

العدالة التوزيعية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العاملين بقطاع المحروقات

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية سوناطراك قطاع الإنتاج جبل
العنق- بئر العاتر-تبسة

ط.د. نصرالدين حويشي¹، أ.د. لطفي دغمبري²

قطاع الإنتاج بئر العاتر، nacereddine.haouichi@univ-oeb.dz

جامعة أم البواقي، dembri.lotfi@univ-oeb.dz

تاريخ الإرسال: 12 / 07 / 2021 ؛ تاريخ القبول: 20 / 10 / 2022

**Distributive justice and its relationship to the morale of
workers in the hydrocarbon sector**

**A field study at the Sonatrach National Corporation
Production sector Djebel onk - Bir El Ater- Tebessa**

Abstract: This study aims to reveal the relationship between distributive justice and morale among workers in the hydrocarbon sector, and has relied on the dimensions and indicators of the two variables of the study represented in wages, social services and a feeling of comfort and happiness. The descriptive approach was used and the questionnaire was applied to a proportional class sample of 104 workers in the production sector. The 144 neck mount.

Keywords: distributive justice morale, economic enterprise.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين العدالة التوزيعية والروح المعنوية لدى العاملين بقطاع المحروقات، وقد اعتمدت على أبعاد ومؤشرات متغيري الدراسة والمتمثلة في الأجر والخدمات الإجتماعية والشعور بالراحة والسعادة، وتم إستخدام المنهج الوصفي وتطبيق الإستمارة على عينة طبقية تناسبية بلغت 104 مفردة من عمال قطاع الإنتاج جبل العنق البالغ عددهم 144.

الكلمات المفتاحية: العدالة التوزيعية؛ الروح المعنوية؛ المؤسسة الإقتصادية.

مقدمة:

لقد حاولت المؤسسة الوطنية سوناطراك في مراحل متعددة من تطورها إعداد مجموعة من الأنظمة في مختلف المجالات لمواجهة التغيرات، ويعد قطاع الإنتاج من أهم القطاعات الحيوية هذا الأخير يختلف عن القطاعات الأخرى من حيث التنظيم وتقسيم العمل.

وقد جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أحد أهم المواضيع التي أثارته الكثير من النقاش ومحاوله البحث في متغيراتها وأبعادها ومؤشراتها، على مستوى الدوائر العلمية المختلفة، وهو موضوع العدالة التوزيعية والروح المعنوية، وانطلاقا من التراث النظري والإجراءات

المنهجية تم اختبار متغيرات الدراسة للوصول إلى نتائج موضوعية من خلال التحليل والمناقشة.

أولاً: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

1- إشكالية الدراسة: تمثل التغيرات المتسارعة تحدياً واضحاً للعالم من خلال قدرات العنصر البشري، الذي أصبح يشكل الرأس مال الفكري والمعرفي للمنظمات، لذا كان لزاماً عليها مراجعة تلك الموارد وإيجاد الآليات اللازمة لتنميتها وكسب الأ كفاً منها ، فال مورد البشري هو الأداة الحقيقية لتحقيق أهداف المنظمة ومصدر الأفكار والتطوير والإبداع.

والمؤسسة الجزائرية كغيرها من المنظمات تسعى بخطى ثابتة للاستثمار في هذا المورد البشري بشتى السبل ومختلف الآليات والقوانين ، لترقى إلى مصاف المؤسسات المتطورة وتكون منافسة لها في جميع النشاطات والخدمات ، وذلك بالتركيز على مبدأ المساواة والإنصاف بين الأفراد العاملين سواء في الأجور أو الخدمات الاجتماعية التي تمس بشكل مباشر العاملين ، وقد شكلت ثنائية العدالة التوزيعية في مقابل الروح المعنوية حيزاً هاماً في مجال الدراسات المتعلقة بالموارد البشرية، إذ أن الموضوعية والابتعاد عن التحيز والإنصاف من أهم الصفات الإنسانية، ولعل أبرز المفاهيم والمتغيرات الدالة على ذلك هو العدالة التوزيعية والتي من الممكن أن تساهم في تعزيز الروح المعنوية لدى الأفراد.

حيث تواجه المؤسسة الوطنية سوناطراك نسقا من التحديات والمنافسة من خلال مجموعة المطالب الداعية لتحقيق مستوى عالٍ من العدالة

التوزيعية، وترسيخ معانيها لدى الأفراد في بيئة العمل، و تفعيلها في الواقع بكل نزاهة .

وتمثل الروح المعنوية حالة الارتياح النفسي والإحساس بالرضا والتي تظهر في سلوك العاملين من خلال التعاون والتوافق وتماسك الجماعة والاحساس بالراحة والسعادة.

ولهذا تسعى الدراسة الحالية للتعرف العلاقة بين العدالة التوزيعية والروح المعنوية لدى العاملين بقطاع المحروقات إنتقالا من التساؤل المركزي التالي:

ما علاقة العدالة التوزيعية بالروح المعنوية لدى العاملين بقطاع الانتاج؟
وتتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

ما علاقة الأجر بشعور العامل بالراحة؟

ما علاقة الخدمات الاجتماعية بشعور العامل بالسعادة؟

2- فرضيات الدراسة: تم صياغة الفرضيات كالاتي:

الفرضية الرئيسية: هناك علاقة قوية بين العدالة التوزيعية والروح المعنوية لدى العاملين بقطاع المحروقات.

الفرضية الفرعية الأولى: هناك علاقة قوية بين مستوى الأجر وشعور العامل بالراحة.

الفرضية الفرعية الثانية: هناك علاقة قوية بين الخدمات الاجتماعية وشعور العامل بالسعادة.

3- مفاهيم الدراسة: للمفاهيم أهمية كبيرة في العلوم الاجتماعية لما لها من أثر بالغ في البحث العلمي، وفي دراستنا سنحاول التطرق إلى مفهوم العدالة التنظيمية والذي يستمد أصوله التاريخية من نظرية المساواة التي اقترحها Adams 1963، حيث حظيت باهتمام كبير لأنها تؤثر على دوافع وجهود العاملين، ومفهوم العدالة التنظيمية يمكن أن يفسر العديد من المتغيرات المؤثرة على السلوك التنظيمي للعاملين، نظراً لأنها تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب المستخدم من طرف المدير للتعامل معه على المستوى الوظيفي والمستوى الإنسانية (درة، 2008، صفحة 30)، وقد عرفها آدمز Adams 1963 بأنها المساواة التي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته بالنسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين، حيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم (السعود و سلطان، 2009، صفحة 201).

1.3 العدالة التوزيعية: هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف بمعنى أنها تتعلق بعدالة توزيع المكافآت وبالتالي أو المخرجات التي يحصل عليها زملائه من وظيفتهم وخاصة مخرجات توزيع الأجور والمزايا العينية (بركات، 2016، صفحة 125)، ويتحقق إحساس العاملين بعدالة التوزيع في المنظمة عندما يشعر الفرد أن ما يحصل عليه من مكافآت يتناسب مع جهده المبذول مقارنة بجهدهم زملائه، ويؤكد

أورغان Organ على أن إحساس العاملين بعدم عدالة التوزيع مقارنة بما بذلوه من جهد يمكن أن يخلق التوتر في العلاقات بين العاملين فيما بينهم من جهة وبين العاملين والإدارة من جهة أخرى وقد وضع أورغان ثلاث قواعد للعدالة التوزيعية في المنظمات هي:

أ- قاعدة المساواة: وتقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض ثبات العوامل الأخرى لديهم وإذا حصل العكس فهذا يعني التجاوز على قاعدة المساواة.

ب- قاعدة النوعية: وتمثل في تساوي فرص الحصول على المكافآت لجميع العاملين بغض النظر عن خصائصهم (الجنس، العرق، الدين...).

ج- قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين، وبافتراض تساوي الأشياء الأخرى (حسين، 2007، الصفحات 5-6).

2.3 الروح المعنوية: تعني العمل داخل الجماعة بروح الفريق، تماسك الجماعة والولاء والانتماء لها، بذل الجهد والحماس في العمل، التقليل والحد من التنافس والصراع والخلاف ومقاومة الاحباط (عطية، 2010، صفحة 150).

ويمكن القول أن الروح المعنوية تمثل درجة شعور العاملين بالرضا والراحة والسعادة والعمل على التوافق المهني وتحقيق الاهداف المرجوة.

3.3 المؤسسة الاقتصادية: تعرف بأنها كل مؤسسة تقوم بنشاط ذي طابع صناعي أو تجاري أو مالي ويدخل ضمن ذلك عمليات الإنتاج والتمويل والبيع والتوزيع (شويه، 2006، صفحة 11)، وتعرف أيضاً بأنها الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت المؤسسة من أجلها (صخري، 2008، صفحة 24).

ثانياً: الاطار المنهجي للدراسة الميدانية: من خلال متغيرات وأبعاد الدراسة تم تحديد الإجراءات المنهجية المناسبة لاختبار الفرضيات ومحاولة بلوغ نتائج علمية موضوعية.

1 منهج الدراسة: المنهج من أهم الإجراءات الأكثر نجاحاً في الجانب العلمي للدراسات الامبريقية، حيث يتم من خلاله تحديد المفاهيم وتوضيح المفاهيم الإجرائية وأدوات جمع البيانات وتحديد مجتمع البحث ومجالات الدراسة وغيرها، قصد تغطية الجوانب الرئيسية للظاهرة المدروسة في إطار وصف كفي وقياس كمي لمختلف العناصر.

وبالتوافق مع طبيعة وأهداف الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج أساسي لدراسة الموضوع.

2 مجالات الدراسة: تتضمن الدراسة الراهنة ثلاثة مجالات يمكن تحديدها كالآتي:

- المجال الجغرافي : قطاع الإنتاج جيل العنق - بئر العاتر - تبسة.

تترجع منطقة بئر العاتر على حقلين هامين لإنتاج النفط الأول جبل العنق والثاني بمنطقة رأس الطمب التابعة إقليمياً لبلدية فركان. المجال الزمني للدراسة: تم البدء في الدراسة الميدانية بالتزامن مع الدراسة النظرية في أوت 2020، أين قمنا بالتنقل عبر مختلف المصالح في مقر الإنتاج وسير العمل بآبار النفط وملاحظة سلوك العاملين مباشرة وبحكم عملي بالقطاع ميدان الدراسة كان من السهل إجراء ملاحظة بالمشاركة ومقابلات .

وقد انطلقت الدراسة في 05 أوت إلى غاية 30 أوت 2020 أين كنت أعمل بالحقل في تلك الفترة. - المجال البشري: إستلزم الاعتماد على مختلف الفئات المهنية لجمع البيانات على مستوى حقول النفط ومختلف المستويات التنظيمية لقطاع الإنتاج، وقد قدر عدد العاملين بالقطاع 144 عاملاً موزعين على ثلاث مصالح تتمثل في الانتاج والأمن والإدارة، وقصد التكيف مع الهيكل التنظيمي للقطاع اعتمدت الدراسة على عينة طبقية متناسبة 72% من مجموع الأفراد العاملين حيث قدرت ب 104 مفردة.

3 أدوات جمع البيانات: يتطلب في الدراسة الاستعانة بمجموعة من الوسائل والأدوات المناسبة التي تساعد في الوصول للمعلومات والبيانات لمعرفة واقع ميدان الدراسة، وهذا لارتباط نتائج البحث

المتوصل إليها بالمنهج والأدوات المعتمدة في جمع البيانات وقد تم استخدام الأدوات المنهجية التالية في هذه الدراسة:
الاستمارة: تعتبر الاستمارة أكثر الأدوات والتقنيات استخداما في جمع البيانات بالنسبة للدراسات الاجتماعية، كما أنها تشمل مجموعة أسئلة تكون مبنية من خلال محاور، حيث يتم إعدادها بدقة وتصاغ أسئلتها بوضوح لتتمكن مفردات العينة من الإجابة بسهولة وموضوعية على التساؤلات التي أثارها الدراسة.
وقد تم صياغة الاستمارة حيث احتوت على 15 سؤال موزعة على ثلاثة محاور .

4 خصائص العينة: لقد تم اختيار العينة العشوائية الطبقية التناسبية للملائمتها موضوع الدراسة بالمؤسسة .

جدول رقم (01) يوضح كيفية إختيار العينة

الطبقة	التكرار	النسبة المئوية	مفردات العينة
الإدارة	10	6.94%	07
الإنتاج	20	13.88%	14
الحماية والأمن	114	79.16%	83
المجموع	144	100%	104

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

بعد تحديد إطار العينة وحجمها في هذه الدراسة يمكن الانتقال إلى التعرف على خصائص العينة من خلال مناقشة خصائص مفرداتها العامة، انطلاقاً من أن البيانات الديمغرافية تشكل متغيرات هامة يمكنها التأثير على استجابات المبحوثين والوقوف على تلك الخصائص من جانب التركيبة والأبعاد الاجتماعية والمهنية والثقافية التي تساعد في تفسير وتوضيح اتجاهات وآراء مفردات البحث بقطاع الإنتاج جبل العنق.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	العينة الجنس
99.03%	103	ذكر
0.94%	01	أنثى
100%	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS من خلال إجابات المبحوثين حسب الجدول نلاحظ أن 103 مفردة من عمال القطاع ذكور بنسبة 99.03% مقابل مفردة واحدة (01) أنثى بنسبة 0.97%.

ويرجع هذا الارتفاع الكبير لنسبة الذكور في قطاع الإنتاج إلى:

- طبيعة العمل في مجال إنتاج واستخراج النفط التي تتطلب جهدا وقوة جسدية مقابل العمل الشاق والمرهق والذي لا يتناسب وخصائص المرأة الفيزيولوجية والبدنية.
- أعمال صيانة معدات الإنتاج وتنظيفها وهذا النوع من العمل يغلب عليه الجنس الذكري.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع مفردات العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	العينة السن
20.2%	21	[39-30]
51.9%	54	[49-40]
27.9%	29	50 فأكثر
100%	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS من خلال هذا الجدول نلاحظ أن عدد العاملين من الفئة العمرية [40-49] يبلغ 54 مفردة وبنسبة 51.9% وبلغ عدد المفردات من الفئة العمرية [50 سنة] فأكثر 29 مفردة بما نسبته 27.9% من مفردات العينة وأخيراً الفئة العمرية [30-39] والتي كانت 21 مفردة بنسبة 20.2%.

من خلال قراءة نتائج الجدول يتبين وجود مؤشر إيجابي إلى حد كبير بالنسبة لأعمار العاملين بقطاع الإنتاج، وذلك للتقارب النسبي بين تلك الفئات العمرية فالعاملين من فئة [40-49] والذين يمثلون النسبة الأعلى من أفراد العينة المبحوثة يوضعون حسب مختصي تنمية الموارد البشرية بمرحلة الإنجاز والابتكار والأداء الجيد بالمقارنة مع الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة والتي يعتمد عليها في تقديم الخبرة والنصائح للعمال الجدد، أما الفئة العمرية [30-39] فتعتبر جديدة في مجال العمل حسب إفادة رئيس القطاع بذلك.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية	التكرار	العينة المستوى التعليمي
17.3%	18	ابتدائي
26%	27	متوسط
40.4%	42	ثانوي
16.3%	17	جامعي
100%	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ في الجدول رقم (04) أن 42 مفردة ممن لديهم مستوى ثانوي أي بنسبة 40.4% وتليها 18 مفردة بنسبة 17.3% وأخيراً فئة الجامعيين والمقدرة بـ 17 مفردة بنسبة 16.3%.

من خلال قراءة النتائج نلتزم مؤشرات متناسبة لمستويات التعليم داخل قطاع الإنتاج فطبيعة العمل تستلزم تنوع في المستويات التعليمية والشهادات التعليمية وكذلك نظام العمل السائد بالمؤسسة ، يستلزم تدرجاً في المسؤوليات وتنوعاً في المهام لكل فرد من أعضاء الفريق العامل قصد السير الجيد لعملية الإنتاج.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع مفردات العينة حسب طبيعة الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	العينة طبيعة الوظيفة
6.7%	07	إدارة
13.5%	14	إنتاج
79.8%	83	أمن وحماية
100%	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال إجابات المبحوثين نلاحظ في الجدول رقم (05) أن عمال الأمن والحماية الأكثر نسبة، حيث قدر عددهم بـ 83 مفردة بنسبة

79.8% أما عمال الإنتاج فقدّر عددهم بـ 14 مفردة أي ما نسبته
13.5% وأخيراً الأفراد الذين يعملون بالإدارة والمقدر عددهم بـ 7
مفردات وبنسبة 6.7%.

عند قراءة الجدول يتبين أن الأغلبية الكبيرة من العمال في قطاع الإنتاج
هم فئة الأمن والحماية وهذا يرجع لطبيعة المنطقة التي تستلزم توفير
الأمن اللازم لزملائهم في المناوبة أما فئة العاملين بالإنتاج التي تعتبر
العمود الفقري لقطاع الإنتاج من حيث العمل والتقنية والصيانة
واستخراج النفط فهي غالباً تتكون من فريق عمل متكامل، أما بالنسبة
للأفراد العاملين بالإدارة فهم موزعون بنسبة قليلة على مستوى مقر
الإنتاج (القاعدة اللوجستية) لإتمام مهام الرواتب والحسابات والتمويل
والصحة والاهتمام بمهام العمل والحسابات والتمويل والصحة .

جدول رقم (06): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية
في العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة الأقدمية في العمل
5.8%	06	[10-6]
16.3%	17	[15-11]
65.4%	68	[20-16]
12.5%	13	20 فأكثر
100%	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الشواهد الإحصائية في الجدول رقم (06) يتضح أن فئة [11-15] بـ 17 مفردة ونسبة 16.3% وأخيراً الفئة العمالية ذات الخبرة [6-10] والمقدرة بـ 06 مفردات وما نسبته 5.8%.

تدل هذه النتائج على أن أغلبية مفردات العينة لهم خبرة كافية تؤهلهم لشغل مناصب تقنية أو إدارية وأمنية تساهم في إضافات جديدة واستمرارية العمل بالقطاع وزيادة الإنتاج.

ثالثاً: عرض وتفسير البيانات:

عرض وتفسير بيانات الفرضية الأولى: العلاقة بين مستوى الأجر وشعور العامل بالراحة.

يتطلع العاملون بقطاع إنتاج النفط إلى تحصيل رواتب متميزة تشبع احتياجاتهم المادية وتزيد من رضاهم عن العمل، وذلك من خلال عدالة المخرجات التي يحصلون، إذ يقيمون نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة توزيعية تقوم على مبدأ المساواة والعدل والإنصاف في تلقي الرواتب والحصول على مكافآت وترقيات تتناسب مع ما يبذلونه من جهد في إطار القيام بمختلف الأشغال التقنية والمهام الإدارية والأمنية المختلفة على مستوى قطاع الإنتاج جبل العنق وبالتالي تظهر ملامح السعادة والشعور بالارتياح وعدم التذمر من الأعمال المنوطة بهم.

الجدول رقم (07): يوضح مدى تناسب الأجر مع الجهد المبذول في العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة البيدائل
57.7%	60	نعم
42.3%	44	لا
100%	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

توضح الشواهد الإحصائية في الجدول (07) أن 60 57.7% أجابوا بنعم قدرت الاجابات السلبية ب 42.3%.

يتضح أن إجابات المبحوثين المتعلقة بتناسب الأجر مع الجهد المبذول في العمل جاءت إيجابية مقارنة بفئة العمال الذين لم يتناسب أجرهم وجهدهم وهذا مردّه حسبهم يرجع إلى:

القانون الداخلي لسلم الأجور بالمؤسسة وطبيعة الوظائف والنظام الساعي المعمول به، حيث أن الاجابات تتوافق مع ما جاءت به نظرية الادارة العلمية حيث ركز تايلور على ضرورة وضع خطة لإثارة دافعية العاملين حتى يقدموا أقصى جهدهم إنتاجا، ومن ثم يجب أن يكون هناك نظم للحوافز المالية بحيث يعطي العامل نسبة مباشرة من

الزيادة في حجم إنتاجه بشكل واضح وتبعاً لأجر أساسي لكل ساعة عمل.

الجدول رقم (08): يوضح مدى تساوي الأجور بين العمال في

نفس الرتبة

النسبة المئوية	التكرار	العينة البيانات
27.9%	29	نعم
72.1%	75	لا
100%	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ أن 75 مفردة من عينة البحث والتي كانت بنسبة 72.1% أجابت بـ لا و 29 مفردة أجابوا بـ نعم بنسبة 24.9%.

يتبين أن أغلبية العمال يرون أن أجورهم لا تعادل أجور زملائهم في نفس الرتبة، وهذا أمر طبيعي يمكن تفسيره باختلاف المنح حسب مناطق العمل ونظام العمل بالناوبة، والأقدمية في العمل هذا المتغير المهم في خلق الفوارق بين الأجور.

الجدول رقم (09): يوضح انعكاس اختلاف قيمة مكافأة المردودية

الجماعية

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
36.8%	42	تماسك جماعة العمل
27.2%	31	القيام بمضايقه أعضاء فريق العمل
34.2%	39	التضحية بالمصلحة الشخصية من أجل مصلحة فريق العمل
02%	02	أخرى
100%	114	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الشواهد الإحصائية في الجدول نلاحظ أن نسبة 36.8% من
الاجابات المتعلقة بتماسك جماعة العمل هي الأكبر، تليها التضحية
بالمصلحة الشخصية من أجل مصلحة الفريق ب نسبة 34.2%، ثم
27.2% المتعلقة بالقيام بمضايقه أعضاء فريق العمل وأخيراً إجابتان
منفصلتان بنسبة 1.8%.

يتضح أن الاختلاف في قيمة مكافأة المردودية الجماعية لا يمثل عائقاً أمام
تماسك جماعة العمل أثناء القيام بالمهام ، وذلك بالرغم من وجود
مضايقات من طرف بعض العمال لزملائهم حول الاختلاف في تلك
المنحة.

الجدول رقم (10): يوضح مساهمة مكافأة المردودية الفردية

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
42.3%	58	رفع مستوى الأداء
21.9%	30	الحفاظ على وسائل العمل
13.1%	18	التخفيف من عبء العمل عن المشرف
22.6%	31	تجنب الشكوى
100%	137	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ في هذا الجدول أن مفردات العينة عبّرت عن مساهمة مكافأة المردودية بنسبة 42.3% حول مؤشر رفع مستوى الأداء، فيما عبّرت عن تجنب الشكوى بـ 22.6% أما فيما يخص الحفاظ على وسائل العمل فكانت النسبة 21.9% وأخيراً لاحظنا 13.1% تخص التخفيف من عبء العمل عن المشرف.

من خلال قراءة نتائج الجدول تبرز قيمة مكافأة المردودية الفردية بين الوسط العمالي حسب ارتفاع مؤشر رفع مستوى الأداء والذي يدل على شعور العاملين بالرضا والسعادة.

الجدول (11): يوضح تداعيات تأخر صرف الراتب الشهري حسب
متغير طبيعة الوظيفة

□

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة الوظيفة				البدائل		
		أمن وحماية		إنتاج		إدارة		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%50	52	%40.38	42	%4.8	05	%4.8	05	الاستدانة من الزملاء
%33.65	35	%26.92	28	%4.8	05	%1.92	02	مواصلة العمل بصفة طبيعية
%6.73	7	%5.76	06	%0.96	01	%00	00	التأخر عن العمل والتغيب
%2.5	26	%21.15	22	%2.88	03	%0.96	01	البحث عن عمل إضافي خارج المؤسسة

المجموع	07	6.73	14	13.46	83	79.80%	104	100%
---------	----	------	----	-------	----	--------	-----	------

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال البيانات المتعلقة بتداعيات تأخر صرف الراتب الشهري حسب متغير طبيعة الوظيفة نلاحظ أن العاملين بالأمن والحماية يفكرون في الاستدانة من الزملاء بنسبة 40.3%، بينما نجدهم يفكرون في مواصلة العمل بصفة طبيعية بنسبة 33.65%، ويليهما عمال الإنتاج بنسبة 4.8%، وأخيراً عمال الإدارة والتي كانت إجاباتهم تمثل - 1.92%.

كما تؤكد النتائج أن الفئة العمالية بقطاع الأمن والحماية تفكر في البحث عن عمل إضافي خارج المؤسسة عند تأخر صرف الراتب الشهري بنسبة 21.15%، ويليهما عمال الإنتاج بنسبة 2.88% ثم عمال الإدارة بنسبة 0.96%، أما التغيب عن العمل والتأخر فنلاحظ أن 5.7% من أعوان الأمن والحماية يفكرون بذلك، ويليهما مفردة واحدة من عمال الإنتاج بنسبة 0.96% ونلاحظ أن فئة عمال الإدارة لا يفكرون في التأخر والغياب عن العمل. عرض وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

الجدول رقم (12) يوضح نسبة تقديم الخدمات الاجتماعية

بالمؤسسة

الانحراف	المتوسط	الاستجابة	العينة
----------	---------	-----------	--------

المعياري	الحسابي			البدائل	
		لا	نعم	هل تقوم المؤسسة بتقديم خدمات اجتماعية	ت
.83210	1.9845	00	104	%	
		00	100		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي المتمثل في قيام المؤسسة بتقديم خدمات إجتماعية للعمال قدر بـ 1.9845 بإنحراف معياري 83210. وتدلل هذه النتيجة على أنها مؤشر لمعيار قوي جدا ، وقدرت نسبة الاجابات بـ 100% ، ويعزى ذلك إلى حرص الادارة على توفير مختلف الخدمات للأفراد للرفع من مستوى شعورهم بالاهتمام والحد من سلوك الاعتزال وعدم التفكير في وضعهم النفسي والاجتماعي بالمؤسسة وبالتالي الرضا عن العمل وخلق المنافسة والابداع.

الجدول رقم (13) يوضح الاستفادة من قرض بناء سكن

الفقرة	الاستجابة	المتوسط	الانحراف
--------	-----------	---------	----------

المعياري	الحسابي	التوتر	الراحة النفسية	الفرح		
6684	1.805	13	35	56	ت	حين تستفيد من قرض بناء سكن بماذا تشعر
.5	6	13.9	33.3	52.8	%	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الشواهد الاحصائية نلاحظ 52.8% من العمال يشعرون بالفرحة عند إستفادتهم بقرض خاص ببناء مسكن، بينما يحس 24 % منهم بالراحة النفسية و10% يحصل لديهم توتر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.8056 بانحراف معياري 66845. ويدل هذا على مؤشر لمعيار قوي.

الجدول رقم (14) يوضح العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية للعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة			الفقرة
		أبدا	أحيانا	دائما	

.82616	2.0556	52	26	26	ت	هل تعتقد أن تقديم الخدمات الاجتماعية عادلة
		50	25	25	%	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال البيانات أن 50% من الأفراد يعتقدون أن تقديم الخدمات ليست عادلة بينما تتساوى الاجابات بنسبة 25% بين العمال فمنهم من يرى أنها عادلة تماما وتكون في بعض الاحيان غير عادلة ، وبلغ المتوسط الحسابي 2.0556 بانحراف معياري 82616. وهو مؤشر قوي جدا بالنسبة لعدم العدالة بين العاملين ويرجع ذلك إلى تعقد حجم قطاع الانتاج وعدم قدرة المسؤول عن المصلحة الاجتماعية معالجة جميع الملفات وتلبية إحتياجات العمال.

الجدول (15): يوضح مدى تخفيف عبء العمل من خلال النشاطات الثقافية والرياضية

الفقرة	الاستجابة			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
	أبدا	أحيانا	غالبا		
برأيك هل النشاطات	13	35	56	6684	1.805

الرياضية والثقافية تخفف من عبء العمل	%	52.8	33.3	13.9	6	.5
---	---	------	------	------	---	----

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

توضح البيانات في الجدول أعلاه أن إجابات مفردات العينة متباينة حيث أن 52.8% من المبحوثين يرون أن النشاطات الرياضية والثقافية تخفف عنهم التعب والملل، بينما نجد 33.3% يعتقدون أنها تساهم في التقليل من التذمر والشعور بالاسترخاء ويؤكد 13.9% أنهم ملزمون بإتمام عملهم وليس لديهم الوقت الكافي لمتابعة تلك النشاطات وهذه النتائج تدل على مؤشر قوي بمتوسط حسابي 1.8056 وانحراف معياري 0.66845.

الجدول رقم (16): يوضح الخدمات التي تشعر العامل بالارتياح

الفقرة	الاستجابة			الانحراف المعياري
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	
	العمرة	السفر لدولة أوروبية	الاقامة في مركب معدني	

.65405	1.4722	32	07	65	ت	ماهي الخدمات التي تشعرك بالارتياح
		30.6	8.3	61.1	%	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن 44% من العمال يفضلون قضاء مناسك العمرة بينما 30.6% يذهبون للعلاج والراحة النفسية بالحمامات المعدنية ونجد أن 8.3% يؤكدون على القيام برحلة نحو المدن الاوروبية ، حيث تدل النتائج على وجود مؤشر قوي بمتوسط حسابي 1.4722 وانحراف معياري 65405. وهنا تعمل المؤسسة على تأمين تلك الرحلات قصد تهيئة مناخ عمل يسوده التعاون والتماسك ونبذ النزاعات ومواصلة العمل بنشاط.

علاقات طيبة بين مختلف الفئات المهنية.

رابعا: إستخلاص نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من النتائج العامة والجزئية التي توضح العلاقة بين العدالة التوزيعية والروح المعنوية لدى العاملين بقطاع الانتاج جبل العنق .

1 إستخلاص نتائج الفرضية الاولى: والتي مفادها أن هناك علاقة قوية بين مستوى الأجر وشعور العامل بالراحة، حيث توصلنا لمجموعة من النتائج من خلال المؤشرات القوية للمتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية التي تدل على وجود:
تناسب بين الاجر المحصل عليه والجهد العامل.
الاختلاف في قيمة مكافأة المردودية الجماعية لا يمثل عائقا أمام تماسك
جماعة العمل أثناء القيام بالمهام.
مكافأة المردودية الفردية بين الوسط العمالي تزيد من مؤشر رفع مستوى
الأداء الذي يدل على شعور العاملين بالرضا والسعادة.
مما سبق يمكن إستنتاج علاقة قوية بين متغيري الأجر وشعور العامل
بالراحة.
2 إستخلاص نتائج الفرضية الثانية: والتي مفادها وجود علاقة قوية بين
الخدمات الاجتماعية وشعور العامل بالسعادة، من خلال الشواهد
الاحصائية والمؤشرات القوية لمعيار المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
القوي توصلت هذه الدراسة إلى:
أن قطاع الانتاج يقدم خدمات إجتماعية بنسبة 100% ويعزى ذلك إلى
حرص الادارة على توفير مختلف الخدمات للأفراد للرفع من مستوى
شعورهم بالاهتمام.
تقدم المؤسسة خدمات للعمال تشعرهم بالارتياح مثل العمرة والسفر
والحمامات المعدنية.
من خلال ما سبق يمكن القول أن هناك علاقة قوية بين متغيري الخدمات
الاجتماعية والشعور بالسعادة لدى العاملين بقطاع الانتاج جبل العنق.

3 إستخلاص نتائج الفرضية الرئيسية: بعد التحليل والتفسير الموضوعي للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة إختبار مؤشرات الفرضية القائلة بأن هناك علاقة قوية بين التوزيعية والروح المعنوية لدى العاملين بقطاع المحروقات، وانطلاقا من الشواهد الإحصائية ذات العلاقة ونتائج الفرضيتين الجزئيتين نستنتج أن الفرضية صادقة.

خاتمة: على الرغم من تعدد الدراسات الميدانية والمقاربات النظرية وتباين مختلف التيارات الفكرية في تناولها لموضوع العدالة التوزيعية كظاهرة تنظيمية للبحث والتحليل والمناقشة وعلاقتها بالروح المعنوية تبقى لكل مؤسسة معايير وقيم وخصوصية حسب المكان والزمان والعامل البشري والتي تعد بمثابة الفروق الجوهرية التي تنفرد بها، وبما أن قطاع الإنتاج جبل العنق ميدان الدراسة يتوفر على معظم المتغيرات والمؤشرات التي جاءت في التراث النظري، فموضوع العدالة التوزيعية والروح المعنوية ترتبط نتائجه بالمعايير ونظام الحوافز والثقافة المؤسسية وطبيعة العمل وظروفه وكذلك طبيعة العاملين وتركيباتهم الخاصة بالرغم من أن الدراسة توصلت إلى أن هناك علاقة قوية بين العدالة التوزيعية والروح المعنوية بقطاع الإنتاج، إلا أن هذا يعني التوقف عن البحث والتقصي في الموضوع بل يجب استحداث آليات وقواعد متطورة تزيد من رضا العاملين وتشبع حاجاتهم وبالتالي رفع الأداء وزيادة الكفاءة والفعالية واستمرارية المؤسسة.

قائمة المراجع:

- العطوي عامر علي حسين. (2007). أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي - دراسة تحليلية لأعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والإقتصاد. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية (عدد 1).
- راتب السعود، و سوزان سلطان. (2009). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة جامعة دمشق (العدد 1-2).
- زياد بركات. (2016). درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين. مجلة الدراسات النفسية والتربوية (عدد 1).
- سيف الإسلام شويه. (2006). سلوك المستهلك والمؤسسة الخدمتية - إقتراح نموذج للتطوير - . عنابة، الجزائر: مختبر التربية جامعة عنابة.
- عمر صخري. (2008). إقتصاد المؤسسة (الإصدار ط 1). بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عمر محمد درة. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة (الإصدار 1). القاهرة، مصر: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- مصطفى كامل أبو العزم عطية. (2010). مقدمة في السلوك التنظيمي الاسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.

الناصريّة