمية في إقامة علاقات جديدة مع زملاء جدد في حياتهم الوظيفية. بينما جاءت الفقرة

رقم (17) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على "يتجاهل كثير من العاملين في الجامعة لخبرتي الوظيفية " بأهمية نسبية 34.9% وبمتوسط حسابي قدره (2.79) وانحراف معياري (0.786)، أن هذه الفقرة تعكس مستوى عدم تجاهل الخبرة الوظيفية لرؤساء الأقسام العلمية من قبل الآخرين.

البعد الخامس: غربة الذات

يلاحظ من الجدول (10) المتوسط الحسابي الكلي لبعد غربة الذات بلغ (3.415) وانحراف معياري عام (0.440). ومن الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا البعد الفقرة رقم (23)، التي نصت على "أحس بقيمتي الذاتية في عملي " حيث حصلت هذه الفقرة على الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت 90.4% ومتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.759)، إي أن رؤساء الأقسام العلمية يشعرون بقيمتهم الذاتية أثناء أداء أعمالهم أن الوظيفة تشبع لديهم الحاجة لتأكيد الذات. بينما جاءت الفقرة رقم (21) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على "افتقد إلى الشعور بالأمان الوظيفي " بأهمية نسبية 61.9% وبمتوسط حسابي قدره (2.38) وانحراف معياري (0.869)، أي أن (61.9%) من المستجيبين متفقين على توافر القدرة على التحكم بمجريات العمل واحتمال ظروفه.

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الأعتراب الوظيفي

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه السائد	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية
1	يتشاور معي مسؤولي في الأمور الخاصة بعمل القسم الذي أعمل فيه	3.90	0.734	موافق	80.6	1
2	تتوفر لدي الإمكانيات والخبرات على أنجاز الأعمال التي أكلف بها على الوجه المطلوب	3.65	1.080	موافق	73.0	2
3	تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة	2.25	0.999	معارض	68.2	5
4	لا انتمي لما أكلف به من مهام إدارية وفنية	2.52	0.877	معارض	55.5	4
5	آرائي لها قيمة في الوسط الذي أعمل فيه	3.60	0.908	موافق	61.9	3
	الوسط العام لانعدام القوة	3.187	0.410			
6	العمل الذي أمارسه ممل بسبب الروتين	2.73	0.987	معارض	49.2	2
7	أهدافي واضحة ومحددة في محيط عملي	3.98	0.684	موافق	79.3	1
8	الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد بشكل لا يمكنني من مواكبة تنفيذ الأعمال	2.71	0.958	معارض	49.2	2
9	عملي الحالي لا يلبي طموحاتي ولا يمكنني من تحقيق ذاتي	3.17	0.993	موافق	39.5	4
10	لم أحقق شيئاً في عملي ذو قيمة بسبب المسؤوليات المكلف بها	2.83	1.009	معارض	44.5	3
	الوسط العام لانعدام المعنى	3.085	0.574			
11	يصعب علي الالتزام بالأنظمة والقيم السائدة في محيط عملي	2.51	0.931	معارض	61.9	3
12	أفضل دائماً مراعاة القيم الأخلاقية في أي سلوك يصدر عني	4.25	0.861	موافق	88.9	1
13	لا أجد صعوبة في التكيف مع قيم وأهداف الجامعة التي أعمل بها	3.84	0.902	موافق	83.0	2
14	لا بد لي من استخدام وسائل غير مشروعة في تحقيق بعض أهدافي	1.95	1.023	معارض	84.1	5
15	أنفذ رغباتي في العمل دون الاهتمام بقيم العمل لعدم قناعتني بها	2.00	0.880	معارض	72.6	4
	الوسط العام لانعدام المعايير	2.911	0.421			

16	علاقتي مع زملائي في العمل ضرورية جداً في حياتي	4.16	0.807	موافق	87.3	1
17	يتجاهل كثير من العاملين في الجامعة لخبرتي الوظيفية	2.79	0.786	معارض	34.9	5
18	أميل لعدم التجاوب مع ما يفعله الكثير من زملائي لاختلاف القيم	3.14	0.895	موافق	33.3	3
19	يوجد ما يحفزني على المشاركة في نشاطات الدائرة المختلفة	3.10	0.893	موافق	36.5	4
20	إذا نقلت إلى مكان جديد فأني أقيم علاقات صداقة جديدة	3.89	0.721	موافق	77.8	2
	الوسط العام للعزلة	3.41	0.430			
21	افتقد إلى الشعور بالأمان الوظيفي	2.38	0.869	معارض	61.9	5
22	توجد رابطة قوية بيني وبين العمل المكلف به	4.05	0.750	موافق	88.9	2
23	أحس بقيمتي الذاتية في عملي	4.19	0.759	موافق	90.4	1
24	أحس بعدم أهمية منجزاتي في مسيرة حياتي الوظيفية	2.41	1.102	معارض	63.4	4
25	لا أتردد عندما أريد اتخاذ قرار بنفسني	4.05	0.750	موافق	85.7	3
	الوسط العام لغربة الذات	3.415	0.440			

نلاحظ من خلال الوصف أعلاه توافر أبعاد مستوى الأعتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت وبمستوى متوسط والذي يؤدي ذلك الوسط الحسابي الذي قدره (3.203) وانحراف معياري (0.323). وبهذا يتحقق الهدف الثالث للدراسة المتمثل في الكشف عن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العينة المبحوثة.

ونستنتج من الجدول (10) أن بعدي العزلة وغربة الذات كانت الأبعاد الأكثر اسهاماً في تشكيل متغير الأعتراب الوظيفي إذ حصلتا على وسط حسابي قدره (3.415) وانحراف معياري على التوالي (0.430 - 0.440)، في حين حصل بُعد انعدام المعايير على أدنى وسط حسابي والذي بلغ (2.911) وانحراف معياري (0.726) وتراوح الأوساط الحسابية لبقية الأبعاد بين هذين الحدين، إذ حصلت أبعاد انعدام القوة وانعدام المعنى على أوساط حسابية (3.187) (3.085) وانحرافات معيارية على التوالي (0.410) و(0.586).

الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأجابات أفراد عينة الدراسة علمتغير الأعتراب الوظيفي وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

ت	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الممارسة
1	انعدام القوة	3.187	0.410	2	متوسط
2	انعدام المعنى	3.085	0.586	3	متوسط
3	انعدام المعايير	2.911	0.726	4	متوسط
4	العزلة	3.415	0.430	1	مرتفع
5	غربة الذات	3.415	0.440	1	مرتفع
	الكلي	3.203	0.323		متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالأعتماد على نتائج (SPSS)

اختبار الفرضيات:

افتترضت الدراسة أن هناك علاقات تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير الدراسة التفسيري (العدالة التنظيمية وأبعاده) ومتغير الدراسة الاستجابي (الأغتراب الوظيفي)، وقد جرى تمثيل هذه العلاقة بفرضية رئيسية واحدة وثلاثة فرضيات فرعية وسيجرى الكشف عن هذه العلاقات وتحليلها كما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة تأثير دال إحصائياً لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) في مستوى الشعور بالأغتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت.

ولغرض الوقوف على العلاقة التأثيرية بين أبعاد العدالة التنظيمية و الأغتراب الوظيفي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط في اختبار الفرضيات الفرعية وحصلنا على النتائج الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير دال إحصائياً لبعد العدالة التوزيعية في مستوى الشعور بالأغتراب الوظيفي.

جدول (11) اختبار معامل الانحدار البسيط لبعد العدالة التوزيعية والأغتراب الوظيفي

المتغير المستقل	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند مستوى 0.10
العدالة التوزيعية	0.088	0.297	5.590	0.018	دال إحصائياً

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل التحديد (0.088) وهو يعني أن متغير العدالة التوزيعية يفسر التباين في المتغير التابع بما نسبته (8.8%) ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب المعاينة ودقة القياس. وبلغت قيمة معامل B (0.297) وهذا يشير إلى أن بعد العدالة التوزيعية يؤثر في الأغتراب الوظيفي بنسبة (29.7%) والتي تدل على أن تغيراً في العدالة التوزيعية وحدة واحدة ينتج عنها تغييراً في مستوى الأغتراب الوظيفي بنفس المقدار ، وأن قيمة F المحسوبة قد بلغت (5.590) عند مستوى معنوية (0.018)، مما يقتضي قبول الفرض الذي يؤيد وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد العدالة التوزيعية في مستوى الأغتراب الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير دال إحصائياً لبعد العدالة الإجرائية في مستوى الشعور بالأغتراب الوظيفي.

جدول (12) اختبار معامل الانحدار البسيط لبعد العدالة الإجرائية والأغتراب الوظيفي

المتغير المستقل	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند مستوى 0.10
العدالة الإجرائية	0.053	0.230	3.392	0.070	دال إحصائياً

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل التحديد (0.053) وهو يعني أن متغير العدالة الإجرائية يفسر التباين في المتغير التابع بما نسبته (5%) ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب المعاينة ودقة القياس. وبلغت قيمة معامل B (0.230) وهذا يشير إلى أن بعد العدالة الإجرائية يؤثر في الأغتراب الوظيفي بنسبة

(23%) والتي تدل على أن تغيراً في العدالة الاجرائية وحدة واحدة ينتج عنها تغييراً في مستوى الأعتراب الوظيفي بنفس المقدار ، وأن قيمة F المحسوبة قد بلغت (3.392) عند مستوى معنوية (0.070)، مما يقتضي قبول الفرض الذي يؤيد وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعده العدالة الاجرائية في مستوى الأعتراب الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير دال إحصائياً لبعده العدالة التفاعلية في مستوى الشعور بالأعتراب الوظيفي.

جدول (13) اختبار معامل الانحدار البسيط لبعده العدالة التفاعلية والأعتراب الوظيفي

المتغير المستقل	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند مستوى 0.10
العدالة التفاعلية	0.005	-0.070	0.302	0.584	غير دال إحصائياً

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل التحديد (0.005) وهو يعني أن متغير العدالة التفاعلية لا يفسر التباين في المتغير التابع ، وأن قيمة F المحسوبة قد بلغت (0.302) عند مستوى معنوية (0.584) وهي أكبر (0.10) مستوى الدلالة المعتمد، مما يقتضي رفض الفرض الذي يؤيد وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعده العدالة التفاعلية في مستوى الأعتراب الوظيفي.

الاستنتاجات

تتضمن هذه الفقرة أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة من خلال ما أفرزته نتائج استمارة الاستبيان والتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة حيث تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

1. أشارت نتائج الدراسة أن اتجاهات المبحوثين في الجامعة المبحوثة نحو مستوى أبعاد العدالة التنظيمية بشكل عام جاءت بدرجة متوسطة، والذي يؤيد ذلك قيمة الوسط الحسابي الذي بلغ (3.386) ، إذ كان بعد العدالة التوزيعية الأكثر اسهاماً في تشكيل هذا المتغير، إذ حصل على وسط حسابي قدره (3.428) ، في حين نال بُعد العدالة الإجرائية أدنى وسط حسابي والذي بلغ (3.357).
2. إن السياق المتبع في اتخاذ القرارات داخل الجامعة جاء بدرجة متوسطة من الأنصاف، فالمشاركة في اتخاذ القرارات يعتبر أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لدى رؤساء الأقسام العلمية ، وكل هذا سيكون له أثر مباشر على الأداء.
3. إن أسلوب التعامل الذي تبديه إدارة الجامعة اتجاه رؤساء الأقسام العلمية جاء بدرجة متوسطة من الأنصاف، من حيث الأهتمام بحقوقهم خصوصاً عندما يتم اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم ، مما يؤثر بصورة سلبية على مستوى الشعور بالأعتراب الوظيفي الذي يشعر به رؤساء الأقسام العلمية.
4. انخفاض شعور رؤساء الأقسام العلمية بعدالة إجراءات توزيع الأجور والمكافآت بشكل يتناسب مع مؤهلاتهم من شأنه أن يفقد رئيس القسم العلمي معايير تقييم الأداء.

5. نستنتج من نتائج تحليل إجابات الباحثين بخصوص مستويات الأعتراب الوظيفي والتي ظهرت بمستويات متوسطة وجود عدد لا بأس به من رؤساء الأقسام العلمية بجامعة سرت يحملون مشاعر سلبية تجاه العمل الذي يؤدونه، ويشعرون بعدم الأشباع الذاتي لديهم.
6. كشفت نتائج التحليل الوصفي أن بُعد العزلة حقق نسبة عدم اتفاق عالية وهذا يشير إلى ضعف العلاقة بين العينة المبحوثة في الجامعة مما يعنى عدم قدرتهم على الأنسجلم والتكيف مع الآخرين.
7. أن بُعد غربة الذات حقق نسبة عدم اتفاق عالية، وهذا يدل على أن الجامعة المبحوثة لم تأخذ بنظر الاعتبار التخصص الاكاديمي مما يسهم بعدم قدرة رئيس القسم العلمي على اتخاذ الأنشطة المكافئة له ذاتياً.
8. توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية) في مستوى الشعور بالأعتراب الوظيفي، إذ كان بعد العدالة التوزيعية الأكثر تأثيراً في مظاهر الأعتراب الوظيفي، في حين أن بعد العدالة التفاعلية ليس له أثر ذي دلالة احصائية في الأعتراب الوظيفي.

التوصيات:

1. ضرورة قيام جامعة سرت باستمرارية وترسيخ سلوك العدالة التنظيمية وخاصة (العدالة التوزيعية والتفاعلية) لتوظيفها في الحد من ظاهرة الأعتراب الوظيفي.
2. تطبيق العدالة في أنظمة المكافآت المادية والمعنوية بشكل يتناسب مع جهود رؤساء الأقسام العلمية المبذولة في العمل.
3. تقدير حجم العمل الملقى على عاتق رؤساء الأقسام العلمية، وذلك من خلال هيكله الرواتب وفقاً للمؤهل والدرجة العلمية وتحسين مخصصاتهم وعلاواتهم.
4. العمل على إيجاد قنوات اتصال فعالة داخل جامعة سرت بحيث تتيح للإدارة العليا التعرف على المصادر المسببة للأعتراب الوظيفي وبحيث يشعر رؤساء الأقسام بأن مقترحاتهم وشكاواهم تصل إلى الإدارة العليا مما يؤكد دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار.
5. لتقليل احساس رؤساء الأقسام العلمية بالعزلة نوصي بضرورة العمل على نشر الثقافة التنظيمية التي تقوم على أساس المشاركة في المناسبات الاجتماعية وإقامة الاحتفالات والطقوس التي تعزز التماسك الاجتماعي بين منتسبي الجامعة وذلك من أجل الحد من العزلة الاجتماعية.
6. تقترح الباحثة في إطار الحد من غربة الذات أن تأخذ إدارة الجامعة بعين الاعتبار التخصص الاكاديمي لرؤساء الأقسام العلمية بهدف تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي.
7. إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث في قطاعات أخرى للتعرف على عوامل أخرى أكثر تأثير على العاملين في التقليل من الشعور بالأعتراب الوظيفي.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

أولاً: المجلات والدوريات العربية

1. البشاشة، سامر (2008)، "أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية"، دراسة ميدانية، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، المجلد 4، العدد 4، ص 427-461.
2. رفاعي، رجب حسنين، (2009)، "تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستويات الصراع وأساليب إدارته"، دراسة ميدانية، القاهرة، *المجلة العربية للإدارة*، العدد 1، ص 87.
3. العبيدي، نساء جواد، (2012)، "أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي"، دراسة ميدانية، *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، المجلد 8، العدد 24، ص 74-107.
4. علوان، قاسم، (2007)، "تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري"، دراسة ميدانية، *مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير*، العدد 7، ص 57-82.
5. السعود، راتب، وسلطان، سوزان، (2009)، "درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها"، دراسة ميدانية، *مجلة جامعة دمشق*، المجلد 25، العدد (2+1)، ص 191-231.
6. الطبولي، محمد عبد الحميد، وكريم، رمضان سعد، والعبار، ابتسام على، (2015)، "الاحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن"، دراسة ميدانية، *مجلة نقد وتنوير*، العدد 2، ص 65-100.
7. محارمة، تامر محمد، (2000)، "مدى احساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلية بالعدالة التنظيمية، دراسة تطبيقية، *مجلة الإدارة العامة، الرياض*، المجلد 40، العدد 2، ص 319-340.
8. الزهرة، عيسات فطيمة، وأحمد، جميل، (2016)، "العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة"، *المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية*، العدد 7، ص 303-324.
9. دراوشة، نجوى، (2017)، "العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، المجلد 13، العدد 3، ص 373-388.
10. عبد الوهاب، ياسر، (2017)، "العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، دراسة حالة البنك المركزي المصري، *الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مصر*، العدد 18، ص 3-15.
11. الحمداني، ناهدة اسماعيل، و الصراف، سحى ندير، (2012)، "العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالأغتراب الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوي"، *مجلة تنمية الراقدين*، المجلد 34، العدد 110، ص 167-184.
12. تاميدي، كرين مصطفى، (2013)، "أثر التمكين النفسي في الأغتراب الوظيفي"، دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك، *مجلة تنمية الراقدين*، المجلد 35، العدد 113، ص 332-344.
13. صبر، رنا ناصر، (2013)، "أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالأغتراب الوظيفي، دراسة تحليلية لآراء عينة من الممرضين والمرضات في مستشفى اليرموك التعليمي"، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، العدد 37، ص 243-263.

14. رشيد، جوان سعدالله، وصادق، زانا مجيد، وولى، على ابراهيم، (2017)، " دور ضغوط العمل في الأعتراب الوظيفي، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في القسم الداخلي 18 شباط لجامعة صلاح الدين/ اربيل"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 9، العدد 17، ص 276 - 303.
14. خلف، جمعة جاسم، (2011)، " أبعد الأعتراب المؤسسي عند جماعات العمل"، دراسة ميدانية، مجلة دراسات موصلية، العدد 33، ص 46 - 72.
15. الجادر، سهير عادل، والعامل، علا باسم، (2016)، " دور نوعية حياة العمل في الأعتراب التنظيمي"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 94، ص 257 - 277.
16. شوايش، حمادة حسن، وعواد، ابراهيم عبد الرزاق، (2006)، " الأعتراب في رواية البحث عن وليد سعود"، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 14، العدد 2، ص 121 - 169.
17. يوسف، أحمد محمد، (2005)، تفوق دول الخليج في تحقيق الحكومة الالكترونية، جريدة الشرق الأوسط، العدد 9435.
18. أبوهمرة، محمود أحمد، شعيبات، محمد عوض، وأبو مقدم، أروى، (2014)، " الأعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، المجلد 2، العدد 34، ص 53 - 71.
19. دروزة، سوزان صالح، والقواسمي، ديماء شكري (2014)، " أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالأعتراب الوظيفي دراسة تطبيقية - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 2، ص 297 - 316.
20. كنعان، محمود صالح (2008)، "تأثير المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى الأعتراب الوظيفي"، مجلة معهد الإدارة العامة، المجلد 48، العدد 4.
21. رهيو، سحر عناوي (2014)، " دور العدالة التنظيمية في تقليل ظاهرة التهكم التنظيمي" دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبي كلية التربية- جامعة القادسية، مجلة المشنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 10، ص 183-224.
22. محميد، كفاح عباس (2016)، " أثر العدالة التنظيمية على ضغط العمل الأكاديمي" دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة تكريت، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 6، العدد 2، ص 57-77.
23. الربيعاوي، سعدون حمود، الدراجي، سلام سعد (2016)، " أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسط الرضا الوظيفي" بحث تطبيقي في مكاتب المفتشين العاملين، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 21.
24. الذجاوي، عامر عبدكريم، الذجاوي، سناء عبدكريم (2018)، " العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الأنحراف التنظيمي" بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الكوفة- مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد 49، ص 211-238.

ثانيا: الرسائل الجامعية

1. غانم، محمود عبد الرحيم، (2015)، " درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس.
2. أبوسمعان، محمد ناصر راشد، (2015)، " محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة.
3. البياتي، سحر أنور حسين، (2010)، " الأعتراب الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي"، دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين والتنفيذيين في وزارات البلديات والأشغال العامة، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
4. منصور، زاهي، (2007)، " الشعور بالأعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإدارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

5. المحمداوي، حسن إبراهيم حسن، (2007)، " العلاقة بين الأعتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد، أطروحة دكتوراة في كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.
6. سلامة، بلال، ونبات، بسام، (2003) " الأعتراب السياسي لدى اللاجئين الفلسطينيين في مخيم العروب وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير في التخطيط والتنمية السياسية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

ثالثاً: الكتب

1. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (2007)، " المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر.
2. السالم، مؤيد سعيد، (2009)، " القوة التنظيمية"، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
3. عبدالله، مجدي أحمد محمد، (2008)، " السلوك الاجتماعي ودينامياته"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
4. العمر، بدران، (2004)، : تحليل بيانات البحث العلمي من خلال برنامج SPSS، دراسة الاصدارات الصحيحة، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.

المراجع الأجنبية:

1. Hopkins, S.M& Weathington, B.L.(2006). The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization. **The Journal of Psychology**, Vol. 140 ,No.5, PP.477-498.
2. Niehoff, B.P.,& Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. **Academy of Management Journal**, Vol. 36 ,No.3, PP.527- 556.
3. Vandenberghe, F, (2002), Working Out MARX : Mrxism and the end of the work society, Thesis Eleven, No.69, PP.21- 46.
4. Malhotra N. (4th ed.). (2013). Marketing research, Prentice Hall.
5. Scheff . T. J., (2007) , Awareness structures : Conceptualizing alieration / Solidarity, Research Available from : www.Humiliation studies.org .
6. Gregory lee Carter,(2014) Aliention in cap italism: red is covering fulfillment, university of NEW Tampshiresholars repository.
7. William C, S. (2000). Gilt and alienation: the role of religious strain in depression and sociality. Journal of Clinical Psychology, Vol. 56, PP: 1481- 1496.
8. Banaai, M., Reisel, W., & Probst, T. (2004) A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment In Hungary. Journal Of International Management. Vol. 10, PP:375-392.
9. Karriker J. H. & Williams M.L. 2009 " organizational justice and organizational citizen ship behavior: Amediatedmultifoci model" ، Journal of management vol، 35، No . 1، pp: 112-135 .
10. Byars, I.L. & Lestive W.R. (2007). Human Resource Manajement 5th Ed. NY: Irwin McGraw- Hill, Inc.325.
11. Nasurdin, A& Khuan, S., (2007), Organizational justice As An Antecedent of Job performance, Gad Jan Mada international Journal of Business, Vol (4) ,No (2) pp 230- 242.
12. Nelson, Lindsay and O'Donohue, Wayne, 2006, Alienation psychology ande Human Rosouyce Management, Refereed paper proceeding of the 2nd Australian center for Research in Employment and work (ACREW), prato, Italy

13. Sarros, J.C., Tanewski, G.A., Winter, R.P., Santora, J.C., & Denison, I.L., (2002) ,
Work Alienation and Organizational Leadership, British Journal of Management,
Vol. 13, No. 4, p:285-304 .
14. Balach and ran . M., Raakhee. A.S., and Sananda. Sam Ram. H., (2007) ,
"Life Satisfaction and Alienation of Elderly Males and Females" , Journal of
the Indian, Academy of Applied psychology, Vol. 33, No. 2.
15. Mendoza, Maria Jesus Suarez., and Manrique-ed- Lara, pablozogh bi., (2007) , The impact of Work
alienation on organizational citizenship behavior in the canary Islands. International Journal of
organizational and analysis, Vol. 15, No. 3, pp:56-76 .