

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

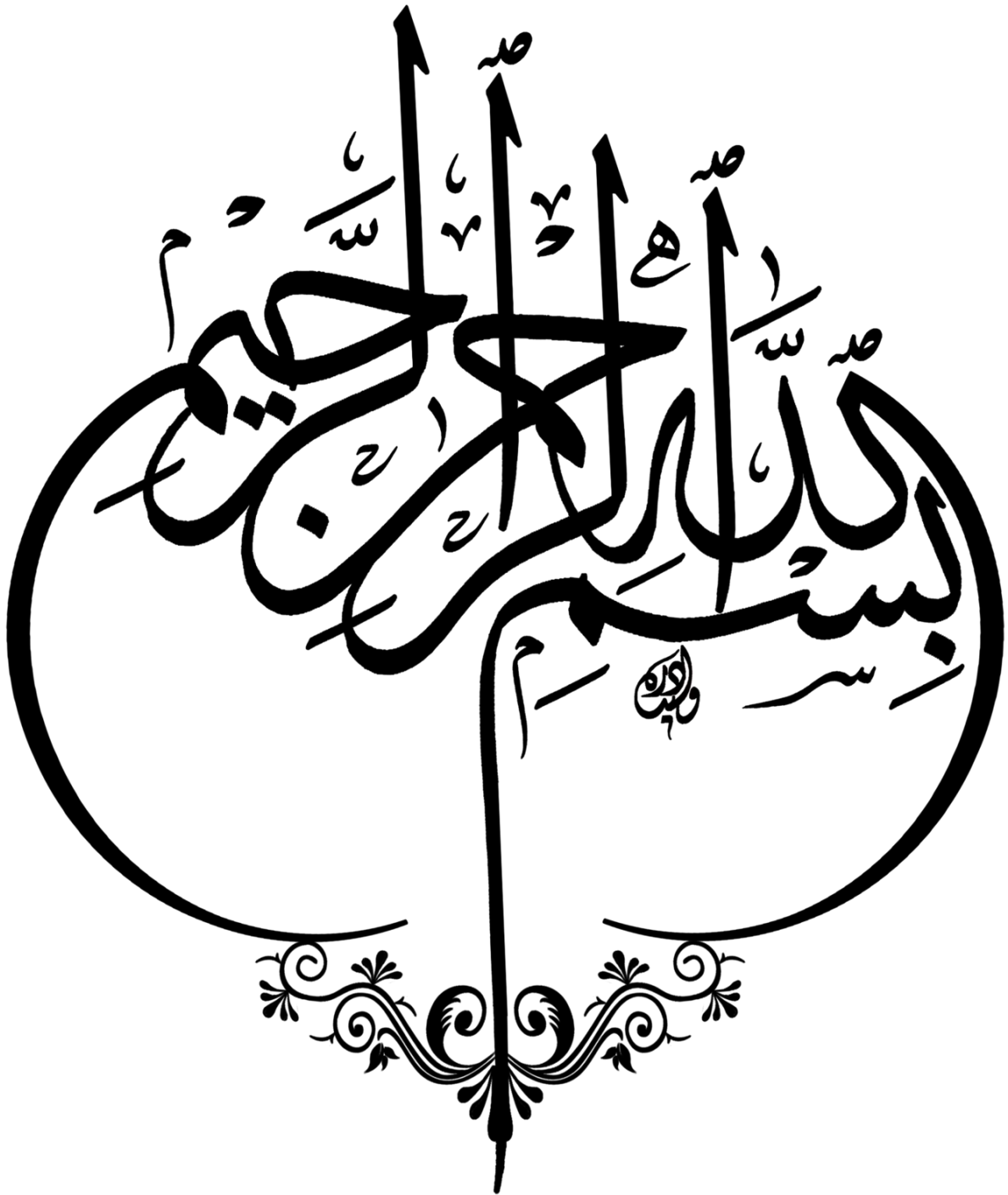
من إعداد الطالبة: محمدي سلمى

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف - ورقلة -

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
حمداوي عمر	أستاذ تعليم العالي	قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
بوسحلة إيناس	أستاذة محاضر - أ -	قاصدي مرباح ورقلة	مشرفة
قريشي نجاة	أستاذة محاضر - أ -	قاصدي مرباح ورقلة	مناقشة

السنة الجامعية: 2021/2020



شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني لهذا ولم تكن لنصل إليه لولا فضل الله عز وجل والصلاة والسلام إلى خاتم الأنبياء والمرسلين محمد ورسول الله صلى الله عليه وسلم أتقدم بالشكر إلى:

أستاذتي الفاضلة بوسيلة إيناس علي كل ما قدمته لي من نصائح وتوجيهات قيمة والتي كان لها أثر كبير في إتمام هذا العمل .

وإلى والدي العزيزين حفظهما الله وكل إخوتي وأخواتي

وإلى كل صديقاتي وأحبائي.

الإهداء

يسرني أن أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي العزيزين حفظهما الله وأطال

في عمرهما

كما أهديه إلى جميع العائلة الكريمة وإلى كل من ساندني من قريب أو بعيد

كما أهديه إلى كل من صديقات دربي والذين شاركوني كل أزماني وأفراحي

عليه ورانيا وسارة كما أهديه إلى جميع من ساعدني في إنجاز وإتمام هذا العمل

المتواضع .

الصفحة	المحتوى
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
-	شكر وتقدير
-	الإهداء
أ	مقدمة
الفصل الأول : المدخل العام للدراسة	
12	تمهيد
13	أولا:بناء إشكالية الدراسة
14	ثانيا: فرضيات الدراسة
15	ثالثا:أسباب اختيار الموضوع الدراسة
16	رابعا: أهمية الدراسة
17	خامسا:أهداف الدراسة
18	سادسا:تحديد مفاهيم الدراسة
19	سابعا:الدراسات السابقة
20	خلاصة
الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة	
21	تمهيد

22	أولاً: المنهج المعتمد في الدراسة
23	ثانياً: مجالات الدراسة
24	1-المجال الزمني
25	2-المجال المكاني
26	3-المجال البشري
27	ثالثاً: مجتمع البحث وعينة الدراسة
28	رابعاً: أدوات جمع البيانات
29	خلاصة
الفصل الثالث: عرض وتفسير بيانات الدراسة ومناقشة النتائج	
30	تمهيد
31	أولاً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بخصائص مجتمع الدراسة
32	ثانياً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى
33	ثالثاً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية
34	رابعاً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة
35	خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
36	1-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
37	2-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
38	3-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

39	سادسا: النتائج العامة للدراسة
40	خلاصة
41	خاتمة
-	قائمة المراجع
-	الملاحق
-	الملخص

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب السن.	32
2	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.	33
3	توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة.	33
4	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية.	34
5	يتعلق بشعور العاملات بعدالة الإجراءات الإدارية.	35
6	يتعلق بإمكانية اتخاذ القرار في ما يخص أوقات العمل والمهام.	35
7	يتعلق بمنطقية القرارات من طرف المسؤول.	36
8	مدى استجابة الإدارة للقرارات التي يطرحها الموظفون والمتعلقة بالكفاءة والتقييم الأداء.	36
9	يتعلق بنزاهة وعدالة المسؤول في حل الخلافات بين الزملاء.	37
10	يتعلق بتوزيع الأعباء والواجبات بين الموظفين بالعدل.	38
11	يتعلق بمدى اطلاع العاملة على المعايير المستخدمة في تقييم الأداء.	38
12	يتعلق بالمعايير التي يستخدمها الرئيس المباشر في تقييم الأداء السنوي.	39
13	يتعلق بمعايير التقييم هل يتم بعيدا عن العلاقات الشخصية.	40
14	يتعلق بتطبيق نظام تقييم في المؤسسة على جميع العاملين دون تمييز.	40
15	يتعلق بنزاهة وعدالة المسؤول في حل الخلافات بين الزملاء.	41
16	يتعلق بإمكانية تقديم تظلم في حالة عدم عدالة التقييم.	41
17	يتعلق بالصعوبات التي تواجه العاملات مع زملاءك في العمل.	42
18	يتعلق بتلقي العون والمساعدة من الزملاء في العمل.	42
19	يتعلق باهتمام المؤسسة بجانب العلاقات الإنسانية بين العاملين ومدى الشعور بالاستقرار في هذا العمل.	43

مقدمة

مقدمة:

يعد موضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات ذات الأهمية الكبيرة بالمؤسسات العمومية بمختلف نشاطاتها، ولقد حظي موضوع العدالة التنظيمية بالاهتمام المتزايد في الكثير من الدراسات والأبحاث في مختلف العلوم، فشعور العاملات بالعدالة والمساواة يؤدي للسير الجيد للمؤسسة وبالتالي يؤدي لارتفاع في مستوى الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، أما في حالة عدم إحساس العاملات بالعدالة التنظيمية بالمؤسسة ينجر عنه العديد من النتائج السلبية كالاحتجاجات والتغيب عن العمل واللامبالاة، ويتولد عنه الشعور بالاغتراب الوظيفي كما تعد العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الإجرائية، التقييمية، الأخلاقية) المحرك الأساسي لكل مؤسسة وكذا إسهامها في تطوير العمل بالمؤسسة فهي تؤثر في الأداء كما توضح المعايير والقيم المتبعة بمكان الوظيفة .

ويبرز ارتباط العدالة التنظيمية وعلاقته بموضوع الاغتراب الوظيفي بوصفه هو الآخر شعور وسلوك تعبر عنه المرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة ،حيث أنه من الموضوعات التي لقيت اهتماما واسعا وأصبح محط اهتمام الكثير من الباحثين في مجالات مختلفة ، كعلم النفس وعلم الاجتماع وغيرها من العلوم الأخرى ،كما حاولنا القيام بدراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة.تعالج اشكالياتها العدالة التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة، ك مجال اخترناه لإنجاز هذا العمل .وعليه قد قسمنا دراستنا الى ثلاثة فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: تحت عنوان المدخل العام للدراسة ،حيث يحتوي على إشكالية الدراسة ،وفرضياتها ،وأسباب اختيار موضوع الدراسة، وأهمية وأهداف الدراسة، ومفاهيمها ،وبعض الدراسات المشابهة لدراستنا الحالية.

الفصل الثاني: تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، ويحتوي هذا الفصل على المنهج المعتمد في الدراسة، ومجالات الدراسة (الزمني ، المكاني، البشري)، ثم المجتمع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها ، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات.

الفصل الثالث: تحت عنوان عرض وتفسير نتائج الدراسة، ويحتوي على عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة، ثم تليها عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضيات ، وصولاً إلى النتائج العامة.

الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

تمهيد

أولاً: بناء إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: المفاهيم الأساسية للدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى المدخل العام للدراسة، وذلك من خلال عرض الإشكالية وتوضيح متغيرات الدراسة، ثم صياغة الفرضيات، بالإضافة إلى إبراز الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، والأهمية والهدف من هذه الدراسة، ومن ثم التطرق إلى المفاهيم الأساسية، والدراسات السابقة التي تم الاستفادة منها والتي تعد ضرورة منهجية لأي بحث علمي .

أولاً: بناء الإشكالية:

أدى التوسع في نطاق التنظيمات الاجتماعية إلى تزايد الاهتمام بالعنصر البشري، وبالظواهر التي يتعرض لها في سياق تلك التنظيمات، وذلك مادفع علماء الاجتماع والإدارة وعلم النفس إلى الاهتمام بدراسة التنظيمات وتحليل أبعادها البنائية والوظيفية بغية معالجة بعض الظواهر السلوكية المتعلقة بسوء التنظيم ومعرفة أثرها على فعالية العنصر البشري، وقدرة تلك التنظيمات على أداء دورها الوظيفي بالنسبة للعاملين بداخلها من ناحية، والأهداف المعلنة لها من ناحية أخرى.

يعد الاغتراب الوظيفي أحد المفاهيم الهامة كونه يرتكز حول المورد البشري الذي يعد من الموارد الأساسية في المنظمة، كما يعتبر أحد الظواهر التنظيمية السلبية التي تحد من تقدم العاملين وتطورهم وبالتالي يؤثر في تطور وتقدم المنظمة.

لقد أكد العديد من الباحثين وفي مختلف الحقول العلمية إن إحساس العاملين باللامعنى أو عدم وجود هدف محدد لهم، وكذلك إحساسهم بالاختلاف بين الأهداف والوسائل المناسبة لتحقيقها، فضلاً عن العزلة الاجتماعية، والاعتراب عن الذات، كلها مؤشرات قد تؤثر بشكل سلبي في أدائهم وبالتالي تؤثر سلباً على أداء

المنظمة، وهذا الإحساس يكون بسبب عدم تطبيق العدالة التنظيمية في المنظمة، هذه العدالة التي كانت الغاية منها هي ردم الفجوة الحاصلة بين أهداف الأعضاء وأهداف المنظمة، وخلق الروابط الدافعة إلى إيجاد سبل ووسائل تكفل توفر مناخ تنظيمي إيجابي للعاملين في المنظمة .

مع أن موضوع العدالة التنظيمية قد حظيت بالاهتمام المتزايد من خلال الأبحاث والدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي وبالتطوير المعرفي للموارد البشرية في المنظمات، وفي خلق الثقافة التنظيمية المناسبة، إلا أن ذلك لا يجعلنا نقف عند هذا القدر من الدراسات والأبحاث، فموضوع العدالة التنظيمية موضوع ويرتبط بكثير من المفاهيم التي تواجهها المنظمة ويؤثر بها، كمفهوم الاغتراب الوظيفي الذي اكتسبت دراسته أهمية كبيرة في حياة المنظمات المعاصرة، وتجد هذه الأهمية مبرراتها في الاهتمام المتزايد بتعزيز ولاء الفرد العامل ونقله من حالة الولاء إلى حالة الانتماء إلى المنظمة، من خلال تشخيص هذه الظاهرة لدى هؤلاء الأفراد العاملين وتحديد نوع حالة الاغتراب الذي يعانون منه وعلاقته بالأبعاد المكونة للعدالة التنظيمية، وبالتالي فإن بحث هذا المتغير ومعرفته وتحليله والارتقاء به سيسهم في الحد من المشاكل التي تواجه المنظمات من جهة، وفي تعزيز خلق المناخ الإيجابي للعمل من جهة أخرى. إذ تبين للباحثة من خلال المسح الأولي الذي قامته في مؤسسة الاستشفائية وجود شعور لدى بعض العاملين بالاغتراب الوظيفي، وتعتقد الباحثة أن جزءاً محدداً من هذا الشعور يعود إلى طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وبين الاغتراب الوظيفي.

بناء على ما تقدم ستتطلب هذه الدراسة من التساؤل التالي:

هل هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي للعاملات بمؤسسة الاستشفائية؟

ثانياً : فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي للعاملات في مؤسسة العمومية الاستشفائية.

الفرضيات الجزئية:

- 1- للعدالة الإجرائية دور في ترسيخ الجانب المادي والاجتماعي للعاملات بالمؤسسة.
- 2 - للعدالة التقييمية دور في ترسيخ نزاهة التقييم والتنظيم الإداري لسلوك العمل للعاملات بالمؤسسة.
- 3 - للعدالة الأخلاقية دور في ترسيخ القيم الثقافية والحضارية لتعامل العاملات مع الزملاء في العمل وفي المؤسسة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع:

يشكل موضوع العدالة التنظيمية وعلاقته بالاعتراب الوظيفي للمرء العاملة أحد الموضوعات الهامة التي تستدعي البحث والدراسة بعد توفير جملة من الأسباب منها:

- 1-قابلية الموضوع الدراسة العلمية والميدانية باعتبارها ظاهرة موجودة.
- 2-معرفة المشكلات والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة والتي تدفعها للشعور بالاعتراب الوظيفي.
- 3-معرفة التأثير السلبي للاعتراب الوظيفي للمرأة العاملة على المؤسسة وأيضاً انعكاسه على نفسياتها .
- 4-تسليط الضوء على الصعوبات التي تؤثر على أدائها الوظيفي سواء من الناحية الاجتماعية أو التنظيمية.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي :

1-تتناول هذه الدراسة موضوعان في غاية الأهمية في مجال التنظيم هما الاغتراب الوظيفي والعدالة التنظيمية واللذان يعدان محل جدل كبير بين الباحثين الأكاديميين في مختلف المنظمات.

2-تشخيص طبيعة العلاقة التي تربط بين العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

3-تقديم بعض التوصيات التي ستسهم في تكريس جهود الإدارة نحو تحقيق العدالة التنظيمية بالشكل الذي يسهم في التقليل من حالات الاعتراب الوظيفي، وما يترتب على ذلك من إيجابيات في تعزيز النسيج الاجتماعي داخل المنظمة.

خامساً: أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة لتحليل أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالاعتراب الوظيفي للمرأة العاملة وذلك من خلال

1-الكشف عن دور العدالة الإجرائية في ترسيخ الجانب المادي والاجتماعي للعاملات بالمؤسسة.

2-الكشف عن دور العدالة التقييمية في ترسيخ نزاهة التقييم والتنظيم الإداري لسلوك العمل للعاملات بالمؤسسة.

3-الكشف عن دور العدالة الأخلاقية في ترسيخ القيم الثقافية لتعامل العاملات مع الزملاء في العمل وفي المؤسسة

سادساً: المفاهيم الأساسية الدراسة

1- تعريف الاغتراب:

لغة: نقول (تغرب) والاغتراب بمعنى غريب وغرب بصمتين والجمع (الغرباء) واغترب فلان إذ تزوج لغير أقرابه وفي الحديث الشريف (اغتربوا لا تزواوا) (التغريب) هو النفي، عن البلد وأغرب جاء بالشيء غريب أي صار غريباً عن وطنه و(غرب) ،يقال (أغرب) عني أي تباعد، و(غرب) كل شيء أيضاً حده والغارب ما بين السنام إلى العنق ومنه قولهم: حبلك على غارك: أي اذهبي حيث شئت.¹

وجاء في المعجم الوسيط: (غرب) عن وطنه أي ابتعد عنه، ويقال أتى الغرب وصار غريباً وارتحل وجاء بالشيء الغريب فسافر بعيداً.²

اصطلاحاً: هو افتعال من الغربة ويعني التنحي والنزوح والبعد عن الأوطان ، وهو انفصال الفرد عن الأنا الواقعية بسبب الانغماس في التجديدات وضرورة مع رغبات الآخرين ومطالب المؤسسات الاجتماعية.³

تعريف الاغتراب الوظيفي اصطلاحاً: هو افتعال من الغربة ويعني التنحي والنزوح والبعد عن الأوطان ، وهو انفصال الفرد عن الأنا الواقعية بسبب الانغماس في التجديدات وضرورة مع رغبات الآخرين ومطالب المؤسسة الاجتماعية ضعف هو العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون فكرياً أو نفسياً أو مهنياً.⁴

عرف أحمد خيرى حافظ: الاغتراب الوظيفي بأنه وعي الفرد بالصراع القائم بين ذاته والبيئة المحيطة به،

¹ عبد القادر، الرازي، المحترار الصحاح دار الجيل، طبعة حديثة ومنقحة، بيروت، لبنان، 1997، ص 470.

² فاخر، عاقل، المعجم الوسيط، دار الرائد، لبنان، 1988، ص 33.

³ العلامة ابن منظور، لسان العرب مؤسسة التاريخ العربي، دار إحياء التراث العربي، المجلد 3، ط2، لبنان، 1993، ص 34.

⁴ زهران، حامد عبد السلام، الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، ط3، القاهرة، 1997، ص 32.

بصورة تتجسد في الشعور بعدم الانتماء والسخط والقلق وما يصاحب ذلك من سلوك ايجابي أو الشعور بفقدان المعنى واللامبالاة، ومركزية الذات والانعزال الاجتماعي وما يصاحبه من أعراض إكلينيكية¹.

أما سارتر: فقد عرفه بأنه ظاهرة اجتماعية ذات جذور تاريخية وواقعية حيث، تدخل القوى المنتجة في صراع مع علاقات الإنتاج وأصبح العمل الأخلاقي مغترباً يعد ولم يعد الإنسان بنفسه في إنتاجه وبدأ له عملة كقوة معادية له، والاعتراب يأتي نتيجة هذا الصراع لا يمكن رده إلى أي فكرة².

وفي نفس المعنى يذهب ماركس: إلى أن الإنسان المغترب في العمل لا يفقد نفسه فحسب بل يفقد نفسه بوصفه موجوداً نوعياً له خصائص النوع الإنساني، وهو إذ يغترب عن وجوده النوعي فإنما يغترب عن إخوانه في الإنسانية ومن ثم يفقد تلقائياً ومرح الحياة أي يفقد وجوده الحيوي ولا يشعر بهويته³.

وعرفه محمد الحمد محمد: الاعتراب الوظيفي بمفهومه البسيط يعني شعور الموظف بالغرابة في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقاده للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الإنسانية، فالبيروقراطية تفرض على الموظف الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين والامتثال لها رغم أنه في الكثير من الأحيان لا يعرف تلك القوانين مما يؤدي إلى اغتراه⁴.

¹ احمد خيري حافظ، سيكولوجيا الاعتراب لدى طلاب الجامعة، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة، 1981، ص41.

² Jean-Paul Sartre : being and nothingness, (1943) and critique of dialectique, rasons(1960), p19.

³ Karl marx, critique of Hegel 's, « philosophy of right », translated from the germa by Annette,(1844),p6.

⁴ محمد الحمد محمد، الاعتراب الوظيفي، المجلة العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد324، 2004، ص29.

في حين عرفه عبد السلام: بأنه ظاهرة سلبية تنتاب المرأة العاملة إثناء العمل وتجعلها تفقد الانتماء

بالوظيفة التي تعمل بها وتشعر بالعزلة وعدم الارتباط بعملها ومع الآخرين.¹

ويعرفه الشواف: بأنه عبارة عن شعور العاملين بعدم انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، وإنها لم تعد

المكان المناسب للاستقرار بها، وبرئ أيضا إن الاغتراب الوظيفي يمر بثلاثة مراحل وهي: 1مرحلة الاغتراب

النفسي، 2مرحلة الاغتراب الذهني، (3)مرحلة الاغتراب الجسدي، وتزداد خطورة هذه المراحل تدريجيا وتصبح

العلاقة بين المراحل تراكمية تؤدي إلى زيادة محصلة سلبيتها ورفع حدتها.²

التعريف الإجرائي للاغتراب الوظيفي: هو ما يعانيه العامل من غربة في مكان العمل وفقدان المعايير

وعدم الرضا نتيجة لتعرضه لعوامل ذاتية وبيئية تجعله غير قادر على التكيف مع محيط العمل مما يؤدي

للانفصال والعزل الاجتماعي.

-تعريف المرأة العاملة:

لغة: هي مشتقة من فعل "مرا" مصدرها المروءة وتعني كمال الرجولة الإنسانية ومن هنا كان المرء هو

الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان وهي الشق الثاني من الإنسان المعمر للأرض.³

اصطلاحا: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وفي نفس الوقت تقوم

بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة.⁴

¹ عبد السلام، رمضان محمود، محددات ظاهرة الاغتراب في العمل دراسة تطبيقية على العاملات بشركة النسيج والغزل، كلية التجارة، بجامعة مصر، 2010، ص50.

² الشواف، سعد علي، الاغتراب الوظيفي، جريدة عكاظ النفسية، جامعة عمان العربية، العدد13، 2003، ص21.

³ معن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنش، الأردن، 2002، ص170.

⁴ احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، دار الكتاب، ط2، القاهرة، 1986، ص33.

كما عرفها احمد زكي بدوي: بأنها أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد

العاملين على جميع المستويات.¹

تعريف العدالة لغة: هي الإنصاف وهو إعطاء المرء ماله واخذ ما عليه.²

ويعرفها الجرجاني: بأنها الاعتدال والاستقامة و الميل إلى الحق .³

تعريف العدالة اصطلاحا: عرفت بأنها احد الفضائل الأربعة التي قال بها الفيلسوف ،عند أفلاطون هي ناتج

الفعل المنسق أقوى النفس الثلاث العاقلة والعصبية والشهوانية ،وعندا أرسطو هي الفضيلة بالنسبة الغير

وليست مطلقة ،وعند كانط هي جنوح إلى الإسلام ، وهي أيضا الفطرة الإنسانية.⁴

تعريف العدالة التنظيمية: هي ظاهرة تنظيمية و مفهوم نسبي وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه

شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في العمل،والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمية

مهما بلغت سائر عناصر العملية الإدارية حيث أن الظلم في مكان العمل يؤدي إلى الشعور بالضغوطات

والتي بدورها تؤثر في قدرة العامل في التكيف مع متطلبات العمل⁵ .

¹فان فيله،تليين، المرأة الجزائرية،ط5،دار الحداثة للطباعة، لبنان،1983،ص33.

²إبراهيم مذكور،المعجم الوجيز معجم اللغة العربية، الهيئة العامة شؤون طابع،القاهرة،1994، ص40.

³مراد وهبة،المعجم الفلسفي،ط4،دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ،القاهرة،1998،ص113.

⁴خليل احمد خليل،معجم المصطلحات،دار الفكر اللبناني، بيروت،لبنان، 1995، ص90.

⁵الفهداوي القطاونة،نشأت أحمد ، تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة مؤتة ،الأردن ، 2003 ،ص 52.

*ويعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية والتي تتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية الإجراءات والمخرجات.¹

ويمكن تعريفها أيضا: بأنها احد المتغيرات الهامة ذات التأثير المحتل على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جانب و على أداء المؤسسة والإدراك من جانب آخر².

-كما تعرف أيضا: بأنها درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل العاملات تجاه المنظمة التي يعملون بها ،وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين وتسهم العدالة التنظيمية في المحافظة على الموارد البشرية في المنظمة.³

_كما عرفها العطوي أيضا: بأنها إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقة الموظفين بالمنظمة أو برئيسهم المباشر والتي تؤثر على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.⁴

_وعرفها هارون: على أنها أهم المكونات للهيكلي الاجتماعي والنفسي للمنظمة، حيث تعد قيمة ونمط اجتماعيا والاعتداء عليها من جانب المنظمة يمثل تدميرا للقيم والعلاقات الاجتماعية للعاملات وعليه فانعدامها يترتب عليه إتباع سلوكيات ضارة بالمنظمة.⁵

¹المحارمة، المعجمي، راشد سبب، تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ، مجلة الإداري ، العدد72، مسقط، عمان 1998، ص78.

² زaida حمد، نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة، دار الزاوية للنشر والتوزيع، ط1، 1994، ص45.

³غانم فتح الله احمد ، ممارسات شركة الاتصالات الفلسطينية في المحافظة على الموارد البشرية ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين ، مجلة جامعة الأقصى ، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد19، العدد1، 2015، ص338.

⁴العطوي، عامر، اثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية ، 2007، ص170.

⁵هارون ، سميرة ، فعالية المواطنة التنظيمية في تدعيم الإبداع الإداري بالمنظمة، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد بوقره بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2014 .

كما تعرف بأنها: الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، أو أنها تعكس عدالة المخرجات و عدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات.¹

التعريف الإجرائي للعدالة التنظيمية: هي القيمة المهمة والإحساس الإنساني يشعر به أعضاء المؤسسة في إطار التقنيات المتولدة نفسياً وإدارياً من خلال إجراءات المقارنة بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل أعضاء وإدارة المنظمة، وهي النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والكفاءات من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة ومعاملة العاملين باحترام بما يكفل المحافظة على الحقوق للعاملين وتحقيق الأهداف المطلوبة المؤسسة.

سابعا: الدراسات السابقة

➤ **الدراسة الأولى:** للباحث حمزة معمري، بعنوان إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية بثانوية مدينة ورقلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص النفس العمل والتنظيم، بجامعة قاصدي مرتاح ورقلة، الهدف العام من الدراسة هو التعرف على مستوى تقييم الأساتذة للعدالة التنظيمية ومستوى أدائهم لسلوك المواطن التنظيمية لأنه يعطينا صورة واضحة عن واقع الأساتذة في مؤسساتهم التربوية، والتساؤل الرئيسي الذي يتمثل في ما هو إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى أساتذة، تم إجراء هذه الدراسة سنة (2004/2003) والتي طبقت على 20 ثانوية من ولاية ورقلة، حيث قدرت العينة بـ 280 استاذ

¹ أبو جاسر نمر، صابرين، اثر العدالة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي، الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، غزة، فلسطين، 2010، ص44.

ثانوي، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجميع البيانات، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

*مستوى إدراك أساتذة التعليم الثانوي للعدالة التنظيمية متوسطة.

*مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي مرتفع.

*لا توجد فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات (السن، الجنس، الأقدمية).

*لا توجد فروق في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات (السن، الجنس، الأقدمية).

*توجد فروق بين الجنسين في إدراك العدالة التنظيمية باختلاف السن، الأقدمية.

*توجد فروق بين الجنسين في إدراك سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف السن و الأقدمية.

*توجد علاقة بين إدراك الأساتذة للعدالة التنظيمية (الإجرائية، التوزيعية، التعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، ووعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري).

➤ **الدراسة الثانية:** للباحثة العمري سليمة، بعنوان دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من الاغتراب

الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الهدف العام من الدراسة هو التعرف على واقع الاتصال التنظيمي وبيان أهميته وكذلك الأساليب المتبعة، وذلك تحت التساؤل الرئيسية ما هو دور الاتصال التنظيمي في تخفيف من الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة، تم إجراء هذه الدراسة سنة (2018/2019) واستخدمت المنتج الوصفي حيث أجريت على عينة قدرة ب198 عامل، واستخدمت

الاستبيان كأداة لجميع البيانات، ومن النتائج المتواصل إليها : *تطوير الأساليب الاتصالية بالمؤسسة للتأثير على العاملين وتغيير سلوكهم.

*الاهتمام بالعلاقات الإنسانية المبنية على التفاعل الاجتماعي (الايجابي) بين العاملين وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات وتجاوز ظاهرة الاغتراب الوظيفي والسعي دوما لتحقيق الفعالية التنظيمية وتحسين أساليب الاتصال وترسيخ بعض القيم داخل المؤسسة كالتعاون والثقة وحسن المعاملة والابتعاد عن التمييز بين العاملين.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

وتكمن أوجه الاستفادة من هذه الدراسة في أنها ساعدتنا على :

1- تحديد مفاهيم الدراسة وتوسيع مصطلح العدالة التنظيمية حيث تعد هذه الدراسة سندا أساسيا لدراستنا حيث ساعدتنا في التعرف على الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في تكوين الاتجاهات السلوكية داخل المؤسسة المرة العاملة وأيضا علاقاتها بالاغتراب الوظيفي وانعكاسه على عمل المرأة في المؤسسة،

2- كما ساعدتنا في اقتباس عبارات أداة الدراسة وتحديد فرضيات الدراسة

خلاصة :

لقد تطرقنا في هذا الفصل التمهيدي للإطار النظري للدراسة من خلال عرض أهم خطوات البحث العلمي ، بالإشكالية وتحديد معالمها والتي تمثل إحدى مقومات البحث الرئيسية ، ثم اقتراح بعض الفرضيات لحل المشكلة المطروحة ، والأسباب ودواعي اختيارها ، ثم الأهمية التي يكتسبها الموضوع محل الدراسة وبعد ذلك تبيان أهداف الدراسة ، وفيها أيضا تحديد المفاهيم ثم تليها الدراسات السابقة ، وهذه الخطوات ساهمة في فك الغموض وتيسر الفهم للمشكلة ، وفتح المجال واضحا جليا للمعالجة النظرية .

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: المنهج المعتمد في الدراسة

ثانياً: مجالات الدراسة

1- المجال الزمني

2- المجال المكاني

3- المجال البشري

ثالثاً: مجتمع البحث وعينة الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خلاصة

تمهيد :

سننظر في هذا الجانب من الدراسة إلى الإجراءات المنهجية المساعدة في إتمام الدراسة، وهذا من خلال التطرق للتعرف على مجالات الدراسة، كيفية اختيار مجتمع البحث، المنهج المستخدم في الدراسة، الأدوات المستخدمة في الدراسة لجمع البيانات وطرق تفرغ البيانات.

أولاً: المنهج المعتمد في الدراسة:

نظراً لطبيعة هذه الدراسة فإن المنهج الملائم لها هو المنهج الوصفي الذي يدرس الأوضاع الراهنة للظواهر الاجتماعية من حيث خصائصها والتعرف على علاقتها والعوامل المؤثرة فيها، وهذا يعني انه يهتم بدراسة حاضر الظواهر والإحداث الاجتماعية، كما يعرف أيضاً بأنه استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر الاجتماعية كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها، وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بين الظواهر الاجتماعية الأخرى، فهذا الأخير يتعدى الوصف إلى التحليل والتفسير والبحث عن العلاقات والارتباطات بين مختلف المتغيرات، وهو ما يناسب دراستنا هاته والتي تسعى للتعرف على علاقة العدالة التنظيمية بالاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية كما تحاول هذه الدراسة تحقيق أهدافها والإجابة عن التساؤل الذي أثير في الإشكالية من خلال هذا المنهج¹.

ثانياً: مجالات الدراسة :

1-المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة في السنة الجامعية (2021/2020) .

¹ ريجي مصطفى، عليان، عثمان محمد، غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2000، ص292.

2-المجال المكاني: أجريت الدراسة بمستشفى محمد بوضياف ورقلة فهو مؤسسة عمومية ذات طابع صحي استشفائي،وهو قطاع تابع لوزارة الصحة ،فتح أبوابه في شهر جانفي 1988، ويقع مستشفى محمد بوضياف ورقلة في وسط المدينة ورقلة التابعة لبلدية ورقلة ،يحده من الشمال تجمع سكاني يدعى بالقصر العتيق للولاية،ومن الجنوب ثانوية المجاهد خليل عبد القادر ، ومن الشرق تجمع شعبي يدعى بحى لاسيليس، ومن الغرب مقر مديرية الصحة.

فقد تم التوزيع في مصلحة معالجة السرطان ،حيث يوجد بها (12) ممرضة وطبيبة،كما تم توزيع في مصلحة الاستجالات ويوجد بها (3) طبيبات و(10) ممرضات يعملن بنظام الدوام ليل ونهار، وتم التوزيع بمصلحة التخدير وإجراء العمليات حيث يوجد بها(6) ممرضات عون تخدير و (4)طبيبة اختصاص، كما قمنا بالتوزيع في مصلحة طب الأطفال حيث يوجد بها(11)ممرضة وطبيبة وكذا توجد مصلحة طب النساء والرجال والأمراض المعدية ومصلحة الكوفيد19 وكذا مصلحة التبرع بدم.

وقد تم استبعاد عاملات النظافة وهو عدم وجود إجابات منهن وذلك لكثرة انشغالهم ولأسباب خاصة بهم ويوجد من ترفض الإجابة.

3-المجال البشري:يتمثل المجال البشري للدراسة في كل العاملات بالمؤسسة الاستشفائية والتي بلغ عددهم الإجمالي (377) عاملة موزعين بين طبيبات وممرضات، بحيث بلغ مجموع الطبيبات (109) ،وبلغ مجموع الممرضات (268) ممرضة .

ثالثا:مجتمع البحث وعينة الدراسة:

ويتمثل مجتمع البحث في العاملات بالمؤسسة الاستشفائية والتي بلغ عددهم الإجمالي (377) عاملة موزعين بين طبيبات وممرضات، ب حيث بلغ مجموع الطبيبات (109) طبيبة مقسمين الى مجموعتين وهما: طبيبات مختصات وعددهم (73) طبيبة وطبيبات طب عام وعددهم (36) طبيبة، حيث بلغ مجموع الممرضات (268) ممرضة مقسمين على ثلاثة مجموعات وهي: عون طبي في التحذير و الإنعاش وعددهم (06) ممرضة ، وممرضات للصحة العمومية وعددهم (186) ممرضة ،ومساعد تمريض وعددهم (76) ممرضة .

أما فيما يخص عينة الدراسة فقد تم الاعتماد على العينة الطبقية، وهي نوع من العينات تستعمل في الحالات التي يكون فيه مجتمع اختلافات منتظمة، وفي هذا النوع من العينات يضع الباحث شروطا معينة لاختبار أفراد العينة، بحيث تمثل جميع فئات المجتمع المدروس وبنفس نسبة وجودها، وبعد تقسيم المجتمع إلى فئات مختلفة يعتمد الباحث الطريقة المعتمدة في اختيار العينة العشوائية ضمن فئات (طبقات) المجتمع المدروس ولكي يتم الاختيار يحدد الباحث الفئات المختلفة في المجتمع الأصلي بناء على خاصية معينة وبطريقة تناسبه، أي أن الباحث يختار لكل طبقة وبطريقة عشوائية عددا من المفردات ، يتناسب مع حجمها الحقيقي في المجتمع الأصلي.¹ وقدرت عينة الدراسة ب 60 مفردة موزعة بين الطبيبات والممرضات .

رابعا: أدوات جمع البيانات:

في هذه الدراسة تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والاستمارة هو مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع الدراسة، ويتم وضعها في استمارة ترسل إلى أشخاص المعنيين بالدراسة، تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة المطروحة فيها، فهو الدليل أو المرشد الذي يوجه المقابلة التي تقع بين الباحث والمبحوث

¹ رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العملية، ط1، دار الفكر، دمشق، سوريا، 2008، ص311.

بعد أن يرسم مساراتها ويحدد موضوعاتها ويشخص طبيعة المعلومات التي يطلبها الباحث من المبحوث، وعليه يتم تحديد أسئلة الاستبيان وفق ما تفرضه صياغة الفرضيات بهدف التحقق منها ميدانيا¹.
فقد تم بناء الاستمارة الأولية من خلال طرح بعض الأسئلة على بعض العاملات وطبيب أعرفه، يعمل بالمؤسسة مكان الدراسة فقد تم استبعاد بعض الأسئلة وتعديل وتصحيحها بعض الآخر منها و النزول بها للميدان فقد تمت الدراسة الميدانية في 05/23 إلى غاية 27 / 05 / 2021، حيث تم توزيع الاستبيان على مجموعة من العاملات بالمؤسسة من مختلف المصالح وفي يوم 25 إلى 27، تم فيه استعادة الاستبيانات وقد استغرق الوقت لتفريغها وتحليلها أسبوع، وعليه تم توزيع 60 استمارة على العاملات بالمستشفى وتم استرجاع 42 استمارة كما تم استبعاد 18 استمارة منها غير قابلة للتحليل.

1_الاستمارة: هي مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع الدراسة، يتم وضعها في استمارة ترسل إلى أشخاص المعنيين بالدراسة، تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة المطروحة فيها، فهو الدليل أو المرشد الذي يواجه المقابلة التي تقع بين الباحث والمبحوث بعد أن يرسم مساراتها ويحدد موضوعاتها ويشخص طبيعة المعلومات التي يطلبها الباحث من المبحوث، وعليه يتم تحديد أسئلة الاستبيان وفق ما تفرضه صياغة الفرضيات بهدف التحقق منها ميدانيا². وقد تم تقسيم الاستمارة إلى أربعة محاور وهي كالآتي:

- المحور الأول: البيانات الشخصية.

- المحور الثاني: العدالة الإجرائية ودورها في ترسيخ الجانب المادي والاجتماعي للعاملات بالمؤسسة.

¹ فوزي عبد الله العكش، البحث العلمي المناهج والإجراءات، مطبعة العين الحديثة، الإمارات العربية المتحدة، 1986، ص78.

² فوزي عبد الله العكش، نفس المرجع السابق، 1986، ص79.

-المحور الثالث: العدالة التقييمية ودورها في ترسيخ نزاهة التقييم والتنظيم الإداري لسلوك العمل للعاملات بالمؤسسة.

-المحور الرابع: العدالة الأخلاقية ودورها في ترسيخ القيم الثقافية لتعامل العاملات مع الزملاء في العمل.

خلاصة:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة لأنها تعتبر الأساس للدراسة الميدانية، حيث قمنا بتحديد مجالات الدراسة (المكاني والزمني) كخطوة هامة لتحديد المجال البشري واختيار المنهج المناسب للدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي، وتحديد مجتمع البحث وما تضمنه من مفردات، العينة وأما بالنسبة لأدوات الدراسة فتمثلت في الاستبيان كأداة رئيسية كما ساعدتنا هذه الأخيرة في جمع المعلومات مجال الدراسة.

الفصل الثالث: عرض وتحليل النتائج

تمهيد

أولاً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بخصائص مجتمع الدراسة

ثانياً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

ثالثاً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية

رابعاً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

2- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

3- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

سادساً: النتائج العامة للدراسة

خلاصة

تمهيد: نحاول من خلال هذا الفصل أن نعرض ونحلل البيانات بالشكل الذي يسمح لنا بإيجاد الدور ، لذي يجمع بين الجانب النظري والميداني ، وذلك من خلال البيانات التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية،حيث قمنا بتحويل هذه المعلومات المتحصل عليها إلى بيانات إحصائية مبوبة في جداول،وسوف نركز في هذا الفصل على ثلاثة أبعاد حيث يتعلق البعد الأول بالعدالة الإجرائية ،والبعد الثاني يتعلق بالعدالة التقييمية ، أما البعد الثالث فيتعلق بالعدالة الأخلاقية، ووصولاً إلى مناقشة النتائج العامة.

أولاً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بخصائص مجتمع الدراسة

جدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 22 - 28 سنة	20	47.61%
من 29 - 35 سنة	12	28.57%
من 36 - 42 سنة	07	16.66%
من 43 سنة فما أكثر	03	7.14%
المجموع	42	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (1) أن أفراد العينة حسب السن أن الفئة المحصورة بين 22_28 سنة ، هي الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً والمقدرة نسبتهن ب 47.61 % ،أما بالنسبة للفئة العمرية الثانية والتي تنحصر بين 29-35 سنة فقدره نسبتهن ب 28.57 %، أما الفئة العمرية الثالثة والتي تنحصر بين 36-42 سنة والتي قدره نسبتهن ب 16.66 % ،والفئة الأخيرة والتي تنحصر بين 43 سنة فما أكثر والتي قدره نسبتهن ب 7.14 % . نستنتج من خلال قراءة الجدول أن مجتمع الدراسة يغلب عليه عنصر الشباب ،وذلك بحكم سن التقاعد المبكر من العمل والاستغلال الأمثل للمؤسسة في استقطاب أكبر عدد من العاملات، وبحكم تحديث وفتح مناصب

جديدة للعمل وانخراط العاملات فيها وأغلبهن من الممرضات، والتحاقهن بالعمل في سن مبكر بالمؤسسة فهذا بدوره يرجع للتطبيق الأمثل للإجراءات الإدارية لتغطية النقص من العاملات بالمؤسسة، فهذا الأخير يؤدي لتطبيق الاجراءات الإدارية .

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
متزوجة	14	33.33 %
عزباء	22	52.38 %
مطلقة	06	14.28 %
المجموع	42	100 %

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن الأغلبية من أفراد العينة هن عزبات حيث بلغ عددهن 22 عاملة ، مقدرين بنسبة 52.38% فإن هذا يدل على أن هن أكثر تمسكا وحرصا على العمل وأداء وظائفهن بكل مسؤولية ،عكس المتزوجات والتي قدرت نسبتهن ب 33.33 % وهذا يدل على أن هن أقل مسؤولية اتجاه العمل لأنه لديهن مسؤوليات أخرى ومواجهة المشكلات والظروف الأسرية ، وأما بالنسبة للمطلقات والأرامل فنسبتهن ضعيفة جدا مقارنة بالمتزوجات.

حيث نستنتج من الجدول أعلاه نقص كبير في عمل المرأة المتزوجة ، وهذا يرجع للخلفية للثقافة للمجتمع في عمل المرأة فقد تتحكم فيها الكثير من العوامل مثلا رفض الزوج لعمل زوجته.

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة

نوع الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
طبيبة	16	38.09 %

مساعدة تمريض	22	52.38 %
عون تخذير	04	9.52 %
المجموع	42	100 %

يتضح من خلال الجدول رقم (3) سيطرة فئة مساعدة تمريض والتي قدرت بـ 22 عاملة ونسبتهم تمثل 52.38 % بحكم أنهم يقدمون خدمات طبية للمرضى أكثر من الطبيبات، والتي خدمتهن هي فحص المرضى وتقديم العلاج لهم والتي قدرت نسبتهم بـ 38.09 %، وكذلك الأمر بالنسبة لعون تخذير التي نسبتهم ضعيفة جدا، وذلك بحكم نوع الوظيفة الممارسين لها والتي هي التخذير والتي تكون إلا في حالات إجراء العمليات. يتبين لنا من خلال قراءة الجدول أعلاه أن التباين في طبيعة الوظيفة، يرجع لاتساع نطاق شروط التوظيف والذي يعتمد على نظام الاستقطاب والتركيز اليد العاملة المؤهلة وذات الكفاءة المهنية.

جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 05 سنوات	22	52.38 %
من 05-10 سنوات	11	26.20 %
أكثر من 10 سنوات	9	21.42 %
المجموع	42	100 %

من خلال النسب التي يوضحها هذا الجدول الخاص بمدى عمل أفراد العينة، في المؤسسة مجال الدراسة يتبين أن أكثر أفراد العينة والتي قدرت نسبتهم بـ 52.38 % يعملون بالمؤسسة بمدى تقل عن 5 سنوات، وهذا ما يدل على أن العاملات حديثي العمل، وأما بالنسبة للفئة الثانية فقدرت نسبتهم بـ 26.20 %، وأما الفئة الأخيرة فهي من 10 سنوات، أي أن هذه المؤسسة تعتمد على تمديد فترة سن التقاعد للموظفين بها من أجل الحفاظ على اليد العاملة والمؤهلة وذات الخبرة المهنية.

نستنتج مما هو وارد في الجدول أن المؤسسة تعتمد على سياسة التشغيل وتمديد لسنوات الترقية وكذلك طول مدة التقاعد، مما يؤدي بالعاملات للرغبة في ترك العمل وتغيير المؤسسة وذلك يرجع لسياسة الدولة في توفير مناصب عمل لخريجي الجامعات وحتى شبه الطبي، حتى يتمكن من الحصول على وظيفة والقضاء على مشكلة نقص العاملات بالمؤسسة .

ثانياً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

جدول رقم (5) يتعلق بشعور العاملات بعدالة الإجراءات الإدارية

البدايل	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بلا لماذا
لا	30	71.42 %	-الإجراءات الإدارية لا تناسب الجميع -الخلط بين العمل والأمور الشخصية -لا يوجد تطبيق لهذه الإجراءات وتغلب عليها المحسوبية -تعسف الإدارة والانحياز في المعاملة وفي تطبيق هذه الإجراءات.
نعم	12	28.58 %	
المجموع	42	100 %	

من خلال الجدول رقم (5) يتبين لنا أن أكبر نسبة متحصل عليها قدرت ب 71.42 %، والتي تؤكد بأن الإجراءات الإدارية المطبقة بالمؤسسة غير عادلة، وذلك بسبب الخلط بين العمل والأمور الشخصية وقد قدرة نسبة الإجابة بنعم بنسبة 28.58 % .

نستنتج من خلال القراءة الوارد في الجدول أن هناك علاقة في التمييز والتحيز في المعاملة بين العاملات بالمؤسسة، وذلك يرجع لوجود العلاقات الغير رسمية أي تنظيم الغير الرسمي في تطبيق الإجراءات الإدارية

وعدم المشاركة في عملية اتخاذ القرارات ، وأن الإجراءات الإدارية متعسفة أي إلزامية التنفيذ والتطبيق، وهذا ما يؤدي للشعور بالاعتزاز الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة.

الجدول رقم(6) يتعلق بإمكانية اتخاذ القرار في ما يخص أوقات العمل والمهام

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بلا لماذا
لا	30	71.42 %	-كثرة الشكاوى من العملات وكثرة المشاكل . -ليست عادلة لأنها لا تناسب الجميع. -تسبق العلاقات الشخصية والخلط بين العمل والأمور الشخصية . -لا يوجد تطبيق لهذه الإجراءات والمحسوبية. - الوعود الكاذبة ومشكلة كل الإدارات الجزائرية. -تعسف الإدارة والانحياز في المعاملة وفي تطبيق هذه الإجراءات ،نوعا ما.
نعم	12	28.58 %	
المجموع	42	100 %	

يتبين لنا من خلال الجدول رقم(6) أن الإدارة لا تبدي لرأي العاملات في عملية اتخاذ القرارات ،وقد قادت

نسبتن ب76.19 % أي أن الإدارة هي التي تفرض القواعد والقوانين الخاصة بالعمل دون الأخذ برأي

العاملات بالمؤسسة ، لان الوقت والأمور القانونية للعمل تقررهما الإدارة فقط ولا دخل للعاملات بها.

نستنتج خلال بيانات الجدول أن ،الدارة لا تستمع لأراء وأنشغالات العاملات في الأمور المتعلقة بتوقيت

العمل الذي يراه المسؤول مناسب ،وأيضا في أداء المهام الموكلة إليهن بل أنها تطبق الاجراءات الإدارية وهي

التي تفرض الوقت المخصص للعاملات دون استشارتهن فمنهن من لتناسبها العمل بأوقات الليل وذلك لعدت

أسباب منها الشخصية والعائلية وهذا ما يؤدي بها للاعتزاز في الوظيفة والعمل بلاء مسؤولية وعدم اللامبالاة

الجدول رقم (7) : يتعلق بمنطقية القرارات من طرف المسؤول

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بلا لماذا؟
لا	19	45.23%	- يتخذ القرارات التي يراها مناسبة للعمل دون الأخذ بالأسباب أو مراعاة لظروفعاملات - التمييز بين العاملات وبين الجنسين أيضا. - المحسوبية والتحيز لعمال على حساب آخرين. - الضغوطات الخارجية وحسب ما يراه مناسب. - أحادي الرأي والتحكم والتسلط.
نعم	23	54.77%	
المجموع	42	100%	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(7) أن أغلب الإجابات كانت بنعم، حيث قدرت ب 54.77 % والتي تؤكد على أن المشرف لا يتخذ برأي العاملات في بعض الأمور المتعلقة بالعمل ، في حين أن البعض الآخر منهن تأكدن على أن المشرف هو من يتخذ القرارات الخاصة بالعمل بنفسه دون الأخذ برأي العاملات في القرارات الخاصة بالعمل، وقد قدرت ب45.23%.

نستنتج من الوارد في الجدول أن المشرف له كل الصلاحيات في اتخاذ القرار فيما يتعلق بالوظيفة ،وليستشير العاملات في أي موضوع يخص عملهن دون مراعاة ظروف كل عاملة ، بل عليهن التطبيق والتنفيذ فقط وذلك لتحقيقه ولتطبيقه للعدالة الإجرائية بالمؤسسة وفي بعض الأحيان يتبع طريقة التمييز والتحيز في المعاملة .

الجدول رقم(8): مدى استجابة الإدارة للقرارات التي يطرحها الموظفون والمتعلقة بالكفاءة والتقييم الأداء

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	35,72%

لا	27	64.28%
المجموع	42	100%

يبين لنا الجدول رقم(8) بأن الإدارة لا تستجيب للقرارات التي تطرحها العاملات والمتعلقة بالكفاءة والتي قدرة ب64.72% أي أن الإدارة هي التي تقرر وتقييم كفاءة العاملات من خلال التمييز بين الموظفين بالمؤسسة، كما تستخدم العلاقات الشخصية في عملية التقييم دون مراعاة كفاءة العاملات.

نستنتج من خلال ما هو وارد في الجدول بأن الإدارة في عملية اتخاذ الإجراءات والقرارات الإدارية المتعلقة بكفاءة وتقييم الأداء، تتبع الاجراءات القانونية أي تطبيقها للعدالة الإجرائية من خلال تطبيق التنظيم الرسمي بالمؤسسة، وعدم استجابة الإدارة للقرارات التي تطرحها العاملات وهذا ما يؤدي للشعور بالاغتراب الوظيفي وكذا الرغبة في تغيير المؤسسة من أجل الحصول على الترقية في العمل والضفر بمؤسسة تهتم بمتطلباتهن أكثر وتطبق العدالة التنظيمية في اتخاذ القرارات.

الجدول رقم(9): يتعلق بنزاهة وعدالة المسؤول في حل الخلافات بين الزملاء

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بلا لماذا؟
نعم	18	42.85%	
لا	24	57.15%	- لا يلجأ لحل الخلافات بل يلجأ لتطبيق الإجراءات الإدارية. - لا يوجد شعور بنزاهة وعدالة المسؤول للتحكم في زمام الأمور. - المسؤول دائما متحيز لبعض العمال على البعض الآخر.
المجموع	42	100%	

يوضح الجدول رقم(9) بأنه لا يوجد شعور بنزاهة المسؤول في حل الخلافات بين العاملين ،حيث قدرت نسبة الإجابة بلا ب 57.15% بل أنه يتبع تطبيق الإجراءات والقوانين الإدارية في حل الخلافات ،في حين تأتي باقي الإجابات والتي تبين نزاهة المسؤول في حل هذه الخلافات بين العاملين بالمؤسسة مجال الدراسة. نستنتج من الجدول أن العاملات بهذه المؤسسة ،غير راضين على نزاهة المسؤول في طريقة حله للخلافات بين العاملات بالمؤسسة وهذا راجع لتحيز المشرف في المعاملة والميل لبعض العاملات عن البعض الآخر منهن وذلك بحكم الأقدمية في العمل فهذا يؤدي للاغتراب بالمؤسسة.

الجدول رقم(10) يتعلق بتوزيع الأعباء والواجبات بين الموظفين بالعدل

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	في كلتا الحالتين لماذا؟
نعم	15	35.72%	-السير الحسن للمؤسسة وكل حسب نوع وظيفته.
لا	27	64.28%	- مرتبط بالمعاملات الخاصة والمحسوبة. - بسبب الحالة الاجتماعية للموظفين وكذا نوع الجنس. - لأن العبئ يوضع على الشخص بلا سلطة وتفضيل بين العاملات . -الأقدمية في العمل والضغط على الجدد في العمل بحجة كسب خبرة مهنية . -تحقيق ضبط العمال وعدم التمييز بينهم . -لأن البعض يتمتع بحقوق أكثر من البعض الآخر
المجموع	42	100%	

يوضح لنا الجدول أعلاه أن توزيع الأعباء والواجبات الوظيفية بالمؤسسة غير عادلة ،وهذا ما عبر عنه أفراد العينة والتي تنحصر أغلب إجاباتهم بلا والتي قدرت نسبتهم ب 64.28%، ويرجع ذلك للأقدمية في العمل

وأيضاً الضغط على العاملات الجدد لكسب خبرة مهنية، في قدرت نسبة الإجابة بنعم بـ 35.72 % والتي ترى أن توزيع هذه الأعباء والواجبات الوظيفية بين الموظفين عادلة.

نستنتج من خلال الجدول الذي يوضح أن توزيع الأعباء والواجبات على العاملات بالمؤسسة غير عادل تماماً، حيث أكدت معظم العاملات على أنه يوجد تمييز في توزيع هذه الوظائف فهناك من أرجعتها للأقدمية في العمل والبعض الى العلاقات الشخصية وكذا الضغط على العاملات الجدد لكسب خبرة مهنية ولتحقيق العدالة التقييمية بالمؤسسة.

ثالثاً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية

الجدول رقم (11): يتعلق بمدى اطلاع العاملة على المعايير المستخدمة في تقييم الأداء

البدائل	نعم	لا	المجموع
التكرار	8	34	42
النسبة المئوية	19,04	80.96	100
ماهي هذه المعايير	في حالة الإجابة بلا لماذا		
الكفاءة والنشاط والخبرة المهنية	غياب لغة الحوار والتواصل، وغير واضحة		
الانضباط والحضور والعمل	أسرار الإدارة ولا يوجد اطلاع تام بهذه المعايير		
التقييم تقوم به المؤسسة	لا اعلم بهذه المعايير أصلاً		

	لا علم لي بهذه المعايير	لأسباب لا نعلمها	
--	-------------------------	------------------	--

يبين لنا الجدول أعلاه أن توزيع أفراد العينة والتي تمثلت إجابتهن بلا والتي قدرت نسبتهن ب 80.96 %، والذين أكدوا على أنهم ليسوا على إطلاع تام بهذه المعايير المستخدمة لتقييم الأداء، على عكس الذين أجابن بنعم والتي قدرت نسبتهن ب 19.04 % والتي ترى أنه يتم تقييم الأداء بالمؤسسة على أساس الكفاءة والانضباط والحضور والخبرة وسنوات الخدمة في المؤسسة.

يتبين لنا مما هو وارد في الجدول أعلاه، أنه في عملية تقييم الأداء بالمؤسسة أنها لا تتسم بالعدل والمصادقية وإنما تعتمد في تطبيقها على مبدأ العلاقات الشخصية والتميز بين الموظفين، وغياب لغة الحوار والتواصل بين الإدارة والعاملات والجهل بالواجبات والحقوق وعدم معرفة على أي أساس يتم تقييم الأداء بالمؤسسة، فهذا الأخير سبب من أسباب الاغتراب الوظيفي ويدل على عدم تطبيق للعدالة الإجرائية مما يؤدي لعدم الانضباط واللامبالاة وعدم تحمل المسؤولية في إنجاز العمل .

الجدول رقم(12): يتعلق بالمعايير التي يستخدمها الرئيس المباشر في تقييم الأداء السنوي

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	45.24%
لا	23	54.76%
المجموع	42	100%

يتبين لنا مما هو وارد في الجدول أعلاه من إحصائيات تخص المعايير التي يستخدمها المشرف في تقييم

الأداء السنوي ، وهل تتصف بالعدالة الموضوعية وقد تمثلت إجابتهن بلا والتي قدرت نسبتهن

ب54.76% ويرجع ذلك للتميز بين العائلات ، في حين قدرت الإجابة بنعم ب45.24% بأنها عادلة وتتم بالموضوعية في تقييم الأداء السنوي لكل العائلات بالمؤسسة مجال الدراسة.

نستنتج مما هو موضح من خلال قراءة الجدول أن،في عملية تقييم الأداء السنوي للعائلات بالمؤسسة مجال الدراسة غير عادل ولا تتصف بالموضوعية وهذا حسب رأي الأغلبية منهن بحث أن المسؤول يميز في المعاملة والتقييم وهذا راجع لصلة القرابة وهذا له تأثير سلبي على أداء العائلات بالمؤسسة ولا يحقق العدالة التنظيمية.

الجدول رقم(13) : يتعلق بمعايير التقييم هل يتم بعيدا عن العلاقات الشخصية

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	28.58%
لا	30	71.42%
المجموع	42	100%

يتضح من خلال الجدول رقم(13) أن العائلات عبروا لنا عن أن تقييم الأداء يتم بعيدا عن العلاقات الشخصية، إذ قدرت نسبتهن ب71.42% والذي يوضح أن المؤسسة تقييم أداء العائلات عن طريق الخبرة والكفاءة والفعالية ،وليس عن طريق العلاقات الشخصية، في حين كانت إجابات العائلات منهن بأنها تقوم على العلاقات الشخصية حيث قدرت نسبتهن ب 28.58% نسبة ضعيفة جدا.

نستنتج من ما هو موضح من قراءة الجدول أن الإدارة لا تعتمد على العلاقات الشخصية لتقييم أداء العائلات وإنما تعتمد على تطبيق العدالة الإجرائية ،حيث تعتمد في تقييم الأداء على المهارة والكفاءة والخبرة والانضباط في العمل كمعايير لتقييم الأداء بالمؤسسة وذلك لتحقيق العدالة التنظيمية بالمؤسسة.

الجدول رقم (14) يتعلق بتطبيق نظام تقييم في المؤسسة على جميع العاملين دون تمييز.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بلا لماذا؟
نعم	16	38.09%	
لا	26	61.10%	- استعمال المصالح الخاصة والعلاقات الشخصية - التمييز بين العمال والمحسوبة وحسب الأقدمية في العمل أيضا - صلة القرابة في أغلب الأحيان
المجموع	42	100%	

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن أغلبية العاملات عبروا لنا عن وجود تمييز في عملية تقييم الأداء بالمؤسسة، حيث قدرت نسبتهن بـ 61.10 %، في حين أكدت نسبة قليل من العاملات على أنه يتم تطبيق نظام تقييم الأداء بالمؤسسة على الجميع دون تمييز.

نستنتج من بيانات الجدول أنه يوجد تمييز وتحيز في عملية التقييم بالمؤسسة، بين الموظفين وهذا ينعكس على أداء الوظيفي للعاملات حيث يتولد عنه الشعور بالاعتزاز فهذا يرجع لوجود صل القرابة و الأقدمية في العمل هما عاملان من عوامل ومؤشرات للشعور بعدم المساواة والعدل في التقييم بالعمل

الجدول رقم (15) يتعلق بنزاهة وعدالة المسؤول في حل الخلافات بين الزملاء

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	33.33%
لا	28	66.76%
المجموع	42	100%

يتبين لنا مما ورد في الجدول ،من إحصائيات تخص تقييم الأداء بالمؤسسة وقد كانت مجمل الإجابات تؤكد على أنها لا تتركز على مبدأ الاستحقاق والجدارة في الترقية حيث قدرة ب66.76% ،وإنما يقوم على مبدأ العلاقات الشخصية والتمييز وصلة القرابة.في حين قدرة نسبة الإجابة بنعم ب 33.33%.

نستنتج من الجدول أن الإدارة لا تطبق الاجراءات التنظيمية في عملية التقييم ولا تتركز على مبدأ الاستحقاق للترقية في الوظيفة بل أنها تعتمد على التمييز وصلة القرابة والمحسوبية، في الترقية وهذا ما يؤدي بالعاملات للشعور بالعجز والاغتراب الوظيفي وعدم أداء المهام فهذا ما يدل على أنه لا يوجد تطبيق للعدالة التنظيمية بالمستشفى مجال الدراسة.

الجدول رقم(16) يتعلق بإمكانية تقديم تظلم في حالة عدم عدالة التقييم .

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	59.53%
لا	17	40.47%
المجموع	42	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (16) بأنه يمكن للعاملات تقديم تظلم في حالة إذ كان التقييم غير عادل بالمؤسسة مجال الدراسة، يحث قدرت نسبتهن ب 59.53% في حين كانت إجابة البعض منهن بأنه لا يمكنهن تقديم تظلم في حالة التقييم الغير عادل بالمؤسسة، وقدت نسبتهن ب 40.47% وقد يرجع ذلك للخوف من الفصل من الوظيفة أو لأسباب شخصية.

نستنتج من خلال قراءة الجدول بأنه يمكن للعاملات تقديم تظلم في حالة اذ كان التقييم غير عادل في حقها فهذا له دور فعال تحسين أدائها ويدفعها للاهتمام أكثر بأداء واجباتها بالمؤسسة ،وهو عامل ايجابي في تحقيق العدالة التنظيمية بالمؤسسة.

رابعاً: عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة

الجدول رقم(17) يتعلق بالصعوبات التي تواجه العاملات مع الزملاء في العمل.

البدايل	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم لماذا؟
نعم	01	2.38%	- الشعور بالخجل -عدم تلقي العون أحيانا
لا	41	97.62%	
المجموع	24	100%	

يتضح من خلال الجدول بان اغلب العاملات بالمؤسسة مجال الدراسة ،لا يجدن صعوبة في مناقشة أي موضوع مع الزملاء في العمل ،في حين توجد نسبة ضعيفة جدا تؤكد على وجود صعوبة في ذلك وقدرة نسبتهم ب2.38% ويرجع السبب إلى الشعور بالخجل من طلب المساعدة و الخوف من عدم تلقي العون. يتبين من خلال معطيات الجدول أنه لا توجد صعوبة في طلب العون والمساعدة من الزملاء في العمل ،أو في مناقشة أي موضوع يخص العمل وهذا يرجع لاختلاف القيم الثقافية والحضارية بينهم أي وجود لتنظيم الغير الرسمي بالمؤسسة ،والذي له دور فعال في تحقيق العدالة الأخلاقية وتحقيق التلاحم والمودة بين العاملين ولرفع أداء المؤسسة.

الجدول رقم(18) يتعلق بتلقي العون والمساعدة من الزملاء في العمل.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بلا لماذا؟
نعم	34	80.96%	
لا	08	19.04%	- عدم الشعور بالمسؤولية - نجد المساعدة أحيانا - عدم التفاهم مع بعض الزملاء مكان العمل
المجموع	42	100%	

يوضح الجدول رقم (18) بأنه لا توجد مشكلة في تلقي العون والمساعدة من زملاء العمل بالمؤسسة مجال الدراسة وذلك ماكدت عليه أغلبية العائلات وقدرت نسبتهم بـ 80.96%، أي وجود ثقة وعون بينهم وعلاقتهم جيدة مع الزملاء، في حين قدرت نسبتهم بـ 19.04%، والتمثلة في بعض العائلات الذين يواجهون صعوبة في تلقي العون من زملاء العمل.

تؤكد اغلب مؤشرات هذا الجدول على أن للعدالة الأخلاقية والحضارية بالمؤسسة دور فعال في تحقيق الانسجام والتوافق بين العائلات، فهذا يؤدي للرفع من القيم الحضارية والثقافية والأخلاقية بالمؤسسة، في حين أن البعض منهم تجد صعوبة في طلب المساعدة وتلقي العون من الزملاء في العمل، حيث ويرجع السبب إلى عدم التفاهم مع الزملاء أو الخجل من طلب المساعدة والخوف من الرفض فهذا ما يؤدي بالشعور بالعجز والاعترا بوظيفي.

الجدول رقم (19) يتعلق باهتمام المؤسسة بجانب العلاقات الإنسانية بين العاملين و مدى الشعور بالاستقرار في هذا العمل.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	38.09%
لا	26	61.10%

المجموع	42	%100
---------	----	------

يوضح الجدول بأن المؤسسة مجال الدراسة لا تهتم بجانب العلاقات الإنسانية بين العاملين ، وهذا ماتبين لنا من خلال بيانات الجدول حيث قدرت نسبة الإجابة بلا ب61.10%، أي أن المؤسسة تهتم بالتنظيم الرسمي للمؤسسة فقط .

نستنتج من البيانات الواردة في الجدول أن المؤسسة تهتم بتطبيق الإجراءات الإدارية، كالاهتمام بتطبيق النظام وضبطه ولا تهتم أي أنها تهتم بالجانب المادي والأخلاقي للمؤسسة، دون الاهتمام بجانب العلاقات الإنسانية وهذا له علاقة بالاغتراب وعدم شعورهن بالاستقرار والأمن الوظيفي لان اغلب العاملات تؤكد على عدم الاستقرار والرغبة في تغيير المؤسسة فهذا له تأثير سلبي على المؤسسة وكذا العاملات.

خامسا: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات

1_ مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

من خلال النتائج المتحصل عليها والمتعلقة بالفرضية الأولى، والمتمثلة في أن للعدالة الإجرائية دور في ترسيخ الجانب المادي والاجتماعي للعاملات بالمؤسسة ، حيث أدلت مجموعة البحث من خلال قراءة الجدول رقم(5) وبنسبة تقدر ب71.42% بأن الإجراءات الإدارية المطبقة بالمؤسسة لها دور في ترسيخ الجانب المادي ، ومن خلال البيانات المتحصل عليها في الجدول رقم(6) وبنسبة قدرت ب76.19% بأن الإدارة هي التي تقوم بتطبيق واتخاذ القرارات الخاصة بالعمل دون الأخذ برأي العاملات أي أن لها دور سلبي في ترسيخ الجانب المادي أكثر من الاجتماعي داخل المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف- ورقلة - وعبرت مجموعة البحث في الجدول رقم(7) وبنسبة قدرت ب54.77% بأن للعدالة الإجرائية دور في ترسيخ الجانب الاجتماعي وأن للمشرف(المسؤول) دور فعال في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة دون الأخذ برأي العاملات،

ومن خلال بيانات الجدول رقم(8) بنسبة قدرة ب64.72 % تؤكد على أن الإدارة لا تستجيب للقرارات التي تطرحها العاملات ،وهذا له دور سلبي في ترسيخ العدالة الإجرائية أي أن المؤسسة لا تطبيق القوانين،والإجراءات بصفة عادلة بين الموظفين داخل المؤسسة ،وبعد التحليل لأغلب الجداول يتبين أن أغلبها كانت إجابات سالبة(بلا) وتؤكد على أن العدالة الإجرائية في هذه المؤسسة تقوم على إثبات الفرضية الأولى.

2- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

من خلال النتائج المتحصل عليها والمتعلقة بالفرضية الثانية والتي تتمثل في العدالة التقييمية لها دور في ترسيخ نزاهة التقييم والتنظيم الإداري لسلوك العاملات بالمؤسسة ،حيث عبروا أفراد البحث في الجدول رقم(11)وقدرة بنسبة80.96 % بأنهم ليسوا على إطلاع تام بهذه المعايير التقييمية ، ودلت مجموعة البحث في الجدول رقم(12) بأن المعايير التقييمية التي يتخذها الرئيس المباشر ،لتقييم الأداء سنويا غير عادلة وتتسم بالتقييم الغير عادل والتمييز بين العاملين بها،حيث قدرت ب54.76 % أي أن لها دور في تقيم السلوك الإداري ومن خال النسبة المعبر عنها في الجدول رقم(13)بتسبة71.42 % ،كانت هذه المعايير لها دور في تقييم نزاهة التقييم الإداري لسلوك العاملات بالمؤسسة مجال الدراسة ،وقد وضحت مجموعة البحث في الجدول رقم(14) بأن التقييم يتم بهذه المؤسسة عن طريق المصالح الشخصية والتمييز،حيث قدرت ب61.10% وبعد تحليل أغلب الجداول يتبين لنا أن أغلبها كانت تقوم على أن للعدالة التقييمية دور سلبي في تقييم الأداء وسلوك العاملات بالمؤسسة، وكذلك كل من الجدولين (15) و(16) والذين يؤكد على أنه لا وجود للتقييم العادل بالمؤسسة مجال الدراسة ولا تقوم بتطبيق العدالة الإجرائية بل أنما نعتمد على مبدأ العلاقات الشخصية أي تطبيق التنظيم غير الرسمي على أن تقوم في هذه العملية بالإنصاف وتحقيق العدل والعدالة التنظيمية لتجنب الوقوع في المشاكل داخل المؤسسة .

3- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

من خلال النتائج المتحصل عليها والمتعلقة بالفرضية الثالثة ، والمتمثل في دور العدالة الأخلاقية في ترسيخ القيم الثقافية والحضارية لتعامل العاملات مع الزملاء في العمل بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف - ورقلة- وبعد قراءة النتائج المتحصل عليها من خلال الجدول رقم(17)وبنسبة قدرة ب97.62% والتي تبين أن للصدقة بين العاملات بالمؤسسة دور في ترسيخ القيم الحضارية والاجتماعية، وترسيخ قيم التعاون بينهم وبأن للعلاقات الطيبة والحميدة بين العاملات دور في ترسيخ العدالة الأخلاقية والتي بدورها تؤدي إلى عدم الشعور بالاغتراب الوظيفي بالمؤسسة، ومن خلال قراءة الجدول رقم (18)وبنسبة قدرة ب38.09% وكذا الجدول رقم(19) والتي تؤكد على أن العلاقات الإنسانية بين العاملات والزملاء في العمل جيد وأن هناك ترابط بينهم أي (وجود تنظيم الغير الرسمي)، والتي بدورها تؤدي لعدم شعور العاملات بالاغتراب الوظيفي بالمؤسسة، على عكس أن المؤسسة مجال الدراسة لا تهتم بجانب العلاقات الإنسانية وإنما تهتم بالتنظيم الرسمي للمؤسسة أي تطبيق الإجراءات والقوانين حيث نجدها بنسبة قدرة ب61.10% ،وبعد تحليل الأغلب للجدول تبين لنا أن للعدالة الأخلاقية دور في ترسيخ قيم التعاون وأن لها دور إيجابي في ترسيخ القيم الثقافية والحضارية بالمؤسسة ، وإثبات الفرضية الثالثة بأن للعدالة الأخلاقية دور موجب في ترسيخ قيم التعاون بالمؤسسة .

سادسا: النتائج العامة للدراسة

من خلال النتائج المتوصل إليها من دراستنا هذه حول موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي بمستشفى محمد بوضياف ورقلة نجد:

- تعتمد العدالة التنظيمية في تحقيقها وتطبيقها على العدل والإنصاف بين العاملين وأما بالمؤسسة مجال الدراسة فتعتمد على مبدأ التمييز والعلاقات الشخصية، فهذا له أثر سلبي وينعكس على متغير الاغتراب الوظيفي للعاملات بالمؤسسة مما يؤدي بهن لتغيير الوظيفة أو عدم تحمل المسؤولية في أداء الوظائف الموكلة لهن.

-تعتمد العدالة الإجرائية بالمؤسسة في عملية تطبيقها على التحيز في المعاملة ،ولا تتصف بالتصحيح والاتساق والشرعية وإنما تعتمد في تطبيقها على العلاقات الشخصية،فهذا له أثر سلبي على الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة.

- المؤسسة لا تهتم بالتنسيق بين العمال في تطبيقها للعدالة التقييمية فهذا يتضح من خلال ما يقوم به المسؤول المباشر في عملية تقييم الأداء ،فهو ليقوم بإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بأداء المهام ويسعى دائما لتوجيههم وهذا ما يجعلهن يشعرون بالعجز والتهميش والاعتراب بالوظيفة.

-بأن للعدالة الأخلاقية دور في ترسيخ القيم الحضارية والثقافية بالمؤسسة والتي تؤدي تقلل من الشعور بالاعتراب الوظيفي للمرأة العامة، ولها أثر معنوي لمتغير الاغتراب الوظيفي.

-وجود جانب من العلاقات الإنسانية الجيدة داخل المؤسسة يعد حافز قوي للعاملات لبذل جهد أكثر في العمل،والاعتماد على الأسلوب الجماعي في العمل بالرغم من أن المؤسسة تعتمد على مصلحات خاصة بكل تخصص ومكلف بمهام خاصة عن الآخر إلا أن هذا لا يمنع من وجود اعتمادية بينهم وتساند وظيفي في كل مصلحة.

- هناك رغبة في تغيير المؤسسة من قبل بعض العاملات وذلك بسبب ، فقدان روح العمل الجماعي وعدم تحقيقهن للعدالة التنظيمية مما أدى بهن للتغيب عن العمل وعدم التفاني والاهتمام لتحقيق الاستقرار الوظيفي وهذا ما يؤدي بالعزلة والشعور بالاعتراب الوظيفي.

خاتمة

خاتمة:

تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن موضوع العدالة التنظيمية بكل أبعادها الإجرائية ، التقييمية،الأخلاقية لها علاقة بالاعتراب الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة، كما أن التقييم الغير عادل بالمؤسسة هو من أبرز مشكلات الاعتراب الوظيفي ،والتي تزعزع كيان المؤسسة وتهدد استقرارها وأيضاً الضغط على فئة معينة من العاملات في أداء الوظائف على حساب فئات أخرى ،فمن أسبابه تحيز المشرف في تقديم الوظائف وتقسيمها بين العاملات بالعدل ،وهذا منتج عنه ظهور تنظيم غير الرسمي أي وجود العلاقات الإنسانية بين الزملاء في العمل كظاهرة اجتماعية تساعد في التقليل من الشعور بالاعتراب للعاملة، وزيادة الثقة بينهم والاحترام والتعاون في ترسيخ القيم الثقافية والاجتماعية بينهم وكذا لتحقيق العدالة الأخلاقية بالمؤسسة.وهذا ما أكدت عليه النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية.

قائمة المصادر المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع باللغة العربية:

معاجم وقواميس:

- 1- احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، دار الكتاب، ط2، القاهرة، 1986.
- 2- إبراهيم مذكور، المعجم الوجيز، معجم اللغة العربية، الهيئة العامة شؤون طابع، القاهرة، 1994 .
- 3- خليل احمد خليل، معجم المصطلحات، دار الفكر اللبناني، بيروت، لبنان، 1995.
- 4- مراد وهبة، المعجم الفلسفي، ط4، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998.
- 5- فاخر، عاقل، المعجم الوسيط، دار الرائد، لبنان، 1988.

الكتب:

- 1- أبو جاسر نمر، صابرين، اثر العدالة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي، الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، غزة، فلسطين، 2010.
- 2- احمد خيرى حافظ، سيكولوجيا الاغتراب لدى طلاب الجامعة، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة، 1981.
- 3- العطوي، عامر، اثر العدالة التنظيمية فى الأداء السياقى، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، 2007.
- 4- المحارمة، المعجمي، راشد سببب، تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، مجلة الإداري، العدد72، مسقط، عمان، 1998 .
- 5- الشواف، سعد علي، الاغتراب الوظيفي، جريدة عكاظ النفسية، جامعة عمان العربية، العدد13، 2003.
- 6- العلامة ابن منظور، لسان العرب مؤسسة التاريخ العربي، دار إحياء التراث العربي، المجلد3 ط2، لبنان، 1993.
- 7- الفهداوي القطاونة، نشأت أحمد ، تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الأردن ، 2003 .

- 8- بشير صالح الراشدي، مناهج البحث التربوي، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000.
- 9-ريمون بودون، مناهج علم الاجتماع، ترجمة شيئون الحاج هالة، منشورات عويدات، ط1، 1972.
- 10-رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العملية، ط1، دار الفكر، دمشق، سوريا، 2008.
- 11-ريحي مصطفى، عليان، عثمان محمد، غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2000.
- 12- زaida حمد، نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة، دار الزاوية للنشر والتوزيع، ط1، 1994.
- 13- زهران، حامد عبد السلام، الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، ط3، القاهرة، 1997.
- 14- عبد القادر، الرازي، المحترار الصحاح، دار الجيل، طبعة حديثة ومنقحة، بيروت، لبنان، 1997.
- 15- عبد السلام، رمضان محمود، محددات ظاهرة الاغتراب في العمل دراسة تطبيقية على العاملات بشركة النسيج والغزل، كلية التجارة، جامعة مصر، 2010.
- 16- عبلة محمود أبو عبلة، المرأة العربية العاملة المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2004.
- 17- عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي، ط1، الأردن عمان، 2006.
- 18- غانم فتح الله احمد، ممارسات شركة الاتصالات الفلسطينية في المحافظة على الموارد البشرية ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد19، العدد1، 2015.
- 19-محمد الحمد محمد، الاغتراب الوظيفي، المجلة العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد324، 2004.
- 20- معن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر، الأردن، 2002.
- 21- مؤيد الساعدي، اللامؤسسات في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2016.

22- فوزي عبد الله العكش ، البحث العلمي المناهج والإجراءات ، مطبعة العين الحديثة ، الإمارات العربية المتحدة ، 1986.

23- فان فيله ، تليين ، المرأة الجزائرية ، ط5 ، دار الحدائة للطباعة ، لبنان ، 1983.

24- فضيلة عرفات ، محمد السيعاوي ، قضايا المرأة في البحوث النفسية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2016 .

25- هارون ، سميرة ، فعالية المواطنة التنظيمية في تدعيم الإبداع الإداري بالمنظمة ، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد بوقره بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، الجزائر ، 2014.

المصدر والمراجع باللغة أجنبية:

1- Jean-Paul Sartre : being and nothingness, (1943) and critique of dialectique, reasons(1960).

2- Karl marx, critique of Hegel 's, « philosophy of right », translated from the germa by Annette,(1844).

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم: علم الاجتماع والديمقراطية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالاختراجه الوظيفي للمرأة العاملة

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضيف –ورقة-

تمت إشرافه:

د/ بوسحلة إيناس

من إعداد:

محمدي سلمى

السنة الجامعية: 2020\2021

ملاحظة: معلومات هذه الاستمارة سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

أمام كل (X)، لهذا نرجو منك أي العاملة الإجابة بكل موضوعية ووضع علامة

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- السن:
- 2- الحالة الاجتماعية: متزوجة عزباء مطلقة أرملة
- 3- نوع الوظيفة: طبية عون تخذير مساعد تمرير
- 4- سنوات الخبرة المهنية:

المحور الثاني: العدالة الإجرائية ودورها في ترسيخ الجانب المادي والاجتماعي للعاملات بالمؤسسة.

- 5- هل تشعرون أن الإجراءات الإدارية المطبقة في المؤسسة عادلة؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب لا لماذا؟.....

- 6- هل تحرص الإدارة على أن تبدي كل عاملة رأيها قبل اتخاذ القرارات الخاصة بتوقيت ونوع العمل الموكل لها؟ نعم لا

في كلتا الإجابتين لماذا؟.....

- 7- حسب رأيك هل يتخذ رئيسك المباشر القرارات الخاصة بالعمل بناء على أسباب منطقية؟ نعم لا

إذا كان لا لماذا؟.....

- 8- هل تستجيب الإدارة للقرارات التي يطرحها الموظفين والمتعلقة بالكفاءة وتقييم الأداء؟ نعم لا
- 9- هل يوجد لديك شعور بنزاهة وعدالة المسؤول فيحل الخلافات بين الزملاء؟ نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

10- هل يتم توزيع الأعباء والواجبات الوظيفية بين الموظفين بالعدل؟ نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

المحور الثالث: العدالة التقييمية ودورها في ترسيخ نزاهة التقييم والتنظيم الإداري لسلوك العمل للعاملات بالمؤسسة :

11- هل أنت على إطلاع تام بالمعايير المستخدمة في تقييم أدائك بالمؤسسة؟ نعم لا

-في حالة الإجابة ب لا لماذا؟

-في حالة الإجابة بنعم. ماهي هذه المعايير؟

12- هل المعايير التي يستخدمها رئيسك المباشر في تقييم الأداء السنوي تتصف بالعدالة والموضوعية؟

نعم لا

13- حسب رأيك هل تقييم الأداء بالمؤسسة يتم بعيدا عن العلاقات الشخصية؟ نعم لا

14- هل يتم تطبيق نظام تقييم الأداء في المؤسسة على جميع العاملين دون تمييز؟ نعم لا

-في حالة الإجابة ب لا لماذا؟

15- هل تقييم الأداء بالمؤسسة يركز على مبدأ الجدارة والاستحقاق في الترقية؟ نعم لا

16- في حالة كان التقييم غير عادل بحقك هل يمكنك تقديم تظلم في ذلك؟ نعم لا

المحور الرابع: العدالة الأخلاقية ودورها في ترسيخ القيم الثقافية لتعامل العاملات مع الزملاء في العمل

17- هل تواجهين صعوبة في مناقشة أي موضوع مع زملائي في العمل ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كيف يؤثر ذلك على علاقتك بهم في العمل؟.....

18- هل تتلقين المساعدة والعون من الزملاء في العمل ؟ نعم لا

-في حالة الإجابة بلا لماذا.....

19- هل تهتم المؤسسة بجانب العلاقات الإنسانية بين العاملين وهل تشعرين بالأمان والاستقرار في هذا

العمل؟ نعم لا

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي للعاملات بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة، وذلك من خلال الكشف عن دور العدالة الإجرائية في ترسيخ الجانب المادي والاجتماعي للعاملات، وأيضاً دور العدالة التقييمية في ترسيخ نزاهة التقييم الإداري لسلوك العاملات بالمؤسسة، كما هدفت أيضاً إلى التعرف على دور العدالة الأخلاقية في ترسيخ القيم الثقافية لتعامل العاملات مع الزملاء في العمل.

وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات تم تطبيقها مع عينة قدرة ب60 مفردة تم سحبها بطريقة عشوائية منتظمة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1- أن للعدالة الإجرائية جانب سلبي في ترسيخ الجانب المادي والإجراءات الإدارية والقانونية، أكثر من ترسيخ جانب العلاقات الإنسانية والاجتماعية وهذا ما يؤدي للشعور بالاعتراب الوظيفي للمرأة العاملة.

2- للعدالة التقييمية جانب سلبي في ترسيخ القيم، والمعايير الإدارية، لان هذه المعايير لا يتم تطبيقها بعدل بين العاملات والموظفين بالمؤسسة.

3- تلعب العدالة الأخلاقية دوراً فعالاً في ترسيخ القيم الثقافية للعاملات وزملاء العمل، إذ يلعب التنظيم غير الرسمي دوراً في التقليل من الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى العاملات بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة الإجرائية، العدالة التقييمية، العدالة الأخلاقية، الاعتراب الوظيفي، المرأة العاملة

Study summary in English:

This study aimed to reveal the relationship between organizational justice and job alienation for female workers in the public hospital institution Mohamed boudiaf ouargla, by revealing the role of procedural justice in consolidating the material and social aspect of female workers, as well as the role of evaluation justice in consolidating the integrity of the administrative evaluation of the behavior of female workers in the institution, it also aimed to identify the role of moral justice in consolidating the cultural values of female workers interactions with colleagues at work.

In this study , the researcher relied on the descriptive approach , and used the form as a tool for data collection, and then applied it with a sample of 60 individuals that was drawn in a stratified random manner.

Among the findings of the study are the following:

1–procedural justice has a negative aspect in consolidating the material aspect and administrative and legal procedures, more than consolidating the aspect of human and social relations, and this leads to a feeling of job alienation for working women.

2–evaluative justice has a negative aspect in the consolidation of the values aspect , and administrative standards, because these standards are not applied fairly between workers and employees in the institution.

3– moral justice plays an effective role in consolidating the cultural values of female workers and co-workers ,as informal organization plays a role in reducing the feeling of job alienation among workers in the hospital institution, Mohamed boudiaf, ouargla.

Keywords: organizational justice, procedural justice, evaluative justice, moral justice, job alienation, working women.