

العدالة الوظيفية وأثرها على رضا الموظفين ذوي الدخل المحدود
في القطاع الخاص

عمل الطالبة: مشاعل علي الدوسري
بإشراف الدكتور: عبد الرحيم نادر

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظروف حياتنا اليومية تكمن العديد من الصعوبات وظروف المعيشة القاسية وارتفاع الأسعار والتكاليف اللازمة لتغطية احتياجات الأسر ذات الدخل المحدود مما يجعلها تلجأ للعمل بالقطاع الخاص لسهولة طرحه للوظائف بمختلف الفروع والآليات والأنواع وقبول فئة كبيرة بتصنيفات مختلفة من الأعمار، وممن لا يحملون مؤهل تعليمي أو لم يكملوا تعليمهم الجامعي ليفتح لهم ظروف مناسبة لكسب معيشتهم لكن مع كثرة تلك الوظائف وسهولة الحصول عليها إلا إن هناك عثرات كثيرة في نظامها الوظيفي. فالقطاع الخاص من الركائز الأساسية للاقتصاد الوطني، حيث يسهم في خلق فرص العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية وتنويع مصادر الدخل. يتكون هذا القطاع من المؤسسات والشركات الخاصة التي تهدف إلى تحقيق الربح من خلال تقديم السلع والخدمات المختلفة، ويتميز بالمرونة في اتخاذ القرارات مقارنة بالقطاع العام.

من جهة أخرى، يشكل أصحاب الدخل المحدود فئة كبيرة من المجتمع، يعتمد دخلهم على الوظائف الصغيرة أو الأعمال الجزئية، مما يحد من قدرتهم على تلبية بعض احتياجاتهم الأساسية أو الادخار لمستقبلهم. هذه الفئة تواجه تحديات اقتصادية واجتماعية، الأمر الذي يجعلها أكثر تأثرًا بالتغيرات الاقتصادية.

تعد العدالة الوظيفية من أهم المفاهيم الإدارية التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها لضمان بيئة عمل مستقرة وعلاقات مهنية إيجابية بين العاملين والإدارة. فالعدالة في توزيع المهام والمكافآت وفي التعاملات اليومية تعزز الثقة والانتماء، وتؤثر مباشرة على مستوى رضا الموظفين وأدائهم. وفي ظل التطور السريع الذي يشهده القطاع الخاص واشتداد المنافسة بين مؤسساته، تبرز الحاجة إلى فهم أثر العدالة الوظيفية على رضا فئة الموظفين ذوي الدخل المحدود، إذ تمثل هذه الفئة شريحة كبيرة وأساسية في سوق العمل، وتعاني في بعض الأحيان من ضعف المزايا والامتيازات الوظيفية مقارنة بغيرها. وبما أنني من ذوي الدخل المحدود وشغلت سابقاً وظيفة في سوق العمل بالقطاع الخاص قد مررت ببعض الأنظمة غير العادلة وهضم للحقوق وعمل لساعات طويلة مما أدى بي إلى عدم الاستمرار في تلك الوظيفة رغم حاجتي الماسة لها وتقديم طلب الاستقالة. لذا، فإن دراسة هذا الموضوع يسعى إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة الوظيفية ومستوى رضا هذه الفئة في بيئة العمل الخاصة، والكشف عن ممارسات غير مقبولة لوضع حد لها وجعل أصحاب الدخل المحدود يشعرون بالأمان الوظيفي، مما يسهم في تطوير سياسات أكثر إنصافاً واستدامة في إدارة الموارد البشرية.

1.2. مشكلة البحث:

على الرغم من الدور الكبير للقطاع الخاص في دعم الاقتصاد وتوفير فرص العمل، إلا أن الموظفين ذوي الدخل المحدود غالباً لا يحصلون على معاملة عادلة مقارنة بالموظفين الأعلى دخلاً أو في قطاعات أخرى، ويواجهون تحديات كبيرة تتعلق بعدم العدل وعدم مراعاة اختلاف مستوياتهم التعليمية واختلاف أعمارهم في سوق العمل. تشمل هذه التحديات تفاوت الأجور، ضعف الحماية القانونية، نقص فرص التدريب والتطوير، والتمييز في التوظيف والترقيات.

هذا الوضع يؤدي إلى شعور هذه الفئة بالاستغلال وعدم المساواة، ويؤثر سلباً على رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم وتركهم للعمل، كما قد يحد من قدرتهم على تحسين مستوى معيشتهم والمساهمة الفاعلة في الاقتصاد.

من هنا، تنبثق الحاجة إلى دراسة مدى تحقق العدالة الوظيفية في القطاع الخاص تجاه أصحاب الدخل المحدود، لتحديد العوامل التي تساهم في عدم المساواة واقتراح حلول عملية لتعزيز الإنصاف وتحسين بيئة العمل.

مما يضعنا عند كثير من التساؤلات وهي:

1. ما هي مظاهر عدم العدالة الوظيفية التي تواجه أصحاب الدخل المحدود في القطاع الخاص؟
2. ما العوامل التي تؤدي إلى تفاوت الأجور وضعف فرص التدريب والترقيات بين الموظفين؟
3. ما تأثير عدم العدالة الوظيفية على رضا وإنتاجية أصحاب الدخل المحدود؟
4. ما الحلول أو السياسات التي يمكن للقطاع الخاص تطبيقها لتعزيز العدالة الوظيفية؟
5. ما أثر العدالة الوظيفية على رضا الموظفين ذوي الدخل المحدود في القطاع الخاص؟

1.3. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في عدة جوانب:

1. الأهمية العلمية:

يساهم البحث في توضيح مظاهر العدالة وعدم العدالة الوظيفية التي تواجه أصحاب الدخل المحدود في القطاع الخاص، ويسلط الضوء على العوامل المؤثرة في التفاوت الوظيفي، مما يملأ فجوة معرفية في الدراسات الأكاديمية المتعلقة بسوق العمل والعدالة الوظيفية.

2. الأهمية العملية:

يساعد البحث المؤسسات والشركات الخاصة على تطوير سياسات عادلة في التوظيف والأجور والترقيات، وتحسين بيئة العمل لأصحاب الدخل المحدود، مما يزيد من رضاهم وإنتاجيتهم وولائهم المؤسسي.

3. الأهمية الاجتماعية والاقتصادية:

من خلال تعزيز العدالة الوظيفية، يساهم البحث في تقليل الفجوة الاقتصادية والاجتماعية، وتحسين مستوى معيشة الفئات الأقل دخلاً، مما يدعم الاستقرار الاجتماعي والتنمية الاقتصادية المستدامة.

4. الأهمية القانونية والتنظيمية:

يوفر البحث رؤية واضحة حول التزام المؤسسات بالقوانين واللوائح المتعلقة بحقوق الموظفين، ويساعد في صياغة توصيات تدعم حماية أصحاب الدخل المحدود وتقليل المخاطر القانونية على الشركات.

5. تعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية:

عندما يحصل أصحاب الدخل المحدود على معاملة عادلة في الأجور والترقيات وفرص التدريب، يزداد رضاهم عن عملهم، مما يرفع مستوى الإنتاجية ويقلل من الأخطاء والتغيب عن العمل.

6. الحد من التفاوت الاقتصادي والاجتماعي:

العدالة في المعاملة تساعد على تقليل الفجوات بين الموظفين، وتمنع استغلال الفئات الضعيفة اقتصادياً، مما يساهم في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع.

7. زيادة ولاء الموظفين وتقليل دوران العمل:

المعاملة العادلة تعزز شعور الانتماء لدى الموظفين، ما يقلل من معدل ترك العمل ويحافظ على الكفاءات داخل المؤسسة.

8. تحسين صورة المؤسسة وسمعتها:

الشركات التي تطبق العدالة الوظيفية تكسب ثقة المجتمع والعملاء، وتصبح أكثر جذبًا للكفاءات والمواهب، مما يعزز استدامة الأعمال.

9. تحقيق التنمية المستدامة:

العدالة الوظيفية تساهم في تحسين مستوى معيشة أصحاب الدخل المحدود، وزيادة قدرتهم على الاستهلاك والمشاركة في الاقتصاد، ما يعزز التنمية الاقتصادية على المدى الطويل.

10. الالتزام بالقوانين والسياسات:

تحقيق العدالة الوظيفية يساعد المؤسسات على الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بحقوق العمال، مما يقلل المخاطر القانونية ويعزز الاستقرار المؤسسي.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- 1- الحسني، عزيز أحمد (2021). الدخل المحدود وأثره على الأسرة اقتصاديًا واجتماعيًا. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 2- القشقرى، طلال (2019). من هم ذوو الدخل المحدود؟ جريدة المدينة، السعودية.
- 3- البنك الدولي (2022). تقرير دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية.
- 4- الخطيب، طارق توفيق (2020). سياسة الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص السعودي. مجلة الاقتصاد والتنمية.
- 5- عبد الرحمن، سعاد (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء في بيئة العمل السعودية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
- 6- العنزي، فيصل (2021). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة. مجلة الاقتصاد والإدارة.
- 7- أحمد، محمد (2020). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في المؤسسات الخاصة. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
- 8- السبيعي، نورة (2021). العدالة الإجرائية ودورها في تعزيز الالتزام الوظيفي. مجلة الإدارة الحديثة.

المراجع الأجنبية

- 1- (Greenberg, 1987). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow.
- 2- Greenberg, J. (2011). Organizational Justice: The Dynamics of Fairness in the Workplace. Psychology Press
- 3- Colquitt, J. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. Journal of Applied Psychology
- 4- (Locke, 1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction
▪ Handbook of Industrial and Organizational Psychology