

العدالة التنظيمية وأثرها في الاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية في ميناء أم قصر العراقي

Organizational Justice and its Impact on Functional Alienation: An Applied Study at the Iraqi Port of Umm Qasr

د. أمين عبدالله صالح^{1*}، د. دحام لطيف دحام²، د. رعد محمود خضر³¹ جامعة تكريت العراق ، aminsabty18@gmail.com² جامعة تكريت العراق، dahham@tu.edu.iq³ جامعة تكريت العراق، engi_raad@yahoo.com

النشر: 2019/06/ 01

القبول: 2019/05/ 28

الاستلام: 2019/05/ 25

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة الأثر بين أبعاد العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي في عينة من العاملين في ميناء أم قصر العراقي، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات ، إذ تم توزيع (196) إستبانة تم استلام (144) إستبانة، استبعدت منها (9) إستبانات غير صالحة للتحليل وبذلك فقد استخدم في عملية التحليل (135) إستبانة، أي بنسبة أكثر من (93%) من مجموع الاستبانات الموزعة . ولتحقيق أهداف الدراسة، تم إختيار أربعة فرضيات رئيسية. وأشارت نتائج الاختبار إلى: أن أبعاد العدالة التنظيمية تؤثر في الاعتراب الوظيفي بنوعيه. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة مراعاة صانعي القرارات في مختلف المستويات التنظيمية في ميناء أم قصر العراقي لأهمية توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة التنظيمية والاهتمام بترسيخ الابعاد الاربعة المجسدة لهذه العدالة، وأن تسعى باستمرار إلى تتبع حالات الاعتراب الوظيفي بنوعيه أولاً بأول وتشخيص الاسباب الاخرى التي تقود إلى ظهور مثل هذه الحالات.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الاعتراب الوظيفي، ميناء أم قصر، العراق.

رموز D07, D62, D15: jel

Abstract:

The The study aimed to determine the nature of the impact between the dimensions of organizational justice and functional expatriation in a sample of workers in the Iraqi port of Umm Qasr. The questionnaire was used as a main tool for collecting data. 196 questionnaires were distributed, 144 of which were excluded, Questionnaires were not valid for analysis, so 135 (93%) of the total distributed questionnaires were used in the analysis process. To achieve the objectives of the study, four main hypotheses were tested.

The results of the test indicated that: The dimensions of organizational justice affect the functional alienation of both types. The study presented a number of recommendations, the most important of which are: The necessity of taking into account the decision makers at various organizational levels in the Iraqi port of Umm Qasr to the importance of providing an organizational climate with regulatory justice and attention to the establishment of the four dimensions embodied in this justice. Which leads to the emergence of such cases.

Keywords: organizational justice, career alienation, port, Umm Qasr, Iraq..

(JEL) Classification : D07, D62, D15.

1. مقدمة:

إن مفهوم العدالة ظهر في بداية الامر في كتابات علم الفلسفة لتعبر عن آراء الفلاسفة بشأن هذا المفهوم، ثم ظهر في كتابات علم الاجتماع ليعكس طبيعة الاخلاقيات الانسانية، حيث إن العدالة التنظيمية تركز على أخلاقيات العمل على اعتبار انعكاس لعمليات التبادل الاجتماعي بين المنظمة والعاملين ومن هذا المنطلق فإن موضوع العدالة التنظيمية يعد من الموضوعات ذات القيمة، وقد حظي بالاهتمام المتزايد عبر كثير من الأبحاث والدراسات من قبل الباحثين في مجال إدارة الأعمال. وقد أصبح موضوع العدالة التنظيمية مثار اهتمام العديد من الباحثين في مجال الدراسات الإدارية، ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي، ويعود هذا الأمر إلى أهمية الموضوع، وعلاقته المباشرة بمجموعة كبيرة من التغيرات التنظيمية، التي تؤثر بدورها على نجاح وتطور وتقدم المنظمات، والقدرة على تحقيق أهداف هذه المنظمات بالكفاءة والفاعلية المطلوبة، تعتبر ظاهرة الاغتراب الوظيفي ظاهرة انسانية لها وجود مختلف أنماط الحياة، وقد تزايدت مشاعر هذا الاغتراب وتعددت، كما أضحت منظمات اليوم تمتليء بالشواهد وصنوف شتى من أعراض عدم الرضا، وفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي، وقد أرجعت أسباب هذه المشاعر السلبية إلى ظاهرة الاغتراب الوظيفي، لان الموظف لا يشعر برابط كحافز يشده لعمله، فبعضهم كان يرى أن المجتمع هو المسؤول عن إيجاد الاغتراب، وغيرهم يرجع صادر هذا الاغتراب إلى البيروقراطية في التنظيمات، وإلى القصور العلاقات الانسانية في العمل، ولقد أقتصرت دراسة ظاهرة الاغتراب الوظيفي وحتى وقت قريب على المنشآت الصناعية فقط، وشكلت هاجساً للمجتمع الصناعي وساد الاعتقاد بأنها لا تشكل مشكلة بالنسبة لموظفي البنوك في مجتمع المال والاعمال اليوم ومع عدم وجود إجابة واضحة ضمن الأدبيات التي درست الاغتراب، لذلك أصبح من الضروري قياس هذه الظاهرة في مثل هذه المجتمعات.

1.1 مشكلة البحث : أكد الباحثون على أن الاغتراب الوظيفي الذي قد ينتاب بعض الافراد العاملين، بدأ يكتسب أهمية كبيرة في حياة المنظمات المعاصرة، وتجد هذه الأهمية مبرراتها في الاهتمام المتزايد بتعزيز ولاء الفرد العامل ونقله من هذه المرحلة (الولاء) إلى مرحلة متقدمة من حالة الانتماء إلى المنظمة وهي مرحلة المواطنة التنظيمية من خلال تشخيص هذه الظاهرة لدى هؤلاء الافراد العاملين وتحديد نوع حالة الاغتراب الذي يعانون منه وعلاقته بالابعاد المكونة للعدالة التنظيمية، وبالتالي فإن بحث هذه المتغير ومعرفة وتحليله والارتقاء به سيسهم في الحد من المشاكل التي تواجه المنظمات من جهة وفي تعزيز خلق المناخ الايجابي للعمل من جهة أخرى. إذ تبين للباحث من خلال المسح الأولي الذي قام به

في ميناء أم قصر العراقي، وجود شعور لدى بعض العاملين بالاغتراب الوظيفي، ويعتقد الباحث أن جزءاً محدداً من هذا الشعور يعود إلى طبيعة الاثر بين العدالة التنظيمية وبين الاغتراب الوظيفي. وبناء عليه يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل يوجد أثر معنوي ذات دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في الاغتراب الوظيفي الذي ينتاب بعض الافراد العاملين في ميناء أم قصر العراقي؟
- 2- هل يوجد أثر معنوي ذات دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاغتراب الوظيفي الذي ينتاب بعض الافراد العاملين في ميناء أم قصر العراقي؟
- 3- هل يوجد أثر معنوي ذات دلالة إحصائية لعدالة التعاملات في الاغتراب الوظيفي الذي ينتاب بعض الافراد العاملين في ميناء أم قصر العراقي؟
- 4- هل يوجد أثر معنوي ذات دلالة إحصائية لعدالة الاجراءات في الاغتراب الوظيفي الذي ينتاب بعض الافراد العاملين في ميناء أم قصر العراقي؟
- 5- هل يوجد أثر معنوي ذات دلالة إحصائية للعدالة التقييمية في الاغتراب الوظيفي الذي ينتاب بعض الافراد العاملين في ميناء أم قصر العراقي؟

1.2 أهمية الدراسة : تكمن أهمية البحث في الاتي :

- تتناول هذه الدراسة موضوعان في غاية الأهمية في الادب الإداري، وهما العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي، واللذان يعدان مثار جدل كبير بين الباحثين الاكاديميين والمهنيين في مختلف المنظمات.
- تشخيص طبيعة العلاقة التي تربط بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي.
- تقديم بعض التوصيات التي ستسهم في تكريس جهود الادارة نحو تحقيق العدالة التنظيمية بالشكل الذي يسهم في التقليل من حالات الاغتراب الوظيفي وما يترتب على ذلك من إيجابيات في تعزيز النسيج الاجتماعي داخل المنظمة.

3.1 أهداف الدراسة : تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1.3.1 الاهداف النظرية:

- توضيح مفهوم العدالة التنظيمية وتحديد أهم ابعادها، إلى جانب بيان مفهوم الاغتراب الوظيفي وتحديد أبعاد قياسها.
- بيان طبيعة الأثر بين العدالة التنظيمية وبين الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر الباحثين.

2.3.1 الاهداف التطبيقية:

بيان طبيعة الأثر بين العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في ميناء أم قصر العراقي .

4.1 فرضيات الدراسة : بهدف توفير إجابة مناسبة للتساؤلات البحثية المطروحة، تسعى الدراسة إلى إختبار صحة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الاولى: لا يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية للعدالة التوزيعية في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي .

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية لعدالة الاجراءات في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي .

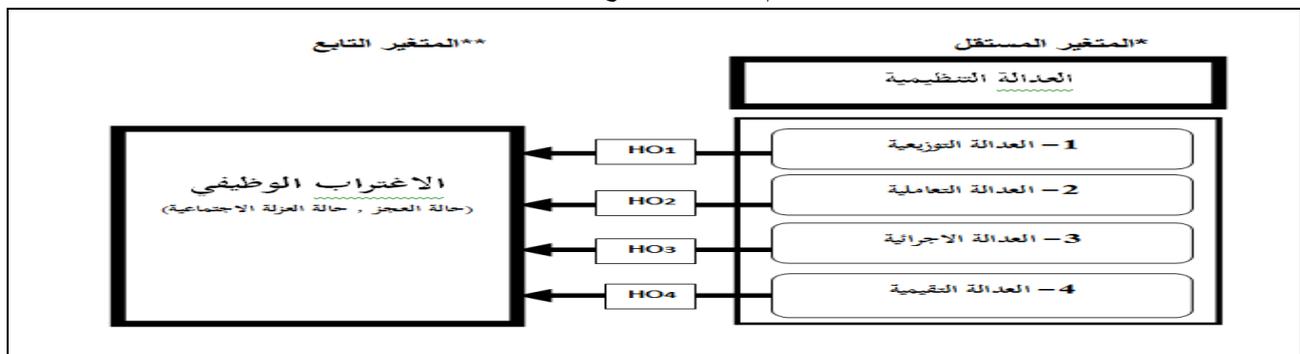
الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية لعدالة التعاملات في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي .

الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية للعدالة التقييمية في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي .

5.1 نموذج الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة، تبنى الباحث الأنموذج الافتراضي الموضح في الشكل (01)، ويشير الأنموذج إلى وجود نوعين من المتغيرات، وهما: العدالة التنظيمية، والتي تشتمل على أربعة أبعاد هي (العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية، العدالة الاجرائية، العدالة التقييمية) والاعتراب الوظيفي الذي يشتمل على نوعين من حالات الاغتراب، وهما (حالة العجز المعبر عنها بالافتقار إلى القوة، حالة العزلة الاجتماعية المعبر عنها بالعزلة في مكان العمل).

الشكل رقم (01) : نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الباحثين

6.1 منهجية الدراسة:

تعد الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية التحليلية، وتتعلق بمتغيرات الدراسة المتمثلة في العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي، وتقوم على استخدام اسلوبين من اساليب البحث، الاسلوب الوصفي لاستعراض أهم الادبيات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، والرجوع للدراسات السابقة مع إجراء بعض المقارنات، والاسلوب التحليلي الذي تم الاعتماد فيها بشكل كامل على طريقة المسح الشامل لمجتمع الدراسة، وذلك باستخدام استبانة تم تصميمها خصيصاً لخدمة وتوجهات الدراسة للقيام بعملية التحليل الإحصائي لتغطية الجانب التطبيقي وتحليل بيانات هذه الدراسة بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS).

7.1 مجتمع وعينته الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في ميناء أم قصر العراقي، وتكونت عينة الدراسة من العاملين في الميناء، حيث قام الباحث بتوزيع (196) إستبانة بالطريقة العشوائية، وتم استلام (144) إستبانة، واستبعدت منها (9) إستبانات غير صالحة للتحليل وبذلك فقد استخدم في عملية التحليل (135) إستبانة، أي بنسبة أكثر من (93%) من مجموع الاستبانات الموزعة.

8.1 تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

بهدف التحقق من ثبات الاستبانة واختبار درجة ثبات استجابة المستجيبين على فقراتها فقد تم اخضاعها لاختبار المصدقية باستخدام طريقة التجزئة النصفية (Split Half Method)، حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزئين (الأسئلة ذات الأرقام الفردية، والأسئلة ذات الأرقام الزوجية) ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون (Spearman Brown).

معامل الارتباط المعدل = $\frac{2r}{1+r}$ حيث (r) معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة

الزوجية. وتم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول رقم (1)،

إذ تعكس القيم الواردة في الجدول الثبات العالي لهذه الاستجابات، حيث أن قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون) مرتفع ودال إحصائياً، على النحو الذي يمكن معه الانتقال إلى اختبار فرضيات الدراسة.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2 العدالة التنظيمية: تعود الجذور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية إلى ما يطلق عليها "نظرية المساواة" والتي تؤكد على أن الأفراد العاملين في المنظمة يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة المدخلات بالمرجات التي يحصلون عليها، وكذلك نسبة هذه المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم بالمقارنة مع زملائهم الآخرين (Sumadi, 2008).

يقصد أيضاً بالعدالة التنظيمية بأنها: مجموعة من الإجراءات التي تسهم في تركيز الاهتمام على الكشف عن المظالم من خلال إجراءات محددة للتعامل مع الشكاوى والمظالم التي تحدث في المنظمة الأمر الذي يتطلب تطوير نظام تظلم رسمي لحماية الأفراد العاملين من الانحرافات التي قد تحدث في ثقافة المنظمات وفي الوقت نفسه، حماية قيم المنظمات بشكل عام (French & Jonior, 2000).

كما يقصد بالعدالة التنظيمية بأنها: درجة تحقيق المساواة والعدالة في الحقوق والواجبات التي تكشف عن علاقة الفرد مع المنظمة، وفكرة العدالة تمثل مبدأ الوفاء بالالتزامات من قبل الموظفين نحو المنظمة التي يعملون فيها وبناء الثقة التنظيمية اللازمة بين الطرفين، وهذا يعني أن الاحساس بالعدالة يكون في موقع العمل في إطار علاقة الافراد العاملين بالمنظمة أو برئيسهم المباشر والتي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل (AL-Otaibi, 2003).

وفيما يتعلق بالابعاد المستخدمة في قياس العدالة التنظيمية، وجود أربعة أبعاد رئيسية، وهي: عدالة التوزيع، عدالة الاجراءات، عدالة التعاملات، وعدالة التقييم.

1.1.2 عدالة التوزيع: تعني عدالة التوزيع من وجهة نظر العدالة المدركة من قبل الافراد العاملين في توزيع الموارد المتاحة للمنظمة، إذ يفترض أن يتم هذا التوزيع في ظل مراعاة مجموعة من القواعد التي يلخصها الباحث في ثلاثة أنواع من القواعد، وهي:

أ - قاعدة المساواة: وتقوم على فكرة منح المكافآت على أساس المساهمة المقدمة من قبل كل فرد فالفرد الذي يعمل بدوام كامل، على سبيل المثال، يستحق تعويضاً أكبر من الفرد الذي يعمل بدوام جزئي على إفتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم، وإذا حصل العكس فهذا يعني وجود الخلل في تطبيق هذه القاعدة (الخضر، 2010)

ب - قاعدة النوع الاجتماعي: تشير إلى عدم التمييز بين الافراد العاملين عند توزيع موارد المنظمة على اساس خصائصهم الفردية سواء تعلق الامر بالجنس أو العرق أو القدرات أو غيرها، على سبيل المثال،

عندما تقدم المنظمة الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة، وليس فقط الذين يعملون بجد، بخلاف ذلك يعني وجود خلل في تطبيق هذه القاعدة.

ج- قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الافراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين، بافتراض تساوي الاشياء الأخرى. فمثلاً اذا ارادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها اطفال وامرأة غير متزوجة وعلى افتراض تساوي الاشياء الأخرى فان المرأة المتزوجة يجب ان تقدم على الثانية. واذ حصل العكس فان المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعدة الحاجة (Rego & Cunha, 2006).

2.1.2 العدالة الإجرائية: هي أن الادب الإداري الخاص ببحوث العدالة التنظيمية ركزت في البدايات على العدالة التوزيعية فقط ولكن مع بداية السبعينات من القرن الماضي ظهر هناك توجه جديد لدى الباحثين يؤكد على أن تقييم الافراد العاملين للعدالة يجب أن لا يقتصر على نتائج القرارات (العدالة التوزيعية) فحسب، وإنما أيضاً على كيفية اتخاذ هذه القرارات والذي يعرف بالعدالة الإجرائية. ويؤكد (Fischer, 2005) أن من بين أنواع العدالة التنظيمية إدراك لفرد لعدالة الإجراءات المستخدمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأفراد تتشكل من العديد من المكونات الجوهرية، قدر تعلق الامر بعدالة الاجراءات، منها ثبات الاجراءات ونزاهتها، ودقتها والتأكد من كونها صحيحة وواقعية ومتناغمة مع اخلاقيات المنظمة والأخلاقيات الانسانية السائدة في المنظمة (Cheung, 2008)

إن العدالة الإجرائية الضعيفة قد تقود الموظفين إلى الشعور بالسيطرة القليلة أو المعدومة، وهذا الشعور بالعجز يمنعهم من إتخاذ اتخاذ إجراءات ضد مصدر الضغط أو التوتر. من هنا يقود غياب الحرية أو الاستقلالية إلى العجز، والأفراد الذين لديهم شعور بالعجز قد ينخرطون في السلوكيات المدمرة مثل التخريب لاستعادة السيطرة (Ambrose, Seabright, & Schminke, 2002). وهناك العديد من القواعد عند تجسيد عدالة الاجراءات ومن أهمها:

أ - قاعدة الطريقة الثابتة: تعني تطبيق نفس الإجراءات على جميع الافراد الذين يخصهم قرار معين، دون تمييز فرد عن الافراد الآخرين.

ب - قاعدة عدم المحاباة: تعني الابتعاد عن الانحياز وعن تحقيق الفائدة الشخصية على مستوى جميع الاجراءات ذات العلاقة بقرار معين (Temel, et al., 2013).

ج - قاعدة الدقة: تشير إلى أن عملية التخصيص يجب أن تركز على المعلومات والآراء الدقيقة، وان يتم تجميع هذه المعلومات والآراء وتحليلها بأقل خطأ ممكن.

د- قاعدة القابلية للتصحيح: وتعني توفر الفرص لأجراء التعديلات على عملية تحديد إجراءات القرار.
هـ- قاعدة التمثيل: تشير إلى ضرورة شمول مراحل عملية صنع القرارات لجميع أنواع التوقعات والقيم
والاعتبارات الاساسية للأفراد الذين تخصصهم إجراءات قرار معين.
و- قاعدة الأخلاقية: تعني بأن كل إجراءات التخصيص يجب ان تكون متوافقة مع القيم الأخلاقية
والمعايير المقبولة للأفراد (Lee, 2000)

3.1.2 عدالة التعاملات: تعتبر عدالة التعاملات إمتداد لمفهوم العدالة الإجرائية، حيث يعتبر كل من
الباحثين الأوائل الذين درسوا عدالة التعامل. فالعدالة في التعامل هي إدراك الموظف من الإنصاف في
المعاملة عند تطبيق الإجراءات. والتي تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الافراد والتي ترتبط بشكل
أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين على نحو يتسم بالمصادقية والاحترام (درو، 2008)

4.1.2 العدالة التقييمية: تعني العدالة التي قد تتحقق من خلال مجموعة من الخصائص والسمات التي
يجب أن يتصف بها نظام تقييم الأداء لملاءمته لطبيعة العمل التي ينجزه الفرد العامل، والقدرة على
تطبيقها على جميع العاملين دون تمييز، الأشخاص المسؤولين عن هذا النظام يجب أن لا يخضعوا
للضغوط الخارجية أو العلاقات الشخصية، كم يجب أن يكونوا مؤهلين وذوي خبرة لتطبيق هذا النظام
على أساس من العدالة والمساواة على جميع الافراد (yang, 2004).

2.2 الاغتراب الوظيفي : استخدم مصطلح الاغتراب (alienation) والذي يشير إلى فصل الشئ عن
الجسد، كمصطلح لأول مرة في اليونان ولقد أصبح الاغتراب الوظيفي موضوعا هاما في دراسة فاعلية
المنظمة من وجهة النظر الاجتماعية والنفسية وذلك بهدف تحسين نوعية الحياة العملية داخل وخارج
المنظمات على حد سواء ويستخدم بعض الباحثين عدد من المرادفات للاغتراب، منها الملل والانسحاب
العاطفي والنفسي أو التجارب العاطفية السلبية (Isralowitz, et al., 2012).

إذ يرتبط الاغتراب الوظيفي بظروف العمل التي تعزل الموظفين عن العمل وعن الأنشطة ويعكس
الاغتراب الوظيفي الوضع الذي لا يهتم به الموظف كثيرا بوظيفته، والذي يبذل فيه القليل من الجهد
والطاقة من أجل الحصول على المكافآت المادية، حيث يحصل الاغتراب الوظيفي عندما يفكر
الموظفون أن بيئة العمل لا تلبي احتياجاتهم أو القيم أو حالة الرفاه التي يرغبونها (Mohan, 2013)
ويشير الاغتراب الوظيفي إلى أن الموظف قد لا يكون قادر على تلبية احتياجاته الاجتماعية ومن ثم يشعر
بوجود شكل من أشكال الفجوة بين تصوراته عن حالة العمل الموضوعية وبين إهتمامات محددة

(Mendoza & Lara, 2007) مثل القيم والمثل العليا، والرغبات. إذ أن الاغتراب الوظيفي يفصل معرفياً وإدراكياً الموظف عن العمل ومكان العمل، ويتجلى هذا الفصل الإدراكي في مظاهر عديدة منها على سبيل المثال: تدني المشاركة في العمل، النقص في التماثل التنظيمي والاندماج الوظيفي (-Armstrong, 2006). أن الاغتراب الوظيفي ينطوي على بعض سمات وخصائص العمل مثل القصور في المشاركة بعملية صنع القرار والحد الأدنى من استخدام المهارة التي يمتلكها ونتيجة لغياب الاستقلالية والرقابة في مكان العمل، قد يعاني الافراد العاملون من الاغتراب الوظيفي. فالاغتراب الوظيفي يقلل من الحافز للعمل، ومن ثم يفصل الموظف نفسياً عن العمل ويسعى إلى الحد من الاستغراق في العمل. من هنا فإن الموظف المغترب وظيفياً يتصف بعدم القدرة على تلبية. (زايد، 2006) وأهم أبعاد الاغتراب الوظيفي حيث هناك بعدين للاغتراب الوظيفي هما:

- العجز (الافتقار إلى القوة): يعرف العجز على أنه: غياب السيطرة على الأحداث في حياة الشخص، وعدم قدرة الموظف على السيطرة على سير العمل في مكان العمل حسب موقعه حيث يسود الاحساس لدى الموظف المغترب بفقدان السيطرة على وتيرة وطريقة العمل وكذلك الحركات الجسدية له في بيئة العمل التي تتسم بالغرابة، لا يتحكم الموظفون بسير العمل كما أنهم لا يشاركون (Banai & Reisel, 2007) في صنع القرار التنظيمي. إلى أن العجز - بوصفه أحد الأبعاد الأساسية لقياس الاغتراب الوظيفي - قد يتضمن بدوره بعدين فرعيين هما: ما إذا كان الموظفون أحرار في التصرف والسلوك في إنجاز العمل، وهل يملكون التأثير على صنع القرار التنظيمي

أن إنعدام الأمن الوظيفي يعكس عجز الموظف عن الحفاظ على التحكم بالوظيفة، ومن المرجح أن يؤدي إلى القلق والتوتر، وجود النية للمغادرة، وانخفاض الرضا الوظيفي وضعف الالتزام التنظيمي وفقدان الثقة في الشركة. النتيجة السلبية الأخرى المترتبة على مشاعر العجز هو انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي. عندما يسمح للموظفين بالمشاركة في تحديد الأهداف، يتم قبول هذا الهدف، ومن ثم يزداد التزامهم تجاه المنظمة الموظفين الذين يمكنهم التأثير على بيئة عملهم قد يكونوا أكثر التصاقاً وولاءاً لمنظماتهم. حيث توجد علاقة قوية وسلبية بين العجز والالتزام التنظيمي. (Zellars et al., 2004)

- العزلة الاجتماعية (العزلة في مكان العمل)؛ يشير الباحثون (إلى أن الموظفين المعزولين اجتماعياً لا يحصلون على الدعم والمساندة سواء من قبل زملائهم أو من قبل مشرفيهم، عليه لا يحظى مثل هؤلاء الموظفين بالقبول اجتماعياً في مكان العمل، ويرون أن لديهم نقص في التكامل مع زملاء العمل أو

المهنة، أو المنظمة التي يعملون فيها وبالطبع، فإن المنظمات لا تقوم بتوزيع النفوذ الشخصي أو السلطة التنظيمية، على جميع الموظفين بالتساوي، كما أنها لا تولد أنماط التفاعل الاجتماعي على قدم المساواة والتكافؤ بين أعضائها. ومن هنا، فإن مدى الحرية التي يتمتع بها الموظف في التفاعل اجتماعيا مع الأعضاء الآخرين يؤثر على قدرته على التأثير على نشاط وفاعلية المجموعة (سعيد ، 2017)

- العزلة في مكان العمل هي البناء النفسي الذي يحدد العزل التصوري المدرك من قبل الموظف عن المنظمة و عن زملاء العمل. كما هو الحال بالنسبة للبعد الرئيس الاول للاغتراب الوظيفي - وهو العجز والذي سبق الحديث عنه في أعلاه- فإن العزلة في مكان لها بعدان فرعيان وهما: عزلة الشركة (company isolation). وعزلة زملاء العمل (colleague isolation). تشير عزلة الشركة مقدار ما يقدمه المشرفون وما تقدمه الشركة من دعم ومساندة للموظفين، وكيفية مراعاة الشركة لمساهمات الموظفين. من ناحية أخرى، تعني عزلة زملاء العمل مدى العزلة التي يشعر بها الموظف عن الزملاء وعن غيرهم من الموظفين. هناك علاقة بين عزلة الشركة والالتزام التنظيمي (Mulki et al., 2008). وذلك لأن الالتزام يزيد من رغبة الموظف في العمل، ويؤدي إلى العمل بكفاءة. ومع ذلك، فإن الاغتراب الوظيفي يفصله عن بيئة العمل وعن القيام بالتفاعلات الاجتماعية في العمل. لهذا السبب، يعد الاغتراب الوظيفي مؤشرا على الالتزام التنظيمي، وقد يمنع الموظف عن الالتزام للعمل.

3. تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة :

1.3 ثبات أداة الدراسة :

بهدف التحقق من ثبات الاستبانة واختبار درجة ثبات استجابة المستجيبين على فقراتها فقد تم اخضاعها لاختبار المصدقية باستخدام طريقة التجزئة النصفية (Split Half Method)، حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزئين (الأسئلة ذات الأرقام الفردية، والأسئلة ذات الأرقام الزوجية) ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون Spearman Brown:

معامل الارتباط المعدل = $\frac{2r}{1+r}$ حيث r معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية. وتم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول رقم (1).

اذ تعكس القيم الواردة في الجدول الثبات العالي لهذه الاستجابات ، حيث أن قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون Spearman Brown) مرتفع ودال إحصائياً ، على النحو الذي يمكن معه الانتقال إلى اختبار فرضيات الدراسة .

جدول رقم (1) طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

ت	المتغيرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل
1	العدالة التوزيعية	0.620	0.765
2	العدالة التعاملية	0.501	0.667
3	العدالة الاجرائية	0.641	0.782
4	العدالة التقييمية	0.711	0.831
	العدالة التنظيمية ككل	0.779	0.878
1	حالة العجز (الافتقار إلى القوة)	0.885	0.939
2	حالة العزلة الاجتماعية (العزلة في مكان العمل)	0.849	0.919
	الاغتراب الوظيفي ككل	0.943	0.971

2.2 آراء عينة الدراسة : يوضح الجدول (2) آراء عينة الدراسة حول فقرات متغيرات الدراسة بالمقارنة مع المتوسط الفرضي البالغ (3).

باستقراء الجدول رقم (2) نجد أن المتوسط العام لمتغير العدالة التنظيمية ككل هو (3.36) أعلى من المتوسط الفرضي (3)، كما يوضح الجدول أن جميع متوسطات المتغيرات الفرعية أعلى من الرقم الفرضي (3)، مما يدل على أن كل المتغيرات الفرعية لها قدرة على تمثيل العدالة التنظيمية كمتغير مستقل، وجاء متغير العدالة التوزيعية بالمرتبة الاولى، يليها متغير عدالة الاجرائية بالمرتبة الثانية ومن ثم العدالة التقييمية بالمرتبة الثالثة وأخيرا العدالة التعاملية بالمرتبة الرابعة. ونفس الشيء يقال بالنسبة لمتغير الاغتراب الوظيفي ككل حيث بلغ متوسط الاستجابة (3.27) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3)، كما أن متوسطات المتغيرين الفرعيين أعلى من هذا المتوسط الافتراضي ما يدل على أن هذين المتغيرين لهما قدرة جيدة في التعبير عن متغير الاغتراب الوظيفي، وجاء متغير العجز بالمرتبة الاولى ومتغير العزلة الاجتماعية بالمرتبة الثانية.

3.3 إختبار فرضيات الدراسة:

أولاً: نتائج اختبار الفرضية الأولى للدراسة

والتي مفادها: لا يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية للعدالة التوزيعية في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي.

لقد تم استخدام اختبار (One Way T-Test) للعينة الواحدة للفرضية الأولى وكانت نتائج الاختبار وفقاً للجدول رقم (3):

باستقراء الجدول رقم (3) وحيث إن قاعدة القرار هي قبول الفرضية العدمية (H_0) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، ورفض الفرضية العدمية (H_0) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية للعدالة التوزيعية في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي .

ثانياً: نتائج اختبار الفرضية الثانية للدراسة

التي مفادها: لا يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية لعدالة الاجراءات في الاغتراب الوظيفي في

ميناء أم قصر العراقي. وقد تم استخدام اختبار (One Way T-Test) للعينة الواحدة للفرضية الثانية وكانت نتائج الاختبار وفقاً للجدول رقم (4).

جدول رقم (2) آراء عينة الدراسة بفقرات متغيرات الدراسة

المتغيرات	الانحراف المعياري	المتوسط	الترتيب
العدالة التوزيعية	0.358	3.67	1
العدالة التعاملية	0.417	3.44	2
العدالة الاجرائية	0.453	3.15	4
العدالة التقييمية	0.526	3.17	3
العدالة التنظيمية ككل		3.36	
العجز (لافتقار إلى القوة)	0.789	3.28	1
العزلة الاجتماعية (العزلة في مكان العمل)	0.963	3.27	2
الاغتراب الوظيفي ككل		3.27	

جدول رقم (3) نتائج اختبار الفرضية الاولى

T المحسوبة	T الجدولية	دلالة T الإحصائية	نتيجة الفرضية العدمية HO	الوسط الحسابي
9.549	1.977	0.000	رفض	3.614

جدول رقم (4) نتائج اختبار الفرضية الثانية

T المحسوبة	T الجدولية	دلالة T الإحصائية	نتيجة الفرضية العدمية HO	الوسط الحسابي
7.206	1.977	0.000	رفض	3.518

من خلال نتائج الجدول رقم (4) وحيث أن قاعدة القرار هي تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة والتي مفادها: يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية لعدالة الاجراءات في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي.

ثالثاً: نتائج اختبار الفرضية الثالثة للدراسة

والتي مفادها: لا يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية لعدالة التعاملات في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي.

لقد تم استخدام اختبار (One Way T-Test) للعينة الواحدة للفرضية الثالثة وكانت نتائج الاختبار وفقاً للجدول التالي:

تشير نتائج الجدول رقم (5) وحيث أن قاعدة القرار هي تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية لعدالة التعاملات في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي.

رابعاً: نتائج اختبار الفرضية الرابعة للدراسة

والتي مفادها: لا يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية للعدالة التقييمية في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي.

تم استخدام اختبار (One Way T-Test) للعينة الواحدة للفرضية الرابعة وكانت نتائج الاختبار وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (3) نتائج اختبار الفرضية الثالثة

T المحسوبة	T الجدولية	دلالة T الإحصائية	نتيجة الفرضية العدمية HO	الوسط الحسابي
6.015	1.977	0.000	رفض	3.648

جدول رقم (5) نتائج اختبار الفرضية الرابعة

T المحسوبة	T الجدولية	دلالة T الإحصائية	نتيجة الفرضية العدمية HO	الوسط الحسابي
8.578	1.977	0.000	رفض	3.648

يتبين من نتائج الجدول رقم (6) وحيث أن قاعدة القرار هي تقبل الفرضية العدمية (H_0) إذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (H_0) إذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة والتي مفادها يوجد أثر معنوي ذات دلالة احصائية للعدالة التقييمية في الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي.

4. الخاتمة :

1.4 النتائج : في ضوء اختبار فرضيات الدراسة توصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير العدالة التنظيمية ككل ولكل متغير من متغيراته الفرعية في نشوء حالة الاغتراب الوظيفي في ميناء أم قصر العراقي.
- كما بينت نتائج الدراسة الميدانية أنه عند تشخيص حالات الاغتراب الوظيفي، يجب على إدارة ميناء أم قصر العراقي البحث عن مدى تحقق العدالة التنظيمية ومستويات العدالة ومؤشرات قياسها .

2.4 التوصيات :

- ضرورة مراعاة صانعي القرارات في مختلف المستويات التنظيمية في ميناء أم قصر العراقي أهمية توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة التنظيمية والاهتمام بتزسيخ الابعاد الاربعة المجسدة لهذه العدالة في فلسفة الادارة عند تكوين بيئة التفاعلات الاجتماعية داخل هذه الميناء.
- السعي باستمرار إلى تتبع حالات الاغتراب الوظيفي بنوعيه أولاً بأول وتشخيص الاسباب الاخرى التي قد تقود الى ظهور مثل هذه الحالات من خلال إجراء عملية تقييم هذه الحالات من فترة لأخرى والاهتمام بتأثير تلك الحالات على البيئة الداخلية وضرورة توقعها قبل حدوثها ويجاد الحلول المناسبة لها في حال وقوعها.
- لاجل تعميم نتائج هذه الدراسة يوصي الباحث باجراء نفس الدراسة أو بعد الاضافة عليها أو تكييفها في نفس المنظمات التي اعتمدت كميدان للدراسة الحالية أو في منظمات أخرى على سبيل التحقق والمطابقة لنتائج الدراسة أو لاغراض المقارنة .
- يقترح الباحث نتيجة لما وجده من ندرة في الدراسات والبحوث ذات العلاقة بموضوع الدراسة ضرورة استمرار جهود الباحثين في مجال تأثير الحالة المعاكسة للعدالة وهي (الظلم التنظيمي) على الاغتراب الوظيفي.

5. المراجع:

1.5 المراجع باللغة العربية :

1. الخضرا. بشير واخرون؛ (2010)، السلوك التنظيمي، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.

2. زايد. عادل؛ (2006)، العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الادارية.

3. سعيد. محمود عودة؛ (2017)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الاوقاف والشؤون الدينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاقصى واكاديمية الادارة والسياسة.

4. دره. عمر محمد؛ (2008)، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

2.5 المراجع باللغة الاجنبية :

1. AL-Otaibi , A.,G. (2003). The influence of organizational justice on employee attitudes in public organizations in the state of Kuwait .Arab Journal of Administrative Sciences ,V.10,N.3.
2. Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89.
3. Armstrong-Stassen, M. (2006). Determinants of How Managers Cope with Organisational Downsizing. Applied Psychology: An International Review, 55.(1)
4. Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. Journal of World Business, 42.
5. Cheung, Chau-Kiu, (2008), "Lagged Harm of Work Restructuring and Work Alienation to Work Commitment", International Journal of Employment Studies, Vol.16, No.2.
6. Fischer, R. 2005. Rewarding Employee Loyalty: An Organizational Justice Approach, International Journal of organizational and Behavior, 8. (3), 486-503.
7. Isralowitz, Richard, Alexander Reznik, Yaniv Belhassen, (2012), "Work Alienation, Patterns of Substance Use and Country of Origin among Male Hospitality Workers in Israel", Int J Ment Health Addiction, Vol.10.
8. Lee , H. R. (2000) . An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry , Unpublished dissertation , Virginia Polytechnic Institute and State University , Blacksburg, Virginia.
9. Mendoza, M. J. S., & Lara, P. Z. M. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. International Journal of Organizational Analysis, 15.(1)
10. Mulki, J. P., Locander, W. B., Marshall, G. W., Harris, E. G., & Hensel, J. (2008). Workplace isolation, salesperson commitment, and job performance. Journal of Personal Selling and Sales Management, 28.(1)
11. -Rego , A. & Cunha , M. (2006) . Organizational Justice and Citizenship Behaviors: a Study in a Feminine, High Power Distance Culture , Submission of Papers for Publication , University de Santiago. 3810-193 Aveiro. Portugal.
12. Sumadi, W. 2008. Impact of Organizational Justice on Career Commitment, a field study on the Jordanian pharmaceutical companies, mater thesis, Al Al-Bayt University, Mafrag, Jordan.
13. Temel, C., Mirzeoğlu, N., & Mirzeoğlu, D. A. (2013). An investigation of physical education teachers' work alienation level according to some variables. International Journal of Academic Research, 5.(4)
14. Yang, M. J., Yang, M. S., & Kawachi, I. (2004). Work experience and drinking behavior: alienation, occupational status, workplace drinking subculture and problem drinking. Public Health, 115.
15. Zellars, K. L., Liu, Y., Bratton, V., Brymer, R., & Perrewe, P. L. (2004). An Examination of the Dysfunctional Consequences of Organizational Injustice and Escapist Coping. Journal of Managerial Issues, 16.(4)