

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالحراك المهني داخل المؤسسة دراسة ميدانية بلدية حاسي خليفة-الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الاستاذ:

* أ.د. لوحيدي فوزي

إعداد الطالبتين:

*أحمدودة إسلام

*الأسود أسمهان

نوقشت المذكرة علنا يوم 2023/06/07

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذة تعليم العالي	خديجة لبيبي
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر "أ"	فوزي لوحيدي
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذه محاضرة "أ"	بخته بن فرج الله

السنة الجامعية: 2023/2022

إهداء

الى من قال فيها الرحمان . "وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا".
الى من وضعت الجنة تحت قدميها - الى من ربياني على الفضيلة و الأخلاق "أمي الغالية و أبي العزيز"
رحمة الله عليهما .
الى من كان سندي في مشواري الدراسي زوجي العزيز "موساوي عبد الحفيظ".
الى قرّة عيني ابني "مسعود". والى روعي ابنتي "أشرقت الزهرة".
الى جميع اخوتي وأخواتي الأعزاء
الى من شاركني هذا العمل صديقتي "إسلام".
والى جميع صديقاتي " صليحة- وصال".
إلى كل من كان عوناً لي في مشواري الدراسي .
إلى جميع أساتذة كلية العلوم الاجتماعية .
والى كل من تمنى لي النجاح و شجعني ولو بكلمة الى كل من نسيه قلبي وما كان لقلبي أن ينساه الى كل هؤلاء
أهدي ثمرة جهدي

الاسود اسمهان

إهداء

إلى لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار بطاعتك . . . ولا تطيب
اللحظات إلا بذكرك . . . ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك . . . ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك
الله جل جلاله إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة . . . ونصح الأمة . . . إلى نبي الرحمة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
إلى من كلله بالهيبة والوقار . . . إلى من عملني العطاء بدون انتظار . . . إلى من أحمل اسمه بكل افتخار . . . أرجو من
الله أن يرحم أبي تحت التراب، وأسعده في جنة الفردوس كم أسعدني.
إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله "أمي الغالية" حفظها الله وأطال في عمرها
إلى سندي وقوتي وملأني بعد الله . . . إلى من آثروني على أنفسهم
إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة "أخواتي" حفظهم الله
إلى القلوب الطاهرة النفوس البريئة إلى قرة عيني "إخوتي" حفظهم الله
إلى من زرعت التقاؤل في دربي وقدمت لي جميع المساعدات
إلى رفقاء دربي . . . إلى أصحاب القلب الطيب والنوايا الصادقة إلى من رافقوني
في المشوار الدراسي
وإلى كل من أعاننا على انجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

أحمدة إسلام

شكر وعرفان

سبحان الله والحمد لله عدد خلقه ورضى نفسه وزينة عرشه ومداد كلماته .

نشكر الله عز وجل ونحمده على فضله وإتمام نعمته علينا لقوله: "ولئن شكرتم لأزيدنكم"

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا الى انجاز هذا العمل .

ويسعدنا أن نتقدم بخالص شكرنا وامتنانا وفائق احترامنا إلى كل من أمد لنا بيد العون وساعدنا

لإتمام هذا العمل ونخص بذكرنا إلى **المشرف فوزي لوحيدي على** ما قدمه لنا من نصائح

وتوجيهات سديدة وعلى ملاحظاته القيمة وتوصياته الدقيقة ومعاملته الطيبة

واحتراما لجهدہ لإتمام هذا العمل المتواضع حفظه الله وأطال في عمره .

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر لكل الأساتذة وخاصة **الاستاذة لمية بويدي والاستاذ شوقي**

مرابط وعمال المؤسسة سواء من بعيد أو من قريب الذين ساعدوا في إنجاز هذا العمل .

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة التي جاءت بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالحراك المهني داخل المؤسسة"، للتعرف على مدى علاقة العدالة التنظيمية بالحراك المهني ببلدية حاسي خليفة -الوادي- التي اجريت خلال الموسم الجامعي 2023/2022. ومن أجل تحقيق ذلك تم اعداد استبانة تتضمن 37 عبارة تم توزيعها على عينة من العمال حيث اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة البالغ عددها 57. واتضح بعد عملية الفحص أن 37 استبانة قابلة لتحليل الاحصائي بالاعتماد على برنامج SPSS وقمنا باستخدام مجموعة من أساليب من أجل التحقق من فرضيات من بينها: معامل الانحراف، متوسط الحسابي.

ومن أهم النتائج التي تم توصل إليها في هاته الدراسة نذكر ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التعاملية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي .
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة الاجرائية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التوزيعية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة التعاملية، العدالة الاجرائية، العدالة التوزيعية، الحراك المهني.

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

This study, entitled "Organizational Justice and its Relationship to Professional Mobility within the Institution", aimed to identify the extent of the relationship of organizational justice to professional mobility in the municipality of Hassi Khalifa - El Oued - which was conducted during the academic season 2022/2023. In order to achieve this, a questionnaire containing 37 statements was prepared and distributed to a sample of workers, where we relied on the simple random sample of 57. After the examination process, it became clear that 37 questionnaires are subject to statistical analysis based on the SPSS program, and we used a set of methods in order to verify the hypotheses Among them: deviation coefficient, arithmetic mean.

Among the most important results reached in this study, we mention the following:

- There is a statistically significant correlation between organizational justice and vocational mobility among the workers of the Hassi Khalifa municipality of El Oued.
- There is a statistically significant correlation between transactional justice and vocational mobility among the workers of the Hassi Khalifa municipality of El Oued.
- There is a statistically significant correlation between procedural justice and vocational mobility among the workers of the Hassi Khalifa municipality of El Oued.
- There is a statistically significant correlation between distributive justice and occupational mobility among the workers of Hassi Khalifa municipality of El Oued.

Keywords: organizational justice, transactional justice, procedural justice, distributive justice, professional mobility.

الفهرس



فهرس المحتويات

I.....	إهداء
III	شكر وعرفان
IV	ملخص الدراسة باللغة العربية
V.....	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
VII.....	فهرس المحتويات
IV	فهرس الجداول
أ.....	مقدمة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

7	تمهيد:
8	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
8	1- مفهوم العدالة التنظيمية:
9	2- مفهوم العدالة التعاملية:
10.....	3- مفهوم العدالة الاجرائية:
10.....	4- مفهوم العدالة التوزيعية:
10.....	5- مفهوم الحراك المهني :
11.....	المبحث الثاني: علاقة العدالة التنظيمية بالحراك المهني:
12.....	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية.
12.....	1- الدراسة الأولى:
13.....	2- الدراسة الثانية :
13.....	3- الدراسة الثالثة :

14	4-الدراسة الرابعة :
15	5-الدراسة الخامسة:
17	خلاصة الفصل :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

19	تمهيد:
20	المبحث الأول: الطريقة والادوات
20	أولاً: الطريقة
21	ثانياً: الادوات
28	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
28	أولاً: النتائج
32	ثانياً: مناقشة النتائج:
42	الاستنتاج العام:
43	خلاصة الفصل:
44	الخاتمة
48	قائمة المراجع
51	الملاحق

فهرس الجداول

الجدول رقم(01).....	21
الجدول رقم (02): التصحيح في حالة العبارة موجبة.	22
الجدول(03): التصحيح للعبارة السالبة.	22
الجدول (04): الاتساق الداخلي لبعء العدالة التعاملية.....	23
الجدول رقم (05): الاتساق الداخلي لبعء العدالة الإجرائية.....	24
الجدول رقم (06): الاتساق الداخلي لبعء العدالة التوزيعية.....	24
الجدول رقم (07): الاتساق الداخلي للحراك المهني.....	25
الجدول رقم (08): ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد محاور الإستبيان.	26
جدول رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.....	28
جدول رقم (10): توزيع افراد عينة الدراسة حسب السن.....	28
جدول رقم (11) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية.....	29
جدول رقم (12) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.....	30
جدول رقم (13): توزيع افراد عينة الدراسة حسب اقدمية العمل.....	30
جدول رقم (14) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الصنف.....	31
الجدول رقم (15) : استجابات الأفراد حول العدالة التعاملية.....	32
الجدول رقم (16): استجابات افراد حول العدالة الاجرائية.....	33
الجدول رقم(17): استجابات افراد حول العدالة التعاملية.....	35
الجدول رقم(18): استجابات افراد حول العدالة التعاملية.....	36
الجدول رقم (19): معامل الارتباط بيرسون العدالة التعاملية والحراك المهني.....	38
الجدول رقم (20): معامل الارتباط بيرسون الإجرائية والحراك المهني:.....	39
الجدول رقم (21): معامل الارتباط بيرسون العدالة التوزيعية والحراك المهني:.....	40
الجدول رقم (22): نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين العدالة التنظيمية و الحراك المهني.....	41

مقدمة

مقدمة

لقد شهدنا في وقتنا الحاضر أن العالم قد حصل فيه تقدما وتطورا كبير في جميع مناحي الحياة وفي شتى المجالات كالجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي... وغيرهم، مما أدى ذلك مؤخرا لبروز اهتماما بمجال الإدارة وبمكوناتها، والاهتمام أيضا بأهم المشكلات والتحديات التي تواجه المؤسسات سواء كانت صناعية أو خدمية أو عمومية أو خاصة، في حين يكمن هدفها الأساسي في كيفية امتلاك القدرة على التعايش والتكيف السريع، في ظل الظروف التي يشهدها العالم من التحولات الكبرى وتطورات علمية سريعة.

لذلك قد تم تسليط الضوء على العنصر البشري باعتباره أهم عنصر من عناصر الإدارة، ويرجع ذلك لامتلاكه على أهمية بالغة تتمثل في كونه عبارة عن محرك وروح النابض داخل المنظمة وسعيه للقيام بجميع واجباته ومهامه المطلوبة على أكمل وجه، غير أن ذلك لا يقل من أهميته لاكتسابه للمال إذ ما تم توظيف هذا الأخير بطريقة غير ملائمة فمن طبيعي سوف يتم انعكاسه على الانتاجية وأداء الفاعلين.

لذا فتعتبر العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ومن أهم المفاهيم الإدارية الفعالة في مجال دراسات المؤسساتية، نظرا لأهميتها باعتبارها متغير ذو علاقات مباشرة بمجموعة المتغيرات التنظيمية وأهمها الحراك المهني الذي يؤثر بشكل كبير على سيرورة ونجاح عمل المؤسسات ومدى تحقيقها لغايتها وأهدافها.

ومنه يعد الحراك المهني موضوعا هاما داخل المؤسسة ويرجع بارتباطه بالعنصر البشري الذي يسعى من خلاله الى تحقيق أهدافه وطموحاته التي تتمثل في أداءه داخل المؤسسة، ويكمن ذلك في رفع الاجور للعاملين أو من خلال الترقية التي تسمح له بالارتقاء داخل السلم المهني.

ومن خلال مما سبق تبلورت فكرة دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والحراك المهني في المؤسسة وللوصول لهذا الغرض قمنا بطرح الإشكالية التالية:

هل توجد العلاقة بين العدالة التنظيمية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي؟

وتندرج ضمن هذه الاشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية أهمها:

- هل توجد العلاقة بين العدالة التعاملية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي؟
- هل توجد العلاقة بين العدالة الاجرائية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي؟

● هل توجد العلاقة بين العدالة التوزيعية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي؟

3- صياغة فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على فرضية رئيسية هي:

● توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي.

وتندرج تحت هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية نوجزها كالآتي:

● توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التعاملية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي.

● توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة الاجرائية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي.

● توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التوزيعية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة لولاية الوادي.

4- مبررات اختيار الموضوع:

من أبرز مبررات اختيار الموضوع:

● اختيارنا للموضوع كان نتيجة لرغبتنا الذاتية الخاصة واعتبارا للأهمية التي يكتسبها.

● تقديم خدمة علمية نافعة لجامعتنا من خلال معرفة موضوعنا.

● قابلية الموضوع للإنجاز والدراسة من خلال تطبيق الإجراءات المنهجية ومن خلال أساليب جمع البيانات والمعلومات.

5- أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

من المعروف أن لكل دراسة يقوم بها الباحث لديها هدف يطمح من خلاله تحقيقه والعمل على جعله ذو قيمة علمية نافعة، فالدراسة التي قمنا بها تهدف إلى:

- معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والحراك المهني.
- معرفة جوانب الحراك المهني ومدى فعاليته في تحقيق العدالة التنظيمية داخل المؤسسة.
- معرفة أبعاد العدالة التنظيمية المؤثرة في الحراك المهني للعاملين داخل المؤسسة.
- التعرف على مستوى العدالة التنظيمية الفائدة في المؤسسة.

6-أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال ما يأتي:

- أن تحقيق العدالة التنظيمية داخل المؤسسة ينمي ويقوي العلاقات والروابط الاجتماعية والإنسانية بين مختلف عمال المؤسسة.
- تقديم رصيد معرفي جديد حول موضوع الدراسة.
- معرفة أهم العراقيل التي تواجه العدالة التنظيمية في المؤسسة وأثرها على الحراك المهني لدى العاملين.
- معرفة أنماط الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية.

7-منهج الدراسة:

من المعروف أن لكل دراسة سواء كانت طبيعية، اجتماعية، إنسانية تعتمد على منهج خاص بها، بحيث أن الباحث لا يكون كل اهتمامه على جمع المعلومات فقط، بل يخضع إلى تصنيف وترتيب وتحليل وتفسير البيانات.

تدل كلمة منهج في المعنى الاشتقاقي الأصلي لها على الطريق أو المسلك المؤدي إلى الغرض المطلوب وهي ترجمة للكلمة الفرنسية "Méthode" وقد استعمل أفلاطون هذه الكلمة بمعنى البحث أو النظر في المعرفة. (عبد الرحمان بدوي، 1977ص88).

تدل كلمة منهج في المعنى الاشتقاقي الأصلي لها على الطريق أو المسلك المؤدي إلى الغرض المطلوب وهي ترجمة للكلمة الفرنسية "Méthode" وقد استعمل أفلاطون هذه الكلمة بمعنى البحث أو النظر في المعرفة. (عبد الرحمان بدوي، 1977ص88).

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر مجموعة من الخطوات و الاجراءات المتداخلة فيما بينها، كوصف ظاهرة وصفا دقيقا، ومعرفة أسباب ظهورها وذلك اعتمادا على جمع البيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها، وصولا لاستخلاص النتائج وتعميمها على ظاهرة محل الدراسة.

وجاء تطبيقنا للمنهج الوصفي التحليلي بناءا على ما يلي:

*المرحلة الأولى: الاستطلاعية والتي تعتبر الخطوة الأولى للدراسة وتشمل جمع المعلومات و البيانات النظرية الضرورية للدراسة التي لها صلة بموضوع البحث.

*المرحلة الثانية: وهي مرحلة الوصف الدقيق والتي تشمل ما يلي:

- صياغة وتحديد تساؤلات الدراسة.

- تحديد مجتمع البحث و ضبطه.

- اختيار الاداة المنهجية المناسبة للدراسة والتي تمثلت في الاستمارة.

- التركيز على مؤشرات المرتبطة بموضوع دراسة مع تحليلها و تفسيرها.

*المرحلة الثالثة: آخر خطوة وتتمثل في النزول إلى الميدان لجمع البيانات وتحليلها و معالجتها وتفسيرها وصولا لاستخلاص النتائج و تعميمها بحيث من خلالها تلخص الواقع الفعلي للعلاقة التي تربط العدالة التنظيمية بحراك العاملين داخل المنظمة.

8-حدود الدراسة:

• الحدود الموضوعية:

- المتغير المستقل: العدالة التنظيمية (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية).

- المتغير التابع: الحراك المهني.

• الحدود المكانية: بلدية حاسي خليفة.

• الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال 2023/2022 وذلك ابتداء من 2023/04/24 -

2023/04/30.

• الحدود البشرية: تضم 124 عامل وعاملة بلدية حاسي خليفة.

9- صعوبات الدراسة:

أن لكل عمل أو دراسة أو بحث هنالك العديد من الصعوبات لذلك سنتطرق لذكر أهم العوائق التي وجهنها في هذا البحث أهمها:

- صعوبة حصر متغير العدالة التنظيمية داخل المؤسسة وذلك راجع لعدة تأثيراتها منها ضغوط العمل والولاء التنظيمي وغيرهم.

- صعوبة الوصول إلى مسؤول المؤسسة لأخذ الأذن منه لإعداد موضوع الدراسة في أسرع وقت ممكن.

10- هيكل الدراسة:

تم تقسيم موضوع دراستنا إل فصلين نظري والآخر تطبيقي، بداية من مقدمة عامة للبحث، وفي الأخير خاتمة لجميع نتائجه.

- بالنسبة للجانب النظري: ويتضمن الأدبيات النظرية و التطبيقية والذي تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، فالمبحث الأول تطرقنا للمفاهيم الأساسية لدراسة وتحديد إجرائها حيث تناول مفهوم العدالة التنظيمية، العدالة التعاملية، العدالة الاجرائية، العدالة التوزيعية، ثم مفهوم الحراك المهني، أما المبحث الثاني تناولنا فيه العلاقة التي تربط بين متغيري البحث من ناحية النظرية وهما متغير العدالة التنظيمية ومتغير الحراك المهني، أما المبحث الثالث تطرقنا لذكر الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

- بالنسبة للجانب التطبيقي: يتمثل في الدراسة الميدانية والتطبيقية في بلدية حاسي خليفة-الوادي-، حيث تم تقسيم الفصل الثاني إلى مبحثين، المبحث الأول تضمن الطريقة والأدوات، الأول تتمثل في مجتمع وعينة الدراسة وثانيا تضمن تحديد المتغيرات وطرق قياسها، أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى نتائج ومناقشتها، أولا تشمل عرض النتائج من خلال استخدام الوسائل التوضيحية (الجدول، الاشكال)، ثانيا المناقشة تضمنت تحليل وتفسير المعطيات، ربط النتائج بالفرضيات ومقارنتها ثم التوصل إل الاستنتاجات والحلول

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

❖ تمهيد

❖ المبحث الأول: الأدبيات النظرية

❖ المبحث الثاني: علاقة العدالة التنظيمية بالحراك المهني

❖ المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

❖ خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد العدالة التنظيمية من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة والفعالة التي نجدها، قد حظيت ونالت اهتماما متزايدا من طرف إقبال الباحثين في مجال الدراسات الإدارية، وذلك راجع لأهميتها ودورها في إنجاز وتحقيق كل من الفرد والمؤسسة الأهداف التي سطرت من قبل بالإضافة إلى تأثيرها الكبير على المؤسسة من خلال وظائفها وتكمن أهميتها في عدالة التوزيعية وعدالة المعاملات...إلخ.

في حين نجد أن الحراك المهني من المواضيع المهمة أيضا الذي يعرف على أنه انتقال مجموعة من الأفراد من مهنة إلى أخرى أو من مستوى لآخر داخل نفس المؤسسة، لذا فعلى المؤسسات يجب أن تتعامل مع هذا الموضوع بطريقة علمية إذا ما أرادت أن تحقق الأهداف المرغوبة التي تسعى لتحقيقها.

وعليه سيتم في هذا الفصل التطرق إلى المبحث الأول تحت عنوان الأدبيات النظرية المتمثلة في تعريف العدالة التنظيمية والعدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية والعدالة التعاملية والحراك المهني والمبحث الثاني يتمثل في العلاقة بين العدالة التنظيمية والحراك المهني أما المبحث الثالث تحت عنوان الأدبيات التطبيقية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

1- مفهوم العدالة التنظيمية:

• لغة:

- مشتقة من العدل والعدل ضد الجور، وعدل الحكم تعديلاً أقامه وعدله وعادله بمعنى وازنه، والعدل هي المثل والنظر كالعادل والعديل والاعتدال، وعدل عن الطريق أي مال عنه، وعدل فلان بفلان أي سوى بينهما وهكذا إقامة العدل هي التسوية بين النظيرين أو النظراء. (آبادي فيروز، 2010، ص 927-928).

العدل هو اسم من أسماء الله الحسنى، ويسبق هذا الاسم في ترتيب أسماء الله الحسنى اسم "الحكم" يليه اسم "اللطيف"، وتعكس ثلاثية أسماء الله الحسنى متتالية بهذا الشكل حكمة بالغة في وصف معنى ومفهوم العدالة. فالحكم الذي لا مرد لقضائه ولا معقب على حكمه لا بد أن تكون صفته الأساسية العدالة. ولقد وردت كلمة "عدل" وفعلها ومصدرها ومشتقاتها (28) مرة في القرآن الكريم. (زايد عادل محمد، 2006، ص 9-11).

• اصطلاحاً:

- عرفها أبو تايه بأنها: العدالة المدركة من قبل الأفراد لتبادلات (المدخلات والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقات الموظف مع مدرائه والموظفين وزملائه بنفس رتبة العمل وبعلاقته مع منظمته كنظام اجتماعي. (أبو تايه بندر كريم، 2012، ص 149).

- ويرى بن يحي أن: العدالة التنظيمية تعرف من خلال ما يحكم به العامل على عدالة الأسلوب الذي يسخره المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والانساني. (عز الدين بن يحي، 2017، ص 241).

*من خلال هذا التعريف نرى انه اهتم فقط بالجانب العدالة التعاملية دون التطرق الى باقي ابعاد العدالة التنظيمية مية لذلك سنحاول عرض العريف الموالي وهو:

تعريف عربيات بأنها: مدى إدراك الموظف للعدالة مخرجات الأداء الوظيفي إلى مدخلاته ومدى نزاهة الأساليب و الوسائل التي اتبعتها المنظمة في تقييم تلك المخرجات وبناءا عليها يتم الشعور بإحساس العدالة التنظيمية من عدمه في المنظمات. (معتز خالد محمد عربيات، 2014، ص 49).

حاول عربيات اعطاء تعريف شامل وكامل للعدالة التنظيمية بانه كل ما يدور داخل المؤسسة من مدخلات ومخرجات.

ومن خلال التعريف السابقة نستنتج التعريف الاجرائي للعدالة التنظيمية: وهي كل ما يشعر به الفرد العامل داخل المؤسسة أثناء أدائه لعمله وذلك عند تحقيق وتطبيق نزاهة الإجراءات والمعاملات المتمثلة في طرق تعامل التي يمارسها صاحب العمل معه، ومدى فعالية المساواة مما يقدمه من جهد مبذول في مجال عمله.

2- مفهوم العدالة التعاملية:

تعتبر العدالة التعاملية أو العدالة التفاعلية امتداد لمفهوم العدالة الاجرائية وتشير إلى العدالة التي يتخذها صناع القرارات في التعامل مع الآخرين خرين في المنظمة. يعرفها الشيخ بأنها: إدراك المنظمة للطريقة العادلة التي يتم التعامل بها معهم من قبل الآخرين عادة أصحاب السلطة. (سعيدة الشيخ، 2015، ص26).

- ويرى السكر على أنها: درجة تعامل المدير مع موظفيه باحترام وتقدير، واهتمامه بحقوقهم ومصارحتهم في كل شيء يهمهم، وتطبيق القرارات بعدالة عليهم والسماح لهم بمناقشتها، وإخضاعهم إلى اعتبارات موضوعية في الترقية والترفيه، والاهتمام بهم وبشؤونهم ومناقشتهم في نتائج القرارات التي يمكن أن تؤثر عليهم وعلى وظائفهم. (عبد الكريم السكر، 2013، ص411).

*اهتم السكر من خلال هذا التعريف بالعامل المعنوي للعاملين و المتمثل باحترامهم ومشاركتهم في القرارات الخاصة بهم وبعملهم.

- ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج التعريف الاجرائي للعدالة التعاملية: هي عبارة عن أسلوب الذي يتعامل به صاحب العمل مع جميع مرؤوسيه إلى أن يصل ذلك الأسلوب إلى درجة من الشفافية تامه بينهم وذلك من خلال اهتمام الرئيس بحقوقهم وواجباتهم ومصارحتهم في جميع الأشياء المتعلقة بهم، وتطبيق كافة إجراءات عليهم بعدالة.

3- مفهوم العدالة الاجرائية:

- تعرف بالعدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل، ودرجة الشعور المتولد لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية. (نماء جواد العبيدي، 2012، ص81).

* نجد من خلال هذا التعريف قد اهتم بالأساليب و الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة، وهي التي بدورها تنمي شغف العمال وأداء مهامهم على أكمل وجه.

- ومن خلال التعريف السابقة نستنتج التعريف الاجرائي للعدالة الاجرائية: هي عبارة عن مجموعة من القواعد التي تعمل على توليد شعور مصداقية العاملين داخل المؤسسة، في حين تكمن أهمية هاته العدالة الاجرائية التنظيمية من خلال تحديد مخرجات تنظيمية.

4- مفهوم العدالة التوزيعية:

- عرفها الباحثون على أنها إدراك الأفراد للإنصاف في عملية توزيع مخرجات المنظمة (الرواتب، والمكافآت، وفرص الترقية، وغيرها) وكذلك الإنصاف في عملية توزيع الموارد وعبء العمل بينهم. (عبابنة و وآخرون، 2014، ص199).

* اهتم الباحثون من خلال هذا التعريف بالجانب المادي الذي يعمل على احساس العمال بمدى تطبيق المنظمة لعامل المساواة ويتمثل في ترقية، ورفع الأجور... وغيرهم..

- ومن خلال التعريف السابقة نستنتج التعريف الاجرائي للعدالة التوزيعية: هي شعور الأفراد لعدالة المخرجات التي يتحصل عليها مقابل إنجاز لعمله. بمعنى هي عبارة عن مجموعة من الحوافز التي ينالها العامل والتي قد تكون في شكل ترقية أو زيادة في الأجور مقابل جهودهم في العمل.

5- مفهوم الحراك المهني :

• لغة: حرك، حركة، حركية، حراك

- حرك، يحرك، أحرك، حركة، وحركا الرجل: خرج من سكونه.

- حركة: هي الانتقال من موضع إلى موضع آخر ومن حالة إلى حالة أخرى.(بن هادية، البليش، 1991، ص173).

• اصطلاحاً:

- يستعمل الحراك المهني لوصف درجة انتقال الأفراد من فئة أو طبقة إلى أخرى داخل نفس المجتمع وقد يكون على مراتب سلم التدرج الاجتماعي نحو الأعلى أو نحو الأسفل تختلف درجة الحراك حسب نمط المجتمع أو البناء السائد وثقافة المجتمع ، و وفقاً للدراسات فإن أعلى معدل للحراك يوجد في البلدان الرأسمالية الصناعية وأن نسبة الحراك نحو الأعلى أكثر من نسبة الحراك نحو الأسفل. يعتبره الباحثين كصمام أمان، لأنهم يعتقدون أن للحراك وظيفة هامة باعتباره عاملاً من عوامل الاستقرار، بحيث يمنح فرصة للنخب و الأفراد الموهوبين والطموحين للتنافس في تغيير وتحسين أوضاعهم الاجتماعية.(لبصير عبد المجيد، 2010، ص203-204).

- يعرف الحراك المهني على أنه حركة الجماعة المهنية نفسها أو حركة فرد معين مشغول بمهنة من المهن ،على أساس قياس ذو بعد واحد أو تدريجي(تراتبى) للمهن على أساس هبة كل مهنة أو مكانتها ،حيث يستخدم هذا التدرج أو الترتيب بعد ذلك أساساً للحكم على الحراك الذي يحدث ،وهكذا يشير الحراك إلى أسفل إلى فقدان الهبة المهنية ،بينما يعني الحراك إلى أعلى زيادة تلك الهبة.(الجوهري محمد محمود، 2009، ص303).

• ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج التعريف الاجرائي للحراك المهني : هو انتقال الأفراد العاملة من مركز إلى آخر ،ومن مكانة إلى أخرى ومن منصب عمل إلى آخر ومن مستوى إلى آخر بمعنى هو تحلى العامل عن منصبه وعمله الذي يشغله حالياً.

المبحث الثاني: علاقة العدالة التنظيمية بالحراك المهني:

لقد اهتمت أدبيات بالموارد البشرية والحراك المهني الموجود داخل المؤسسات، بدراسة العدالة التنظيمية وتحليل العلاقة بينهما وبين العديد من متغيرات تنظيمية، وذلك من خلال تحسين علاقات العمل والوضعيات المهنية باعتبارها شرط من شروط نجاح الذي تسعى إليه كل مؤسسة لبلوغه وتحقيقه. حيث تكمن العلاقة بين العدالة التنظيمية والحراك المهني بارتباط كل بعد من الابعاد بمؤشرات الحراك ونلخصها في نقاط:

• باعتبار ان الترقية من اجراءات العدالة الاجرائية والمقصود بها احتمالية حصول الفرد العامل على موقع جديد داخل المؤسسة التي يعمل بها بحيث يوفر له هذا الموقع دخلاً أفضل وحيث تتم عملية الترقية من خلال

حركة الفرد في المستويات التنظيمية المختلفة للمنظمة وهنا نجد علاقة بين العدالة الاجرائية والحراك المهني لدى العاملين.

- كما ان النقل الوظيفي يسعى للاستجابة لحاجات العمل في تغير مواقع العاملين وإضفاء حركة ومرونة على الوظائف وشاغليها ويعتبر مظهر من مظاهر الحراك المهني داخل المؤسسة.
- وزيادة على الترقية والنقل الوظيفي يوجد دوران العمل والذي يعني به تحرك العامل وانتقاله الى مكان آخر كما يقصد به حركة التوظيف ومغادرة اليد العاملة في مؤسسة ما والتي تعكس مدى استقرار الذي تتمتع به المؤسسة ويكون هذا الاستقرار نتيجة مفهوم العدالة التنظيمية لدى العاملين.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية.

1-الدراسة الأولى:

قام بهذه الدراسة "مراد رمزي خرموش، 2013-2014"، من جامعة "محمد خضير - بسكرة" تخصص علم الاجتماع مذكرة ماجستير تحت عنوان "دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام" هدفت هذه الدراسة إلى وصف الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في ظاهرة الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، من خلال التعرف على رؤية العاملين والتعرف على مفهومهم الحقيقي للعدالة التنظيمية وتشخيص الدور الذي لعبته في حراكهم المهني نحو القطاع العام من عدمه.

وقد انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي:

- هل للعدالة التنظيمية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام؟ واعتمد هذا الباحث على عينة غير احتمالية "قصديّة و المتمثلة في عينة كرة الثلج من خصائص مفرداتها أنهم من العاملين الذين سبق وأن انتقلوا من العمل بالقطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام". بالإضافة إلى استخدامه للمنهج الوصفي التحليلي والذي يعتبر: "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ظهور دور كبير الذي لعبته العدالة التوزيعية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى

القطاع العام

- ظهور دور كبير الذي لعبته العدالة الاجرائية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام

- ظهور دور كبير للعدالة التعاملية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام
- أن للعدالة التنظيمية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام.

2-الدراسة الثانية :

قامت بهذه الدراسة "عورة وفاء 2020-2021"، من جامعة " بن مهيدي أم البواقي "تخصص علم الاجتماع تنمية وتسير الموارد البشرية ، أطروحة دكتوراه ل م د تحت عنوان " آليات الحراك السوسيومهني للموارد البشرية من منظور العدالة التنظيمية "، وانطلقت من التساؤل الرئيسي :

- ماهي آليات الحراك السوسيومهني للموارد البشرية وفق منظور العدالة التنظيمية ؟

لقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي باعتباره يقوم على جمع الحقائق والمعلومات وتحليلها وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الوصول الى وصف عملي متكامل لها.

ولقد توصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

- ان تسير المسار المهني في المؤسسة يساهم في تنمية الموارد البشري ويفعل من وجود العدالة التنظيمية.
- وتوصلت ايضا إلى انه تلعب الوضعية المهنية دور أساسي في تفعيل العدالة التنظيمية حيث نجد أن العاملين لم يكونوا راضين عن هاته الوضعية.
- عدم الاهتمام الادارة بالامتيازات وتطبيق نظام الحوافز.
- لا تعتمد على سياسة التدريب والتكوين كاستراتيجية فعالة لدي العامل.
- انه للمكانة الاجتماعية دور في ترسيخ قيم العدالة التنظيمية.

3-الدراسة الثالثة :

قام بهذه الدراسة "ياسر عبد الرحمان واخرون 2021" من جامعة "محمد الصديق بن يحي جيجل" الجزائر مقال تحت عنوان "أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدي العاملين" وهدفت هذه الدراسة إلى إبراز

أثر العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (العدالة الاجرائية ، العدالة التوزيعية ، العدالة التفاعلية) على نية ترك العمل لدى العاملين بالمؤسسة.

لقد اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الموضوع بالإضافة إلى استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات أفراد عينة الدراسة التي بلغ حجمها 70 عاملا من المؤسسة. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- وجود مستوى متوسط للعدالة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة.
- بالإضافة إلى وجود معدل متوسط لنية ترك العمل لدى العاملين.
- ووجود أثر ودلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدي العاملين.

4-الدراسة الرابعة :

قامت بهذه الدراسة "زيدان حليلة، عبد الحسان لطيفة 2021-2022" من جامعة " أحمد دراية أدرار" تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل مذكرة ماستر تحت عنوان "الحراك المهني وأثره على أداء المؤسسة" وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة الحراك المهني وأثره على أداء المؤسسة الاستشفائية العمومية ابن سينا أدرار. ولقد انطلقوا من التساؤل الرئيسي :

- كيف يؤثر الحراك المهني على أداء المؤسسة الاستشفائية العمومية ابن سينا أدرار؟.

ولقد اعتمدت هذه الدراسة على استخدام منهج المسح الشامل المناسب لطبيعة الموضوع وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم الاعتماد على أدوات جمع البيانات وتمثلت في تصميم الاستمارة، ثم توزيعها على العينة المختارة بالإضافة إلى اتباع خطوات المنهج الوصفي ثم جمع المعلومات المتحصل عليها ومعالجتها احصائيا.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- يؤثر النقل بأنواعه " الداخلي، الخارجي " استידاع على أداء المؤسسة.
- تؤثر الترقية بأنواعها " الرتبة، الدرجة" على أداء المؤسسة.
- تؤثر الاستقالات للموظفين على أداء المؤسسة.

5-الدراسة الخامسة:

قامت بهذه الدراسة "ملياني نبيلة مريم، عباد فاطمة الزهراء 2021-2022 "من جامعة ابن خلدون "تيارت" تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية مذكرة ماستر الطور الثاني ل م د تحت عنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي " وانطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي :

- هل توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي من وجهة نظر عمال جامعة ابن خلدون بتيارت ؟.

ولقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي لتلاؤمه مع طبيعة الموضوع حيث تم تطبيق استبيان لجمع البيانات من أجل اختياراً لفرضيات، والتي تم تطبيقه على عينة مكونة من 150 فراد.

و أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التوزيعية والصراع التنظيمي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة الاجرائية والصراع التنظيمي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التعاملية والصراع التنظيمي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التقييمية والصراع التنظيمي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت.

- تعليق الدراسات السابقة:

بعد استعراضنا لهاته الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة المتمثلة في العدالة التنظيمية وابعادها (العدالة التعاملية و العدالة الاجرائية و العدالة التوزيعية) وآليات الحراك المهني نلاحظ أن هذه الدراسات السابقة تناولت كل متغير على حدا ، دون محاولة الربط بينها للتعرف على طبيعة العلاقة بينها لهذا جاءت دراستنا لتبيان العلاقة بين العدالة التنظيمية وآليات الحراك المهني و من خلال عرض هذه الدراسات نستخلص أن :

- بينت دراسة (خرموش) ان للعدالة التنظيمية دور كبير في الحرك المهني للعاملين من القطاع الخاص نحو القطاع العام.
 - وأشارت دراسة (عورة وفاء) عن غياب العدالة الاجرائية والتي تتمثل في عدم إتباع الادارة لسياسة المساواة في التعامل بين الجميع.
 - كما تطرقت دراسة (عورة وفاء) الى العدالة التوزيعية من خلال عدم اهتمام الإدارة بالامتيازات وتطبيق لنظام الحوافز بشقيه المادي والمعنوي.
 - اما دراسة (ياسر عبد الرحمان) وجود مستوى متوسط للعدالة التنظيمية بالمؤسسة بالإضافة الى وجود معدل متوسط لنية دوران العمل الذي هو احد آليات الحراك المهني.
- فنجده على سبيل المثال توافقنا مع الدراسة الأولى تمثل في كيفية صياغة إشكالية الدراسة، والمتمثل في أن هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والحراك المهني، في حين تبين لنا برغم من ذلك التشابه إلا أن هنالك اختلاف في كيفية معالجة هذا الموضوع.
- بالإضافة قد افادتنا ايضا في بلورة وترتيب الأفكار ووضع معالم الموضوع ،كبناء خطة الفصول، اختيار المنهج المناسب لموضوعنا وأدوات جمع البيانات.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول بأن هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والحراك المهني باعتبارهما أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات، فإذا اعتمدت المؤسسة على مبدأ المساواة بين العمال سواء كانت من نوع عدالة التعاملات أو الاجراءات أو التوزيع فإنها لا تؤدي إلى حدوث حراك داخل المؤسسة أو إلى تغيير الانشطة المهنية للأفراد أو الجماعات، بل يحدث العكس الاستقرار و الثبات في وظائف المؤسسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

❖ تمهيد

❖ المبحث الأول: الطريقة والأدوات

❖ المبحث الثاني: النتائج والمناقشة.

❖ الاستنتاج العام

❖ خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد ما قمنا في الفصول النظرية بدراستها، يعرض مشكلة البحث ولتطرق لاهم الجوانب المتعلقة بها، نحاول من خلال دراستنا الميدانية وذلك بالاستناد إلى منهجية متكاملة تمكنا من جمع البيانات المناسبة حسب طبيعة الموضوع وظروف البحث وأهدافه، وذلك راجع إلى أهم الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها في تحقيق الاهداف والاجابة على التساؤلات التي طرحتها الدراسة، تتم بناءا على طريقة اختيار العينة وكيفية اختيارها، والادوات المستخدمة لتحقيق غرض الدراسة والجزء الثاني خاص بعرض وتحليل نتائج الدراسة وتوصل الى استنتاجات عامة.

المبحث الأول: الطريقة والادوات

أولاً: الطريقة

1-مجتمع وعينة الدراسة:

2-مجتمع الدراسة

يعنى بمجتمع الدراسة أو المجتمع الإحصائي "مجموع الوحدات الإحصائية المراد دراستها ومعرفة خصائصها بشكل دقيق، حيث يمكن تمييزها عن غيرها من الوحدات التي تكون مجتمعا آخر، بعبارة أخرى هو مجموعة الوحدات الإحصائية المشتركة في الصفة الأساسية التي م الباحث في دراسته والذي يختلف باختلاف المشكلة أو الظاهرة محل الدراسة" (السعدي رجال، 2013، ص18).

لا يمكن اعتبار أي مجتمع بحث مجتمعا بحثيا إلا بحضور خصائص معينة تساهم في عزاه عن المجتمع الطبيعي العادي " فتحديد المجتمع البحثي يرتبط بتلك المقاييس التي تجتمع بين الأفراد والأشياء، وتميزهم عن الأفراد والأشياء الأخرى، ومن هذا المنطلق اي كانت مجموعة البحث إلا بمقياس يجعل بطريقه ما العناصر والتي ستمثلها ذات خاصية مشتركة أو ذات طبيعة واحدة، ويمكن إنشاء مجتمع أكثر تعقيدا اعتماد على أكثر من قياس". (موريس، انجرس. 2004 ص298-299).

ليشمل مجتمع البحث مجموع العاملين في بلدية حاسي خليفة.

2-1-عينة البحث وطريقة اختيارها:

تعريف العينة: هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية. وهي تعتبر جزءا من الكل، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة. فالعينة إذن هي جزء معني أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الاصلي، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله. ووحدات العينة قد تكون أشخاصا، كما تكون أحياء أو شوارع أو مدان أو غير ذلك.

وتعرف العينة أيضا بأنها: عملية اختيار عدد من الافراد المشاركة في دراسة ما بحيث يكون هؤلاء الافراد ممثلين للمجموعة التي تم اختيارهم منها والهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات حول مجتمع ما. (أحمد خطيب. 2003، ص43).

وقد تم الاعتماد في دراستنا هذه على العينة غير العشوائية القصدية لاختيار مفردات عينة الدراسة. ومن خلال دراستنا هذه لقد اخترنا 57 عاملا من مجموع العاملين ببلدية حاسي خليفة بالوادي.

ثانيا: الادوات

1-ادوات جمع البيانات

انطلاقا من مشكلة بحثنا اعتمدنا على استبيان، ينقسم الي ثلاث اقسام وهي

القسم الاول: البيانات الشخصية

القسم الثاني: للمحور الاول العدالة التنظيمية.

القسم الثالث: خاص بالحراك المهني.

- استبيان العدالة التنظيمية:

بالنسبة لاستبيان العدالة التنظيمية، فلقد استندنا على مجموعة من الدراسات السابقة كدراسة (نبيلة وفاطمة 2022) وبعد عرض الاستبيان على المشرف وتحديد عبارات اصبح عدد عبارات الاستبيان 24 عبارة موزعة على ثلاثة ابعاد موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم(01)

الابعاد	الفقرات
العدالة التعاملية	8-7-6-5-4-3-2-1
العدالة الاجرائية	7-6-5-4-3-2-1
العدالة التوزيعية	9-8-7-6-5-4-3-2-1

المصدر: اعداد الطالبتين

- استبيان الحراك المهني:

فيما يتعلق باستبيان الحراك المهني، فلقد اعتمدنا فيه على كم من الدراسات السابقة. كدراسة (حليمة ولطيفة 2022) حيث كانت عدد فقراته 13 فقرة.

-الخصائص السيكومترية الأداة:

1صدق استبيان العدالة التنظيمية:

- صدق المحكمين:

للتأكد من صدق أدوات الدراسة، قمنا بعرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين، من قسم علم اجتماع وبعد تلقي الملاحظات من الخبراء قمنا بإتباع التوجيهات التي تفضلوا بها وفي اخير تحصلنا على استبيان العدالة التنظيمية في حالته النهائية، أنظر الملحق.

ولقد اعتمدنا في بدائل الإجابات على مقياس ليكارت الخماسي وهو مكون من (05) خمسة بدائل: دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا، ثم يأتي بعد ذلك تصحيح استجابات أساتذة الجامعة في مختلف بنود الأداة على النحو التالي:

إذا كانت العبارة موجبة تصبح كالتالي:

الجدول رقم (02): التصحيح في حالة العبارة موجبة.

البدائل	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
التصحيح	1	2	3	4	5

المصدر: اعداد الطالبتين

الجدول(03): التصحيح للعبارة السالبة.

البدائل	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
التصحيح	5	4	3	2	1

المصدر: اعداد الطالبتين

و بناء على ذلك يتم حساب الدرجة الكلية للاستبيان.

أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدها هذه الدراسة عند التعليق على المتوسط الحسابي للمتغيرات الواردة في نموذج الدراسة لتحديد مستوى التبني والأهمية فقد تم تحديدها وفقا للمقياس التالي:

من المعلوم أن مقياس ليكارت الخماسي يحتوي على 5 خيارات، تم ترميزها ب1،2،3،4،5 ومنه نستنتج أن المدى 4 و أصبح وضع الوزن النسبي للخيارات السابقة على النحو التالي :

1-1.8 ضعيفا جدا

1.8-2.6 ضعيفة

2.6-3.4 متوسط

3.4-4.2 مرتفعة

4.2-5 مرتفعة جدا

- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة للبعد الذي ينتمي إليه من محور العدالة التنظيمية، وعلاقة البعد بالدرجة الكلية، باستخدام برنامج SPSS، ونتائجها موضحة في الجداول التالية:

الجدول (04): الاتساق الداخلي لبعد العدالة التعاملية

العلاقة البعد بالدرجة الكلية	العلاقة مع البعد	الفقرة
0.88	0.39	1
	0.65	2
	0.50	3
	0.91	4
	0.81	5
	0.75	6
	0.60	7
	0.65	8

. المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج V* Statistics Spss

لاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن جميع الفقرات المنتمية لبعده العدالة التعاملية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، كما أن علاقة البعد مع الدرجة الكلية قدرت ب 0.88، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يؤكد أن درجة صدق بعد العدالة التعاملية.

الجدول رقم (05): الاتساق الداخلي لبعده العدالة الإجرائية

العلاقة البعد بالدرجة الكلية	العلاقة مع البعد	الفقرة
0.94	0.94	1
	0.87	2
	0.77	3
	0.67	4
	0.87	5
	0.57	6
	0.56	7

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج V* 23 Spss*Statistics

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن معاملات الارتباط لكل فقرات العدالة الإجرائية، جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، كما نجد علاقة البعد مع الدرجة الكلية قدرت ب 0.94**، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للبعد.

الجدول رقم (06): الاتساق الداخلي لبعده العدالة التوزيعية

علاقة البعد بالدرجة الكلية	العلاقة مع البعد	الفقرة
0.94	0.77	1
	0.91	2
	0.87	3
	0.83	4
	0.66	5
	0.61	6

	0.62	7
	0.80	8
	0.70	9

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج V* 23 Spss*Statistics

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن معامل الارتباط بيرسون لكل فقرات، بعد العدالة التوزيعية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، كما نجد علاقة البعد بالدرجة الكلية قدر ب 0.94، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا ما يدل على صدق بعد العدالة التوزيعية.

– صدق الاتساق الداخلي لمحور الحراك المهني:

تطرقنا إلى حساب الصدق الداخلي بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة التي تنتمي إلى محور الحراك المهني، وعلاقته بالدرجة الكلية باستخدام برنامج SPSS، ونتائجها موضحة في الجدول التالي رقم (07).

الجدول رقم (07): الاتساق الداخلي للحرك المهني.

الفقرة	العلاقة مع البعد	علاقة البعد بالدرجة الكلية
1	0.53	0.53
2	0.57	
3	0.71	
4	0.74	
5	0.61	
6	0.56	
7	0.58	
8	0.53	
9	0.62	
10	0.67	
11	0.60	

	0.52	12
	0.53	13

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج V* 23 Spss*Statistics

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن معامل الارتباط بيرسون لكل فقرات، بعد الحراك المهني دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، كما نجد علاقة البعد بالدرجة الكلية قدر ب 0.53، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا ما يدل على صدق بعد الحراك المهني.

-الثبت :

تم تقدير ثبات أداة الدراسة باستخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول رقم (08): ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد محاور الإستبيان.

المتغير	البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
العدالة التنظيمية	العدالة التعاملية	8	0.74
	العدالة الاجرائية	7	0.90
	العدالة التوزيعية	9	0.73
العدالة التنظيمية ككل			0.84
الحراك المهني			0.92

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج V* 23 Spss*Statistics

من خلال نتائج الجدول رقم (08)، نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان العدالة التنظيمية بأبعاده الثلاثة قدرت ب 0.84، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وقيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الحراك المهني قدر ب 0.92، قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، ومنه فالاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

-أدوات التحليل الإحصائي:

بغية تبليغ هذه الدراسة لأهدافها وبناء على طبيعتها وحجم عينتها، فقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 23، الذي يسمح بتحليل البيانات الخاصة بالدراسة من خلال إيجاد مقاييس الإحصاء الوصفي والمتمثلة في مقاييس النزعة المركزية، مقاييس التشتت واحتساب التكرارات والنسب المئوية الخ، حيث عملت الباحثين على اعتماد أساليب التحليل الإحصائي التالية:

معامل الارتباط: لتأكيد الصدق البنائي وصدق الاتساق الداخلي وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، حيث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، كما استخدم في تحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

معامل الثبات: الذي يعكس استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه؛ أين يعطي نفس النتائج في حالة إعادة تطبيقه على نفس العينة، حيث قامت الباحثة باستخدام معامل الثبات معتمدة طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).

المتوسط الحسابي: للحصول على متوسط لإجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان؛ أي احتساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من العبارات.

الانحراف المعياري: الذي يمكن من معرفة مدى التشتت المطلق بين أوساطها الحسابية.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

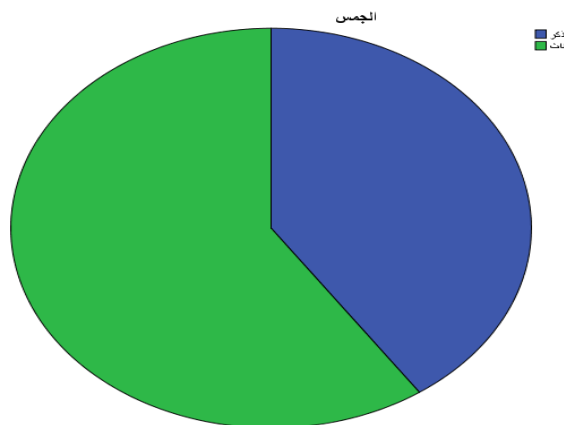
* تحليل وعرض البيانات:

المحور الاول: البيانات الشخصية

جدول رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
40.4%	23	ذكر
59.6%	34	أنثى
100%	57	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج V* 23 Spss*Statistics



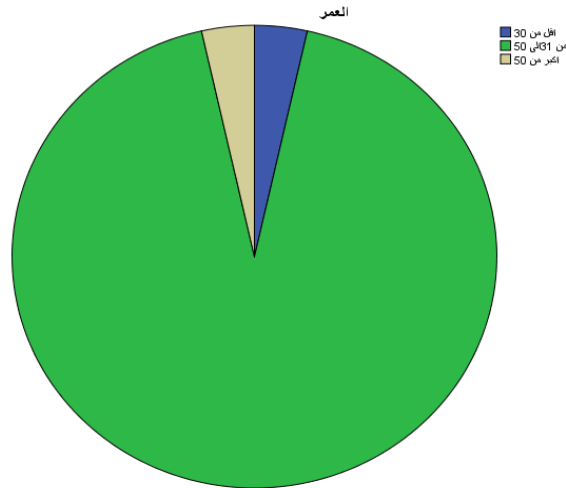
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج V* 23 Spss*Statistics

يتضح من خلال الجدول رقم 09 أن أفراد العينة 57 فرد تمثل 34 أنثى بنسبة 59.6 في حين ذكور 23 بنسبة 40.4 وهذا ما يمثل أن الاناث ببلدية حاسي خليفة اكبر نسبة من ذكور.

جدول رقم (10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
3.5%	2	أقل من 30
93%	53	من 31 الى 50
3.5%	2	اكبر من 50

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج V* 23 Spss*Statistics



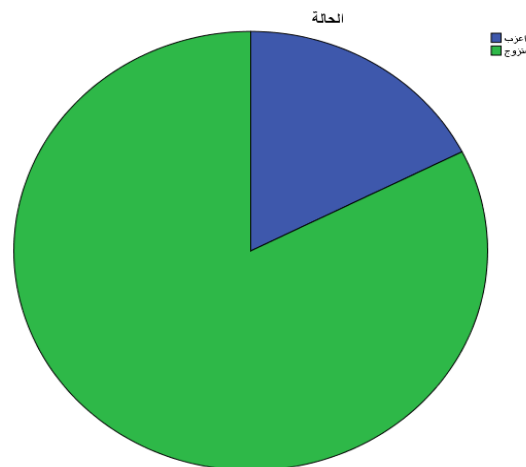
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V* 23

نلاحظ من خلال الجدول رقم 10 ان غالبية العاملين تركزت أعمارهم على مستوى الفئة الثانية من 31 الى 50 سنة بنسبة 93 % تليها الفئة الاولى أقل من 30 سنة والاخيرة أكبر من 50 وقد تساوي في نسبة 3.5 %.

جدول رقم (11) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية

النسبة %	التكرار	الحالة المدنية
17.5%	10	أعزب
82.5%	47	متزوج

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V* 23



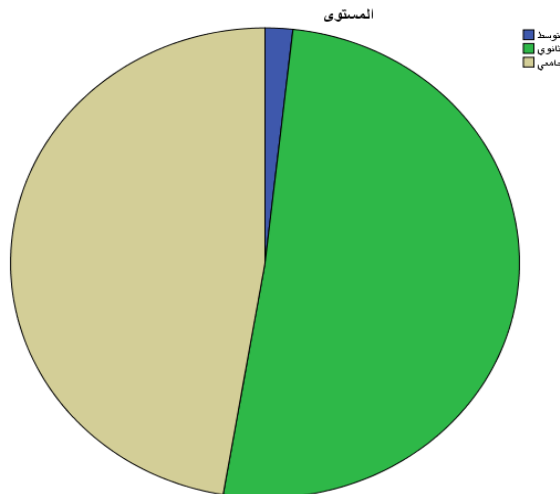
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V* 23

يتضح من خلال الجدول رقم 11 أن غالبية العاملين من فئة المتزوجين بنسبة 82.5 % من مجموع افراد العينة مقابل 17.5 % من فئة العزاب.

جدول رقم (12) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
1.8%	1	متوسط
50.9%	29	ثانوي
47.4%	27	جامعي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V* 23



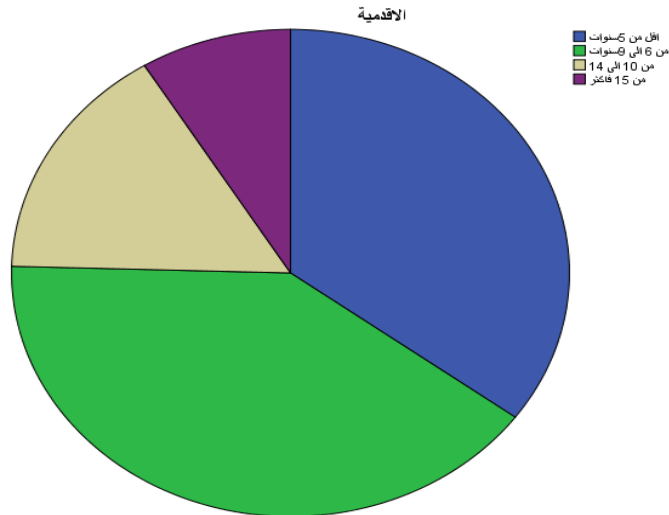
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V* 23

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12 أن غالبية العاملين لديهم مستوى ثانوي بنسبة 50.9 % من افراد العينة ثم نجد المستوي الجامعي بنسبة 47.4 % واقل نسبة المتوسط بنسبة 1.8 %.

جدول رقم (13): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب اقدمية العمل

نسبة %	التكرار	مدة العمل
35.1%	20	اقل من 5 سنوات
40.4%	23	من 6 الى 9 سنوات
15.8%	9	10 الى 14 سنة
8.8%	5	من 15 فاكتر

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V* 23



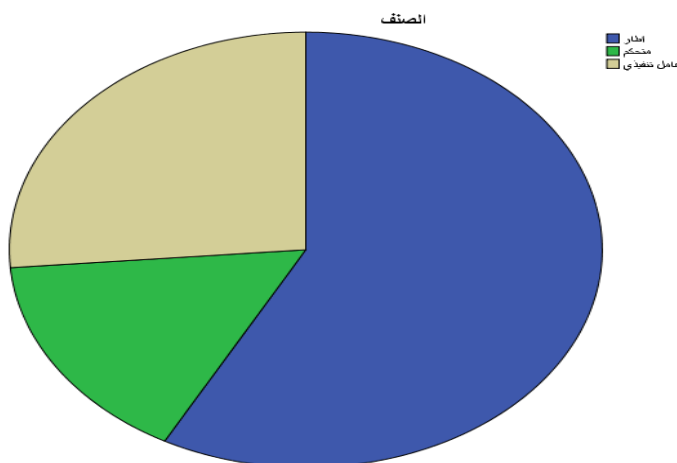
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V* 23

نلاحظ من خلال الجدول رقم 13 ان الاقدمية من 6 الى 9 سنوات هي الاكبر نسبة بـ 40.4 % ثم تليها اقل من 5 سنوات بنسبة 35.1 % ثم من 10 الى 14 سنة بنسبة 15.8 % وأخير من 15 فأكثر بنسبة 8.8 %.

جدول رقم (14) : توزيع أفراد العينة حسب الصنف

النسبة %	التكرار	الصنف
57.9	33	إطار
15.8	9	متحكم
26.3	15	عامل تنفيذي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V* 23



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V* 23

يتضح من خلال الجدول رقم 14 ان اكبر نسبة للعاملين فئة الاطارات بنسبة 57.9 % ثم فئة العمال التنفيذيين بنسبة 26.3 % واقل فئة المتحكمين بنسبة 15.8 %

ثانيا: مناقشة النتائج:

تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى العدالة التنظيمية:

- تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى العدالة التعاملية:

وتشتمل على 8 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج SPSS كميالي:

الجدول رقم (15) : استجابات الأفراد حول العدالة التعاملية

الرقم	ترتيب عبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية العبارة
1	1	يوجد احترام وتقدير بين الموظفين والمدیر	4.17	0.789	مرتفعة
2	2	يتعامل مديرك مع كل الموظفين بعدالة	3.65	1.177	مرتفعة
3	6	يتفهم مديرك ويراعي ظروف العاملين الخاصة بالمساواة	3.45	1.236	مرتفعة
4	8	يتم اشراكك في القرارات تخص عملك	2.29	1.308	ضعيفة
5	4	يوجد جو مشجع لبذل المزيد من الجهد	3.51	1.177	مرتفعة
6	7	تبدي الادارة اهتماما بانشغالات العاملين واهتماماتهم بالمؤسسة	2.04	1.324	ضعيفة
7	5	يعترف رئيسك بما تبذله من جهد بين العاملين	3.50	1.067	مرتفعة
8	3	يوجد تعاون في العمل بين العاملين داخل المؤسسة	3.52	1.123	مرتفعة
		العدالة التعاملية	3.17	1.103	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss*Statistics V23

عند دراسة الجدول السابق لنتائج البعد الاول للعدالة التنظيمية المتمثل في (العدالة التعاملية) نجد أنه حصل على 3.17 أي متوسط حسب مقياس ليكارت الخماسي، مما يفسر بشعور موظفي بلدية حاسي خليفة بالعدالة التعاملية سواء من جهة المدير او زملاء العمل او الادارة بشكل عام على مستوى بلدية حاسي خليفة، حيث كان اكبر متوسط حسابي للعبارة رقم 01 (يوجد احترام وتقدير بين الموظفين والمدير) بـ 4.17 مرتفعة ثم نجد العبارة رقم 02 (يتعامل مديرك مع كل الموظفين بعدالة) بـ 3.65 ، تليها العبارة رقم 08 (يوجد تعاون في العمل بين العاملين داخل المؤسسة) بـ 3.52 ، ثم العبارة رقم 05 (يوجد جو مشجع لبذل المزيد من الجهد) بـ 3.51 ، ثم تليها العبارة رقم 07 (يعترف رئيسك بما تبذله من جهد بين العاملين) بـ 3.50 ثم العبارة رقم 03 (يتفهم مديرك ويراعي ظروف العاملين الخاصة بالمساواة) بـ 3.45 ، ونجد العبارة رقم 04 (يتم اشراكك في القرارات تخص عملك) بـ 2.29 ضعيفة ، و اقل متوسط حسابي للعبارة رقم 06 (تبدي الادارة اهتماما بانشغالات العاملين واهتماماتهم بالمؤسسة) بـ 2.04 ضعيفة.

- تحليل تقديرات الافراد المتعلقة بمستوى العدالة الاجرائية:

وتشتمل على 7 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج SPSS كمايلي:

الجدول رقم (16): استجابات الأفراد حول العدالة الاجرائية

رقم	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية العبارة
1	2	يتم تطبيق كل القرارات الادارية على العاملين بشكل عادل بلا استثناء	3.37	1.067	متوسط
2	5	يتم تطبيق الاجراءات العقابية بين العاملين بشكل عادل	3.15	1.058	متوسط
3	4	يوجد نظام معتمد عادل لتقييم ادائكم	3.25	1.231	متوسط
4	7	هناك دورات للتدريب والتكوين بالمؤسسة	2.45	1.309	ضعيفة

متوسط	1.092	3.39	تحرص ادارة المؤسسة على تنفيذ المرووسين لأوامرها بشكل عادل	1	5
متوسط	1.197	3.29	يتخذ مدير القرارات الوظيفية بأسلوب عادل	3	6
ضعيفة	1.034	2.29	يوجد عدالة ومساواة بين ساعات العمل وقدرة العاملين في الانجاز	6	7
متوسط	1.231	3.38	العدالة الاجرائية		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss*Statistics V23

بعد دراسة الجدول السابق لنتائج البعد الثاني للعدالة التنظيمية المتمثل في (العدالة الاجرائية) نجد أنه حصل على 3.38 أي متوسط حسب مقياس ليكارت الخماسي، مما يفسر بشعور موظفي بلدية حاسي خليفة بان العدالة الاجرائية متوسط على مستوى ادارة البلدية. عند التدقيق في العبارات نجد ان العبارة رقم 05 (تحرص ادارة المؤسسة على تنفيذ المرووسين لأوامرها بشكل عادل) بـ 3.39، ثم العبارة رقم 01 (يتم تطبيق كل القرارات الإدارية على العاملين بشكل عادل بلا استثناء) بـ 3.37، ثم تليها العبارة رقم 06 (يتخذ مدير القرارات الوظيفية بأسلوب عادل) بـ 3.29، ثم نجد العبارة رقم 03 (يوجد نظام معتمد عادل لتقييم ادائكم) بـ 3.25، ثم عبارة رقم 02 (يتم تطبيق الاجراءات العقابية بين العاملين بشكل عادل) بـ 3.15، ثم نجد العبارة رقم 04 (هناك دورات للتدريب والتكوين بالمؤسسة) بـ 2.45 ضعيفة، و اقل متوسط حسابي العبارة رقم 07 (يوجد عدالة ومساواة بين ساعات العمل وقدرة العاملين في الانجاز) بـ 2.29.

- تحليل تقديرات الافراد المتعلقة بمستوى العدالة التوزيعية:

و تشتمل على 9 عبارات و سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج SPSS :

الجدول رقم (17): استجابات الأفراد حول العدالة التوزيعية

الرقم	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية العبارة
1	1	يتم توزيع المهام والمسؤوليات والصلاحيات بصورة عادلة بين العاملين	4.08	0.934	مرتفعة
2	2	يتم توزيع الحوافز المادية على العمال حسب الاستحقاق	3.61	1.172	مرتفعة
3	9	يتوافق منصبك مع مؤهلاتك العلمية	2.37	1.0306	متوسط
4	5	يتناسب راتبك مع ما تتمتع به من مؤهلات علمية	3.17	1.352	متوسط
5	8	يتناسب راتبك مع جهدك المبذول	2.45	1.312	ضعيفة
6	3	يخضع العاملون بنفس الشكل للقانون الداخلي للمؤسسة	3.48	1.275	مرتفعة
7	4	يوجد عدالة فيما يخص التدريب والتكوين في المؤسسة	3.35	1.349	متوسط
8	7	تغطي بمكافأة الادارة عن الجهد الاضافي الذي تبذله داخل المؤسسة	2.45	1.166	ضعيفة
9	6	يتم توزيع التجهيزات والادوات اللازمة لانجاز العمل بطريقة عادلة	2.73	1.255	متوسط
		العدالة التوزيعية	3.06	1.090	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss*Statistics V23

بعد دراسة الجدول السابق لنتائج البعد الثالث للعدالة التنظيمية المتمثل في (العدالة التوزيعية) نجد أنه حصل على 3.06 % أي متوسط حسب مقياس ليكرت الخماسي. مما يفسر بالشعور المتوسط لموظفي بلدية حاسي

خليفة بالعدالة التوزيعية بالنسبة لتوزيع الاجور والحوافز و الأعباء ، ولو نلاحظ الجدول نجد أكبر متوسط في العبارة رقم 01 (يتم توزيع المهام والمسؤوليات والصلاحيات بصورة عادلة بين العاملين) بـ 4.08 ، ثم العبارة رقم 02 (توزع الحوافز المالية على الموظفين حسب الاستحقاق) بـ 3.61 ، ثم نجد العبارة رقم 06 (يخضع العاملون بنفس الشكل للقانون الداخلي للمؤسسة) بـ 3.48 ، ثم العبارة رقم 07 (يوجد عدالة فيما يخص التدريب والتكوين في المؤسسة) بـ 3.35 ، تليها العبارة رقم 04 (يتناسب راتبك مع ما تتمتع به من مؤهلاتك العلمية) بـ 3.17 ، ثم العبارة رقم 09 (يتم توزيع التجهيزات والادوات اللازمة لانجاز العمل بطريقة عادلة) بـ 2.73 متوسط ، ثم العبارة رقم 08 (تحتل بمكافأة الادارة عن الجهد الاضافي الذي تبذله داخل المؤسسة) بـ 2.45 ، ثم نجد العبارة رقم 05 (يتناسب راتبك مع جهدك المبذول) بـ 2.45 ، تليها اضعف عبارة رقم 03 (يتوفق منصبك مع مؤهلاتك العلمية) مما يدل على عدم تجانس في استجابات الافراد.

- تحليل تقديرات الافراد المتعلقة بمستوى الحراك المهني:

و تشتمل على 13 عبارات و سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج SPSS :

الجدول رقم(18): استجابات الأفراد حول الحراك المهني

الرقم	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية العبارة
1	1	المنصب الذي تشغله حاليا يسمح بالترقية	3.93	0.926	مرتفعة
2	8	تم نقلك خلال مسارك المهني داخل المؤسسة الى منصب اخر	2.68	1.066	متوسط
3	4	لديك الرغبة في تغيير مكان عملك	3.53	1.011	مرتفعة
4	9	تقدمت بطلب النقل الوظيفي بين المصالح داخل المؤسسة	2.65	1.037	متوسط
5	6	تم استشارتك في حالة نقلك الى مكان اخر	2.98	1.004	متوسط

مرتفعة	1.105	3.67	يوجد نظام معمول بيه في الترقية	3	6
مرتفعة	1.175	3.69	توجد عدالة فيما يخص الترقية في المؤسسة	2	7
متوسط	1.068	2.75	سبق وترقيت في عملك بمؤهلاتك العلمية	7	8
متوسط	1.169	3.16	سبق وترقيت في عملك بالدورات التكوينية المتحصل عليها	5	9
ضعيفة	1.071	2.53	تعرضت لعقوبات من طرف المؤسسة ادى الى نقلك	10	10
ضعيفة	1.178	2.45	تقدمت بطلب الاستيداع للإدارة المؤسسة	11	11
ضعيفة جدا	1.204	1.31	تم تسريح العمال في السابق بالمؤسسة	13	12
ضعيفة	1.237	2.01	تم استقالة العمال في السابق	12	13
متوسط	0.568	3.30	الحراك المهني		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss*Statistics V23

بعد دراسة الجدول السابق لنتائج المحور الثاني للحراك المهني نجد أنه حصل على 3.30 أي متوسط الحسابي حسب مقياس ليكارت الخماسي، مما يفسر وعي موظفي بلدية حاسي بطبيعة الحراك المهني على مستوى إدارة البلدية. عند التدقيق في العبارات نجد ان العبارة رقم 01 (المنصب الذي تشغله حاليا يسمح بالترقية) كان اتجاه العينة نحو موافقة بدرجة مرتفعة بـ 3.93 ، ثم نجد العبارة رقم 07 (توجد عدالة فيما يخص الترقية في المؤسسة) بـ 3.69 ، ثم العبارة رقم 06 (يوجد نظام معمول به في الترقية) بـ 3.67 ، تليها العبارة رقم 03 (لديك الرغبة في تغيير مكان عملك) بـ 3.53 ، ثم العبارة رقم 09 (سبق وترقيت في عملك بالدورات التكوينية المتحصل عليها) بـ 3.16 ، ثم العبارة رقم 05 (تم استشارتك في حالة نقلك الى مكان اخر) بـ 2.98 ، ثم نجد العبارة رقم 08 (سبق وترقيت في عملك بمؤهلاتك العلمية) بـ 2.75 ، تليها العبارة رقم 02 (تم نقلك

خلال مسارك المهني داخل المؤسسة الى منصب اخر) ب 2.68 ، ثم العبارة رقم 04 (تقدمت بطلب نقل الوظيفي بين المصالح داخل المؤسسة) ب 2.65 ، ثم نجد اضعاف العبارات اول العبارة رقم 10 (تعرضت لعقوبات من طرف ادى الى نقلك) ب 2.53 ، ثم نجد العبارة رقم 11 (تقدمت بطلب الاستيداع لإدارة المؤسسة) ب 2.45 ، تليها العبارة رقم 13 (تم استقالة العمال في السابق) ب 2.01 ، ونجد اضعف عبارة رقم 12(تم تسريح العمال في السابق بالمؤسسة) باقل متوسط حسابي 1.31.

اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة:

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطيه بين العدالة التعاملية والحراك المهني لعمال بلدية حاسي خليفة.

- لاختبار الفرضية الجزئية قمنا باستعمال معامل بيرسون وذلك لمعرفة إذا كان هناك علاقة بين العدالة التعاملية والحراك المهني لعمال بلدية حاسي خليفة.

الجدول رقم (19): معامل الارتباط بيرسون للعدالة التعاملية والحراك المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	التفسير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العدالة التعاملية	0.39	دالة	32.23	5.10
الحراك المهني			143.43	11.89

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V23*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن معامل الارتباط بيرسون قدر بـ*0.39* و هي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و منه نقول أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية و الحراك المهني لعمال بلدية حاسي خليفة.

مناقشة الفرضية الاولى: والتي تنص على وجود علاقة بين العدالة التعاملية والحراك المهني داخل المؤسسة من خلال تحليل نتائج الدراسة توصلنا الى ان اغلب الباحثين يرون انه توجد عدالة تعاملية داخل المؤسسة بدرجة متوسطة حيث نجد ان عدم اشراك الموظفين في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة وعدم الاهتمام بانشغالهم ضعيفة وهذا ما اثر على العلاقات التعاملية بين الموظفين والمسؤولين كما توصلنا ايضا ان طبيعة التعاملات كان يسودها الاحترام والتقدير وتفاهم وهو ما يثبتته المتوسط الحسابي لكل من الفقرات الثلاثة الاول حيث جاءت في مجملها

بقيمة مرتفعة ويمكن القول ان هذه النتيجة قد تكون بسبب صغر حجم العينة وأنها العينة كانت تقريبا ذات مستوى العلمي مقبول وكانت ذات توجد قريبة من المدير ودائمة الاحتكاك معه بطبيعة عمله الاداري وقد تكون هذه النتائج احد العوامل المؤثرة على الالتزام بالعمل لدى هذه المؤسسة وهو ما جاء به " بن يحيى " حيث جمع بين مفهوم العدالة التنظيمية بأنها تنحصر في حكم العامل على عدالة الاسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستوى بين الوظيفي والانساني.

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة ولاختيار ذلك قمنا باستعمال معامل الارتباط بيرسون.

الجدول رقم (20): معامل الارتباط بيرسون للعدالة الإجرائية والحراك المهني:

المتغيرات	معامل الارتباط	التفسير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العدالة الاجرائية	0.31	دالة	28.66	4.68
الحراك المهني			143.43	11.89

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss*Statistics V23

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن معامل الارتباط بيرسون قدر بـ *0.31* و هي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و منه نقول أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الاجرائية و الحراك المهني لعمال بلدية حاسي خليفة.

مناقشة الفرضية الثانية: توصلت نتائج الدراسة الى انه توجد علاقة بين العدالة الاجرائية والحراك المهني لدى عمال البلدية برغم من ان وجود العدالة الاجرائية متوسطة داخل البلدية وهو ما ظهر في اجابات افراد العينة على الفقرات (1 - 2 - 3 - 5 - 6) والتي كانت ذات اهمية متوسطة حيث اثبتت الدراسة ايضا على ان القائمين على ادارة البلدية يسعون الى احترام القواعد وتطبيق القوانين والاجراءات رغبة منهم في ترسيخ الاحترام وتطبيع سلوك التعاون وتنسيق العمل وهذا ما تؤكده اجابات افراد العينة على فقرتين 6 و 7 للحراك المهني اللتان تؤكدان على وجود نظام معمول به في الترقية والعدالة في الحصول على هذه الترقية بين العاملين في البلدية.

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية والحراك المهني ولاختبارها قمنا باستعمال معامل الارتباط بيرسون.

الجدول رقم (21): معامل الارتباط بيرسون للعدالة التوزيعية والحراك المهني:

المتغيرات	معامل الارتباط	التفسير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العدالة التوزيعية	0.49	دالة	38.51	6.18
الحراك المهني			143.43	11.89

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على مخرجات برنامج Spss*Statistics V23

من خلال الجدول (21) نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون قدر بـ 0.49^* و هو قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و منه نقول توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية و الحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة.

مناقشة الفرضية الثالثة : توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والحراك المهني لدى العاملين بالبلدية حاسي خليفة حيث اثبتت هذه الدراسة ان البعد العدالة التوزيعية جاء بقيمة متوسط وحسب افراد العينة تجد ان الفقرة 5 و 6 التان تنصان على ان الرواتب لا تتناسب مع الجهد المبذول من قبل العاملين وكذلك ان العامل لا يتحصل على مكافأة مقابل جهده الاضافي وهذا قد يكون سبب في رغبة العامل في تغيير مكان عمله وهو ما اثبتته اجابات العينة عن الفقرة رقم 03 الخاصة بمحور الحراك المهني والتي تنص على (الرغبة في تغيير مكان عملك) التي جاءت ذات اهمية مرتفعة.

- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية العامة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الحراك المهني لدى عمال بلدية حاسي خليفة. لاختبار الفرضية العامة قمنا باستعمال معامل الارتباط بيرسون.

الجدول رقم (22): نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين العدالة التنظيمية و الحراك المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	التفسير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العدالة التنظيمية	0.53	دالة	127.3	17.82
الحراك المهني			143.43	11.83

المصدر: من إعداد الطالبين بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss*Statistics V23

من خلال الجدول رقم (22) الذي يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية و الحراك المهني بحيث بلغ معامل الارتباط بيرسون *0.53* و هي قيمة الدالة عند 0.01 و هذا ما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية و الحراك المهني لدى عاملين ببلدية حاسي خليفة.

مناقشة الفرضية العامة: بينت نتائج الدراسة عن وجود مستوى متوسط لكل من العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية وتعزى هذه النتيجة إلى أن توزيع المكافآت والحوافز لا يتم منحها وفق الجهد المبذول أو المؤهلات العلمية بل على أسس غير موضوعية وغير واضحة و غير مفهومة وقد تدخل المحسوبية فيها أو ضغوطات خارجية...الخ، وكل هذه العوامل وإن دلت فإنما تدل على وجود خلل أو عدم توفر عدالة في نظام الحوافز، كما أن العمليات المستخدمة في صنع قرارات تخصيص موارد المؤسسات محل الدراسة لا تتم وفق معايير موضوعية وعادلة، إضافة إلى أن القوانين لا تطبق على الجميع أي هناك انحياز؛ ويدل ذلك أيضا على ان المعاملة التي يتلقوها أفراد عينة الدراسة من قبل رؤسائهم تتم بالمحسوبية أو حسب المركز الوظيفي.

أوضحت نتائج الدراسة عن توفر مستوى متوسط للحراك المهني في بلدية حاسي خليفة محل الدراسة وتعزى هذه النتيجة إلى أنه تسيطر عليها الأفكار الرغبة في التغيير وتحمل المخاطرة برغم من أن الدراسة أكدت على أن نظام الترقية المعمول بيه وفق طريقة عادلة برغم من خوف المسيرين من فقدان وظائفهم و سلطتهم، والقلق من إساءة استخدام مكامن القوة الممنوحة للعاملين.

كشفت نتائج الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) و الحراك المهني في بلدية محل الدراسة، وبالتالي فالمستوى المتوسط من العدالة التنظيمية المتوفرة في المؤسسات المبحوثة، الذي سببه ضعف تطبيق الإجراءات الإدارية بعدالة وموضوعية، وسلوك بعض المدراء الذي لا يتصف بالإنصاف كل هذا أدى إلى توفر مستوى متوسط من الحراك المهني في هذه المؤسسات.

الاستنتاج العام:

من خلال التطرق إلى الجانب النظري والميداني تم استنتاج الآتي :

- ✓ احساس العاملين بالعدالة الاجرائية كان اعلى من احساسهم بكل من عدالة التوزيع وعدالة التعاملية
- ✓ السبب وراء انخفاض احساس العاملين بعدالة التوزيع يرجع إلى إحساس العاملين بعدم تناسب مستويات المرتبات والحوافز المالية مع الجهود المبذولة في العمل، بالإضافة إلى عدم إحساسهم بموضوعية عبء العمل المحدد لهم.
- ✓ أسباب انخفاض احساس العاملين بعدالة الإجراءات مرده إلى أن المسؤولين لا يقومون بجمع المعلومات الكافية والدقيقة قبل اتخاذ القرارات، إضافة إلى أنه يسمح للعاملين بقدر كاف من حرية المعارضة للقرارات الصادرة بالرغم من حاجتهم إلى إبداء الرأي فيما يتعلق بالقرارات المتعلقة بالعمل.
- ✓ يعكس الترتيب السابق لإدراك العاملين وشعورهم بأبعاد العدالة التنظيمية إلى أن المستوى الكلي للعدالة في عينة الدراسة هو مزيج للتفاعل بين الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية، والذي يعكس نتيجة مفادها أن تحقيق عدالة التوزيع فقط دون عدالة تحقق عدالة الإجراءات هو أمر غير واقعي.
- ✓ يرتبط حراك العاملين باتجاه القطاع العام ارتباطا وثيقا بمستوى شعورهم وإدراكهم للعدالة التنظيمية بأبعادها داخل مؤسساتهم.

خلاصة الفصل:

مما سبق نستنتج أن ما تم معالجته من خلال هذا الفصل هو إظهار ثمرة البحث من خلال عرض و تحليل ومناقشة نتائج الدراسة والتي تهدف أساسا إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والحراك المهني داخل المؤسسة حيث تم جمع البيانات باستعمالنا لتقنية الاستمارة ، و معالجتها و تحليلها بطريقة كمية وكيفية ، وهذه مرحلة استغلال المعلومات من أجل تحقيق أهداف الدراسة، و من خلال مقارنة البيانات المتحصل عليها مع ما تم وضعه في الفرضيات ومن ثم تحليلها وفق المعطيات النظرية والميدانية توصلنا الى أن هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والحراك المهني داخل المؤسسة.

الخاتمة



الخاتمة

انطلقت هذه الدراسة من تساؤل محوري مفاده هل توجد علاقة للعدالة التنظيمية والحراك المهني لدى العاملين ببلدية حاسي خليفة لولاية الوادي؟، وكانت هذه الدراسة تهدف إلى تحقيق عدة أهداف وذلك

من خلال الكشف عن وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والحراك المهني لدى موظفي بلدية ، وسعينا للوصول الى مجموعة من التوصيات والاستنتاجات التي تساهم في تبني مبدأ العدالة التنظيمية في تحسين مستوى الاداء في المؤسسات الجزائرية ولهذا الغرض تم وضع فرضية أساسية كان محتواها توجد علاقة بين العدالة التنظيمية و الحراك المهني لدى الموظفين.

وتعتبر العدالة التنظيمية من أهم المتغيرات التي يجب أن تهتم بها المؤسسة لأنها تولد الراحة الأفراد، ألنهم يرتاحون لمثل هذه المؤسسات التي تطبق نظام العدالة في كيفية توزيعها للمداخلات والمخرجات وحتى في طريقة معاملتها مع عمالها، في حين يستأوون من تلك المؤسسات التي تستبعد عنهم العدالة وتعمل على تغييبها لأنها تعتبر عنصرا مهما في تأثيرها على حراكهم المهني داخل المؤسسة.

بناء على ما جاء في هذه الدراسة التي تناولت العدالة التنظيمية وعلاقتها بالحراك المهني داخل المؤسسة والتي كانت موضوعا للعديد من الدراسات التي حاولت البحث في معاملات ومؤشرات المتغيرين كدراسة (عروة وفاء) والتي توصلت إلى ان تسيير المسار المهني يساهم في تنمية المورد البشري ويفعل من وجود العدالة التنظيمية

كما توصلت دراستنا ان مفهوم العدالة التنظيمية داخل المؤسسة كان متوسط وهو ما توصلت إليه دراسة (ياسر عبد الرحمان) وكذلك مفهوم الحراك المهني حيث لم تكن هنالك حركية كبيرة في السلم المهني من خلال ان المؤسسة لم تتبنى فلسفة التكوين من أجل السعي إلى الترقية ولم يكن هناك تنوع في الحراك الصاعد والنازل والأفقي ولقد تباينت انعكاسات الحراك المهني بين من كان يرى أن المؤسسة تسعى الى توفير راحة العامل الفكرية والنفسية والعملية من الفئة القليلة جدا وفئة كبيرة التي كانت ليست راضية نهائيا حول وضعيتها المهنية والتي ترى من سلوك المؤسسة سلوكا تعسفي لم يساعد على تشجيع العامل في زيادة المردود بل زاد من عبء العمل.

وفي دراستنا هذه توصلنا إلى أنه توجد مجموعة من الاليات العدالة التنظيمية لها علاقة مع الحراك المهني (آلية الترقية وآلية التدريب و آلية التكوين.....الخ) إلا انها لم تكن مطبقة بطريقة تسمح لها بان تكون ذات دوري أساسي ومحوري في تفعيل العدالة التنظيمية على الحراك المهني داخل المؤسسة وهو ما توصلت اليه دراسة)

نبيلة وفاطمة) حيث تبنت هذه الدراسة المتغير الاول العدالة التنظيمية واخذت بعد او مؤشر من مؤشرات الحراك المهني وهو الصراع التنظيمي بانه توجد علاقة بين المتغيرين.

حيث تبقى نتائج دراستنا نسبية لا يمكن تعميمها ، وهذا راجع لصغر حجم العينة ، اختلاف المستوى الثقافي..... الخ وهذا يفتح آفاقا لدراسات أخرى تتناول هذا الموضوع بشكل أعمق ومن زاوية أخرى يكون الهدف منها إثراء مجال الدراسات المختصة في علم الاجتماع من أجل إثراء مجال البحث العلمي ومحاولة فهم الوضع الحراك المهني و تهيئة الأفراد للمناصب المناسبة التي تتماشى مع مؤهلاتهم وقدراتهم وميولاتهم ومن جهة أخرى الملائمة المهنية من توجيه مهني بعد تقديم بعض التأهيلات المناسبة ومن ثم تحديد المراكز والأدوار وتقسيم العمل والتخصص فيه وكذلك التضامن العام من أجل تحقيق الهدف العام لتكون بذلك مجموعة نشاطات او مجهودات شخصية متناسقة بوعي من خلال تحليل العمل وتوصيف الوظيفة بدقة وتدقيق للمهمة وربطها بالأجور والمكافآت الملائمة ، وتحسين طرق العمل الأداء وتبسيطها ، وبذلك يتم قياس الكفاءة في المناصب وزيادة الخبرة للمعنيين وتسهيل عملية ربط الأعمال بسياسة الترقية في المؤسسة ومستلزمات وطرق الانتقال من عمل إلى آخر.

ومن خلال ما تطرقنا اليه في الجانب النظري والميداني نجد كل هذه العناصر في واقع العدالة التنظيمية مهمة جدا ، ومتراطة وتزيد من درجة إدراك ودافعية ووعي العامل الجزائري وفهمه لكل ما يدور حول المناصب من مهمات واستلزمات من المعرفة الدقيقة للمسؤوليات والواجبات في المنصب والوظيفة وتحديد السلطات اللازمة للمسؤوليات اللازمة في المنصب وفهم الحراك المهني داخل المؤسسة.

وفي الاخير سنحاول استخلاص بعض التوصيات والاقتراحات وهي :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة والاستنتاجات التي توصلنا لها فإنه يمكن طرح عدد من التوصيات، والتي نأمل أن تسهم في التطوير و التحديث في المجال الاداري:

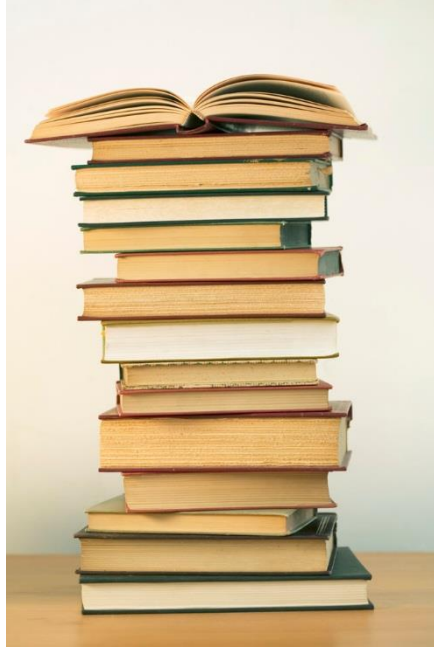
❖ التركيز على اهمية الجانب النفسي للعامل، أنه هو القوة الدافعة للمنظمة، من خلال تحسيسهم بالاهتمام و المشاركة في صنع القرارات، و رسم الرؤية المستقبلية للمنظمة مما يولد شعور داخلي لديهم شعور ايجابي بالثقة و الولاء لهذه المنظمة ألن نجاحها من نجاحهم.

❖ الاهتمام بالتوزيع العادل للمهام و الاعباء الوظيفية للعمال، و ذلك من خلال التركيز على ما تتطلبه الوظيفة من صعوبات، و ليس على اساس المؤهلات، و الاهتمام بالحفزات المادية و المعنوية على حد سواء باختلاف مستويات العمال و ثقافتهم.

❖ تشجيع البلديات على تبني بيئة تنظيمية تنمي روح الولاء للمنظمة، من خلال الحرص على ممارسة العدالة التنظيمية و تحقيق المساواة و الانصاف بين العمال، مما يسمح للموظف الارتقاء داخل السلم المهني، و يعززها.

❖ فتح قنوات للحوار مع العمال بالبلدية، من خلال التواصل الايجابي الذي يمنحهم مساحة للتعبير عن متطلباتهم و عن انشغالاتهم و اعبائهم حول العمل داخل البلدية مما يولد افكار ايجابية لتحسين بيئة العمل مما ينعكس ايجابا على ثقة العمال بالمنظمة و يعزز الانتماء لديهم.

قائمة المراجع



قائمة المراجع

المعاجم والقواميس:

1-آبادي، فيروز، القاموس المحيط. دار الفكر للطباعة و النشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2010.

2-بن هادية، علي والبليش بلحسن، القاموس الجديد للطلاب ط7، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب 1991.

المجلات:

3-أبو تايه بندر كريم، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية: المجلد العشرون. العدد الثان2012.

4-أشرف ماجد عبابنة، وآخرون، مستوى العدالة التنظيمية وأثره على أداء العاملين فيبنك تنمية المدن والقرى الأردني من وجهة نظر العاملين فيه. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية و الادارية، المجلد 22، العدد2. 2014.

5-عبد الكريم السكر، أثر العدالة التفاعلية في الأداء الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء المديرين في الوزارات الاردنية. دراسات العلوم الادارية. المجلد 40، العدد2013، 2.

6-عز الدين بن يحيى، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسات الشباب ولاية قسنطينة. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 2العدد2017، 10.

7-نماء جواد العبيدي، أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ،دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والادارية. المجلد8. العدد ، 2012.

الكتب

8-أحمد الخطيب، محمد عبيدات و آخرون، البحث العلمي والتعليم العالي، ط2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2003.

9-السعدي رجال، الإحصاء الوصفي، مؤسسة الرجاء للطباعة والنشر، الجزائر، 2013.

10-زايد،عادل محمد، العدالة التنظيمية (المهمة القادمة لإدارة موارد البشرية).مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية،2006.

11-عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث العلمي ، ط3 ، وكالة المطبوعات، الكويت،1977

12-عمادة الدراسات العليا، دليل اعداد الرسائل العلمية والمشروعات البحثية. الجامعة الاسلامية، المدينة المنورة،2013-2014.

13-لبصير، عبد المجيد، موسوعة علم اجتماع ،دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر،2010.

14- محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم،ط1،دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة ،عمان الاردن 2009.

15-موريس، انجرس، منهجية البحث في العلوم الانسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون. دار القصة للنشر ، الجزائر ،2004.

الرسائل الجامعية

16-شيخ سعيدة، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين، دراسة حالة المؤسسة الوطنية الدهن بالبويرة ،رسالة الماجستير .إدارة الأعمال. جامعة أكلي محمد أولحاج البويرة2015.

17-معتز خالد محمد عربيات، أثر العدالة التنظيمية في مستوى الصراع التنظيمي و استراتيجيات إدارته دراسة تطبيقية في المؤسسات الحكومية الادارية. رسالة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال ،كلية الدراسات التطبيقية جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن،2014.

الملاحق

الملحق رقم (01): استبيان

في إطار التحضير لمذكرة التخرج ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل سنقوم بالدراسة الميدانية حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالحراك المهني داخل المؤسسة (بلدية حاسي خليفة) لذلك نتمنى دعمكم من خلال الاجابة على العبارات المطروحة في الاستبانة مع العلم أن المعلومات ستبقى سرية ، وتستعمل لأغراض علميه فقط.

• القسم الاول: البيانات الشخصية

يرجى الاجابة على الاسئلة التي تتضمن معلومات عامة بوضع إشارة (x)

- 1 - الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- 2 - العمر : اقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 50 سنة ☐ اكبر من 50 سنة ☐
- 3 - الحالة المدنية : اعزب ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق (ة) ☐ ارمل (ة) ☐
- 4 - المستوى التعليمي : ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
- 5 - عدد سنوات الاقدمية : أقل من 5 سنوات ☐ من 6 الى 9 سنوات ☐ من 10 الى 14 سنة ☐ من 15 سنة فاكثر ☐
- 6 - الصنف المهني : إطار ☐ متحكم ☐ عامل تنفيذ ☐

• القسم الثاني: محاور الاستبانة

المتغير الاول : العدالة التنظيمية

ويندرج تحته ثلاثة ابعاد (العدالة التعاملية، العدالة الاجرائية، العدالة التوزيعية)

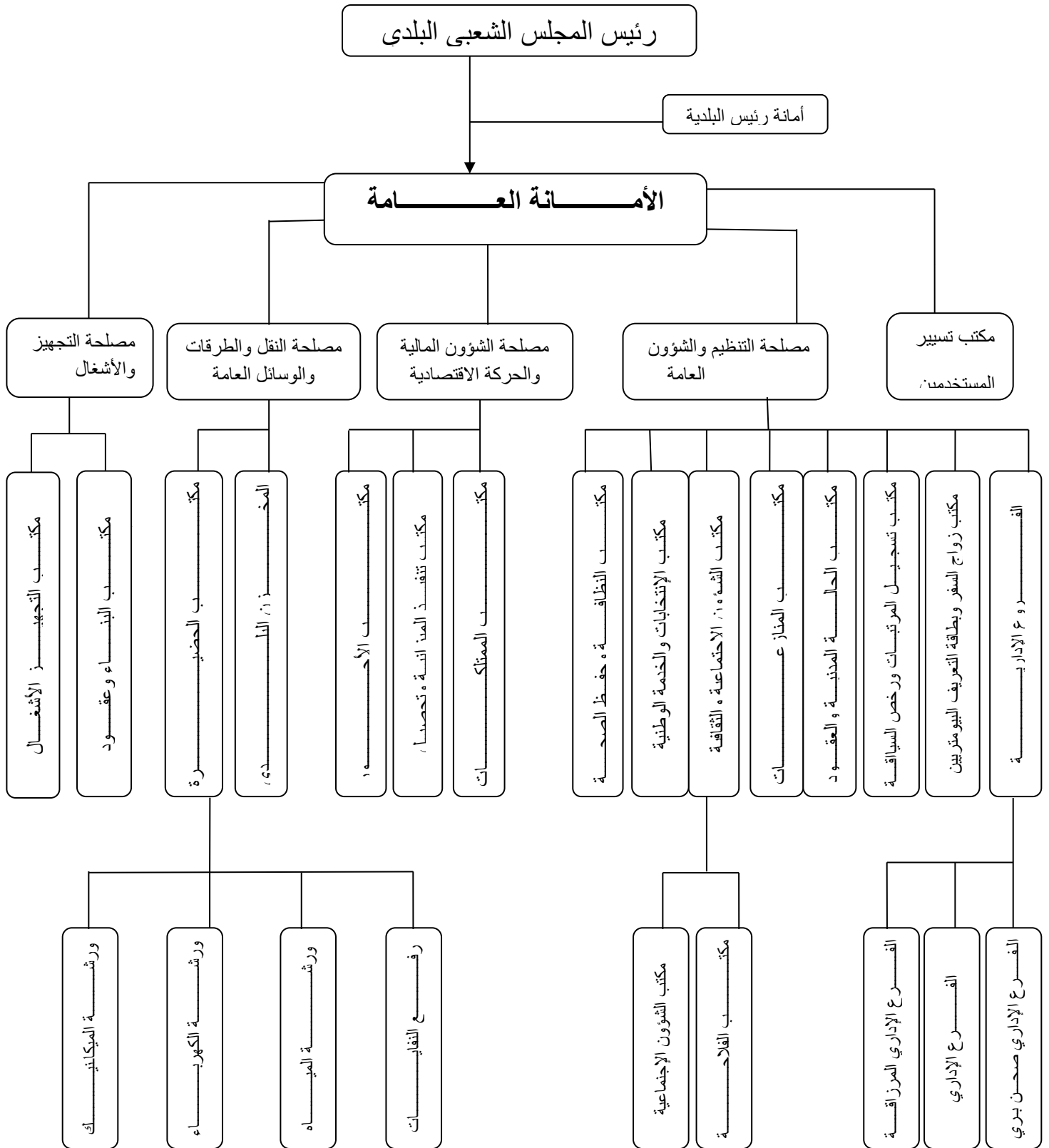
العبارات المتعلقة ببعد العدالة التعاملية	ابدا	نادرا	احيانا	دائما	غالبا
1- يوجد احترام وتقدير بين الموظفين والمدير					
2- يتعامل مديرك مع كل الموظفين بعدالة					
3- يتفهم مديرك ويراعي ظروف العاملين الخاصة بمساواة					
4- يتم اشراكك في القرارات التي تخص عملك					
5- يوجد جو مشجع لبذل المزيد من الجهد					
6- تبدي الادارة اهتماما بانشغالات العاملين واهتماماتهم بالمؤسسة					
7- يعترف رئيسك بما تبذله من جهد بين العاملين					
8- يوجد تعاون في العمل بين العاملين داخل المؤسسة					
العبارات المتعلقة ببعد العدالة الإجرائية	ابدا	نادرا	احيانا	دائما	غالبا
1- يتم تطبيق كل القرارات الادارية على كل العاملين بشكل عادل بلا استثناء					
2- يتم تطبيق الاجراءات العقابية بين العاملين بشكل عادل					
3- يوجد نظام معتمد عادل لتقييم ادائكم					
4- هناك دورات للتدريب والتكوين بالمؤسسة					
5- تحرص إدارة المؤسسة على تنفيذ المرؤوسين لأوامرها بشكل عادل					
6- يتخذ مديرك القرارات الوظيفية بأسلوب عادل					
7- يوجد عدالة ومساواة بين ساعات العمل وقدرة العاملين في الانجاز					
العبارات المتعلقة ببعد العدالة التوزيعية	ابدا	نادرا	احيانا	دائما	غالبا
1- يتم توزيع المهام والمسؤوليات والصلاحيات بصورة عادلة بين العاملين					
2- يتم توزيع الحوافز المادية على العمال حسب الاستحقاق					
3- يتوافق منصبك مع مؤهلاتك العلمية					

					4- يتناسب راتبك مع ما تتمتع به من مؤهلات علمية
					5- يتناسب راتبك مع الجهد الذي تبذله
					6- يخضع العاملون بنفس الشكل للقانون الداخلي للمؤسسة
					7- يوجد عدالة فيما يخص التدريب والتكوين في المؤسسة
					8- تحظى بمكافأة الإدارة عن الجهد الإضافي الذي تبذله داخل المؤسسة
					9- يتم توزيع التجهيزات والادوات اللازمة لإنجاز العمل بطريقة عادلة

المتغير الثاني: الحراك المهني

غالبا	دائما	احيانا	نادرا	ابدا	العبارات المتعلقة بالحراك المهني
					1- المنصب الذي تشغله حاليا يسمح لك بالترقية
					2- تم نقلك خلال مسارك المهني داخل المؤسسة الى منصب آخر
					3- لديك رغبة في تغيير مكان عملك
					4- تقدمت بطلب النقل الوظيفي بين المصالح داخل المؤسسة
					5- تتم استشارتك في حالة نقلك الى مكان آخر
					6- يوجد نظام معمول به في الترقية
					7- توجد عدالة فيما يخص الترقية بالمؤسسة
					8- سبق وترقيت في عملك بمؤهلاتك العلمية
					9- سبق وترقيت في عملك بالدورات التكوينية المتحصل عليها
					10- تعرضت لعقوبات من طرف المؤسسة ادى الى نقلك
					11- تقدمت بطلب الاستيداع لإدارة المؤسسة
					12- تم تسريح العمال في السابق بالمؤسسة
					13- تم استقالة العمال في السابق بالمؤسسة

الملحق رقم (02): يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة (بلدية حاسي خليفة)



المصدر: من وثائق المؤسسة (بلدية حاسي خليفة)