



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باجي مختار - عنابة -

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس والارطوفونيا

العنوان:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور:

* د. شريبط الشريف محمد

إعداد الطالبة:

* حميد منى

أعضاء لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الدرجة العلمية	الصفة	الجامعة
لرقم عز الدين	أستاذ	رئيسا	جامعة باجي مختار - عنابة -
شريبط الشريف محمد	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا	جامعة باجي مختار - عنابة -
بوالشرش كمال	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	جامعة باجي مختار - عنابة -
دوباخ قويدر	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	جامعة محمد بوضياف - مسيلة -
مطاطلة موسى	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

السنة الجامعية: 2023/2022

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين حمدا كثيرا دائما مباركا فيه والصلاة والسلام على
من لا نبي بعده وعلى آله وصحبه وسلم .

بداية أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور شريط الشريف محمد
الذي لم يدخر أي جهد لمساعدتي وتقديم النصيحة والتوجيه لإنجاز هذه
الأطروحة.

كما أشكر جميع الأساتذة في جميع مراحل الدراسة ونخص بالذكر أساتذة
تخصص علم النفس العمل والتنظيم في جامعة سكيكدة وعناية .
وأیضا الدكتور بوزیدي عطية عصام الذي لم يبخل عليا بتوجيهاته
القيمة.

وفي الأخير نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز
هذا العمل

إهداء

إلى من شجعني وكان لي سندا طوال عمري، إلى الرجل الأبرز في حياتي

(والدي العزيز عيسى) حفظه الله

إلى من بها أعلو، وعليها أرتكز، إلى أطيب قلب في الوجود

(والدتي الحبيبة زهية) حفظها الله

إلى من بذلوا جهدًا في مساعدتي وكانوا خير سندٍ

إخوتي كل باسمه أطل الله في أعمارهم ووقفهم إلى ما يحب ويرضى

وإلى سندي في هذه الحياة زوجي الغالي

وصديقات دربي في هذا المشوار (بشرى مريم منيرة وغزلان)

إلى كل هؤلاء: أهدي هذا العمل، الذي أسأل الله تعالى أن يتقبله

خالصًا...

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة التنظيمية وأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة الإعلامية) والارتياح النفسي بالإضافة إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج الأنسب، والاعتماد على الاستمارة كأداة أساسية للدراسة والمكونة من 45 بنداً، والتي تم تقسيمها إلى محورين أساسيين: المحور الأول يقيس أبعاد العدالة التنظيمية ويضم 20 بنداً، والمحور الثاني يقيس أبعاد الارتياح النفسي ويضم 25 بنداً، بالإضافة إلى 3 فقرات متضمنة المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الطور التعليمي والأقدمية في العمل) حيث تم توزيعها على 335 أستاذاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد جمع البيانات وتفريغها وتحليلها بالاعتماد على مختلف الأساليب الإحصائية من خلال برنامج (SPSS) تم التوصل إلى النتائج التالية:

- هناك مستوى مرتفع من العدالة التنظيمية حسب استجابات أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.

- هناك مستوى مرتفع من الارتياح النفسي حسب استجابات أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى عينة الدراسة.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي لدى عينة الدراسة.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي لدى عينة الدراسة.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي لدى عينة الدراسة.

ملخص الدراسة

-وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي لدى عينة الدراسة.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة 0.05.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير (الأقدمية في العمل) عند مستوى الدلالة 0.05.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير (الطور التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05.

من خلال ما سبق يمكننا القول بأن الفرضية العامة للدراسة قد تحققت والمتمثلة في وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الارتياح النفسي، أساتذة قطاع التربية.

Abstract :

This study aimed to know the nature of the relationship between organizational justice and its dimensions (distributive justice, procedural justice, interactive justice, media justice) and psychological well-being, in addition to revealing the level of organizational justice and the level of psychological well-being among teachers in the education sector in the state of Skikda, where the descriptive approach was used as the most appropriate approach, how much we relied on the questionnaire as a tool for The basis for the study, consisting of 45 items, was divided into two main axes: the first axis measures the dimensions of organizational justice and includes 20 items, while the second axis measures the dimensions of psychological well-being and includes 25 items, in addition to 3 items including demographic variables (sex, level of education and seniority at work), which were distributed to the 335 teachers selected at random, after collecting, decompressing and analyzing data based on various statistical methods through the SPSS program, the following results were obtained:

ملخص الدراسة

- There is a high level of organizational justice, according to the responses of teachers in the education sector in the state of Skikda.
- There is a high level of psychological well-being, according to the responses of teachers in the education sector in the state of Skikda.
- There is a medium positive correlation between organizational justice and psychological well-being among the study sample.
- There is a weak positive correlation between distributive justice and well-being among the study sample.
- There is a weak positive correlation between procedural justice and psychological satisfaction among the study sample.
- There is a weak positive correlation between interactive justice and well-being among the study sample.
- There is a weak positive correlation between media justice and well-being among the study sample.
- There are no statistically significant differences in the level of well-being among the study sample due to the variable (gender) at the 0.05 level of significance.
- There are statistically significant differences in the level of psychological well-being among the study sample due to the variable (work tenure) at the 0.05 level of significance.
- There are no statistically significant differences in the level of well-being among the study sample due to the variable (the level of education) at the level of significance 0.05.

Through the above, we can say that the general hypothesis of the study has been reached, namely the existence of a weak positive correlation between organizational justice and the psychological well-being of the teacher of the sector of education in the State of Skikda.

Keywords: organizational justice, procedural justice, psychological well-being.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنصر
–	البسمة
–	شكر وتقدير
–	الإهداء
–	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
–	فهرس الجداول
–	فهرس الأشكال
أ-ب-ت-ث	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي
06	الإشكالية
10	فرضيات الدراسة
10	التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة
12	أهداف الدراسة
12	أهمية الدراسة
13	الدراسات السابقة والتعقيب عليها
	الجانب النظري
	الفصل الثاني: العدالة التنظيمية
27	تمهيد
28	المراحل التاريخية للعدالة التنظيمية
31	مفهوم العدالة التنظيمية
35	أهمية العدالة التنظيمية
26	خصائص العدالة التنظيمية
37	أبعاد العدالة التنظيمية
44	مبادئ العدالة التنظيمية
47	نظريات العدالة التنظيمية

فهرس المحتويات

55	نماذج العدالة التنظيمية
55	مقومات العدالة التنظيمية
57	العوامل المؤثرة في العدالة التنظيمية
61	الآثار المترتبة عن غياب وجود العدالة التنظيمية في المنظمة
67	قياس العدالة التنظيمية
69	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الارتياح النفسي	
71	تمهيد
72	نشأة مفهوم الارتياح النفسي
76	الارتياح النفسي وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى
82	مقاربات الارتياح النفسي
88	نماذج الارتياح النفسي
94	أساسيات الارتياح النفسي
95	الارتياح العام والارتياح في العمل
97	أشكال الارتياح النفسي في العمل
98	دور العدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي
99	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة	
102	تمهيد
103	الدراسة الاستطلاعية
109	المنهج المستخدم في الدراسة
110	حدود الدراسة
110	مجتمع وعينة الدراسة
117	أدوات جمع البيانات
129	الأساليب الإحصائية المستخدمة
133	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج	

فهرس المحتويات

135	تمهيد
136	استجابات مفردات عينة الدراسة على متغير العدالة التنظيمية
144	استجابات مفردات عينة الدراسة على متغير الارتياح النفسي
153	اختبار الفرضيات على ضوء النتائج
162	التحليل العام لنتائج الدراسة
172	خلاصة الفصل
174	خاتمة الدراسة
175	مقترحات
177	قائمة المراجع
-	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
24	مكونات العدالة التنظيمية	01
42	معايير العدالة الإجرائية	02
45	مبادئ العدالة التنظيمية	03
84	محتوى مقياس الارتياح وفق المقاربة المبنية على اللذة	04
87	محتوى مقياس الارتياح وفق مقاربة الفضيلة والبحث عن الإنسانية	05
90	خصائص الأفراد مرتفعي ومنخفضي الارتياح النفسي	06
97	الأشكال الأربعة للارتياح في العمل	07
104	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	08
105	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الطور التعليمي	09
105	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية في العمل	10
111	توزيع الأساتذة حسب كل طور	11
112	توزيع عينة الدراسة حسب كل طور	12
113	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	13
114	توزيع عينة الدراسة حسب الطور التعليمي	14
115	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	15
117	أبعاد استبيان العدالة التنظيمية	16
118	درجات الإجابة على بنود استبيان العدالة التنظيمية	17
119	أبعاد استبيان الارتياح النفسي	18
119	يوضح درجات الإجابة على بنود استبيان الارتياح النفسي	19
121	معاملات الارتباط بين فقرات العدالة التنظيمية مع الدرجة الكلية للأبعاد الذي تنتمي إليها	20

قائمة الجداول

122	معاملات الارتباط بين فقرات الارتياح النفسي مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها	21
124	معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد استبيان العدالة التنظيمية مع الدرجة الكلية	22
125	معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد استبيان الارتياح النفسي مع الدرجة الكلية	23
126	قيمة الفرق "ت" بين المجموعتين المتطرفتين لمقياس العدالة التنظيمية	24
127	قيمة الفرق "ت" بين المجموعتين المتطرفتين لمقياس الارتياح النفسي	25
126	درجات الثبات بطريقة التجزئة النصفية	26
126	معامل الثبات ألفا كرونباخ	27
130	فئات المستويات المعتمدة	28
136	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العدالة التوزيعية.	29
138	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العدالة الإجرائية	30
141	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العدالة التفاعلية	31
142	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العدالة الإعلامية	32
145	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد التحكم في الذات والأحداث	33
146	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد السعادة	34
148	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد الاندماج الاجتماعي	35
149	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد تقدير الذات	36
151	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد التوازن العقلي والانفعالي	37
152	استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العلاقات	38

قائمة الجداول

	الإيجابية مع الآخرين	
154	طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي	39
154	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد العدالة التنظيمية والدرجة الكلية	40
155	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد الارتياح النفسي والدرجة الكلية	41
157	طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي	42
158	طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي	43
158	طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي	44
159	طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي	45
160	نتائج الفروق في مستوى الارتياح النفسي التي تعزى لمتغير الجنس	46
161	نتائج الفروق في مستوى الارتياح النفسي التي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل	47
162	نتائج الفروق في مستوى الارتياح النفسي التي تعزى لمتغير الطور التعليمي	48

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
08	رسم توضيحي لمتغيرات الدراسة	01
50	تصنيف الأفراد من زاوية الحساسية للعدالة التنظيمية	02
56	بناء إدراك العدالة عن العاملين	03
57	الاستجابات المرتبطة بإدراك العدالة التنظيمية أو عدم إدراكها	04
63	الآثار المترتبة عن غياب العدالة التنظيمية في المؤسسة	05
113	التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس	06
115	توزيع عينة الدراسة حسب الطور التعليمي	07
116	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	08

مقدمة

مقدمة:

يعتبر التعليم الركيزة الأساسية لأي دولة سواء المتقدمة منها أو النامية، كما تعد المؤسسات التربوية التعليمية من أهم المؤسسات التي تساهم في تحقيق التطور والنهوض بالمجتمعات من خلال دورها الفعال في تنشئة أجيال المستقبل، فقبل أن تكون هذه المؤسسات مراكز لاكتساب المعارف وتنمية وتطوير المهارات فإن دورها الأول هو تربية وتكوين أفراد صالحين قادرين على تقديم قيمة مضافة في شتى المجالات، وقد أثمرت التغيرات والتطورات الحاصلة في العالم في المجال العلمي والتكنولوجي على مستوى النظم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مما جعل الدول تتجه إلى إقامة مجتمع المعرفة وتعمل على الرفع من مستويات الأنظمة التعليمية لمجابهة التحديات واستجابة لمتطلبات العصر، حيث تم الانتقال من ضمان الحق في التعليم للجميع إلى ضرورة توفير تعليم جاد ضمن معايير الجودة العالمية وتهيئة الفرد لعصر الثورة التكنولوجية والمعرفية.

ومعظمنا يتفق أن البلدان العربية ومنها الجزائر مازالت تعاني العديد من المشاكل في هذا القطاع كاحتفاظ الصفوف الدراسية والمحتوى المناهج وعملية تقييم أداء التلاميذ وغير من المشاكل التي تبرز أن السياسة التعليمية تقتقد إلى الرؤية الواضحة للعملية التعليمية، رغم مجانية التعليم الذي تضمنه الدولة في كافة الأطوار التعليمية، وبالنظر إلى أهم عنصر في العملية التعليمية نجد الأستاذ والذي يعد أهم عنصر في العملية التربوية وأي إصلاح ينبغي أن يشمل هو أولاً، وذلك لمساعدته على توصيل وتأدية رسالته بالشكل المطلوب، ولا يكون ذلك إلا من خلال الأخذ بعين الاعتبار لخصوصية بيئته وتنمية شخصيته وأسلوبه في التفكير ودعن ثقته بنفسه، مما يزيد من قدرة الأستاذ على حل المشكلات الصفية وذلك بالتفاعل الايجابي مع التلاميذ وتوفير الجو المناسب في القسم بما يضمن السير الحسن للحصة التعليمية وإيصال المعلومات بطريقة مبسطة ومفهومة، ولا يمكن أن يحدث هذا دون أن يكون هذا الأستاذ على قدر عال من الثقافة والوعي وحريص على مسايرة التطورات الحادثة في ميدان التربية والتعليم، فضعف تكوينه المتضمن بالخصوص الجانب النفسي والبيداغوجي يجعله غير قادر على مسايرة المستجدات في المجال التربوي وفشل المنظومة التربوية خاصة أن الأستاذ يلعب دورا كبيرا في نجاح أو تعثر تلاميذه، مما

مقدمة

يتطلب أن يكون ملماً بمختلف المعارف العلمية والمهارات التدريسية بالإضافة إلى تحليه بالقيم الإنسانية كالتسامح والاعتدال في السلوك، كما أن البيئة المحيطة به تؤثر عليه بشكل واضح وبالتالي يتطلب توفير بيئة عمل مناسبة تتسم بالإيجابية والمرونة والعدالة.

قد أبرزت الدراسات في الآونة الأخيرة الدور الهام الذي تؤديه العدالة التنظيمية في فعالية أداء الأساتذة، كما تعتبر من الموضوعات التي تعددت الأبحاث والدراسات حولها، رغم ذلك تبقى ظاهرة تنظيمية ذات مفهوم نسبي، فما يعتبره أستاذ أنه عادل ويضمن له حقه قد يراه آخر بأنه ظلم وغير عادل، وبالتالي فهي تعد من المتغيرات التنظيمية المهمة والمؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي للأساتذة، ففي حالة شعورهم بعدالة المؤسسة والقرارات يؤدي بطبيعة الحال إلى زيادة ثقتهم فيها واقتناعهم بحفظ حقوقهم، وبالتالي تحليهم بالسلوكيات الإيجابية والارتقاء بها وخلافاً لذلك فإن شعورهم بعدم العدالة قد يترتب عنه سلوكيات سلبية تضر بالأستاذ ومؤسسته معا.

وباعتبار أن المؤسسات التربوية من المؤسسات الفاعلة في المجتمع فلا بد من أن تتوافر بها علاقات وثيقة بين جميع أفرادها، وأن ينعم مناخها بالإيجابية لتوليد بيئة خصبة تمكن الأستاذ من تحقيق أهدافه في تربية النشء وإكسابهم مجموعة من الأخلاقيات والمعارف والمهارات، وبما أن العدالة التنظيمية من الموضوعات الحيوية والتي ترتبط بالعديد من المفاهيم الجديدة التي تؤثر على مختلف العاملين في المؤسسات، وتحديد المؤسسات التعليمية نجد موضوع الارتياح النفسي.

حيث يعتبر هذا الأخير من المفاهيم الحديثة نسبياً التي جاءت ضمن مجال المهتمين أكثر بعلم النفس الإيجابي، فالحالة النفسية للأستاذ تؤثر بشكل كبير على أدائه وطريقة تعامله مع تلاميذه، ولهذا وجب الاهتمام أكثر بالجانب النفسي للأستاذ لمواجهة الضغوطات النفسية والاجتماعية التي يعيشها سواء في حياته الشخصية أو المهنية وتعزيز قدرته على التفكير الإيجابي، وأيضاً تنمية قدراته الذاتية وذلك من خلال تشجيع اقتراحاته البناءة وجعله فخور بنفسه وبما يقدمه، مما يزيد من شعوره بالانتماء للمؤسسات ويدفعه لتحقيق الأهداف المرسومة.

ونظراً لأهمية العدالة التنظيمية والارتياح النفسي في المؤسسات التربوية سنحاول من خلال هذه الدراسة التطرق لهما وذلك بالبحث في العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة، وعليه قمنا بتقسيم دراستنا إلى جانبين أساسيين وهما كالتالي:

• **الجانب النظري:** ويشمل ثلاث فصول:

-**الفصل الأول:** وتضمن الإطار المفاهيمي للدراسة بداية بتحديد إشكالية الدراسة من خلال التطرق إلى متغيراتها الأساسية وصولاً إلى الطرح الرئيسي للإشكالية والذي يندرج تحته مجموعة من الأسئلة الفرعية، بالإضافة إلى اقتراح كمقابل لها مجموعة من الفروض كإجابات مؤقتة على الأسئلة المطروحة، ومحاولة وضع تعريفات إجرائية مبسطة للكلمات المفتاحية للدراسة، ثم تحديد أهميتها وأهدافها، وأخيراً ذكر بعض الدراسات السابقة التي تناول أحد متغيرات الدراسة سواء المتعلقة بالعدالة التنظيمية أو الارتياح النفسي والتعليق عليها من خال تحديد أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين دراستنا الحالية.

-**الفصل الثاني:** والذي تطرقنا فيه إلى ماهية العدالة التنظيمية من خلال التعريفات المختلفة للباحثين في هذا المجال، وأيضاً الجذور التاريخية لها بالإضافة إلى تحديد أهميتها وأبعادها من عدالة توزيعية وإجرائية، تفاعلية وإعلامية، وكذا مبادئه المختلفة وأهم النماذج والنظريات التي تناولتها، مع توضيح العوامل المؤثرة والآثار المترتبة عن غياب وجود العدالة التنظيمية في المؤسسة وأخيراً طرق قياسها.

-**الفصل الثالث:** احتوى هذا الفصل على متغير الارتياح النفسي، حيث تضمن التطور التاريخي له بالإضافة إلى مفهوم الارتياح النفسي وأهم المفاهيم المرتبطة به، والمقاربات والنماذج التي تناولته، وكذا أساسياته وأشكاله، وأخيراً دور العدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي.

• **الجانب التطبيقي:** وتضمن فصلين أساسيين هما:

-**الفصل الرابع:** واهتم هذا الفصل بالإطار المنهجي للدراسة، واحتوى على الدراسة الاستطلاعية بكل مراحلها والمنهج المستخدم في الدراسة وحدوده الزمانية والمكانية، بالإضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات المتحصل عليها.

-**الفصل الخامس:** والذي تضمن استجابات مفردات عينة الدراسة على متغير العدالة التنظيمية وكذا استجاباتهم على متغير الارتياح النفسي، إضافة إلى اختبار الفرضيات على ضوء النتائج،

مقدمة

كما تم ربط النتائج المتحصل عليها بأهم الدراسات السابقة التي عالجت الموضوعين وفي الأخير تقديم اقتراحات وتوصيات مناسبة.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للدراسة

- 1- الإشكالية.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- أهمية الدراسة.
- 6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

1. الإشكالية:

شهد القرن العشرون نهضة كبيرة في مختلف المجالات، بما فيها المجال التربوي، الذي يفرض ضرورة إنشاء نظام تعليمي مختلف تماما عن الأنظمة التقليدية، ويرتكز في المقام الأول على تأهيل كوادر ذات مهارات عالية وتوفير الوسائل التي تمكنها من حل المشكلات التي تواجههم و مجتمعاتهم. إن نجاح أي مؤسسة تعليمية في تحقيق أهدافها يعتمد على جودة العنصر البشري (الرويلي، 2019)، فالتعليم ليس فقط حتمية فكرية وشرط أساسي لتنمية قدرات الأفراد، بل أصبح ضرورة مطلقة لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، خاصة في هذا العصر الذي يتميز بالتطور السريع للعلوم والتكنولوجيا، وأيضا لاحتياجات الأفراد المتزايدة للمساهمة في الحياة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية ضمن تغييرات كثيرة داخل المجتمع أصبحت أكثر تعقيدا. كما أن قطاع التربية والتعليم في الجزائر شهد تغيرات وتطورات متعاقبة منذ الاستقلال إلى وقتنا الحالي فقد تغيرت بنيته الأساسية ومر بالعديد من المراحل شملت إصلاحات متعددة من أهمها تعريب التعليم وتنصيب لجنة لإصلاح التعليم الأساسي، مما رفع من سقف التحديات للمدرسة والأستاذ لإعداد أجيال قادرة على بناء دولة مستقلة ومزدهرة في جميع المجالات، وذلك من خلال توفير بيئة مناسبة للأستاذ لتأدية صورته على أكمل وجه.

والاهتمام بتطوير بيئة العمل لم يعد رفاهية كما كان في الماضي. بل أصبح ضرورة حتمية للمؤسسات أو المنظمات التعليمية من أجل استقطاب أفضل المواهب والاحتفاظ بها للعمل لديها. كما أصبحوا ملزمين بتوفير بيئة عمل صحية في ظل الضغوط والمشاكل التي بدأت تؤرق العامل، وقد أشار (عبد الفتاح 2010) إلى أن العمل أصبح مصدراً للضغط الذي يشعر به العمال على مختلف مستوياتهم، مما أثر على صحتهم حيث أدت التغيرات التي شهدتها عالم العمل في السنوات الأخيرة إلى ظهور مفاهيم جديدة في العمل، ومن أهمها العدالة التنظيمية.

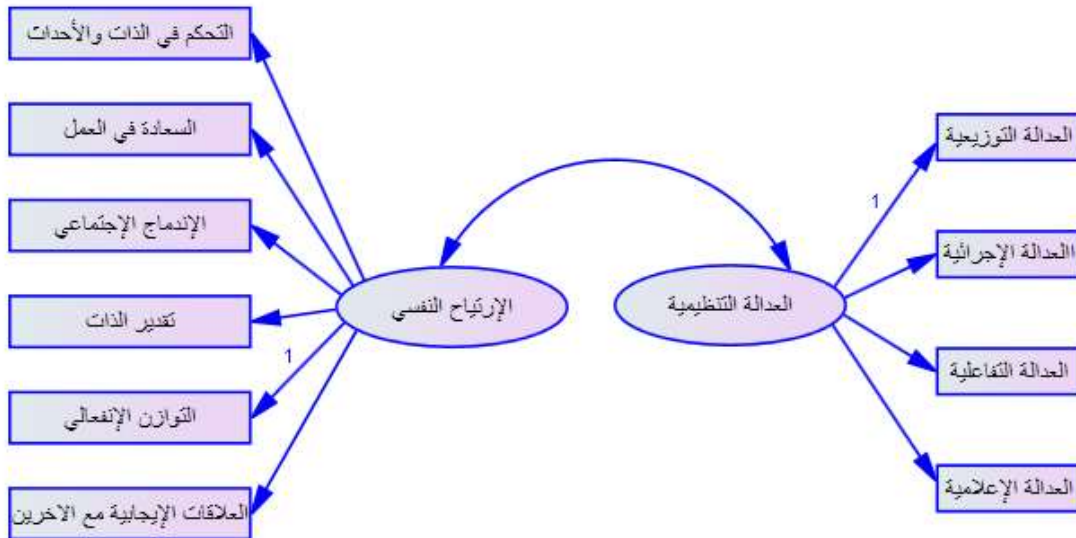
وتعتبر العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية، وطريقة يحكم من خلالها الفرد العامل على مدى توازن الأسلوب الذي يستخدمه المدير أو المسؤول في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، و ذلك للأثر الكبير الذي يحدثه شعور الموظف بالعدالة من عدمه في مكان العمل،

ويعد موضوع العدالة التنظيمية من أبرز المواضيع التي جذبت اهتمام الباحثين في السلوك التنظيمي وعلم النفس العمل والتنظيم، لما لها من دور حيوي في تشكيل سلوكيات واتجاهات الموظفين. إن تحقيق العدالة في العمل يكون من خلال وعي الموظف بمدى احترام المدير له وتقديره وإعطائه حقوقه بما يتناسب مع الجهد الذي يبذله حتى لا يقع في المقارنة بين ما يحصل عليه هو وما يحصل عليه زميله في العمل أو المقارنة بين طريقة معاملته هو وطريقة معاملة الآخرين مما قد يجعله ينحرف عن دوره الأساسي في المؤسسة ويضيع جهده في المقارنات والشعور بالظلم، ولهذا فمن الضروري محاولة خلق جو إيجابي في العمل، وذلك من خلال مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، ووضع الخطط وتقبل اقتراحاتهم، و توزيع المكافآت والترقيات بشكل عادل مما يحفزهم على العمل بكل كفاءة، فالشعور بالرضا والعدالة بكل مستوياتها (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية والإعلامية) من شأنه أن يرفع من مستوى الولاء والانتماء بما يخدم أهداف المؤسسة والأهداف الشخصية لكل موظف، في حين أن شعور العاملين بالظلم في مكان العمل قد يترتب عنه العديد من النتائج السلبية حسب (Suifan 2019) مثل انخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية، إضافة إلى تراجع مستوى الالتزام والأداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الإدارية. كل ذلك يزيد من قناعة الأفراد بضرورة الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من تحسين السلوكيات الايجابية للفرد، التي بدورها قد تؤثر على صحته النفسية في مكان العمل والتي لا تقل أهمية عن الصحة الجسدية وذلك من خلال تحقيق التوافق بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الضغوطات الناتجة عن أدواره الوظيفية أو الحياتية بالإضافة إلى تقبل الفرد لذاته والقدرة على الاندماج وخلق علاقات إيجابية مع الآخرين بحيث يؤدي كل ذلك إلى الشعور بالسعادة والارتياح النفسي.

كما يعد الارتياح النفسي أيضا من الأمور المهمة التي يجب على المنظمة الاهتمام بها والسعي إلى تقليل الأسباب التي تجعل الموظف يشعر بالضيق أو عدم الارتياح داخل المنظمة. ويعتبر مفهوم الارتياح النفسي أحد المفاهيم الحديثة التي أتى بها علم النفس الايجابي الذي يهدف بالأساس إلى تحسين وزيادة رضا الفرد عن ذاته، وتحسين جودة ونوعية حياته، فضلا عن تعزيز ثقته بنفسه لمواجهة مختلف مواقف الحياة ، خاصة في مجال العمل الذي يعتبر جزءا مؤثرا في ارتياح الفرد والمجتمع لما له من تأثير على جودة حياته وصحته النفسية، وبالتالي يؤثر على

إنتاجية مجتمعات بأكملها، فالقدرة على تعزيز الارتياح بدل من توليد الإجهاد والأمراض النفسية له فائدة كبيرة ليس فقط للموظفين ولكن أيضا لأصحاب العمل لأنه يؤثر على رضا الموظف عن العمل ومكان العمل وبالتالي يرفع من مستوى المواطنة لديهم ويخفض من معدل الدوران في العمل وهذا ما يعود بالفائدة على المنظمة. و نلاحظ أن لدراسة ظاهرة الارتياح تم استخدام مصطلحات أخرى بالإضافة إلى مصطلح الارتياح النفسي الذي يستعمله علماء النفس مثل الرفاه، السعادة، ومصطلح جودة الحياة والرضا، حيث استخدمت هذه المصطلحات بالترادف والتبادل بسبب عدم الاتفاق بين الباحثين على مفهوم أو طرق قياس موحدة للارتياح النفسي وهذا راجع إلى التناولات النظرية المختلفة التي تبناها الباحثون في دراسة هذا المفهوم (عبادو، 2013) ولهذا بات موضوع الارتياح النفسي **well-being** أو جودت الحياة النفسية أو الرفاه النفسي مهما اختلفت مسمياته من بين المواضيع الهامة التي اهتم بها الباحثون خاصة في البلدان الغربية. وهو ما جعل هذا الموضوع ضمن اهتمامات الباحثة حيث تم ربطه بالعدالة التنظيمية وقد جاءت هذه الدراسة للبحث في العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي في قطاع التربية باعتباره من أهم القطاعات تأثيرا على الفرد والمجتمع.

والشكل التالي يوضح النموذج النظري التصوري لمخطط الدراسة:



المصدر: إعداد الطالبة

الشكل رقم (01): رسم توضيحي لمتغيرات الدراسة

من خلال نموذج الدراسة والذي يوضح الشكل أعلاه يتبين لنا أن المتغير الأساسي أو المستقل للدراسة العدالة التنظيمية بأبعاده الأربعة والمتمثلة في العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة الإعلامية لها علاقة ارتباطية بالمتغير المستقل الارتياح النفسي بأبعاده الستة التحكم في الذات والأحداث، السعادة، الاندماج الاجتماعي، تقدير الذات، التوازن الانفعالي وأخيرا العلاقات الإيجابية مع الآخرين.

ومن هنا يمكن طرح تساؤل البحث والمتمثل في:

-هل توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة وهي كالتالي:

-مماستوى العدالة التنظيمية لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة؟

-مماستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة؟

-هل توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة؟

-هل توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة؟

-هل توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة؟

-هل توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الأقدمية في العمل، والطور التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05؟

2-فرضيات الدراسة:

وللإجابة على الأسئلة المطروحة تم صياغة مجموعة من الفرضيات .

توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية لولاية سكيكدة.

-نتوقع ارتفاع في مستوى العدالة التنظيمية لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.

-نتوقع ارتفاع في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.

-توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة

-توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة

-توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى لمتغيري (الجنس، الأقدمية في العمل، والطور التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05.

3. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

-العدالة التنظيمية **Organizationl justice**: ونقصد بها درجة شعور الأساتذة العاملين

بقطاع التربية بتحقيق العدالة التنظيمية في مكان عملهم، من خلال مدى إدراكهم لموضوعية القرارات والإجراءات المطبقة في المؤسسة والطريقة التي توزع بها العوائد والامتيازات والمعاملة التي يتلقاها الأستاذ من طرف مديره ومدى حرص المؤسسة على تحقيق العدالة الإعلامية. حيث سيتم

قياس العدالة التنظيمية في هذه الدراسة من خلال أربعة أبعاد المتمثلة في (العدالة الإجرائية، التوزيعية، التعاملية، والعدالة الإعلامية).

-**العدالة الإجرائية:** تعبر عن درجة شعور الأستاذ بعدالة الإجراءات المطبقة في المؤسسة سواء المتعلقة بسياسات العمل أو توزيع الأجور والمكافآت، ومدى حرصها على إشراكه في اتخاذ القرارات والتي تكون مبنية على قواعد وأسس واضحة وشفافة.

-**العدالة التوزيعية:** نقصد بها مدى إحساس الأستاذ بعدالة المؤسسة في طريقة التوزيع، أي شعوره بتساوي ما يقدمه من عمل وجهد مع ما يقدم له من عوائد مادية ومعنوية، وذلك من خلال تقييم أدائه بشكل موضوعي وعادل.

-**العدالة التفاعلية (التعاملية):** هي مدى إدراك الأستاذ أن طريقة المعاملة التي يحظى بها لائقة من طرف مديره، أي أن التعاملات الإنسانية والتنظيمية في المؤسسة تكون مبنية على الأدب والاحترام.

-**العدالة الإعلامية:** ونقصد بها مدى حرص المؤسسة أو المدير على تقديم المعلومات بدقة وفي الوقت المناسب للأستاذ سواء المتعلقة بالإجراءات المطبقة أو القرارات المتخذة مع تقديم التوضيحات المناسبة حول أسباب اتخاذ قرار أو إجراء معين.

-**الارتياح النفسي well-being:**

نقصد به درجة تقدير الأستاذ للشعور برضاه عن الحياة عامة سواء في حياته الشخصية أو العملية، وذلك من خلال قدرته على تحقيق التوازن العقلي والانفعالي لديه والقدرة على التحكم في الذات والمواقف التي تواجهه باستمرار وتقديره لذاته بالإضافة إلى تكوينه لعلاقات إيجابية مع الآخرين واندماجه في الحياة وبالتالي الشعور بقدر من السعادة.

بداية نشير إلى أننا اعتمدنا على مصطلح الارتياح ونقصد به الرفاه أو well-being أو bien-être.

3- أهداف الدراسة:

لكل دراسة يقوم بها الباحث في أي مجال كان هدفه يرمو تحقيقه والوصول إليه والذي يختلف باختلاف الأسباب التي دفعت بالباحث لإنجاز بحثه، ودراستنا هذه تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف العلمية والعملية والتي تتمحور كلها ضمن الهدف العام. وعليه جاءت أهداف دراستنا كما يلي:

- التأكد من طبيعة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.
 - التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.
 - الوقوف على مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.
 - معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى لمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الأقدمية في العمل، والطور التعليمي)
 - إثراء المكتبة الجامعية بنتائج دراسة نظرية ميدانية حول الدالة التنظيمية والارتياح النفسي واللذان يعتبران من الموضوعات الهامة التي لها تأثير مباشر على الحالة النفسية والأدائية للعامل.
 - تقديم جملة من الاقتراحات والتوصيات المبنية على نتائج البحث بجانبه النظري والتطبيقي، والموجهة نحو المهتمين بهذا المجال وكذا مساعدة الباحثين في إجراء بحوثهم ودراساتهم المستقبلية.
- ### 4- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية المتغيرين الأساسيين لهما وهما: العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أهم عنصر في المنظمات سواء الصناعية أو الخدماتية وهو العنصر البشري والذي يعتبر محور التنمية والتطور ومدى تأثير العدالة التنظيمية المدركة على استقرار العامل والرفع من دافعيته ورضاه وبالتالي كسب ولاءه والتزامه بالإضافة إلى الاهتمام بجانبه النفسي من خلال إلقاء الضوء على موضوع الارتياح النفسي في مكان العمل.

-تكمّن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في البحث في موضوع له قيمة كبيرة في المجال الإداري وهو العدالة التنظيمية التي لفتت انتباه الكثير من الباحثين في هذا المجال ومحاولة إيجاد علاقة بينها وبين أحد المتغيرات النفسية التي ظهرت حديثاً وهو الارتياح النفسي well-being الذي لم يحظى بدراسات كثيرة ومعقدة خاصة الدراسات العربية وبالتحديد الأبحاث الجزائرية وحسب رأيي يحتاج منا الاهتمام والدراسة خاصة في المجال العملي والمؤسستي.

5- الدراسات السابقة:

للدراسات السابقة أهمية كبيرة في مجال البحث العلمي كونها تساعد الباحث في تحديد المنهجية الصحيحة لدراسته وتسهيل وضعه للفروض وضبطها، كما تمكنه من تحديد مصطلحات البحث وتحديد وسائل جمع البيانات وبالتالي إيضاح مختلف جوانب الدراسة، وقد عرفت الدراسات السابقة على أنها " الدراسات والأبحاث التي تناولت الموضوع الذي يقوم الباحث بدراسته ويلعب هذا العنصر دوراً كبيراً في إعطاء فكرة عامة للباحث عن البحث الذي سيقوم به، حيث أنها تساعد في أغناء الباحث وجعل مصادر المعلومات أكثر تنوعاً" (بوحوش، 2019، 63) ولهذا فقد تناولنا مجموعة من الدراسات التي تتعلق بمتغير العدالة التنظيمية وأخرى متعلقة بمتغير الارتياح النفسي حسب أهميتها بالنسبة لموضوع دراستنا. وفيما يلي نذكر بعض من هذه الدراسات:

1.5. الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية:

-دراسة Müller & Djuatio (2011): بعنوان "العلاقة بين العدالة التنظيمية والتوظيف ورضا الموظفين والالتزام التنظيمي"

Les relations entre la justice organisationnelle, l'employabilité, la satisfaction et l'engagement organisationnel des salariés

هدفت هذه الدراسة للبحث في العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، تم استخدام المنهج الوصفي، والاعتماد على الاستبانة التي طبقت على عينة قدرت ب 352 موظفاً في منطقة نوردباس دي كالي الفرنسية والتي أخذت بطريقة عشوائية. وتوصلت إلى النتائج التالية:

-العدالة الإجرائية لها آثار إيجابية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

-العدالة التوزيعية لها آثار إيجابية على الالتزام التنظيمي.

-العدالة التنظيمية لها آثار إيجابية على جوانب التوظيف والتي تتمثل في التدريب والتنقل والتوجيه المهني.

-العدالة الإجرائية ليس لها تأثير كبير على التدريب والعدالة التوزيعية ليس لها تأثير كبير على التوجيه المهني.

-دراسة **جقيدل (2019)**: بعنوان " إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى أستاذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى أستاذة عمار ثليجي بالأغواط، ومعرفة دلالة الفروق في العدالة والثقة التنظيمية من وجهة نظر عينة الدراسة، باختلاف الجنس والسن ومدة العمل والرتبة الوظيفية.

حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، أين تكونت عينة الدراسة من (220) أستاذ من جامعة عمار ثليجي بالأغواط، اختيرت بطريقة عشوائية طبقية، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة الإستبانة والتحقق من خصائصها السيكومترية واستخدام الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة عن طريق الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) (النسخة 20، وتوصلت إلى النتائج التالية:

-مستوى إدراك العدالة التنظيمية وسلوك الثقة التنظيمية عند الأساتذة كان مرتفعاً.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العدالة التنظيمية وسلوك الثقة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير السن والرتبة الوظيفية جاءت لصالح الفئة (56-65 سنة) ولصالح الأستاذ المساعد.

-توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في إدراك العدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة باختلاف مدة العمل والتفاعل بينها.

-دراسة **الرويلي (2019)**: بعنوان "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في سكاكا والقريات للعدالة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين"

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في سكاكا والقريات للعدالة التنظيمية من جهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من 309 معلما ومعلمة، واتبعت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحث استبانة ممارسة العدالة التنظيمية، وتكونت من 28 فقرة، وتم التأكد من صدقها وثباتها، أما في المعالجة الإحصائية فاستخدم الاختبار التائي (t-tesst) لعينتين مستقلتين لتعرف على دلالة الفروق تبعا لمتغير الجنس، و تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لتعرف على دلالة الفروق الفردية تبعا لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

وأشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية مديري المدارس الثانوية الخاصة في سكاكا والقريات للعدالة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين قد جاءت متوسطة، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الخبرة لصالح فئة الخبرة (5-أقل من 10 سنوات)، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل العلمي وكانت لصالح البكالوريوس.

-دراسة عسيلي وآخرون (2020) بعنوان "أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين ومدى تأثيرها على الولاء التنظيمي لهم، في هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة البالغ عددهم (48) أستاذ، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي، كم تم معالجة البيانات بواسطة استخدام برنامج SPSS، في الأخير كشفت الدراسة أن إدراك أعضاء هيئة التدريس بأبعاده الثلاثة (العدالة الإجرائية، العدالة توزيعية، العدالة التفاعلية) عند مستوى مقبول، وأيضا لهم ولاء لمنظمتهم، كما أظهرت الدراسة القياسية أن هناك علاقة ارتباطية قوية وتأثير ذو دلالة إحصائية لهذه الأبعاد في زيادة مستوى الولاء لأعضاء هيئة التدريس.

-دراسة قهيري (2020) بعنوان "واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية"

هدفت هذه الدراسة هذه الدراسة لتحليل واقع العدالة التنظيمية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، وتمثلت عينة دراستها في (210) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي، من أبرز نتائجها : مستوى إدراك العدالة التنظيمية من وجهة نظر موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة كان متوسطاً، ولا تجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات (الجنس والعمر، ومدة العمل بالمؤسسة) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجاباتهم تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي والتصنيف الوظيفي)

-دراسة عيساوي (2020) بعنوان "العدالة التنظيمية كمحدد لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة حالة مؤسسة الاسمنت عين توتة-باتنة"

هدفت هذه الدراسة إلى إثبات هل العدالة التنظيمية تعتبر كمحدد لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسة الاسمنت عين التوتة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة التي وزعت بشكل عشوائي على عينة الدراسة ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج SPSS وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى العدالة التنظيمية بالمؤسسة كان ضعيف، على عكس مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية الذي جاء مرتفعاً، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة.

-دراسة عبد الرحمان وآخرون (2021) بعنوان "أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للجلود ومشتقاته وحدة إنتاج جيجل"

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي أثر العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (العدالة الإجرائية، التوزيعية، التفاعلية) على نية ترك العمل لدى العاملين بالمؤسسة الوطنية للجلود ومشتقاته وحدة إنتاج جيجل، تم استخدام المنهج الوصفي بالإضافة إلى الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي بلغ حجمها (70) عاملاً، وتم معالجة البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS خلصت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط للعدالة التنظيمية في المؤسسة.

-دراسة **Jianhong & Houyu (2022)**. بعنوان "العدالة التنظيمية ونية دوران المعلمين في المدارس الابتدائية والثانوية"

Organizational Justice and Teachers' Turnover Intention in Primary and Secondary Schools

هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية الرضا الوظيفي ونية الدوران في العمل وقد تم تطبيقها على 500 معلم من مقاطعات تشجيانغ وجيانغسو بالصين. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن:

-الشعور بالعدالة التفاعلية هو الأعلى لدى عينة الدراسة تليها العدالة الإجرائية وأدنى إحساس بالعدالة التوزيعية.

-كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن العدالة التنظيمية كان لها التأثير الأكبر على نية الدوران في العمل

2.5. الدراسات المتعلقة بالارتياح النفسي:

-دراسة **تمساني فاطمة (2015)**: بعنوان "الارتياح النفسي والشخصي لدى الطلبة الجامعيين في ضوء المستوى الاقتصادي والاجتماعي وتقدير الذات دراسة ميدانية لدى طلبة جامعيين بوهان" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الارتياح النفسي والشخصي لدى الطلبة وعلاقته بكل من المستوى الاقتصادي والاجتماعي وتقدير الذات. كذلك محاولة التعرف على أهم مؤشرات من وجهة نظر الطلبة، حيث توقعت الباحثة أن مستوى الارتياح النفسي والشخصي مرتفع لدى الطلبة، وأن هناك علاقة ارتباطية بين الارتياح وتقدير الذات، كما توقعت وجود فروق دالة في الارتياح النفسي والشخصي حسب الجنس وباختلاف المستويات الاقتصادية والاجتماعية ومستويات تقدير الذات، حيث تم اختبار صحة هذه الفرضيات على عينة عددها 450 طالبا من جامعة وهران والمدرسة العليا للأساتذة وتم استخدام الأدوات كمية وكيفية تمثلت في:

مقياس الارتياح الشخصي (PWI)، مقياس الانفعالات الايجابية والسلبية (PANAS)، مقياس تقدير الذات لروزنبرغ (Rosenberg)، بالإضافة إلى مقابلات جماعية، وتمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

مستوى الارتياح النفسي والشخصي غير مرتفع لدى الطلبة، هناك علاقة ارتباطية بين مؤشرات الارتياح النفسي والشخصي والمستوى الاقتصادي الاجتماعي ولا يوجد علاقة بين الانفعالات الايجابية والسلبية والمستوى الاقتصادي الاجتماعي، هناك علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي والشخصي وتقدير الذات، لا يوجد فرق في الارتياح النفسي والشخصي بين الذكور والإناث، هناك فرق في مستوى مؤشر الارتياح النفسي والشخصي باختلاف المستوى الاقتصادي الاجتماعي ولا يوجد فرق في مستوى الانفعالات الايجابية والسلبية لدى الطلبة، كما أن هناك فرق في مؤشر الارتياح النفسي والشخصي باختلاف مستوى تقدير الذات لدى الطالب، لدى الطلبة مؤشرات إضافية مقارنة بالمؤشرات المحددة عالمياً.

- دراسة **Abdurrahman, İlğan, et all (2015)**: بعنوان "العلاقة بين الارتياح النفسي للمعلمين ونوعية حياتهم العملية في المدرسة"

The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life

كان الغرض من الدراسة هو التحقق من العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي لدى معلمي المدارس العامة بتركيا، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، كما تم استخدام العينة العنقودية العشوائية والتي قدرت ب (784) معلماً في 120 مدرسة عبر ستة أقاليم تركية وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث.

- وجود مستوى مرتفع من الارتياح النفسي لدى المعلمين.

- دراسة **مسعودي (2016)**: بعنوان "الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين دراسة ميدانية من وجهة نظر عينة من معلمي المدرسة الابتدائية بولاية مستغانم"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين، ومدى اختلافهم باختلاف جنسهم، مكان عملهم وأقدميتهم في التعليم من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة

الدراسة من 346 معلما ومعلمة قاموا بالإجابة على أسئلة مقياس الارتياح النفسي واستبيان الفاعلية الذاتية للمعلمين.

أسفرت نتائج الدراسة على أن مستوى كل من الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية كان مرتفعا، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق في ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي أو الفاعلية الذاتية للمعلمين مهما كان جنسهم، مكان عملهم أو أقدميتهم في التعليم، كما بينت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية ويمكن التنبؤ بالارتياح النفسي من الفاعلية الذاتية للمعلمين.

-دراسة بن دحو سمية(2018): بعنوان "الارتياح النفسي في العمل وعلاقته بالولاء التنظيمي في ظل متغير الخلفية الفردية للعمال دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية للجمارك وهران"

هدفت هذه الدراسة للكشف عن مستوى إحساس الموظف الجمركي بالارتياح النفسي وتأثير ذلك على ولاءه التنظيمي، أجريت الدراسة على عينة من مكونة من (227) موظفا ، حيث تم استخدام الأدوات التالية لقياس متغيرات البحث: مقياس الرضا الوظيفي من تصميم الطالبة، مقياس الوجدان الايجابي والسلبي ل (peter warr)، ومقياس (Allen&Meyer) لقياس الولاء التنظيمي، وتم تطبيق هذه الأدوات بالمقابلة شبه منظمة.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

الوقوف على مستوى متوسط من الارتياح النفسي والولاء التنظيمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تبعا لمستوى الارتياح النفسي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي ببعده (الوجدان الايجابي)لصالح الذكور، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي بأبعاده(الرضا الوظيفي/الوجدان الايجابي والوجدان السلبي)، تبعا لمتغير الأقدمية والحالة العائلية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده (العاطفي، المستمر والمعيارى) تبعا لمتغير الجنس، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي ببعده (المعيارى) لصالح الفئة التي تراوحت مدة أقدميتها 22-30 سنة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي ببعديه (العاطفي

(والمعياري) لصالح فئة المتزوجين، تساهم أبعاد الارتياح النفسي في العمل (الرضا الوظيفي والوجدان الايجابي) بالتنبؤ بأبعاد الولاء التنظيمي(العاطفي، المستمر، المعيارى) لدى أفراد العينة.

-دراسة حسن و إبراهيم (2019): بعنوان " تأثير درس التربية الرياضية في مستوى الارتياح النفسي لدى طلاب المرحلة الإعدادية لمدارس المركز في تربية بغداد-الرصافة الأولى"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الارتياح النفسي لدى طلاب المرحلة الإعدادية ومعرفة الفروق الفردية بين نتائج الاختبارات القبليّة ونتائج الاختبارات البعدية، في مستوى الارتياح النفسي لدى عينة البحث، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بتحديد مجتمع البحث بالطريقة القصدية، أما عينة البحث فبلغ عددهم الكلي (181) من أصل (404) حجم المجتمع. وتم استخدام الأساليب الإحصائية عن طريق برنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS).

وتم التوصل إلى النتائج التالية: -وجود تأثير إيجابي كبير لدرس التربية الرياضية في مستوى الارتياح النفسي وبدلالة إحصائية معنوية جيدة.

- دراسة صالح (2019): بعنوان "الارتياح النفسي وعلاقته بالالتزام في العمل لمنتهي قسم النشاطات الطلابية-جامعة الموصل"

هدفت هذه الدراسة للبحث في العلاقة بين الارتياح النفسي والالتزام في العمل لمنتهي قسم النشاطات الطلابية بجامعة الموصل وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث، اشتمل مجتمع البحث على (60) موظف يمثلون تدريسي وموظفي قسم النشاطات الطلابية، أما عينة البحث فبلغ عددها (43) موظف، بواقع (20) تدريسي و(15) موظف، وتم استبعاد (8) موظفين كتجربة استطلاعية، وبعد التأكد من صدق وثبات المقاييس تم معالجة البيانات التي حصل عليها الباحث إحصائياً وتحصل على عدد من الاستنتاجات وهي:

-أن أفراد عينة البحث لديهم درجة الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل أعلى من المتوسط الفرضي للمقياسين وعليه فالمنتسبين يتمتعون بمستوى عال من الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل.

عدم وجود علاقة ارتباطيه معنوية بين مقياس الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لدى أفراد عينة البحث.

-دراسة سعدون ومعطوي (2022) بعنوان "الارتياح النفسي لدى عمال الشبه طبي بالجنوب الجزائري"-دراسة ميدانية بمستشفى 240 سرير ببشار"

هدفت هذه الدراسة للكشف عن واقع الارتياح النفسي لدى عمال الشبه طبي بالجنوب الجزائري، وكذا التعرف على عوامل الخلفية الفردية المؤثرة على الارتياح النفسي، ومن أجل تحقيق ذلك قام الباحثان باستخدام مقياس مؤشر الارتياح النفسي والشخصي، ومقياس الانفعالات الايجابية والسلبية، وتم تطبيقهما على عينة مكونة من 54 عامل تم اختيارهم بطريقة عرضية، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وقد أسفرت هذه الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها:

-عدم وجود فروق من حيث الارتياح النفسي تعزى للعاملين التاليين: الجنس والحالة العائلية، والرتبة المهنية.

-وجود فروق من حيث الارتياح النفسي تعزى لعامل سنوات الأقدمية.

3.5. الدراسات التي جمعت بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي:

-دراسة (Ajala (2015) بعنوان "العدالة التنظيمية والارتياح النفسية للموظفين في خدمة الحكومة المحلية في ولاية أوسون، نيجيريا"

Organisational Justice and Psychological Well-Being of Employees in the Local Government Service of Osun State, Nigeria

حيث هدفت هذه الدراسة للبحث في العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي للموظفين في الخدمة الحكومية المحلية في ولاية أوسون بنيجيريا، تم استخدام المنهج الوصفي، كما تم أخذ عينة عشوائية قدرت ب 317 مستجيب، أما أداة الدراسة فتمثلت في الاستبيان بعنوان العدالة التنظيمية والارتياح النفسي للموظفين وتوصلت للنتائج التالية:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي.

-كما كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي.

-دراسة (Savard & Desmarais (2018) بعنوان " التأثير الطولي للعدالة التنظيمية على

الارتياح النفسي في العمل: ما هي أنواع العدالة الحاسمة؟"

L'influence longitudinale de la justice organisationnelle sur le bien-être psychologique au travail : quels types de justice sont déterminants ?"

ترى هذه الدراسة فيما يتعلق بالعلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي في العمل ، فإن القليل من الدراسات تقارن تأثير الجوانب الأربعة للعدالة التنظيمية ، وحتى أقل من ذلك تفعل ذلك بشكل طوي، الهدف من هذه الدراسة هو تقييم العلاقات بين هذه الجوانب والارتياح النفسي في العمل، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 192 عاملاً كندياً من مجموعة متنوعة من المهن عن طريق استبيانين وبالاعتماد على المنهج الوصفي. توصلت هذه الدراسة إلى:

- أهمية تخصيص المكافآت (عدالة التوزيع) والمعلومات المقدمة حول هذا التخصيص (العدالة المعلوماتية) لتعزيز الارتياح لدى العمال، وهو ما تشير إليه نظرية التبادل الاجتماعي إلى أن العدالة في التوزيع و العدالة الشخصية والمعلوماتية هم أفضل تنبؤات للارتياح من العدالة الإجرائية.

-دراسة (fall et al (2018) بعنوان "تصورات العدالة التنظيمية في المجتمعات المحلية: ما هو تأثيرها على الارتياح النفسي في العمل وعلى نية ترك الوكلاء؟"

Perceptions de justice organisationnelle dans les collectivités locales : quels impacts sur le bien-être psychologique au travail et sur l'intention de quitter des agents ?

هدفت هذه الدراسة في البحث في التأثير المتميز للأبعاد الأربعة للعدالة التنظيمية على مشاعر الارتياح النفسي ونية الترك لدى وكلاء المجتمعات المحلية والذي بلغ عددهم 924 وكيل عن طريق الاستبيان، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

اعتمدت هذه الدراسة على طريقة المعادلات الهيكلية وتوصلت إلى أنه عندما يشعر الوكلاء بأنهم يعاملون بطريقة عادلة ومنصفة، فمن المرجح أن يظهروا حالة أفضل من الارتياح في العمل، ومن

ناحية أخرى فإن الشعور بالمعاملة غير العادلة تزيد من نيتهم للخروج من المجتمع. وتشير النتائج أيضًا إلى أنه ليس كل الأبعاد العدالة التنظيمية المرتبطة بشعور الوكلاء بالارتياح ونياتهم للخروج من مجتمعاتهم.

4.5. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة والتي تمحورت في مجملها حول متغيرات البحث، وتنوع مصادرها من أطروحات ومقالات علمية عربية وأجنبية، فقد تم الاستفادة من دراسات كان محورها الأساسي المتغير الأول (المستقل) لدراستنا وهو العدالة التنظيمية، التي اختلفت مع دراستنا الحالية في عدة نقاط وكان لها عدة نقاط مشتركة نذكر منها مل يلي:

-مختلف الدراسات المذكورة قد تناولت موضوع العدالة التنظيمية سواء باعتباره متغير واحد في الدراسة من خلال الدراسة الاستكشافية أو ربطه بمتغيرات أخرى كالرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي الثقة والولاء التنظيمي، من خلال البحث في العلاقة الموجودة بينهم أو تأثير العدالة التنظيمية على هذه المتغيرات، وفي المقابل تم استعراض الدراسات السابقة والمتعلقة بالمتغير الثاني (التابع) وهو الارتياح النفسي والذي تم ربطه أيضا بمتغيرات أخرى كتقدير الذات، نوعية الحياة والفاعلية الذاتية وكذا الولاء التنظيمي والالتزام وفي الأخير حاولنا البحث عن دراسات مشابهة لدراستنا أي تجمع بين كلا المتغيرين ولكن تمكنا من الحصول على دراستين أجنبيتين فقط وتختلفان في الطرح.

-أما فيما يخص العينة فقد طبقت معظمها على عينات مغايرة لعينة دراستنا على غرار دراسة **Jianhong & Houyu (2022)** حيث طبقت على عينة من معلمي المدارس الابتدائية والثانوي فيما يخص متغير العدالة التنظيمية ودراسة **Abdurrahman, İlğan, et all (2015)** والتي بحثت في العلاقة بين الارتياح النفسي ونوعية الحياة وأيضا دراسة **مسعودي (2016)** بعنوان الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين، ولكنها تختلف مع دراستنا في الزمن والظروف والمكان، رغم اعتماد مجمل الدراسات السابقة على اختيار عينتهم بطريقة العشوائية.

-أما المنهج المستخدم في جل الدراسات السابقة هو المنهج الوصفي والذي تم الاعتماد عليه أيضا في دراستنا، كما تم استعمال نفس الأداة جمع البيانات وهي الاستمارة.

ومما سبق نؤكد على أهمية الدراسات السابقة في البحوث العلمية، لأنها ساهمت في بلورة أفكارنا والتي ساعدتنا في وضع معالم وأهداف بحثنا، فرغم اختلاف أو تشابه هذه الدراسات مع دراستنا الحالية فإنها تختلف حتما في الأهداف التي تصبوا إليها كل دراسة إما باختلافها في تناول كلا المتغيرين مع أو بسبب اختلاف منهج أو عينة الدراسة أو حتى في ظروف إجراءها، كما نلاحظ من خلال حدود اطلاعنا على الدراسات السابقة الغياب الكلي لدراسات المحلية والتي جمعت بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي، وعليه حاولنا في هذه الدراسة التركيز على هذا الجانب ولفقت نظر الباحثين لضرورة إجراء بحوث ميدانية وتطبيقية فيما يخص هذا الموضوع.

الجانب النظري

تمهيد:

تعتبر العدالة التنظيمية من بين محددات السلوك التنظيمي وهذا لارتباطها المباشر بالعديد من المتغيرات التنظيمية التي لها تأثير على نجاح المنظمة من خلال تسيير كفاءاتها وموظفيها، ويعكس هذا المفهوم الطريقة التي يدير بها المديرون و المسؤولون إجراءات وعلاقات العمل الموجودة في المنظمة، بالإضافة لكونها تشكل بعدا مهما لدافعية الفرد نحو الإنجاز ومشاعر الرضا والاستقرار يمكن القول من خلاله بأن العدالة التنظيمية تؤثر على توجه الفرد نحو تحقيق أهداف المنظمة بأكبر جودة وفعالية.

ونظرا لأهميتها سنتطرق في هذا الفصل إلى الإرث النظري وأهم العناصر المتعلقة بالعدالة التنظيمية من حيث نشأتها ومختلف المفاهيم التي جاءت في الأبحاث والدراسات المرتبطة بهذا الموضوع تبعا للنظريات والمناهج المتعددة إضافة إلى أهميتها ومبادئها وغيرها وطرق قياسها.

1- المراحل التاريخية للعدالة التنظيمية:

ذكر العديد من الباحثين أن بذور العدالة التنظيمية بدأت لأول مرة في الفلسفة، وذلك انطلاقاً من الفيلسوف اليوناني " أفلاطون" الذي نجده يعرف العدالة بأنها فضيلة إنسانية تعكس مدى استخدام الإنسان لمملكة عقله في تقنين وتنظيم حياته الاجتماعية، وبالتالي اعتبار أن الدولة العادلة هي تلك التي جميع الفئات الاجتماعية فيها متساوية. (تنتيات، بلعزوقي، 2014، ص31)،

والعدالة حسب أفلاطون لا تقتصر على ما يمتلكه الإنسان ويتمتع به، بل أن يلجأ جميع المواطنين بما تميل إليه طبيعتهم، أي القانون الذي وضع في بداية تأسيس الدولة، والفرد العادل لا يختلف عن الدولة العادلة، مدام الفرد نموذجاً مصغراً لدولة، والدولة هي الفرد الإنساني المكبر (بن يحيى، 2018، ص 37)، وعلى النقيض من ذلك فإن الطرح الفلسفي الذي قدمه "فريديريك فون مايك" وضاح، والذي يقول أن السلوك العادل هو السلوك الذي يضمن الحق في نظام قانوني مشروع، في إطار مجتمع حر، من ناحية أخرى يعتبر السلوك العادل حسب "أرسطو" أنه فعل مشروع ناتج عن قوانين ثابتة يجب احترامها، على عكس الفعل الظالم الذي يعني الفعل غير المشروع الذي يشكل خروجاً عن ما هو معقول. (تنتيات، بلعزوقي، 2014، ص31)، ويعود مفهوم العدالة عند أرسطو إلى معنيين: عام وخاص .

أ. **العدالة العامة:** تشير لعلاقة الفرد بالمؤسسة الاجتماعية، وحسب هذا المعنى تدل الفضيلة على الامتثال للقوانين، الإنسان الفاضل هو من يعمل وفقاً للقانون، على أن يكون هذا القانون قائماً على أسس ومبادئ الفضلة، ومن هنا تجدر الإشارة إلى أن هناك اختلافاً بسيطاً جداً بين مفهوم العدالة الكونية وبين مفهوم الفضيلة: فالأول يقتصر على العلاقات بين الفرد والمؤسسة، بينما الثاني يشمل علاقات الأفراد فيما بينهم.

ب. **العدالة الخاصة:** العدالة بهذا المعنى تشير على إلى ما يجب أن يكون عليه الفرد في تعاملاته مع الآخرين ومع أفراد المجتمع، وهنا ترتبط العدالة بالفضيلة كجزء لا يتجزأ منها، وهي تدل على السلوك الفاضل في مختلف مجالات النشاط الإنساني. ويقتضي أن يكون الإنسان مقتنعاً بقدره ولا يطمع فيما في أيدي الناس حقوقهم، وهو ما يعني الاعتدال وأن الإنسان يسعى دائماً للفاضل دائماً للحصول على القسمة التي تعبر عن القيمة التي

تقع بين الحد الأدنى والحد الأقصى، وهذا ما تشير إليه العبارة الأرسطية الشهيرة (الفضيلة هي الوسط). وهذه العبارة من الناحية العملية تدل على اقتناع الشخص الفاضل بأقل قدر ممكن. (بن يحيى، 2018، ص38)

بعدها انتقل مفهوم العدالة التنظيمية إلى مجالات أخرى كالسياسة والقانون ومجال علم النفس والاجتماع، والإدارة. ويرى الكثير من الباحثين مفهوم العدالة الاجتماعية هو مصدر نشوء العدالة التنظيمية، ويرتبط بالجانب الاجتماعي فقط وهو غير صحيح نظرا لاهتمامات المفكرين بمختلف العلوم التطبيقية من جهة، وارتباطها بالجانب الإنساني والاجتماعي من ناحية أخرى، وهو ما أدى لاتساع وشمول هذا المفهوم في هذه العلوم (الشافعي وآخرون، 2020، ص 157)، وترجع فكرة العدالة التنظيمية إلى التسعينات الميلادية عندما ظهرت نظرية المساواة التي دعا إليها آدمز (Adams) سنة 1963 حيث قدم الإطار المفاهيمي الفكري المركب لنظرية العدالة التنظيمية (منشي، 2017، ص 9)، والتي حظيت باهتمام كبير آنذاك، مما أدى إلى اعتبارها من أهم نظريات السلوك الإنساني (كعوان، 2017، ص 30)

كما أن المتتبع لمسيرة الفكر الإداري المعاصر يعرف أن هناك اهتماما واسعا بمسألة العدالة التنظيمية من خلال دعوة العديد من العلماء الذين اهتموا كتبوا في مجالات الإدارة المختلفة ووظائفها ونظرياتها. وقد اتخذت المدرسة العلمية العدالة والمساواة مبدءا من مبادئها، بينما أكدت المدرسة السلوكية على التوازن ودعت إلى تحقيق التبادل العادل بين الفرد والمنظمة، إن غياب الشعور بالعدالة هو سبب لظهور الصراع السلبي في المنظمة. (عبد الوهاب، 2017، ص9)، لذا نجد منهج الإدارة العلمية المقترح من قبل فريديريك تايلور يعتبر بداية التفكير الإداري في تحقيق العدالة التنظيمية، وهدف تايلور في دراساته إلى تحويل المصالح المتعارضة بين الموظفين وأصحاب العمل لمصالح مشتركة من خلال البحث عن طريقة لتحقيق أقصى عائد لأصحاب العمل مع تحقيق أعلى عائد للموظفين في الوقت نفسه، وقدم مجموعة من الأسس التي من الممكن الاعتماد عليها في عملية اتخاذ العديد من القرارات التنظيمية المرتبطة ارتباطا وثيقا بالعدالة التنظيمية خاصة في المجالات التالية:

-الاعتماد على الأسلوب العلمي في تحديد عناصر وظيفة كل موظف.

- الاعتماد على الأسلوب العلمي في الاختيار والتدريب ووضع كل موظف في المكان المناسب.
- الاعتماد على الأسلوب العلمي في التعاون بين الإدارة والعاملين لتحقيق أهداف العمل.
- وضع نظام عادل للحوافز مبني على الجدارة والاستحقاق بما يتناسب مع طبيعة العمل. (شيخ، 2015، ص6)

وعليه يمكن القول أن مظاهر حسب مدرسة الإدارة العلمية العدالة التنظيمية تتجلى من خلال اعتمادها على المنهج العلمي في تحديد شروط كل وظيفة وتوجيه واختيار الشخص المناسب وفق هذه الشروط وهي تقوم في الأساس على وضع الشخص المناسب في مكانه المناسب، وإنشاء نظام حوافز عادل يتناسب مع الجهد المبذول والإنتاج.

في حين أن نظرية المبادئ الإدارية لـ **هنري فايول** فقد كان من مبادئها " الدعوة للعدالة التنظيمية وتنظيمها مع المرؤوسين ومن ذلك: مبدأ المكافأة والتعويض بحيث تكون المكافآت والتعويضات والأجور عادلة وتحقق مبدأ المساواة والحياد عند معاملة الرئيس للمرؤوسين وأيضاً رضاهم عن العمل، بالإضافة إلى حصول المدير على ولاء مرؤوسيه وكفاءتهم في العمل والوصول إلى ذلك يجب التعاطف معهم ومعاملتهم.

في حين بني نموذج التنظيم البيروقراطي الذي أسسه ماكس فيبر (Max Weber) على ضرورة تكوين منظمات نموذجية عادلة مبدأها المنطق والنظام والسلطة الوظيفية، كما تتحقق العدالة التنظيمية في هذا النموذج من خلال وضع نظام صارم للقواعد وكذا الإجراءات داخل التنظيم يحدد حقوق العاملين وواجباتهم، والموضوعية مقابل الشخصية، والترقية كأساس للجدارة وليس الأقدمية، وهذا يضمن إلى حد كبير الرفع كفاءة المنظمات وتحقيق درجة مرتفعة من العدالة التنظيمية. ورغم تعرضها للانتقادات عديدة بسبب ارتباطها بفكرة التوسع في تطبيق النصوص القانونية بحذافيرها واللوائح والتباطؤ في الأداء، وأيضاً عدم تشجيع العمال على التجديد والابتكار، في ظل هذه الظروف التنظيمية والبيئية يمكن أن يصبح التنظيم البيروقراطي فاعلاً خاصة فيما يخص تحقيق العدالة التنظيمية. (شيخ، 2015، ص7)

بينما نظرت المدرسة السلوكية وحركة العلاقات الإنسانية لعدالة التنظيم من خلال احترامهما للعلاقات الاجتماعية بين المرؤوسين ومشاركتهم في اتخاذ القرار، وأنظمة الشكاوي، ووضع معايير لعلها، وقد أكدوا أيضا على أهمية التركيز على مصالح المرؤوسين لتحقيق المصلحة العامة للتنظيم، دون أن يكون أحد على حساب الآخر، وهو ما يجعل الفرد يشعر بالعدالة، والمساواة، والتحرر من الاستبداد والظلم، وأخذ حقوقه. (الشهري، 2014، ص14)

و على الرغم من أن الباحثين في العلوم الإنسانية والاجتماعية يدركون منذ فترة طويلة الأهمية التي تلعبها أسس ومبادئ العدالة داخل المنظمة، غير أن مفهوم العدالة التنظيمية لم يظهر إلا عام 1987 ، ويعد جيرالد جرينبيرج Jerald Greenberg هو أول من استعمل مصطلح العدالة التنظيمية في بحثه الذي قدم مفاهيم مختلفة في الأدبيات البحثية في مجال علم النفس الاجتماعي، والتنظيمي، والسلوك التنظيمي. (قهيري، 2020، ص98)

2- مفهوم العدالة التنظيمية:

يعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم التي حظيت باهتمام كثير من الباحثين خاصة في السلوك التنظيمي والمهتمين بإدارة الموارد البشرية وذلك لخلق جو تنظيمي سليم يساعد على تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة الوصول إليها. وعليه سنتناول في هذا العنصر المفهوم اللغوي و الاصطلاحي للعدالة التنظيمية.

لغة:

حسب ابن منظور في قاموس لسان العرب:

هي مشتقة من العدل: ما قام في النفس انه مستقيم، وهو ضد الجور وفي أسماء الله سبحانه العدل، وهو الذي لا يميل به الهوى فيجور في الحكم، ويع في الأصل مصدر سميت به فوضع موضع العادل.

والعدل: الحكم بالحق، يقال وهو يقضي بالحق ويعدل. (لقاموس العربي، هيئة الأبحاث والترجمة)

ويقال لأن يعدل فلان أي يساويه، ويقال ما يعدلك عن عندنا شيء أي ما يقع عندنا شيء موقعك. (بن يحيى، 2018، ص31)

-بالنسبة لمرادف كلمة Justice الانجليزي باللغة العربية فقد ترجمت في قاموس أكسفورد على أنها العدل والإنصاف، ويضيف قاموس المورد أنه تقدير الشيء حق قدره، ويلاحظ نفس الترجمة من الفرنسية إلى العربية حيث نجدها في قاموس القاموس مترجمة إلى العدل والإنصاف، وعليه يمكن ملاحظة أن كلمة Justice في اللغتين الانجليزية والفرنسية ترجمت إلى كلمتين هما العدل والإنصاف، كما تمت إضافة صفت تقدير الشيء حق قدره، والملفت للنظر هو أن كل القواميس المذكورة أوردت اشتقاقا لكلمة Justice وهو Justifiable وترجمتها على أن معناها قابل للتبرير وهذا يعني أن العدالة يشترط فيها امتلاكها لخلفية محددة مسبقا ومبنية على معايير تحدد ما هو عادل من الأفعال. (تيش تيش وخياط، 2020، ص41)

-أما من الناحية الاصطلاحية فقد أشار زايد (1995) إلى أن (العدالة التنظيمية تتحدد في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات التنظيمية) (جقيدل، 2019، ص58)، كما أنها عدالة معرفية خاصة بكل فرد. فالعدالة التنظيمية التي تقاس على المستوى المؤسسي لا يمكن أن تعتمد على رأي شخص أو شخصين للحكم على درجتها، بل هي مسألة تختلف من شخص لآخر وينبغي أن يكون متوسط تلك الدرجات معروفا لدى العينة التي تمثل المجتمع حقا، حيث يعد محددًا الهامة لهذا المفهوم في المؤسسة. (الرشيدى، 2019، ص 242)

غير أن الكثير من الباحثين والمفكرين قد تطرقوا لمفهوم العدالة التنظيمية وناول بعضها منها في ما يلي:

تعود الجذور اصطلاحية للعدالة التنظيمية لنظرية العدالة لافتراضات آدمز (Adams,1964) القائمة على أن الفرد يسعى للموازنة والمقارنة بين ما يتحصل عليه من الموارد مقابل ما يتحصل عليه الآخرين من نفس تلك الموارد، ومن ثم يشعر بالمساواة والعدالة، و إدراكه للظلم عدم العدالة بناء على ذلك قد يخلق له حالة من التوتر تترك أثرا سيئاً على المنظمة.(البرناوي، 2014، ص25)

أما مصطلح (OJ) العدالة التنظيمية فقد صاغه (Greemberg ;1986) لكي يشير لتصورات الموظفين لما هو عادل بالنسبة لهم وما هو غير عادل أيضا في أماكن عملهم، وينطوي المفهوم تقييم شخصي للأسس الأخلاقية والمعنوية المميزة لكل منظمة. (Omar et al, 2018, p3) بمعنى أن العدالة هنا تخضع لمدى إدراك العاملين لمفهوم العدالة في مكان عملهم، ذلك حسب المعايير الأخلاقية المميزة للمنظمة فلكل تنظيم معايير خاصة به.

-ومن المعروف أيضا أنها تعكس عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة لتوزيع تلك المخرجات، كما أن العدالة التنظيمية بدورها تركز على مدى إدراك الموظفين للمعاملة العادلة في وظائفهم، ومدى تأثير ذلك على العديد من النتائج التنظيمية. (برباوي وسليمانى، 2017، ص 171)

وتضيف دراسة كريكار وويليامز (Karrikar&Williams) أن العدالة هي الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يتبعه رئيسه في التعامل معه وذلك على المستوى الوظيفي والإنساني (عيسات و جميل، 2016، ص307)

أما كروبازونو (Cropazono) فينظر إليها أنها مجموعة الطرق التي تستعمل لاتخاذ القرارات المرتبطة بتوزيع المصادر التنظيمية ومجموعة القيم والقواعد الاجتماعية التي تنظم العلاقات بين الأفراد. (Ali et al, 2017, p 488)

ولقد أوضح بيوجر (Beuger) أن العدالة التنظيمية تمثل القيمة التي يدركها الأفراد للتبادلات (المخلات والمخرجات) النابعة عن العلاقة السائدة في المنظمة، وتشمل علاقات الموظف مع مديره وزملائه في العمل بنفس الرتبة، وعلاقته بمنظمتهم كنسق اجتماعي، فالعدالة التنظيمية هي شعور الموظف بالعدالة في المنظمة وردة الفعل السلوكي لهذا الشعور. (داسه، وشبيلي، 2020، ص431)

كما أشار "جرينبرج وبايس" إلى أن العدالة التنظيمية مصطلح يستعمل لوصف دور عدالة المعاملة في ومواقع مكان العمل، وأنها تتعلق على وجه التحديد بالطرق والأساليب الخاصة بكل موظف

حيث يحدد تبعا ما إذ كان يعامل بشكل عادل في عمله، وعليه فإن قرارات وأحكام الموظفين هذه تؤثر في باقي المتغيرات المرتبطة بالعمل. (در، 2016، ص77)

كما عرفها جليز وآخرون (Gelens & Others) أنها تمثل ما يدركه الفرد من توزيع للمخرجات (الأجور والترقية) ، والوعي بعدالة العملية التي تتم عبرها هذه التوزيعات، وأيضا الوعي بعدالة المعلومات التحصل عليها من إدارة المؤسسة والمسؤول عن العملية السابقة، وفي الأخير الوعي بالمعاملة التي يتلقاها الموظف من المنظمة. (عبد المجيد، 2021، ص 376) من الملاحظ في هذا التعريف أنه شمل مختلف أبعاد العدالة التنظيمية والممثلة في العدالة التوزيعية والإجرائية، إضافة إلى عدالة المعلومات والتعاملات.

ونرى وفق ما ورد في مختلف التعريفات السابقة أن العدالة التنظيمية تعد مفهوم نسبي، يختلف إدراكها من شخص لآخر تخضع في المقام الأول لتصورات الموظفين حول تساوي مخرجاتهم مع مدخلاتهم أي مساواة الجهد الذي يبذلونه مع العوائد (مادية، معنوية) التي تقدم لهم، وأيضا نزاهة وموضوعية الإجراءات المطبقة عليهم ، وطريقة تقديم المعلومة لهم وتعامل المدير معهم، وذلك حسب المعايير والقيم التي تتميز بها كل المنظمة.

كما نستنتج أن مصطلح العدالة التنظيمية يتميز بعدة خصائص وهي:

- أنه مفهوم نسبي، ويختلف إدراكه من فرد لآخر.
 - أنه يشير إلى المعاملة المنصفة والعادلة والأخلاقية التي يتلقاها الفرد من قبل المرؤوسين.
 - كما أن مفهوم العدالة التنظيمية شامل لمختلف الجوانب التنظيمية ولا يقتصر على جانب محدد.
- وانطلاقا مما تم ذكره سابقا يمكن إبراز أهم مكونات العدالة التنظيمية في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): مكونات العدالة التنظيمية:

العدالة التوزيعية: ملاءمة النتائج
الإنصاف: وهو مكافأة العاملين على أساس مايقدمونه من مساهمات
المساواة: تقديم نفس التعويضات لكل موظف

الحاجة: تقديم المنفعة على أساس احتياجات الفرد الشخصية
العدالة الإجرائية: وهي ملاءمة عملية التخصيص
الاتساق: يتم التعامل مع كل الموظفين بنفس الطريقة
عدم التحيز: لا يجب التحيز لأي فرد أو مجموعة من خلال التمييز أو سوء المعاملة
الدقة: اتخاذ القرارات بناء على معلومات دقيقة
تمثيل جميع أصحاب المصلحة: يجب أن يكون مناسباً الأطراف المعنية
التصحيح: هناك عملية وآلية استئناف لتحديد الأخطاء
الأخلاق: عدم مخالفة قواعد السلوك المهني
العدالة التفاعلية: مدى ملاءمة المعاملة التي يتلقاها الفرد من جهات السلطة
التعامل مع الآخرين بالعدل: احترام الموظف ومعاملته بلطف، والمحافظة على كرامته
عدالة الإخبار: التوزيع العادل وتبادل المعلومة التي لها صلة بالموظفين

المصدر: (بحري وخرموش، 2017، ص 83)

3- أهمية العدالة التنظيمية:

تعتبر مسألة العدالة التنظيمية من الموضوعات النشطة والهامة في مجال الإدارة، حيث أنها متغير مهم ومؤثر في العمليات والوظائف الإدارية، ويمكن أخذها كأحد المتغيرات التنظيمية التي لها تأثير كبير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات (برباوي و خليفة، 2016، ص 160) ويعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى:

- العدالة التنظيمية توضح نظام توزيع الرواتب والأجور في المنظمة نتيجة للعدالة التوزيعية.
- ينعكس دور العدالة التنظيمية سلوكياً على حالات الرضا القادة وأنظمة القرار، وفي سلوكيات المواطنة والالتزام التنظيميين.
- كما تسلط الضوء للكشف عن الجو التنظيمي والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، وهنا يتضح دور بعد العدالة في التعاملات.

- العدالة التنظيمية تؤدي لتحديد جودة نظام المتابعة وكذا الرقابة والتقييم، وأيضاً القدرة على تفعيل دور التغذية الراجعة بما يضمن جودة استدامة العمليات والانجازات التنظيمية بين أفراد المؤسسة. (الحرثي ورجحي، 2017، ص 85)

- تؤدي لتحقيق الرقابة الفعالة، والتمكين في عملية اتخاذ القرارات، وهذا من خلال العدالة الإجرائية.
- توضح منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية لدى الأفراد وتحقيق أساليب التفاعل والنضج الأخلاقي بين أفراد المنظمة تظهر في كيفية إدراكهم للعدالة في المنظمة. (زويتي، 2015، ص 386)

- كما أنها تعد العاملين للشعور بالهوية والكيان والاستقرار، بالإضافة إلى إحساسهم بعدالة التقييم الذي يحصلون عليه حسب الاستحقاق والجدارة. وعند توفر ذلك، يزداد شعور العاملين بالانتماء لمؤسساتهم، ويسعون باستمرار لخدمتها والنهوض بها.

- تعميم تطبيق أسس العدالة التنظيمية على كل العاملين داخل التنظيم يسهل عملية الإدارة وأيضاً قيادة فرق العمل، حيث لا يتطلب الأمر إجراءات رسمية أو صارمة للتأكيد من السلوك المطلوب.

- تعمل على تحقيق التكامل والطموح الذي يسعى إليه معظم أعضاء المؤسسة، وكما توفر الإحساس بوحدة فريق العمل والإنجاز وتعزيز روح الجماعة. (فاضل وآخرون، 2019، ص 295)

ومن الواضح أيضاً أن العدالة التنظيمية مهمة على مستويين:

- **المستوى الإنساني:** للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة بالنسبة للفرد وهذا لما لها من آثار على الجوانب النفسية (مثل القلق، الغضب ...). والشعور بالاغتراب الوظيفي يقصد به باختصار شديد عدم الإحساس بالانتماء إلى المنظمة.
- **المستوى التنظيمي:** للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة أيضاً على الجانب التنظيمي، و تتضح أهميتها من خلال ارتباط العدالة التنظيمية بالعديد من المتغيرات التنظيمية الأخرى، كما أصبح وجود العدالة التنظيمية ضرورة إستراتيجية لمنظمات الأعمال في عالم اليوم، حيث تتزايد المنافسة من أجل تحقيق الميزة التنافسية، وتعتبر الموارد البشرية أهم هذه المصادر

من خلال تطوير الممارسات والقرارات التي تؤدي لتحقيق العدالة التنظيمية، وهذا بدوره يساهم في تحقيق عدة مزايا تنظيمية (حمود علي، دس، ص 7)

4- خصائص العدالة التنظيمية:

من بين الخصائص الهامة التي تميز العدالة التنظيمية ما يلي:

- درجة المبادرة الفردية والحرية والمسؤولية وحرية العمل التي يتمتع بها الموظفون.
- درجة تقبل المخاطرة وتشجيع العاملين على الإبداع وروح المبادرة.
- درجة وضوح الأهداف والتوقعات للموظفين.
- درجة التكامل بين مختلف الوحدات في التنظيم.
- مدى الدعم الذي تقدمه الإدارة العليا للموظفين.
- مدى الرقابة المتمثلة في الإجراءات والتعليمات والإشراف الدقيق على الموظفين.
- مدى الولاء للمنظمة وهيمنتها على الولاءات التنظيمية الفرعية.
- طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت، وهل تعتمد على الأداء أم على معيار الأقدمية والوساطة .
- درجة تقبل الاختلاف والسماح بسماع وجهات النظر المعارضة.
- طبيعة نظام الاتصالات وهل يقتصر على القنوات الرسمية التي يحددها نمط تسلسلي أو نمط شبكي يتيح تبادل المعلومات في مختلف الاتجاهات. (السهيلي، 2021، ص11)

5- أبعاد العدالة التنظيمية:

تعتبر العدالة التنظيمية بمثابة بناء متعدد الأبعاد، فهي تجمع بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة الشخصية والعدالة المعلوماتية (الإعلامية). (Fall, 2014, p 711)

لقد ميز ثيبوت ووكر (Thibaut & Walker 1978) بين العدالة التوزيعية والإجرائية بينما أضاف بعض الباحثين نوعاً ثالثاً وهو عدالة التعاملات، لكن لا بد من الإشارة التنبيه إلى أنه لا يوجد اتفاق تام بين الباحثين فيما يتعلق بالنوع الأخير، إذ أن هناك من يعتبره من مكونات عدالة

الإجرائية الناتجة عن حسن المعاملة أثناء تطبيق الإجراء، من ناحية أخرى هناك من قسم العدالة المعاملاتية إلى قسمين: العلاقات بين الأفراد، والعدالة المعلوماتية والشخصية وبذلك أصبح عدد أنواع العدالة أربعة أنواع، وهذا ما سمي بعدها بالنموذج الرباعي. (شقراني و شتاتحة، 2018، ص428) وسيتم التطرق إلى هذه الأبعاد فيما يلي:

5-1- العدالة التوزيعية Distributive Justice:

يرتكز اهتمام الكثير من الدراسات القديمة والحديثة على هذا النوع من العدالة التنظيمية وهذا لأن العدالة التوزيعية تعتبر أحد مكوناتها الأساسية. قبل عام 1975 كان يعتبر المحور الوحيد لدراسات العدالة، ويركز على إدراك العاملين لعدالة المخرجات المتلقاة من خلال التقييم النهائي لتوزيع الموارد في المنظمة. (حاقة والباي، 2021، ص 863)

تشير عدالة التوزيع إلى العدالة التنظيمية فيما يتعلق بما إذ كان توزيع الموارد (الأجور، المكافآت، وغيرها) يتم توزيعها بشكل عادل داخل المنظمة، وتعني توزيع المكافآت والأعباء بشكل متساوي بين كل العاملين في المؤسسة في المستوى الوظيفي نفسه. وحسب هذا المنطق فإن الأمر يتعلق برضا الأفراد عما يحصلون عليه وفقا لذلك. (إبراهيم ملحم، 2019، ص60) ، وقد حدد (Organ,1988) أنها تتكون من (3) قواعد وهي:

➤ **قاعدة المساواة:** وهي تقوم على فكرة منح المكافآت على أساس المساهمة، حيث يستحق الشخص الذي يعمل بدوام كامل تعويضا أعلى من الشخص يعمل بدوام جزئي، مع افتراض أن مختلف العوامل الأخرى متساوية لديه، وإذا حدث عكس ذلك اعتبر تجاوز قاعدة المساواة. (العطوي، 2007، ص4)

➤ **قاعدة النوعية:** تفترض أن جميع العاملين وبصرف النظر عن مختلف خصائصهم الفردية (الجنس، العرق، الدين، وغيرها) يجب أن يتمتعوا بفرص متساوية للحصول على المكافآت. على سبيل المثال، عندما تقدم المنظمة خدمات صحية، فإن هذه الخدمات يجب أن تشمل هذه الخدمات جميع الموظفين داخل المنظمة، وإذا حدث غير ذلك فإن بقية الموظفين سيشعرون أن هناك مخالفة لقاعدة النوعية. (الخرزاعي، 2015، ص 490)

➤ **قاعدة الحاجة:** تقتض هذه القاعدة إعطاء الأولوية للعامل ذو الحاجة الملحة على غيره من العمال، فعلى سبيل المثال إذا أرادت أي منظمة الزيادة في الأجر وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وأخرى غير متزوجة، فإن المرأة المتزوجة تتقدم على الثانية وإذا حصل العكس فهناك تجاوز على قاعدة الحاجة. (Yalmiz & Tasdan, 2009, p113)

كما أن بعض الباحثين يرون أن هناك اختلافات بين الأفراد في درجة شعورهم بالعدالة ومدى توازن معادلة المخرجات والمدخلات، وعليه يمكن تقسيم الأفراد إلى ثلاث مجموعات طبقاً لحساسيتهم للعدالة:

- **المؤثرون أو المانحون:** وهم مجموعة أفراد يستمدون رضاهم من إعطاء الأولوية لمساهماتهم على العوائد التي يستحقونها مقارنة بالآخرين، ويفضلون الحصول على أجر أقل مما يستحقونه. (طعم الله وبولهاوش، 2020، ص144)
- **الوسيطون أو المساوون:** وهم مجموعة من الأفراد الذين يحققون أعلى حالات الرضا عندما تتساوى معدلات العدالة لديهم مع معدلات العدالة لدى الآخرين، أي أن هذه الفئة تنقل شعورها بين حالة الرضا وحالة عدم الرضا (زيادة عوائدها مقابل الجهود والمساهمات التي تقدمها)، وحالة عدم التوازن أو القلق (نتيجة قلة العائد مقارنة بالجهود والمساهمات التي تقدمها).
- **الذاتيون أو الأنانيون:** هم مجموعة من الأفراد يحبون أن يأخذوا أكثر مما يعطون، أي أن معادلة العدالة يجب أن تكون في صالحهم، وإن حصل عكس ذلك يمتلكهم شعوراً بالقلق وعدم التوازن والاضطراب، لأن معادلة العدالة ليست في صالحهم. (أبو جاسر، 2010، ص 14)

وتعد عدالة التوزيع النوع الأساسي للعدالة التنظيمية لما لها من دورها مهم في تعزيز ثقة العاملين بالمؤسسة وتأثيرها في تحقيق أهدافها، فإذا كانت أهمية القيم الاقتصادية بالنسبة للعاملين عالية فإن الشعور بعدالة التوزيع سيكون أثره أكبر على سلوكهم، أما إذا سادت القيم الاجتماعية على القيم الاقتصادية فإن الشعور بعدالة التوزيع سيكون له تأثير أقل على سلوكهم. (المعطي، 2021، ص 275)

5-2- العدالة الإجرائية:

وقد ظهرت نتيجة لدراسات ولكر Walker وتيبوت Thibaut عام 1975 حيث أجرى هذان الباحثان دراسة حول ردود أفعال الأشخاص الذين كانوا في نزاعات قضائية، وتوصلا إلى أن إدراك الأفراد لعدالة أو لا عدالة إجراءات معينة له بعدين الأول هو التحكم في العملية (Le contrôle de processus) قدرة الفرد على إبداء رأيه فيما يتعلق بعملية اتخاذ القرار، أما البعد الثاني فيشير إلى السيطرة على القرار (Le contrôle de décision) وتعني قدرة الفرد على تحديد النتيجة الفعلية للقضية. وكلما سمحت الإجراءات المتبعة للأفراد بالتعبير عن آرائهم، كلما كانت درجة تقبلهم لنتائج اتخاذ القرار أفضل، حتى إذ كانت سلبية بالنسبة لهم. (بوزنيط ومبيروك، 2021، ص 257)، وفي هذا الصدد أكد ستوري (Story, 2000) أن تصورات العاملين عدالة الإجراءات هي 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 والمكافآت، والاهتمام بهم وبشؤونهم ومناقشتهم في نتائج القرارات التي يمكن أن تؤثر عليهم وعلى وظائفهم. (السكر، 2013، ص36)

كما تعرف بأنها عدالة العملية التي يتم من خلالها تحقيق النتائج (Cohen-charash & Spector, 2001, p 280) وأيضا العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في مكان العمل (Lee, 2000, p 27)

وحدد ليفنتال (Leventhal,1980) ستة قواعد للعدالة الإجرائية تتمثل في:

- **قاعدة الاستئناف** : بمعنى وجود فرص لتبديل وتعديل القرارات، إذا ما ظهر ما يبرر ذلك ويدعمه.
- **قاعدة عدم الانحياز** : يجب عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرار .
- **قاعدة الدقة** : يجب أن تتخذ القرارات بناء على معلومات دقيقة وسليمة وصحيحة.

- قاعدة الانسجام : يجب أن تتسجم إجراءات توزيع الجزاءات والمكافآت على جميع الأفراد في كل الأوقات . (عمران وبلقاسم والهوني، 2018، ص 271)
 - قاعدة التمثيل: أي يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرارات وجهات النظر والتوقعات والقيم والاعتبارات الأساسية للأفراد الذين تخصهم إجراءات قرار معين .
 - قاعدة أخلاقية: أي أن إجراءات التخصيص يجب أن تتم وفق المعايير الأخلاقية السائدة والمتوافقة مع القيم الأخلاقية والمعايير المقبولة للأفراد. (العبيدي، 2012، ص81)
- وقد أكد ليفنثال أن الموظفين سيأخذون في الاعتبار فقط القواعد التي يرون أنها الأهم بالنسبة إليهم وفقا لمقتضيات الموقف، حيث يمكن أن يستخدموا الستة أو واحدة فقط أو اثنين من القواعد لإجراء تقييم شخصي عادل وتطبيق هذه المبادئ يجعل من الممكن ليس فقط تعزيز الحافز والالتزام لدى الموظفين ولكن أيضا التخفيف من حالات الصراع، وقد أطلق على هذا من قبل الباحثين ب "تأثير العملية العادلة" (Pręczek, 2021, p58)
- كما تم اقتراح مجموعة أخرى من الخصائص المميزة للإجراءات الهيكلية أهمها: الأخذ بالاعتبار وجهة نظر الموظف، تجنب التحيز الشخصي وتطبيق متناسق للمعايير على الموظفين، وإعطاء الموظف القدر المناسب من المعلومات المفسرة للقرار، هذا وتم تحديد مجموعة أخرى من المكونات المؤثرة في عدالة الإجراءات وهي: ثبات الإجراءات، عدم التحيز، ودقة الإجراءات وصحتها، وواقعية الإجراءات وأخلاقياتها. (الطعامسة، حسب الله، 2015، ص 19)
- كما أن هناك العديد من المعايير التي تقوم عليها العدالة الإجرائية ويمكن توضيحها في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): معايير العدالة الإجرائية

المثال	الوصف	المعيار
يمنح العاملون فرصة لتعديل مشاعرهم عن عملهم إلى المشرف الذي يقوم بتقويم	يتم تعزيز مفاهيم العدالة الإجرائية لدرجة أن تتاح للناس رأي في القرارات التي	صوت إدارة التصورات

أدائهم	تؤثر فيهم	
يجب أن يستخدم الأستاذ المعايير الدقيقة في تقييم أوراق أي طالب في الصف	لابد أن نكون منصفين في القواعد المستخدمة لاتخاذ القرار، حيث تطبق بالتساوي فيما يخص اتخاذ القرار حول أي شخص	التطابق في تطبيق القواعد
على المدير حساب مبلغ العمل الإضافي الذي يدفع للتعامل بإضافة أرقام بدقة	لابد أن تستند القرارات العادلة على المعلومات الدقيقة	الدقة في استخدام المعلومات
يكون للمتقاضين فرصة لإعادة النظر في قرار القاضي في حال ارتكاب خطأ في قانونية الإجراءات	الإجراءات العادلة تكون موجودة عند الناس، أي تكون لديهم الفرصة لتصحيح الأخطاء التي وقعوا فيها	فرصة الاستماع
طريقة إقامة اليانصيب أي تيم تحديد الرقم بطريقة عشوائية لا ينحاز فيها لأي رقم	الشخص الذي يتخذ القرار يجب أن لا يترك أي فرصة للتحيز	الضمانات ضد التحيز

المصدر: (بحري، خرموش، 2017، ص 84)

ويتحدد إدراك الفرد للعدالة الإجرائية وفقا لعدد من الشروط منها:

- أن يتم تطبيق الإجراءات بشكل مستمر على الجميع دون استثناء.
- أن تكون الإجراءات خالية من التحيز.
- أن يؤخذ بعين الاعتبار جميع آراء الجماعات المتأثرة بالقرار.
- أن تتوفر آلية لغرض تصحيح القرارات الخاطئة. (كريم، 2021، ص46)

3-5- العدالة التفاعلية:

تعكس العدالة التفاعلية أجواء ومناخ العمل الذي يعيشه الموظف من حيث أنماط وكيفية التواصل، وطبيعة وأنواع واتجاهات الاتصال التنظيمي الرسمي وغير الرسمي بين مختلف الفئات المهنية، وتعد العدالة التفاعلية أحد أهم أبعاد العدالة التنظيمية التي اشتغلت حولها مختلف المقاربات

النظرية والتي تناولت التنظيمات الإدارية الخدمية والصناعية. (بجاج، 2019، ص 200) ، ويعرف كذلك هذا المفهوم بعدالة التفاعلات و تمثل البعد الثالث للعدالة التنظيمية وتعبر عن المدى الذي يشعر فيه الأفراد بالاحترام والتقدير من قبل المنظمة وقادتها(بن يحي،2017، ص 246)، هي إدراك ومعرفة الموظف للإجراءات الرسمية ومدى تقبله لها بعد قيام المديرين بشرح وتوضيح هذه الإجراءات وكذلك تبرير الغرض منها (الحرتسي،2017، ص 29)، أي أنها تهتم بسلوك الإدارة العليا في المنظمة في تعاملها مع العاملين، ومفهوم العدالة التعاملية يتمثل بنوعية الشخصية القيادية التي تشرف على الإجراءات التنظيمية، وهي ترتبط بنوعية الشخصية التي تعالج العلاقات بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية بشكل تفاعلي.(Kalay, 2016 , p3)

وهناك أربعة معايير تستخدم للحكم على مدى شعور العامل بمدى وجود العدالة التعاملية عند متخذ القرار وهي:

- الثقة: وتحصل عندما يشعر العاملون أن متخذ القرار كان صريحا وصادقا أثناء تفاعله معهم واتصاله بهم.
- الاحترام: يشعر العاملون باحترام عندما يظهر متخذ القرار الاحترام والأدب للعاملين وعند معاملته لهم بتهذيب.
- الملاءمة: إن الملاءمة أو المواءمة يدركها العاملون عندما يتجنب متخذ القرار الخوض في أمور لا تتعلق بالقرار مباشرة كالسؤال عن عمر العامل أو عرقه أو دينه والتي قد تعطي مدلولات سلبية لدى العاملين.
- التبرير: ويتحقق من خلال تقديم تفسيرات كافية للقرار المتخذ وتبرير أسبابه وتوضيح مخرجاته والآثار السلبية والإيجابية لهذا القرار، فغياب التبرير قد يجعل الموظف يشعر بالظلم حتى لو كان صحيحا. (أبو تايه، 2012، ص 152)

5-4-العدالة المعلوماتية:

تشير إلى مدى تقديم معلومات للعمال وتفسير لماذا تم تطبيق إجراءات أو توزيع عوائد بطرق معينة (ميروح، 2017، ص559)، حيث تركز على التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال

توصيل المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراءات معينة وطريقة تخصص مخرجات معينة. (تواتي، دس، ص 93)

كما تتضمن عدالة المعلومات الدقة والصرحة في إيصال المعلومة، بالإضافة إلى كونها معقولة وفي التوقيت المناسب ومحددة. (مقدم وعدناني، 2020، ص317)

ومن جهة أخرى تتناول دراسة، (Greenberg, 1993) مثال عن عدالة توزيع المعلومات توضح بيه أهمية هذا النوع من أنواع العدالة التنظيمية وكيف يمكن أن يؤثر في سلوكيات الأفراد اتجاه المنظمة، حيث يشير إلى أنه عندما يكون هناك تدمر من قبل الموظفين لأي قرار تتخذه المنظمة، فإن تقديم إيضاحات منطقية من قبل المنظمة مبنية على هدف حقيقي لاتخاذ ذلك القرار يشعر الموظفين بارتياح كبير ويولد شعور أفضل لديهم في تقبل ذلك القرار، لا بل ويساعد هذا الأمر في على توليد الشعور عند الموظفين بأهميتهم داخل المنظمة من قبل الإدارة ومن قبل رؤسائهم في العمل. (هزي، 2015، ص 34)

6-مبادئ العدالة التنظيمية:

للعدالة لتنظيمية مجموعة من المبادئ العامة والمبادئ الجزئية المرتبطة بأبعادها (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات) ويمكن تلخيصها في الجدول التالي:

الجدول رقم(03): مبادئ العدالة التنظيمية

مبادئ العدالة التنظيمية	
<ul style="list-style-type: none"> -مبدأ المساواة -المبدأ الأخلاقي -مبدأ الدقة والتصحيح -مبدأ الالتزام -مبدأ المشاركة 	المبادئ العامة
<ul style="list-style-type: none"> -الترتيب -الأجر المناسب -تقسيم العمل 	مبادئ عدالة التوزيع
<ul style="list-style-type: none"> -المركزية -الاحتفاظ بالكفاءات الإدارية -تسلسل السلطة -السلطة والمسؤولية -المساواة -وحدة الهدف 	مبادئ عدالة الإجراءات
<ul style="list-style-type: none"> -وحدة الأمر -التأديب -المبادرة -المصلحة العامة -روح الفريق 	مبادئ عدالة التعاملات

المصدر: (دره، 2008، ص55)

أما هوي وتارتر (Hoy & Tarter, 2004) فقد قدما عشرة مبادئ للعدالة التنظيمية يمكن تطبيقها في المدارس:

1- مبدأ المساواة: إن ما يحصل عليه الأفراد من المنظمة ينبغي أن يناسب مساهمتهم فيها فلا ينبغي أن يشعر المعلمون أن مساهماتهم لا يتم مكافأتها أو لا يتم تقديرها التقدير المناسب.

- 2- مبدأ الإدراك: إدراك الفرد للعدالة يسهم في إحساسه العام بالعدالة، فالعدالة تمثل حدثاً عاماً أو حكماً فردياً، ويمثل إدراك المعلم للعدالة مفتاح الرضا والولاء للمنظمة التي يعمل بها.
- 3- مبدأ التعبير عن الرأي: مشاركة المعلمين في صنع القرار تعزز مدركات العدالة، حيث أن لهم مساهمة شخصية وأساسية في النواتج المدرسية، لذا يجب على مديري المدارس أن يحرصوا على مشاركة المعلمين في صنع القرارات.
- 4- مبدأ العدالة الشخصية: إن توفير معاملة كريمة ومحترمة ترقى أحكام العدالة، فلا أحد يحب الأخبار السيئة ولكن إن أعطيت له بصورة محترمة مصحوبة بالمعلومات الكافية، فإن ذلك يولد إحساساً لدى الأفراد بالمعاملة العادلة، وإحدى أكثر المهام صعوبة لدى مدير المدرسة أن يقوم بتوصيل أخبار سيئة للمعلمين فيما يتعلق بأدائهم الوظيفي.
- 5- مبدأ الاتساق: السلوك القيادي المتسق يعتبر شرطاً ضرورياً لإدراك العدالة لدى المرؤوسين، وينبغي أن يلاءم السلوك الموقف بصورة متنسقة والقيادة الفعالة تؤكد على ضرورة أن يتناسب سلوك القائد مع خصائص الموقف، وعند تطبيق العدالة الإجرائية يجب أن يوجهها الاتساق، فتطبيق القواعد والإجراءات والسياسات يجب أن يكون تطبيقاً نزيهاً ويمكن ملاحظته، ومع ذلك يجب أن يتصف بالمرونة آخذاً بعين الاعتبار احتياجات الأفراد والظروف الاستثنائية. (عز الدين، 2018، ص 75)
- 6- مبدأ المساواتية: إن صنع القرار ينبغي أن يكون خالياً من المصلحة الذاتية، ويتم تشكيلة من خلال الغاية الجماعية للمنظمة، فلا يجوز أن تكون لمصلحة أي فرد الأسبقية على حاجات الجماعة، مع ملاحظة أن معاملة الأفراد على حد سواء لا يعني المساواة، فالأفراد لديهم حاجات متباينة ومواهب مختلفة ولذلك فإن المساواة الصارمة في معاملة كل الأفراد لا تمثل مساواة وعليه فإن المساواة المتوازنة المبنية على الحاجات ينبغي أن تكون مؤشر صنع القرار العادل، وأن تكون المصلحة الذاتية خاضعة للصالح العام.
- 7- مبدأ التصحيح: تصحيح القرارات الخاطئة ويعتمد تصحيح على التغذية الراجعة والمعلومات الدقيقة، فعلى سبيل المثال عندما يختلف المعلمون حول التقييم يكون هناك احتياطات ودلائل لمواجهتهم فالدليل الجديد يجب أن يوجه إعادة تقييم المدير على نحو عادل ومتوازن.

8- مبدأ الدقة: ينبغي أن تركز القرارات على المعلومات الدقيقة، وترتبط الدقة بصورة وثيقة بالتصحيح، فمبدأ الدقة يدعم الإحساس بالعدالة من خلال إيضاح أن القرارات تستند إلى دليل التعبير عن الرأي والمشاركة، وقد أظهرت الدراسات أن عدالة تقييم الأداء تقوى من خلال إجراءات مثل الاعتماد على المفكرات أو المذكرات التي تضمن دقة الحكم على الأداء.

9- مبدأ التمثيل: يجب أن تمثل القرارات مصالح الأطراف المعنية، فالقرارات التنظيمية تؤثر على جماهير عديدة من العاملين في المنظمة، وصنع القرار الذي يستتبط آراء الأفراد المتأثرين به يحقق مبدأ التمثيل، فعلى سبيل المثال عند تغيير المنهاج المدرسي ينبغي تمثيل المعلمين في عمليات صنع القرار ليس فقط لأن لديهم مساهمة شخصية في النواتج فقط، لكن لأن لديهم المعرفة التي تساعدهم على المساهمة في صنع القرارات الرشيدة، وكلما اعتقد المعلمون أن أفكارهم محل اعتبار ولها تأثير في النواتج يتحقق مبدأ التمثيل.

10- مبدأ الأخلاقية: الأمانة والإخلاص والنزاهة والموثوقية والأصالة والشرف والمساواة كلها تمثل معايير أخلاقية، وهذه المعايير ينبغي أن توجه السلوك عند صنع القرارات في المنظمات المدرسية. (عدوان، 2016، ص18)

7-نظريات العدالة التنظيمية:

هناك العديد من النظريات التي تناولت العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة سنحاول تقديمها بشكل موضح فيما يلي:

7-1-النظريات التي تناولت العدالة التوزيعية:

7-1-1-نظرية العدالة:

استخدم (Adams, 1963) نظرية التناظر أو اللانسجام الإدراكي أساسا لنظرية العدالة، حيث تؤكد هذه النظرية أن الفرد يعاني من اللانسجام الإدراكي عندما تخرج الأحداث عن نطاق توقعاته، وقد بني آدمز هذه النظرية على الفرضيتين التاليتين:

- أن الأفراد يكونون دائماً في حالة مستمرة من المقارنات الاجتماعية مع الجماعات المرجعية، أي أن الفرد يقيس وبشكل مستمر نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة مع مقارنه هذه النسبة بالنسبة الخاصة بالشخص المرجعي.
- أن الفرد مدفوع أساساً بواسطة مدركات عدم العدالة وبعبارة أخرى فإن الاستجابات لظروف عدم العدالة أكثر فعالية منها لظروف العدالة، حيث تخلق ظروف عدم العدالة نوعين مختلفين من ردود الفعل الاجتماعي هما:

-الغضب: إذا أدرك الفرد أن مدخلاته تفوق مخرجاته بدرجة كبيرة، أو أن نسبة مخرجاته تقل عن النسبة الخاصة.

-الشعور بالذنب: إذا أدرك الفرد أن مخرجاته تفوق مدخلاته بدرجة كبيرة، أو أن نسبة مخرجاته تفوق النسبة الخاصة بالشخص المرجعي. (كعوان، 2017، ص 44)

وقد حدد "أدمز" عدة أساليب يلجأ إليها الفرد لتحقيق العدالة وهي:

- زيادة مدخلاته إذ كانت أقل من مدخلات الآخرين أو أقل من مخرجاته.
- تقليل مدخلاته إذ كانت كبيرة مقارنه بمدخلات الآخرين أو بمخرجاته.
- زيادة مخرجاته إذ كانت أقل من مخرجات الآخرين أو أقل من مدخلاته.
- تقليل مخرجاته إذ كانت أكبر من مخرجات الآخرين أو من مدخلاته.
- ترك العمل أو النقل أو الغياب.
- تغيير مدخلاته ومخرجاته بزيادة أو النقصان حسب الضرورة.
- تغيير مدخلات الآخرين ومخرجاتهم أو محاولة إرغام الآخرين على ترك العمل.
- تغيير الآخرين الذين يقوم بمقارنة مدخلاته ومخرجاته بهم. (حواس، 2003، ص 45)

7-1-2- نظرية التبادل الاجتماعي:

وهذه النظرية تنسب إلى (Blau, 1994) وقد اعتمد في بناء نظريته على افتراضين هما:

- الأول يقوم على أن الإنسان مخلوق اجتماعي لا يمكنه العيش بمفرده، والبشر يظنون في حالة تفاعل اجتماعي مستمر، وعلاقة التفاعل لا بد أن تؤدي إلى التبادل، وعلاقة التبادل

الاجتماعي في أبسط أشكالها بين طرفين تكون علاقة أخذ وعطاء متبادلة، لأن الطرف الأول يحصل على فوائد من الطرف الثاني (أو ما قد يسمى مخرجات الطرف الأول) وبالمقابل على الطرف الآخر الالتزام بتقديم أمور معينة (أو ما قد يسمى بمدخلات الطرف الأول) ومن خلال هذا تتم المقارنة بين كل طرف، مدخلاته مع مخرجاته ليتم تحديد عدالة التبادل الاجتماعي أو عدمه.

➤ أما الافتراض الثاني فيقوم على أساس إدراك الفرد لعدم العدالة، الأمر الذي يدفعه للقيام بعمل ما من شأنه المساعدة في إدراك العدالة، بينما إذ كان الفرد في حالة عدالة فإنه لا يضطر للقيام بشيء كهذا، لأنه في الأصل يكون في وضع استقرار من جهة التبادل الاجتماعي. (غانم، 2015، ص 17)

3-1-7- نظرية الحساسية للعدالة: وفقاً لهذه النظرية يمكن تصنيف الأفراد إلى ثلاثة فئات من زاوية الحساسية للعدالة، حيث تستجيب كل فئة لمدرجات العدالة التوزيعية بشكل مختلف، وهذه الفئات هي :

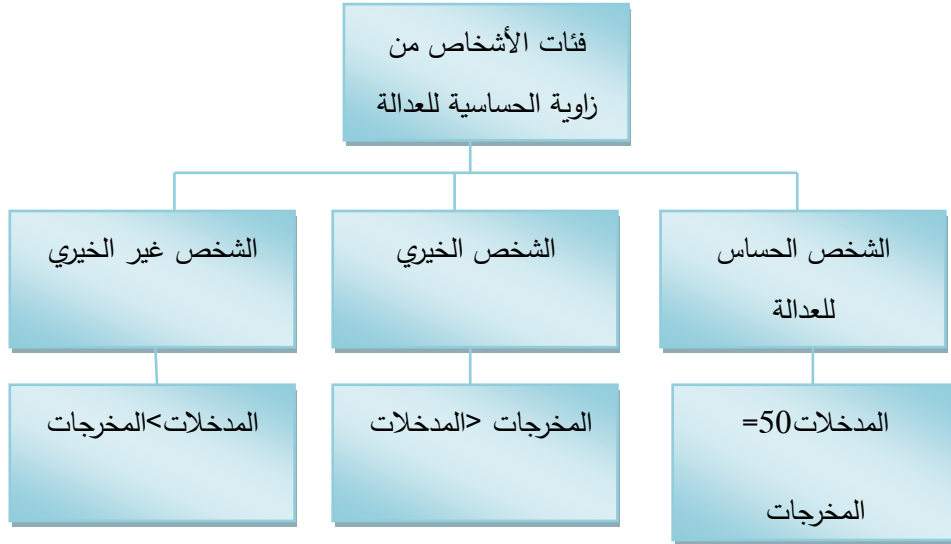
- **الشخص الحساس للعدالة:** وهو الشخص الذي يسعى باستمرار لتحقيق العدالة في التبادل الاجتماعي، فإذا أدرك هذا الشخص ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد اتجاهين :

الاتجاه الأول: زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب.

الاتجاه الثاني: تخفيض مخرجاته أو زيادة مدخلاته في حالة الشعور بالذنب.

- **الشخص الخيري:** هو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، وهذا الشخص يسعى دائماً لتقديم المزيد من الالتزامات للغير بحيث تفوق ما يحصل عليه من فوائد في علاقات التبادل الاجتماعي.
- **الشخص غير الخيري:** وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، وهذا الشخص يسعى دائماً

للحصول على الفوائد من الغير بحيث تفوق ما يقدمه لهم من التزامات في علاقات التبادل الاجتماعي. (دره، 2007، ص 49)



الشكل رقم(02): تصنيف الأفراد من زاوية الحساسية للعدالة التنظيمية

المصدر: (دره، 2007، ص 67)

7-1-4- نظرية الحرمان النسبي:

قرر مارتن (1981) Martin أن نظرية الحرمان النسبي تتشابه مع نظرية العدالة (Adams) من زاوية أن كلتا النظريتين تفترضان قيام الفرد بشكل مستمر بقياس نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة مع مقارنة هذه النسبة مع النسبة الخاصة بالشخص المرجعي لتقييم العدالة التوزيعية، حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية إلى عدم العدالة في توزيع المكافآت، وبرغم ذلك فقد أشارت دراسة (1984) Crosby، إلى أن نظرية العدالة تمثل أحد محوري نظرية الحرمان النسبي، حيث قام Crosby بالتمييز بين نوعين أساسيين للحرمان النسبي هما :

➤ الحرمان الذاتي الفردي: والذي يعتمد على المقارنات الفردية بين الأفراد، وتعتبر نظرية العدالة عن هذا الحرمان النسبي.

➤ الجماعي الحرمان: والذي يعتمد على المقارنات بين الجماعات، ويركز هذا النوع على عدم التساوي الدائم بين الجماعات المختلفة بالاعتماد على مؤشرات توزيعية متعددة مثل: نسبة المديرين إلى العاملين في كل جماعة، نسبة الذكور إلى الإناث في كل جماعة، نصيب كل جماعة من الموارد المختلفة. وبناء على هذه المؤشرات يبني كل فرد معتقدات بشأن عدالة أو عدم عدالة التوزيعات التي تحصل عليها الجماعة التي ينتمي إليها. (دره، 2008، ص 68)

7-1-5- نظرية تقييم العدالة:

يفترض (Leventhal, 1976) في مدركات التابعين (الأفراد) للعدالة التوزيعية أنها تدل على درجة العدالة التوزيعية التي يجب القيام بها بناء على قرارات القادة، لأن بعض القادة يؤمنون بضرورة وجود عدالة توزيعية لكن غير تامة، لأنهم يرون أن نقص مدركات العدالة التوزيعية قد يسبب ضغطا بسيطا، وبالتالي قد يدفع العاملين لبذل جهد.

وقد توصل (Leventhal, 1976) إلى ثلاث قواعد أو مبادئ رئيسية تحدد عدالة المخرجات هي:

- قاعدة الإسهامات أو الجهد: وهي التي تهدف إلى تحقيق مستويات إنتاجية مرتفعة ومعدلات أداء عالية.
- قاعدة الحاجات أو الاحتياجات: وتهدف هذه القاعدة إلى تحقيق الانسجام والتوافق بين أعضاء الجماعة والحفاظ عليه.
- قاعدة تقييم عدالة التوزيع: وتهدف للوصول إلى العدالة وتحقيقها من أجل تنمية الإنتاج ورفع معدلات الأداء. (غانم، 2015، ص 20)

7-1-6- نظرية دافعية العدالة:

يقترح "ليرنر" (1977) خلافاً لآراء "ليفندال" أن تعظيم مدركات التابعين للعدالة التوزيعية هو الكفيل بخفض درجات الضغط التي يتعرضون إليها، ومن ثم دفعهم لبذل المزيد من الجهد. وقد طور "ليرنر" أربع طرق لتوزيع المخرجات أو المكافآت هي:

- التوزيع التنافسي بالاعتماد على نتائج الأداء.

- التوزيع المتوازن بالاعتماد على الإسهامات.

-التوزيع المتساوي بغض النظر عن النتائج أو الإسهامات.

-التوزيع الماركسي بالاعتماد على الاحتياجات.

ويضيف "ليرنر" أنه لا توجد طريقة مثلى للتوزيع، فاختيار الطريقة المناسبة يتوقف على المتغيرات الموقفية مثل: ثقافة المجتمع وحجم المخرجات أو المكافآت والهدف المراد تحقيقه من عملية التوزيع. (كعوان، 2017، ص 49)

7-1-7- نظرية تفضيل التوزيع:

تعد هذه النظرية نتيجة لنظرية تقييم العدالة (Leventhal (1976) إن نظرية تفضيل التوزيع ترتبط بالعدالة الإجرائية أكثر من ارتباطها بالعدالة التوزيعية، وتؤكد هذه النظرية على أن إجراءات توزيع المخرجات أو المكافآت سوف تكون إيجابية (بأيديها أو يفضلها الأفراد) إذا كان من شأنها تحقيق أهدافهم، ومن هذه الأهداف شعورهم بالعدالة بصفة عامة

وقد حددت نظرية تفضيل التوزيع سبعة مكونات للإجراءات التوزيعية التي يمكن أن تؤدي إلى تحقيق العدالة، وهذه المكونات هي :

-الاختيار الجيد لمراكز صناعة القرار .

- تعريف هيكل عملية صناعة القرار

- تحديد القواعد الأساسية اللازمة لتقييم وجهات نظر مستقبلي المخرجات أو المكافآت (العاملين)

-تحديد أدوات وقائية لعرض ومراقبة سلوكيات كل من القائمين بتوزيع المخرجات أو المكافآت والمستقبلين لها.

- جمع المعلومات عن ردود فعل العاملين .

- وضع الإجراءات التي تكفل تخفيض عدم رضا العاملين عن التوزيعات.

- وضع الآليات اللازمة لتغيير الإجراءات التوزيعية إذا اتضح عدم عدالتها.

كما طورت نظرية تفضيل التوزيع ست قواعد لتقييم عدالة الإجراءات التوزيعية حيث أن الإجراء العادل يجب أن يتسم بما يلي: الثبات، عدم التحيز، الدقة أو الانضباط، القابلية للتصحيح في حال وجود خطأ، توضيح اهتمامات جميع الأطراف، التوافق مع المعايير الفردية أو الجماعية للقيم والأخلاق. (دره، 2008، ص ص71-72)

7-2- النظريات التي تناولت العدالة التنظيمية ببعديها (العدالة الإجرائية وعدالة التعاملات):

7-2-1 النظرية التقليدية للمدركات المرجعية:

لصاحبها (Folger, 1987) تصور هذه النظرية نموذجاً ثنائي العوامل:

- عوامل ترتبط بالمرجات (النتائج).
- عوامل ترتبط بالإجراءات (العمليات المستخدمة في توزيع المرجات)

وتصنف هذه النظرية مدركات عدم العدالة التنظيمية إلى ثلاث درجات بالاعتماد على شدتها حيث أنه كلما ارتفعت الدرجة زادت مدركات عدم العدالة التنظيمية كما هو موضح على النحو التالي:

- الدرجة الأولى (درجة عدم الرضا المحدود): وذلك في حالة زيادة المرجات المرجعية عن المرجات الفعلية، مع وجود تبرير قوي من جانب المنظمة عن الإجراءات المستخدمة.
- الدرجة الثانية (درجة الاستياء): وذلك في حالة زيادة المرجات المرجعية عن المرجات الفعلية، مع وجود تبرير ضعيف من جانب المنظمة عن الإجراءات المستخدمة .
- الدرجة الثالثة (أقصى درجات الاستياء): وذلك في حالة زيادة المرجات الفعلية عن المرجات المرجعية، مع ضعف التبرير التنظيمي عن الإجراءات المستخدمة، ونقص احتمال الحصول على المرجات المرجعية أو المرغوبة في المستقبل.

7-2-2-2- نظرية المدركات المرجعية المعدلة:

نشأت هذه النظرية نتيجة التطورات التي حدثت في مفاهيم عدالة التعامل، حيث تشير هذه النظرية إلى أن عملية صناعة القرار تتضمن عناصر من كل من العدالة الإجرائية وعدالة التعامل. إن عناصر العدالة الإجرائية (التحكم في العملية، والتحكم في القرار) تحدث قبل وأثناء صناعة القرار، أما عناصر عدالة التعامل (الحساسية الشخصية، والتفسيرات) فتحدث بعد صناعة القرار، وبناء على ذلك فعناصر عدالة التعامل تحدث في وقت مختلف عن عناصر العدالة الإجرائية .

كما قررت هذه النظرية أربعة مبادئ لازمة لتحقيق عدالة التعامل وهي: الأمانة، والكياسة أو المجاملة، واحترام حقوق الغير، والتغذية المرتدة العكسية .

فتنفيذ المنظمة لالتزاماتها المادية والسيكولوجية تجاه الفرد هو الكفيل بإدراكه للعدالة التنظيمية، ويؤدي ذلك لقيام الفرد برد الجميل للمنظمة من خلال ممارسة كافة أشكال السلوكيات البناءة، وتشمل التزامات المنظمة ما يلي :

- معاملة الفرد بعدالة فيما يتعلق بتوزيع الأجور والمزايا والمكافآت والموارد.
- معاملة الفرد بعدالة فيما يتعلق بتنفيذ السياسات والإجراءات المختلفة.
- الالتزامات الخلقية والمعنوية وتعني معاملة الفرد باحترام، وهذه الالتزامات هامة لأنها تحمل رسالة من المنظمة إلى الفرد بشأن احترام أدميته. (الشهري، 2014، ص 18)

7-2-3- نظرية المحاسبة أو المسؤولية الأخلاقية:

تقرر هذه النظرية أن عوامل الإمكانية أو القدرة، وعوامل الوجوب، يحددان بالترتيب سمات الاستطاعة، والسمات الأخلاقية للمحاسبة أو المسؤولية عن العدالة.

وعند تحليل أي تصرف أو سلوك إداري من منظور العدالة التنظيمية لتقييم درجة عدالته، فإنه يتم النظر إلى:

-عوامل الإمكانية أو القدرة: هل هناك بدائل أخرى ؟ وهل تم اختيار هذا التصرف بصفة خاصة؟

-عوامل الوجوب: هل هذا التصرف أخلاقي أم غير أخلاقي؟

إن عامل الإمكانية يمثل شرط أساسي، ولكنه لا يكفي بمفرده للمحاسبة أو المسؤولية الأخلاقية للمنظمة عن تصرفاتها للعاملين، بل لا بد من تقييم المعتقدات الأخلاقية السائدة أيضا. (دره، 2007، ص 52)

8- نماذج العدالة التنظيمية:

هناك نموذجان يشرحان التأثيرات الجوهرية لأبعاد العدالة التنظيمية في ردود فعل العاملين داخل المنظمة هما:

8-1- النموذج الثنائي في العوامل: حيث اقترحت دراسة "كونوفسكي وفولجر" أن لكل بعدي العدالة التنظيمية تأثيرات مختلفة اعتمادا على الدراسات القانونية، وذلك من خلال ارتباط العدالة الإجرائية بدرجة أكبر من التقييمات الأكثر عمومية مثل: تقييم مدى عدالة النظام القضائي، في حين أن العدالة التوزيعية ارتبطت بدرجة أكبر بالتقييمات على المستوى الشخصي مثل: رضا المحكوم عليهم عن أحكام القضاة في القضايا الخاصة.

8-2- النموذج الإضافي: ويفترض هذا النموذج إمكانية تأثير أبعاد العدالة التنظيمية في التقييمات على المستوى الشخصي والتنظيمي، ويرى العديد من الباحثين أن هذا النموذج الأكثر ملائمة للقضايا العادلة في المنظمات. (زايد، 2006، ص 150)

وعليه يتبين لنا أن النموذج الأول مرتبط أكثر بالمجال القانوني وتطبيقاته والتي يكون لبعدي العدالة التنظيمية (البعد الإجرائي، والبعد التوزيعي) دور كبير فيها، حيث سمي بالنموذج الثنائي لاقتصراره على بعدين فقط للعدالة على العكس النموذج الإضافي والذي يشمل كل أبعاد العدالة التنظيمية كما أنه يتهم أكثر بالجانب التنظيمي والقضايا المتعلقة بالمنظمة والعاملين.

9- مقومات إدراك العدالة التنظيمية:

تستند العدالة التنظيمية على جملة من المقومات الهامة والأساسية وتقوم على مسلمة أساسية وهي رغبة العاملين في المنظمات بالحصول على معاملة عادلة وتركز على اعتقاد العامل بأنه يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين، وعليه فإن جوهر عملية المقارنات الاجتماعية يبنى عليه إدراك

الموظف للعدالة والشكل التالي يوضح عملية تكوين الأفراد لإدراكهم للعدالة وهي تتكون من أربع خطوات:



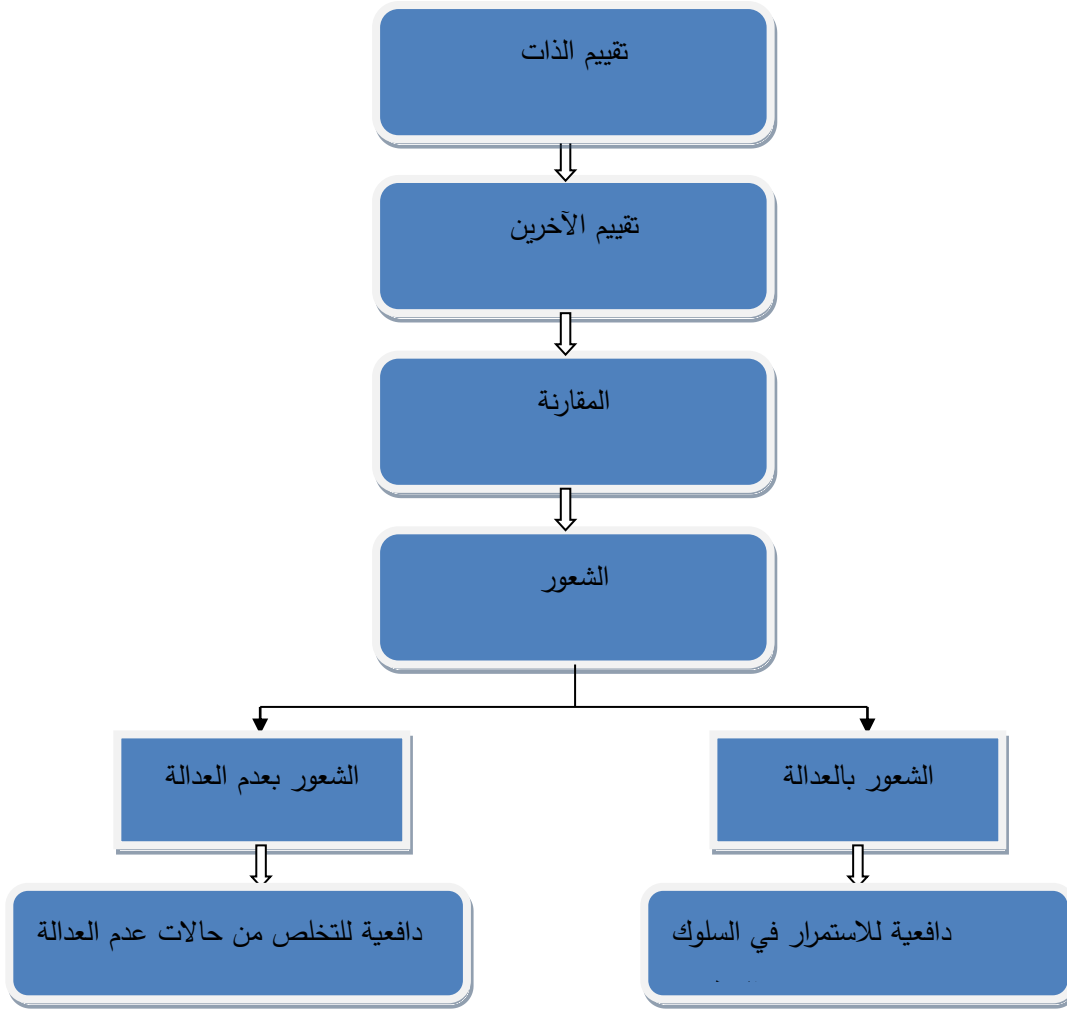
المصدر: (أبو سمعان، 2015، ص 26)

الشكل رقم (03): بناء إدراك العدالة عن العاملين

وعليه يضح لنا أن إدراك الفرد للعدالة التنظيمية من خلال الشكل السابق، يكون بناء على مقارنة الفرد لتقييمات الآخرين من قبل المنظمة مع طريقة معاملة المنظمة له، وبناءا على ذلك يتشكل له الشعور بالعدالة من عدم الشعور بها، فالمقارنة هنا تكون نسبية.

وبحسب (Moorman & Griffin, 1989) فإن إدراك العدالة يبدأ بتقييم الذات والمقارنة وينتهي بالتصرف بناء على هذا التقييم إما بدافعية للاستمرار في العمل والتصرف بسلوك تنظيمي سليم أو الدافعية للتخلص من حالة عدم العدالة.

والشكل التالي يوضح ذلك:



المصدر: (أبو سمعان، 2015، ص 27)

الشكل رقم (04): الاستجابات المرتبطة بإدراك العدالة التنظيمية أو عدم إدراكها

10-العوامل المؤثرة في العدالة التنظيمية:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وإحساسهم بها في مكان عملهم، فمنها ما يتعلق بالفرد نفسه، ومنها ما يتعلق بالبيئة الداخلية للمنظمة، ومنها ما يتعلق بالبيئة الخارجية لها، وسنحاول من خلال هذه الدراسة تناول بعضاً من تلك العوامل لتعرف على تأثيراتها في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية بشكل عام أو على أي بعد من أبعادها، وفي ما يلي توضيح لبعض هذه العوامل:

10-1-بيئة العمل الداخلية:

إن نقطة الانطلاق لفهم العدالة التنظيمية تكمن في الفهم الصحيح لمفهوم البيئة التنظيمية، والتعرف على خصائصها، حيث إن الحديث عن العدالة التنظيمية لا يمكن أن يتم بمعزل عن التعرف على خصائص تلك البيئة التي تحتوي هذا النوع من العدالة، وفي ذلك يقال "إن تفاعلات الأفراد مع بعضهم البعض في بيئة عمل تتوافر فيها درجات من الرسمية وبعض من الجوانب الشخصية، لا شك أم هذه البيئة تشعرهم بالرضا وتبعث فيهم الرغبة في التعاون والمشاركة البناءة في تحقيق أهداف المنظمة كل هذا من شأنه أن يحقق نوع من التفاعل بين الفرد بقدراته وإمكاناته والبيئة المحيطة به سواء كانت داخلية أو خارجية. (مهمل، 2021، ص 329)

10-1-1-الهيكل التنظيمي:

يعرف الهيكل التنظيمي بأنه الطريقة التي يتم من خلالها تنظيم المهام، وتحديد الأدوار الرئيسية للعاملين، وتبيين نظام تبادل المعلومات، وتحديد آليات التنسيق، وأنماط التفاعل اللازمة بين الأقسام المختلفة في المنظمة والعاملين فيها، فالهيكل التنظيمي هو المصدر الأساسي من مصادر تحقيق العدالة التنظيمية ومن خلاله يتم تحديد العديد من الأوجه التنظيمية، ومنها على سبيل المثال درجة الرسمية، ونطاق الإشراف ودرجة المركزية واللامركزية في اتخاذ القرارات بالإضافة إلى تدفق المعلومات داخل المنظمة، وتكد دراسة (نعساني، 2008) على أن مدركات العاملين لعدالة الإجراءات تتباين مع اختلاف الهيكل التنظيمي. (عبد المجيد و العوفي، 2016، ص 353)

10-1-2-الاستقطاب والاختيار والتعيين:

فعملية الاستقطاب تتم من خلال الإعلان عن حاجة المنظمة إلى وظائف وهذه العملية تتضمن معايير يجب أن تكون واضحة وقوية، لأن قوة الإعلان تؤدي إلى استقطاب الأشخاص الأكثر ذكاء من الآخرين، ويجب أن تكون أهداف الاستقطاب واضحة، كما يجب أن تكون العملية رسمية، أما عملية الاختيار فهي عملية انتقاء أشخاص مؤهلين من بين مجموعة مرشحين أو مستقطبين قادرين على القيام بأعباء الوظيفة، وعليه يجب التركيز على مفهومي الكفاءة والفاعلية في عملية الاختيار لما في ذلك من احتمالات الفشل أو النجاح. (شما والشрман، 2019، ص 703)

10-1-3- الاهتمام بالعاملين:

يقصد بها المبادئ والمعايير التي تراعي وتخاطب الجوانب الإنسانية والاجتماعية للعاملين، من خلال الاهتمام بمشاعره واحتياجاتهم وأهدافهم الشخصية، والمشاكل التي تواجههم واحترام أفكارهم وتطلعاتهم وسيادة القيم، فالاهتمام بالعاملين في المنظمة له تأثير على إدراك العدالة التنظيمية حيث أن الإدارة تعمل على مراعاة حقوق ورغبات العاملين وظروفه دون الإضرار بأهداف المنظمة، وبالتالي سوف يكون توزيعها لعبء العمل عليهم متناسبا مع قدراتهم ومهاراتهم، كذلك سوف تحرص على توزيع العوائد التي تلبى احتياجاتهم وتطلعاتهم. (فرج و شيخ، 2015، ص 106)

10-1-4- الشفافية:

وتعني الشفافية الحرية التامة في الحصول على المعلومات بشكل واضح، وترتبط الشفافية بوضوح الإجراءات وتوفر المعلومات للمحتاج لها دون قيود، فالشفافية تزيد من إدراك العاملين للعدالة التنظيمية لأنها توفر لهم المعلومات عن نظم تقييم الأداء وإجراءاتها، وكذلك توفر الرقابة على متخذي القرارات في الإدارة، وبالتالي عدم انحرافهم عن المعايير المحددة، كما تعتبر الشفافية والإفصاح من المبادئ المهمة التي يجب تفعيلها إذ أرادت المنظمة تحقيق درجة عالية من العدالة.

10-1-5- الاعتماد على مبدأ الجدارة والكفاءة:

ويعتمد مبدأ الجدارة والكفاءة على المعايير التي تؤكد أن بدل الجهد والكفاءة في الأداء هي معيار المفاضلة بين العاملين عند تولي المناصب القيادية، والترشيح للدورات التدريبية، والحصول على المكافآت المادية والمعنوية، وأن اعتماد الإدارة على مبدأ الجدارة والكفاءة المدعم بمعايير دقيقة تضمن تطبيقه بشكل موضوعي، يساعد على إدراك العاملين للعدالة التنظيمية، لأنه يربط بين ما يحصل عليه الفرد من عوائد بما يقدمه من مجهود ومهارات في أدائه للمهام الموكلة إليه. (عبد المجيد و العوفي، 2016، ص 355)

10-2- البيئة الخارجية:

كما قمنا سابقا بتوضيح أن هناك عوامل مؤثرة في إدراك العدالة التنظيمية في البيئة الداخلية للمنظمة إلا أن هاته العوامل تبقى ناقصة لأن هناك متغيرات أخرى خارجية لها علاقة وتأثير كبير على فهم وإدراك العدالة التنظيمية باعتبار أن المنظمات تتأثر أيضا بالبيئة المحيطة بها وتتفاعل معها من بين هذه المتغيرات نجد:

10-2-1- المتغيرات السياسية:

يقصد بها المناخ السياسي السائد في الدولة التي تتولى تنظيم العلاقات الخارجية والداخلية، حيث تعمل القوى السياسية على خلق المناخ الملائم للعمل داخل المنظمات من خلال سنها للقوانين والتشريعات المنظمة للأعمال والقوانين واللوائح الحكومية المختلفة كقانون العمل الذي ينظم علاقات العمل بين الأفراد والمنظمات، واعتماد التنظيمات العمالية التي تهدف إلى حماية حقوق العاملين ومن تم شعورهم بالعدالة.

10-2-2- المتغيرات الاقتصادية: تعكس تركيبة المنظمات العاملة في الدولة (القطاع العام والخاص) ومنها قوانين خصخصة الشركات، التي تعتبر وسيلة أساسية للتوجه نحو اقتصاد السوق الحر، وهذا التوجه في الفكر الاقتصادي أدى إلى إعادة النظر في العديد من جوانب العدالة التنظيمية خاصة فيما يتعلق بنظم الاستقطاب، الأجور، الحوافز، والعديد من الممارسات الأخرى ذات التأثير المباشر على إحساس العاملين بالعدالة. (داسه وشبيلي، 2020، ص 439)

10-2-3- المتغيرات الاجتماعية:

تعكس تلك المتغيرات القيم، العادات، التقاليد، والثقافة السائدة في المجتمع والتي تؤثر على سلوكيات العاملين والعلاقات الشخصية فيما بينهم ونظرتهم للقيادات التنظيمية، ومن بين هذه المتغيرات لمؤثرة على العدالة التنظيمية نجد: مستوى التعليم، نمط الحياة الاجتماعية، الاتجاهات نحو تشغيل الأطفال وغيرها، فالعدالة السائدة في المجتمع هي نفسها التي تسود داخل المنظمات، وتعد وتطور العدالة السائدة في المجتمع ينعكس بشكل مباشر على تعدد نظم العدالة في المنظمات.

10-2-4- المتغيرات التكنولوجية:

تمثل انعكاس لمستوى تطبيق المعارف العلمية في المجتمع وداخل المنظمة لإنتاج السلع والخدمات، وتتضمن التكنولوجيا الجوانب المادية (كالمصانع والآلات)، والجانب المعرفي (المعلومات والبيانات) ومدى القدرة على تطوير المعارف وتطبيقها في الحياة العملية، ومن بين هذه المتغيرات الإنفاق على البحوث العلمية والتطوير، الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات، وبصفة عامة فإن للمتغيرات التكنولوجية تأثير على هيكل وفعالية المنظمة والعدالة التنظيمية من خلال الأثر الذي يمكن أن تحدثه تكنولوجيا المعلومات على نوعية العمالة. (فرج وشيخ، 2015، ص 162)

11- الآثار المترتبة عن غياب وجود العدالة التنظيمية في المنظمة:

فيما يتعلق بالآثار الإيجابية المترتبة عن توافر العدالة التنظيمية في بيئة العمل

11-1- الآثار المترتبة عن غياب العدالة التنظيمية:

إن العدالة التنظيمية تعتبر صمام الأمان الذي يضمن السير الحسن للمنظمات في وقتنا الحالي وهذا نظرا لأهميتها في خلق حالة الاستقرار والالتزام الوظيفي وتحقيق الارتياح والرضا للعاملين، لكن في المقابل الشعور بالظلم له تأثير مباشر على الصحة النفسية للعمال، حيث يساهم في زيادة التوتر لديهم.

إن عدم توفر أي بعد من أبعاد العدالة التنظيمية، يمكن أن يؤثر سلبا على المنظمات وذلك على النحو التالي:

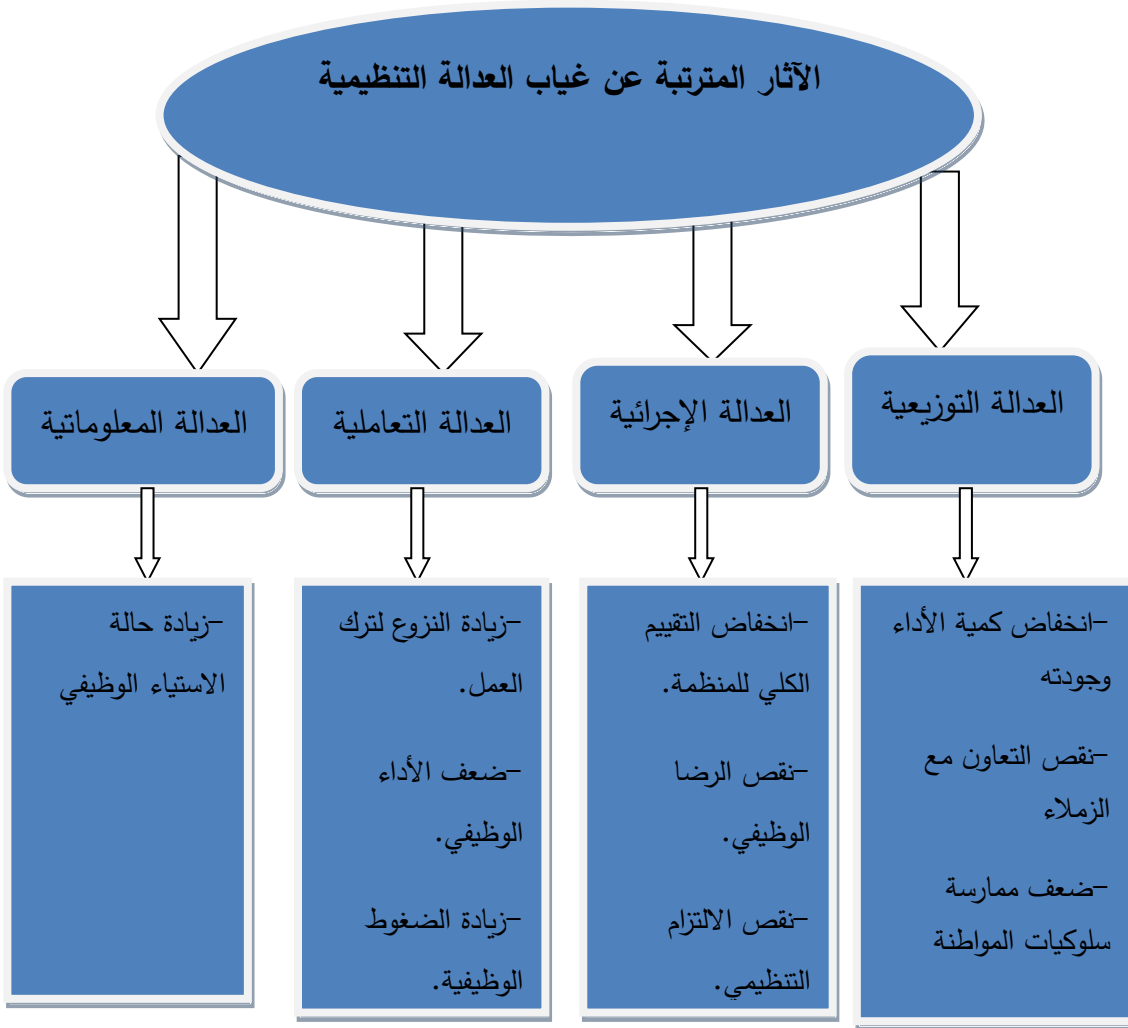
-بالنسبة لبعد العدالة التوزيعية، فقد توصلت الدراسات إلى أن الشخص الذي يستشعر انعدام العدالة عندما يجد أن نسبة عوائده مقارنة ونسبة عوائد الآخرين مقارنة بمدخلاته متفاوتة، مما يسبب انخفاض مدركات العاملين لهذا البعد، وينتج عن ذلك آثار سلبية كإنخفاض كمية الأداء الوظيفي وجودته، ونقص التعاون مع زملاء العمل، وضعف ممارسة سلوكيات المواطنة. (النجار، 2017، ص 36)

-أما بالنسبة لعدالة الإجراءات، فقد توصلت الدراسات إلى أن عمليات صنع القرارات غير العادلة ترتبط بالعديد من النتائج السلبية مثل: انخفاض التقييم الكلي للمنظمة ونقص الرضا والالتزام الوظيفي. (كعوان، 2017، ص 56)

-إن انخفاض مدركات العاملين لبعد عدالة التعاملات يمكن أن يسبب العديد من النتائج السلبية مثل انخفاض الرضا الوظيفي، وضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية، زيادة النزوح لترك العمل، وضعف الأداء الوظيفي وكذلك زيادة الضغوط الوظيفية. (الخشروم، 2010، ص 312)

-أما بالنسبة للعدالة المعلوماتية، فلها دور نفسي مهم في خفض حالة عدم اليقين، ففي الظروف الاقتصادية المتأرجحة، كلما كانت العدالة المعلوماتية متوفرة كلما قلت حالة الاستياء الوظيفي. (الخضر وجاد الرب، 2019، ص 10)

والشكل التالي يوضح ذلك:



المصدر: الطالبة

الشكل رقم (05): الآثار المترتبة عن غياب العدالة التنظيمية في المؤسسة

11-2- الآثار الإيجابية لتوافر العدالة التنظيمية:

يمكن إدراك الآثار الإيجابية لتوافر العدالة التنظيمية في بيئة العمل من خلال تأثيرها على العديد من المتغيرات التنظيمية أهمها:

11-2-1- الولاء التنظيمي:

ويرى (Buchanan) بأن الولاء التنظيمي هو اقتران فعال بين الفرد والمنظمة، بحيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير رغم حصولهم على مردود أقل وقد قدم ثلاث مرتكزات رئيسية يرتكز عليها الولاء التنظيمي وهي:

-الإحساس بالانتماء (Identification): ويظهر في التعبير عن الفخر بالمنظمة، والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمتها.

-المشاركة والمساهمة الفعالة (Involvement): من قبل الفرد النابعة من رضاه النفسي بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم بها.

-الإخلاص (Loyalty): هو رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل داخل المنظمة في كل الظروف. (حایل وميهوبي، 2021، ص 113)

أثبتت الدراسات أن إدراك الفرد للعدالة يؤثر على مستوى الأداء التنظيمي، والذي يعتبر الرابط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة، مما يدفعه للاندماج في العمل، فبمقابل شعور الفرد بالعدالة فإنه فهو يسعى لمقابلة ذلك الشعور أو تعويضه عن طريق قيامه بسلوك أو عمل مرغوب فيه لدى المنظمة، خارج عن حدود الدور المطلوب منه في العمل. (زويتى، 2016، ص118) ومن بين هذه الدراسات نجد دراسة (Al Qarioti & Freih, 2009, Al Jammal, 2017)

11-2-2-الرضا الوظيفي:

وهو الإحساس الداخلي لدى الفرد، والمتمثل بشعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع رغباته وحاجاته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها (الطراونة، 2020، 428)، فالرضا الوظيفي هو عنصر أساسي لتحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق نتائج أفضل، إرضاء الموظفين له أهمية كبيرة ليس فقط بالنسبة لهم ولكن للمؤسسة بأكملها، فهو يعتبر أحد العوامل الرئيسية للفعالية والكفاءة (Dziuba et al, 2020, p19)

للعدالة التنظيمية أثر كبير على جوانب العمل المختلفة من بينها الرضا الوظيفي، فهناك علاقة قوية بين مكونات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وهذا ما أشارت إليه دراسة (Lotfi & Shiraz pour, 2013)

11-2-3-سلوك المواطنة:

عرف (Smith et al) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه نشاط فردي اختياري، يتسم بطابع الطوعية فهو يتعدى إطار الواجبات الرسمية المحددة، ويتضمن رموز وإشارات تحمل معاني ايجابية أو تعاونية لها يتطلبها التوصيف الوظيفي الرسمي للتنظيم، وبالتالي لا يترتب عليه أي مكافأة أو عقاب، ومع هذا فهو ضروري لأي منظمة لتحقيق النجاح التنظيمي والارتقاء بمستوى الأداء الإجمالي والمحتملة على التوازن التنظيمي وأيضاً توفير المرونة اللازمة للعمل في إطار المواقف الطارئة والأزمات. (كعوان وبن عيجة، 2021، ص171)

وتتأثر سلوكيات المواطنة التنظيمية بعدة عوامل تختلف درجة هذا التأثير من عامل إلى آخر ومن منظمة لأخرى ومن بين هذه العوامل العدالة التنظيمية (كرسنة، وبوعطيط، 2021، ص139)

فحتى ترتفع سلوكيات المواطنة التنظيمية وتحقق المؤسسة العديد من الفوائد لابد أن يشعر العمال فيها بالعدالة فيما بينهم، والتي سوف تؤثر في اتجاهاتهم وسلوكياتهم الوظيفية والتنظيمية اتجاه الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها (عيساوي، 2021)، حيث أكدت دراسة (عيشوش، ودغمان، 2018) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة وسلوك المواطنة.

11-2-4-الالتزام التنظيمي:

الالتزام يعبر عن القوة الكلية التي تجعل من الصعب على الفرد التخلي عن مواقفه التي يتبناها اتجاه موضوع معين، أو تغيير اتجاهه أو اعتقاده أو حكمه أو رأيه نحو موضوع ما، أو إنهاء علاقة تربطه بأحد الأشخاص أو بالمنظمة التي يعمل فيها، ويعد الالتزام التنظيمي أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات، حيث يشير إلى الفرد الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كال دفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة، ويشكل كذلك نوعاً من الرقابة الضمنية على سلوكيات الأفراد، مما يقلل من الحاجة إلى الوسائل الرقابية الأخرى في المنظمة. (الحسن، وخميس، 2020، ص740)

ويرتكز مفهوم الالتزام التنظيمي على ثلاث أبعاد وهي كالتالي:

الالتزام العاطفي ويعبر عن مدى ارتباط الفرد بالمنظمة وانتمائه لها بغض النظر عن الاعتبارات المادية.

الالتزام المعياري ويعبر عن مدى شعور الفرد بالبقاء في المنظمة كنتيجة والتزام أخلاقي.

الالتزام المستمر ويعبر عن الخسائر التي يتوقعها الفرد نتيجة تركه العمل في المنظمة وتقييمه لها كما يعبر في المقابل عن المنفعة المترتبة عن بقاءه في المنظمة. (الطار، والصلاحين، 2021، ص186)

يؤثر الالتزام التنظيمي تأثيراً مباشراً على الكثير من الظواهر الإدارية، ويتضح في رغبة الأفراد في البقاء في المنظمة ومدى التزامهم بالحضور إلى العمل، ومستوى الأداء والانجاز (بوقندورة، والبريغم، 2019، ص88) وأشارت نتائج دراسة (بونقاب، 2021، ص493) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية الكلية على الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة، وأن العدالة التنظيمية تفسر ما نسبته 9,4% من التباين في الالتزام التنظيمي أما الباقي فيعزى إلى متغيرات أخرى لم تشملها الدراسة.

11-2-5-الثقة التنظيمية:

يشير مفهوم الثقة التنظيمية حسب (الخالدي، 2011) إلى توقعات الأفراد والجماعات العاملين في المنظمة والمتعاملين معها بأنه يمكن الاعتماد عليها في تحقيق نتائج مفضلة أو مرغوبة لديهم، وأنه يمكن الاستمرار في العمل فيها أو التعامل معها، بسبب ما يجدونه من كفاءة في النظام الإداري فيها، وكفاية مديرها، ووفائها بالالتزامات المترتبة عليها اتجاه الجمهور الداخلي والخارجي على حد سواء. (بوودن، وزعبيط، 2021، ص211)

وحسب (سرير الحرتسي، 2017، ص47) إن شعور الموظف بوضوح وموضوعية السياسات الإدارية السائدة في البيئة التنظيمية يمنحه قدرة على تأسيس توقعاته المستقبلية بناء على معلومات وحقائق وتجارب يمكن الاعتماد عليها، الأمر الذي يؤدي إلى رسوخ صورة مشرقة للمؤسسة في أذهان الموظفين، وإيجاد أجواء تنظيمية آمنة ومستقرة ترفع من ثقة الموظف بعدالة وموضوعية الإدارة مما ينعكس على الأداء والإنتاجية في حين أن الاختلال في هذا الإدراك بصورة سلبية

(الشعور بالظلم) قد ينعكس بصورة سلبية على مستوى الأداء ولذلك من المفترض أن تحرص كل مؤسسة على تحقيق العدالة بين موظفيها في كل إجراء أو قرار تتخذه لكسب ثقتهم.

11-2-6-زيادة دافعية الجماعة: تؤثر العدالة التنظيمية على روح فريق العمل والجماعة، وهذا شأنه أن يؤثر على دوافع الفرد العامل لزيادة مكافآت وعوائد الجماعة وليس الفرد، وأن عدالة الإجراءات والتعاملات تعتبر من وسائل تشجيع روح الجماعة، لأن الإجراءات العادلة والمعاملة العادلة توجهان رسالة للفرد العامل على أن الجماعة تقدر كل عضو فيها. (الجعبري، 2015، ص26)

12-قياس العدالة التنظيمية:

لقد اختلفت المقاييس التي يتم من خلالها قياس العدالة التنظيمية، كما اختلفت الآراء حول عدد الأبعاد التي تقاس من خلالها، فمنهم من قاسها بعامل رئيس واحد، وبعضهم بعاملين، والآخر بثلاثة، في حين ذهب بعضهم إلى أربعة عوامل، وهناك اتجاه حديث يؤكد مصداقية البناء الرباعي من الناحية السيكومترية (Greenberg, 2011)، ولعل أكثر المقاييس الرباعية شهرة هو مقياس كولت (Colquit, 2001) والذي يقيس العوامل الفرعية الأربعة: العدالة التوزيعية، والإجرائية، والتعاملية، والمعلوماتية، حيث جاءت الدراسات اللاحقة مؤكدة لرصانة المقياس وقدرته على فرز الأربعة عوامل هذه بصورة جلية.

وباستطلاع ما هو متوفر من مقاييس للعدالة رغم تنوعها، يمكن الخروج بالتصورات التالية:

1. إن مقاييس العدالة تقيس عدالة أحداث تمت في الماضي، ولا تقيس توقع الفرد للعدالة مستقبلاً.
2. المقاييس لا تقيس فيما إذا كانت العدالة مطبقة بالفعل في المنظمة، ولكن تقيس ما يدركه الفرد منها، فقد تكون العدالة مطبقة بالفعل ولكن الفرد غير مدرك لها.
3. إن رصد العدالة يتم غالباً من خلال سؤال الأفراد عن إدراكهم لها، ومن النادر أن يتم سؤال الرؤساء عن مدى تطبيقهم للعدالة في مؤسساتهم وعلى أفرادهم، ومن المتوقع أن يكون هناك تباين بين الإدراكيين.

4. من الممكن سؤال الأفراد عن عدالة المسئول المباشر للفرد، أو عدالة المنظمة التي يعملون بها.
5. من الممكن قياس العدالة التنظيمية لمجمل الفترة الزمنية التي عمل فيها الفرد، مقابل قياس فترة زمنية محددة، مثلا خلال ستة أشهر.
6. من الممكن قياس نوع محدد من أنواع العدالة الأربعة، أو قياسها جميعا حسب الغرض البحثي.
7. من الممكن قياس العدالة في المنظمة بصورتها الكلية، أو تخصيص جانب معين، كتحقيق عملية تقييم الأداء، أو مناسبة الأجر.
8. من الممكن سؤال الفرد عن مستوى العدالة حسب تطبيقها عليه مثلا: كيف تقيم عدالة رئيسك معك؟، أو حسب تطبيقها على الآخرين في المنظمة مثل: كيف تقيم عدالة رئيسك مع زملائك في العمل. (الخضر وجاد الرب، 2019، ص12)

خلاصة الفصل:

بناء على ما تم عرضه في هذا الفصل اتضح لنا مدى أهمية موضوع العدالة التنظيمية، وهذا من خلال مجموعة الدراسات والأبحاث التي قام بها الباحثين في هذا المجال، حيث نتج عن ذلك تناول الموضوع من عدة اتجاهات فقد اختلفت مفاهيم العدالة التنظيمية بين من يعرفها ككل ومن يجزئها إلى أبعاد والمتمثلة في العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية وأخيرا الإعلامية والتي كان حولها جدا فهناك من يراها أنها كجزء من أبعاد العدالة وهناك من اعترها مفهوم ضمن العدالة التفاعلية إلى جانب العدالة الشخصية وهذا ما اتضح لنا من خلال التقسيمات الواردة في مختلف الدراسات التي تم الاطلاع عليها.

أما دراستنا الحالية فقد اعتمدت على التقسيم الرباعي لأبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية والإعلامية) بالإضافة إلى عرض مختلف النظريات المرجعية التي تناول هذا الموضوع، مع إبراز أهم العوامل والآثار الناتجة عن وجود وغياب العدالة والتي دون أي شك تؤثر بشكل كبير على ردود أفعال العامل في مختلف المؤسسات.

الفصل الثالث:

الارتياح النفسي

تمهيد

- 1-نشأة مفهوم الارتياح النفسي.
- 2-مفهوم الارتياح النفسي.
- 3-الارتياح النفسي وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى.
- 4-مقاربات الارتياح النفسي.
- 5-نماذج الارتياح النفسي.
- 6-أساسيات الارتياح النفسي.
- 7-الارتياح العام والارتياح في العمل.
- 8-أشكال الارتياح في العمل.
- 9-دور العدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد أصبح الباحثون يولون اهتماما كبيرا لمواضيع علم النفس الايجابي باعتباره يدرس مختلف المواضيع التي تهتم بالخصائص الايجابية في شخصية الفرد ومن بين هذه المواضيع نجد الارتياح النفسي الذي يحقق السعادة والرضا لدى الفرد عن مختلف جوانب حياته وفي شتى مجالاتها مثل: الأسرة، أصدقاء، والعمل ... ، هذا الأخير يعتبر من أهم المجالات التي حظيت بدراسات عديدة ومعقدة فالارتياح في مكان العمل يعود بالعديد من الآثار الايجابية على الفرد من حيث زيادة أدائه وكفاءته ورضاه، وكذا المنظمة وذلك من خلال زيادة الإنتاجية والأرباح وتحقيق أهدافها بشكل عام فالعامل الذي يحس بالارتياح والطمأنينة في عمله حتما سيكون جزء فعال في منظمته ويظهر ذلك سواء في طريقة تعامله مع زملائه أو دافعيته نحو العمل وقدرته على تحقيق نتائج مرضية في وظيفته.

1- نشأة مفهوم الارتياح النفسي:

يعتبر موضوع الارتياح النفسي (Well-being) أحد المواضيع الرائدة في علم النفس الايجابي.

إن علم النفس الحديث أصبح يسعى لفهم الانفعالات الإيجابية وبيني جوانب القوة، ويزود البشر بما يساعدهم على أن يجدوا ما يسميه "أرسطو" الحياة الطيبة، هذا التوجه الذي أخذه علم النفس الإيجابي، إنما تم وفق توصيات "مارتن سليجمان" الذي دعا علماء النفس إلى البحث في القوى الإيجابية في الإنسان ومواطن القوة عنده وتعزيزها وتدعيمها كبديل عن البحث في الجوانب السلبية المرضية في الشخصية الإنسانية.

وعليه أصبح مفهوم الارتياح النفسي Psychological Well-bieng من المفاهيم التي يتم تناولها في الفترة الأخيرة، لما له دور هام في تحقيق الصحة النفسية والتوافق النفسي والعافية والرضا عن الأفراد. (الجندي و تلاحمة، 2017، ص338)

فالبحث في مفهوم الارتياح في مجال علم النفس له تاريخ طويل، فقد حظي موضوع الارتياح الذاتي باهتمام كبير وهناك درجة معقولة بين العلماء في صوره (Seema et al, 2013, p189) حيث بلغت مراجعة "دينر" للأدب ذروتها في عام 1984 عندما نشر مقال بعنوان "الارتياح الشخصي" في المجلة النفسية، وقد أعطى دينر (1984) لمحة عامة عن مجال الارتياح الذاتي الذي لم يكن في ذلك الوقت محورا في أبحاث علم النفس، لم يكن هذا المقال إلا بداية لأبحاث أخرى، لدراسة موضوع الارتياح، وابتداءً من عام 1984 تضاعف عدد الأوراق البحثية المنشورة كل عام حول الارتياح الذاتي مقارنة بالعام السابق، وقد نشر "دينر" أكثر من 200 ورقة بحثية منذ عام 1984 إلى جانب ثلاثة كتب، كما أنه اهتم بتتقيح النماذج النظرية للرفاهية الذاتية ، وتطوير وتطبيق أدوات القياس لتقييم الذات والبحث في الأسباب العالمية للسعادة، وأيضًا اكتشاف الهياكل الأصلية وعلاقات الرفاهية الذاتية (Larsen & Eid, 2000 , p 3)

انتقدت Ryff (1989) البحث في الارتياح الشخصي واعتبرت أن أساسه النظري فقير، فهي ترى أن البحث في الارتياح الشخصي كان نتيجة لحادث تاريخي لم يكن مصمما له وطورت نظرية بديلة

تشير إلى الارتياح النفسي مبنية على أفكار نظرية (ماسلو، يونغ، روجرز، ألبورت وإيركسون)، وقامت ببناء مقياس الارتياح النفسي الذي تضمن ستة أبعاد (Christopher, 1999, p146) غير أن المحاولة المبكرة لتعريف الرفاهية هي بحث "برادبورن" الكلاسيكي (1969) حول الارتياح النفسي، فقد كان عمله بمثابة انتقال بعيداً عن تشخيص الحالات النفسية إلى دراسة ردود الفعل النفسية للأشخاص العاديين في حياتهم اليومية، ونشأت مناقشته من اهتمامه بكيفية تعامل الأفراد مع الصعوبات اليومية التي يواجهونها، أبرز "برادبورن" كيف أن الرفاهية النفسية (التي أشار إليها أيضاً باسم السعادة) كانت متغيراً يبرز على أنه ذو أهمية قصوى ، لقد ربط ذلك بفكرة أرسطو عن الحياة الجيدة ، والتي تُرجم الآن على أنها الرفاهية حيث اعتقد أرسطو أن هذا هو الهدف الشامل لجميع الأعمال البشرية. ركزت غالبية أبحاث "برادبورن" على التمييز بين التأثير الإيجابي والسلبي، حدد نموذج ما يلي: سيكون الفرد عالياً في الرفاهية النفسية في الدرجة التي يكون فيها لديه فائض من التأثير الإيجابي على التأثير السلبي وسيكون منخفضاً في الرفاهية في الدرجة التي يسود فيها التأثير السلبي على الإيجابي. (Dodge et al, 2012, p223)

وقد أوضح سوانتو Sointu (2005) من خلال دراسات تتبعية للارتياح النفسي من سنة 1980 إلى سنة 2000 أن الارتياح النفسي مرتبط بالسياسة، الصحة والرخاء في الدولة والراحة الشخصية وهذا ما يتحتم على الأفراد تحمل المسؤولية للحصول على الارتياح النفسي، وبالتالي فالارتياح ينشأ كالتزام معياري واختياري من طرف الفرد حيث أن مفاهيم وخبرات الارتياح النفسي يتم إنتاجها في نطاق أوسع من خلال التصورات والممارسات الاجتماعية، وقد خلص إلى أن الممارسات المعاصرة للارتياح النفسي هي ذات معنى لأنها تمكن الأفراد من تحقيق هوياتهم تماشياً مع القواعد والقيم السائدة، وتتنظر للارتياح على أنه السعادة على مدى الحياة في مقابل وجود بعض التغيرات في أوقات معينة (بلعزوق، 2013، ص16)

2- مفهوم الارتياح النفسي:

2-1- مفهوم الارتياح لغة:

هو مشتق من كلمة راحة، ارتياح، يرتاح ارتياحا وهذا الارتياح هو الهدوء، والاستراحة وعدم المضايقة والإزعاج (هيئة الأبحاث والترجمة، ص258).

2-2- اصطلاحا:

يعد مفهوم الارتياح (well-being) من المفاهيم الحديثة نسبيا في علم النفس وهو يمثل محور اهتمام علم النفس الايجابي خلال العقود الماضية، ويذكر "دينر" وهو من أكبر الباحثين في هذا الموضوع أن معرفة علماء النفس بموضوع الارتياح مازالت أولية، وفي اللغة العربية هناك اختلاف في ترجمته فبعضهم يعده مرادفا للسعادة، وتمت ترجمته للوجود الأفضل، أو طيب العيش، وبعضهم يراه مرادفا للصحة النفسية أو الرفاهية النفسية، وغيرهم يراه مرادفا لجودة الحياة والارتياح

(Keyes & Robitschek, 2009, p322)

ومع ذلك، فإن التحقيق في هذا المفهوم صارم والتوصل إلى إجماع على تعريف متفق عليه أمر بالغ الأهمية بعيد المنال و الخلافات حول تعريف هيكل الارتياح أدى إلى نقاش مربك في بعض الأحيان حول ما إذا كانت أبعاده قابلة للفصل حقًا ومستقلة الأبعاد أو هو مجرد بناء واحد مع

العديد من الأسماء. (Bencherik & Chenikhar, 2018, p271)

تعرف (Ryff, 1995) الارتياح النفسي بأنه الإحساس الايجابي بحس الحال ويظهر من خلال المؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع رضا المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام، وسعيه المتواصل لتحقيق أهدافه الشخصية ذات قيمة ومعنى بالنسبة له، واستقلاليتها في تحديد وجهة ومسار حياته، و إقامة علاقات ايجابية مع الآخرين والحفاظ عليها والاستمرار فيها. (Ryff, 1995 , p99)

ويرى (Keyes, 2009) أن الصحة العقلية تعتبر متلازمة من أعراض الارتياح، فهو يعتقد أن الصحة العقلية تنشأ عندما يظهر الفرد مستوى عال على الأقل على عرض واحد من أعراض المتعة وأكثر من نصف أعراض السعادة الجيدة، أي الأداء الجيد في الحياة. (Keyes &

Robitschek, 2009, p322)

في حين عرفه (Okun & Stock, 1987) على أنه "بناء شامل يشير إلى ردود الفعل العاطفية للأفراد نحو تجاربهم الحياتية، ويقوم على المشاعر الايجابية والسلبية على حد سواء". (Masse et al, 1998 , p479)

كما يمكن تعريف الارتياح النفسي في العمل بأنه " مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف لتعزيز وتحسين الصحة النفسية والجسدية والعقلية للموظفين، ولما تمثله من أهمية وتطوير سلوكهم وأدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم، وتحسين دافعيتهم للعمل مما ينعكس إيجاباً على سعادتهم وولائهم وانتمائهم المؤسسي، كما يمكن تحقيق الارتياح في العمل من خلال بيئة عمل سعيدة وإيجابية". (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية والحكومية، ص2017)

ووفقاً لهيبر (Huppert 2005) الارتياح النفسي هو القدرة على الشعور بالرضا عن النفس والقدرة على العمل بفعالية، وتعتقد أن الشعور الجيد لا يعني بالضرورة وجود مشاعر ايجابية كالرضا والسعادة ولكن أيضاً وجود المودة والثقة والاهتمام والقدرة على العمل بفعالية، مثل شعور الفرد بالسيطرة على حياته والقدرة على استغلاله لإمكاناته وإحساسه بالحياة الهادفة وإقامة علاقات ايجابية مع الآخرين. (برزون وآخرون، 2021، ص46) وحسب هذا التعريف فالارتياح النفسي مبني على الأبعاد التي تم وضعها من قبل (Ryff) بالإضافة إلى التركيز على قدرة الفرد على العمل بفعالية.

أما تعريف Danna et Griffin فتضمن أن الارتياح النفسي يشمل مختلف أنواع الرضا عن الحياة، فيما عدا العمل، التي يتمتع بها الفرد (الرضا أو عدم الرضا عن الحياة الاجتماعية، الأسرية، أوقات الفراغ، القيم الروحية... الرضا عن العمل والصحة العامة التي تضم مجموعة من المؤشرات العقلية النفسية كالمشاعر، القلق والإحباط بالإضافة إلى مؤشرات مادية وفسولوجية، مثل ضغط الدم، مرض القلب، والصحة البدنية العامة. (مسعودي، 2016، ص23)

إن مفهوم الارتياح في العمل حسب (Delobbe 2009) لا يشير فقط إلى غياب المرض و الإعاقات الجسدية و العقلية، بل أيضاً إلى إحساس أكثر شمولاً من الرضا و النمو في الحياة المهنية و خارج العمل. (عبادو، 2013، ص61)

3- الارتياح النفسي وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى:

3-1- علم النفس الإيجابي:

إن التركيز المتزايد على الاهتمام بدراسة حالات الاضطراب والشذوذ النفسي جعل نظرة الآخرين لعلم النفس بأنه علم يهتم أكثر بدراسة الجوانب السلبية دون الإيجابية، حيث ركز علماء النفس في دراساتهم على أوجه العجز في الأداء البشري، وتجاهلوا أوجه النمو الايجابي في هذا الأداء، وبالرغم من أن مشكلات عدم التوافق كانت من الموضوعات الأكثر شيوعاً في الدراسات السيكولوجية مقارنة بموضوعات الصحة والتطور الإيجابي، إلا أن البحث عن مظاهر الإيجابية للنمو النفسي والسلوكي أصبح أكثر اتساعاً وانطلاقاً، وهذا ما مهد الطريق لانتشار علم النفس الإيجابي. (عطا الله و عبد الصمد، 2013، ص 2)

حيث بدأت الشرارة الأولى لعلم النفس الإيجابي بتولي مارتن سيلجمان (Martin Seligman) لرئاسة الجمعية الأمريكية لعلم النفس عام (1998) وصنف (Seligman) في كتابه السعادة الحقيقية المشاعر الإيجابية إلى ثلاث فئات: تلك المرتبطة مع الماضي والحاضر والمستقبل، والخبرات الإيجابية في الماضي مثل الارتياح الشخصي والقناعة، والرضا والوفاء "في الحاضر" ويركز على السعادة، وخبرات التدفق "في المستقبل". (هيبه وآخرين، أبريل، ص 605) وقد عرفه (Gable & Haidt 2005) " مجال عملي يدر الأداء الأمثل للأفراد والجماعات والمؤسسات" (Kun et al , 2017, p 1)

كما يمكن تعريف علم النفس الإيجابي، هذا العلم الجديد، على أنه محاولة لفهم الخصائص والعمليات التي تساهم في الأداء الأمثل والازدهار والمرونة. (Mehran, 2010, p10) ويعرف أيضاً بأنه "الدراسة العلمية ذات الطبيعة التطبيقية للخبرات المثمرة والخصال الشخصية الإيجابية في الفرد والمؤسسات النفسية والاجتماعية التي تعمل على تنمية وتسيير هذه الخبرات والخصال والارتقاء بها لتكوين إنسان ذي شخصية إيجابية ومؤثرة لا تنظر إلى ما هو كائن بالفعل بل تسعى وتنظر إلى ما ينبغي أن يكون عليه الفرد مستقبلاً، وهذه الدراسة العلمية معنية على المستوى الانفعالي والمعرفي بالخبرات الإيجابية في الماضي والحاضر والمستقبل مثل الرضا والسعادة والتفاؤل، وعلى المستوى الفردي وهو معني بالسمات الشخصية الإيجابية مثل الشجاعة

والوفاء والحكمة، وعلى المستوى الجمعي هو معني بالفضائل المدنية والمؤسسات التي تزيد من فعالية مشاركة الفرد كمواطن وعضو في المجتمع مثل الإيثار والمسؤولية. (العزيمي، 2019، ص10)

3-1-1-مجالات علم النفس الإيجابي:

يقسم علم النفس الإيجابي إلى ثلاثة مجالات، تتضمن ثلاثة أنواع من الحياة تمثل كل مجال (سيليجمان 2002) وهي

- ❖ **المجال الأول الحياة السارة:** يتعلق بالعواطف الإيجابية حول الماضي والحاضر والمستقبل. تتضمن المشاعر الإيجابية حول الماضي الرضا والصفاء. تتضمن المشاعر الإيجابية حول الحاضر الميزات الجسدية (أي المسرات الحسية اللحظية) والتوسعات المعقدة (أي الميزات التي تتطلب التعلم والتعليم) أما المشاعر الإيجابية عن المستقبل فتشمل التفاؤل والأمل والإيمان. الحياة الممتعة هي حياة تضخم المشاعر الإيجابية وتقلل من الألم والمشاعر السلبية. هذا يجسد ما يقصده صنف نظريات المتعة عن السعادة.
- ❖ **المجال الثاني فهو الحياة المشاركة:** والتي تتكون من استخدام السمات الفردية الإيجابية، بما في ذلك نقاط القوة في الشخصية والمواهب. من خلال قوة الشخصية، تعتبر الصفات فاضلة عبر الثقافات والعصور التاريخية (على سبيل المثال، الشجاعة والقيادة والطف والنزاهة والأصالة والحكمة والقدرة على الحب والمحبة). تتميز نقاط القوة عن المواهب من حيث أنها تبدو خاضعة للإرادة، وبقدر ما هي أهداف جديرة في حد ذاتها وليس مجرد وسيلة لتحقيق غاية أعظم. إن الحياة التي تدور حول هذه السمات تقترب مما أسماه أرسطو "بالحياة الجيدة".
- ❖ **المجال الثالث الحياة ذات المعنى:** التي تتطوي على الانتماء إلى المؤسسات الإيجابية وخدمتها، حيث يعتقد علماء الاجتماع وعلماء الأنثروبولوجيا وعلماء السياسة أن السمات الإيجابية والعواطف الإيجابية تزدهر بشكل أفضل في سياق المؤسسات الإيجابية. لأن المعنى مشتق من الانتماء وخدمة شيء أكبر من الذات، فإن الحياة التي تتم في خدمة المؤسسات الإيجابية هي الحياة ذات المعنى.

نرى كل من هذه الحياة الثلاث ، الحياة المبهجة ، والحياة المشاركة ، والحياة ذات المعنى ، على أنها ثلاثة طرق مختلفة للسعادة ، ولكل منها مصدره الخاص المحترم. ننتقل بعد ذلك إلى التقييم في الوضع السريري للمتعة والمشاركة والمعنى ، ثم إلى التدخلات ذات الصلة. (Duckworth, 2004, p635)

كما يمكن تقسيمها أيضا إلى مستويين هما:

• على المستوى الفردي:

يتعلق الأمر بالسمات الفردية الإيجابية هي: القدرة على الحب والدعوة، والشجاعة، ومهارات التعامل مع الآخرين ، والحساسية الجمالية، والمثابرة، والتسامح، والأصالة، والعقلية المستقبلية، والروحانية، والموهبة العالية، والحكمة .

• على مستوى المجموعة:

يتعلق الأمر بالفضائل المدنية والمؤسسات التي تدفع الأفراد نحو مواطنة أفضل: المسؤولية، والرعاية، والإيثار، والكياسة، والاعتدال، والتسامح، وأخلاقيات العمل. (Slade, 2010)

تطبيقات علم النفس الايجابي :

يعتبر كتاب " تطوير القيم والفضائل الأخلاقية" أول المبادرات من المجتمع العلمي لتحديد و تصنيف السمات النفسية الإيجابية للفرد، وهذا حتى يكون إطارا مرجعيا لتطبيقات علم النفس الإيجابي. وقد صنفت هذه السمات والخصائص على أساس وجودها في العديد من الثقافات وأن تكون قابلة للقياس ومقبولة من طرف المؤسسات الاجتماعية، وهذا ما مسح بتحديد قائمة ب 24 خاصية ووضعت في (6) فئات وهي كالتالي:

-الحكمة و المعرفة : تتضمن حب الاستطلاع، الإبداع، التفتح الذهني و حب التعلم .

-الشجاعة: وتتضمن المثابرة ، الأصالة والحماس.

-النزعة الإنسانية أو التعاطف: التي تضم المحبة، الذكاء العاطفي والطيبة.

-العدل: تشمل المسؤولية والقيادة.

-الاعتدال: تتمثل في تلك القوى التي تحمي من التطرف، بما تشمله من الحيطة، التواضع والتسامح.

-التسامي: يشمل تقدير الجمال ، الاعتراف بالجميل، الفكاهاة والروحانية. (تلمساني، 2015، ص 23)

كما أورد بعض العلماء تصنيفات أخرى للفضائل الإنسانية مثل تصنيف (R. F. Ballesteros) (2003) :

-انفعالية ايجابية: تفاؤل، سعادة، رضا.

-الدافعية: كفاءة الذات، التصميم الذاتي، تحقيق الذات، دافعية الذات.

-ذهنية: الأصالة، الإبداع أو الموهبة والتفوق.

-تفاعل اجتماعي: التفهم، المهارات، السلوك الاجتماعي، المساواة الاجتماعية.

-بناء اجتماعي: الشبكة الاجتماعية، الدعم الاجتماعي، التباين ومصادر المساندة الاجتماعية. (بورزق وبرقوق، 2016، ص 121)

3-1-2- أهداف علم النفس الإيجابي:

من أهم أهداف علم النفس الإيجابي ما يلي:

_تحسين أساليب معاملة وتنشئة وتربية الأطفال لتركز على الدافعية الداخلية ، الوجدان الإيجابي، الإبداع داخل المنازل والمدارس.

-تحسين العلاج النفسي من خلال تطوير مداخل علاجية تركز على الأمل، المعنى، التفاؤل، مساندة الذات.

-تحسين الحياة الأسرية من خلال فهم ديناميات: الحب، التلقائية، الأصالة، الالتزام والانتماء.

-تحسين الرضا الوظيفي عن العمل عبر مختلف مراحل الحياة بمساعدة الأفراد على الاندماج في العمل ومعايشة ما يعرف بخبرة التدفق وصولاً إلى تحقيق إنجازات مبدعة.

-تحسين المنظمات والمجتمعات من خلال اكتشاف الظروف والشروط التي تعزز الثقة والتواصل.

-تحسين الخصائص الأخلاقية للمجتمع من خلال فهم وتنمية الدوافع والقيم الأخلاقية والروحية وغرسها داخل شخصية الفرد. (عون وصندوق، 2016، ص11)

3-2-السعادة النفسية:

عرفها (الحسيني 2000) بأنها مجموعة من المشاعر والأحاسيس ذاتية نابعة من داخل الفرد، تنطوي على الإحساس بالراحة والطمأنينة والرضا النفسي، والتي تبدو جليا في الموضوعية بالنظر للأشياء والتعامل الإيجابي مع الآخرين، وهي تختلف عن الشعور المؤقت أو العابر باللذة أو النشوة التي يعقبها في بعض الأحيان أحاسيس بالكآبة والتعاسة. (أبو حماد، 2018، ص 274)

كما تم تعريفها بأنها" الرضا العام لدى الفرد عن حياته والإشباع وما يتبعه من الهناء والارتياح وتحقيق الذات، وسعيه المستمر لتحقيق أهدافه الشخصية في إطار الاحتفاظ بالعلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين" (قاسم وعبد الله، 2018، ص89)

ويتداخل هذا المفهوم للسعادة النفسية مع بعض المفاهيم الأخرى وهي (الشعور بالراحة، الرضا عن الحياة،المتعة في الحياة، التوافق النفسي، الإنجاز،الأمن النفسي، القناعة) (الجمال، دن، ص2)

3-3-جودة الحياة النفسية:

يرري كل من " ليمان وجيناس" أم جودة الحياة تتمثل في الشعور بالرضا والإحساس بالارتياح والمتعة في ظل الظروف التي يحياها الفرد" (شيخي، 2014، ص72)

وهناك مكونين أساسيين لجودة الحياة هما المكون الذاتي وهو ما يعرف بالخبرة الذاتية للفرد بالإضافة إلى إدراكه لظروفه خلال تقويم الجوانب النفسية، ويركز هذا التقويم على قياس الارتياح النفسي ، أو الرضا والسعادة الشخصية، كما يقيس أيضا المشاعر الإيجابية لدى الأفراد وتوقعاتهم للحياة، والمكون الثاني يتمثل في جودة الحياة الموضوعية ويهتم هذا المكون بالمستويات التي تحوي

عليها جودة الحياة بشكل مستقر عن ذاتية الفرد وتتضمن الظروف الصحية، الرفاهية الاجتماعية والظروف المعيشية، التعليم والأمن والسكن. (ضميري، 2019، ص13)

3-4-الرضا عن الحياة:

يعرف (الدسوقي 1998) الرضا عن الحياة بأنه شعور الفرد بالسعادة والقدرة على تكوين علاقات اجتماعية ناجحة والشعور الدائم بالطمأنينة والاستقرار النفسي، والتقدير الاجتماعي كما يتميز بسمة القناعة.

أما في دراسة (البشير والحميدي) فتم تعريفه إجرائيا على أنه شعور الفرد بالارتياح والاستقرار وهي الدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس الرضا عن الحياة. (البشير والحميدي، 2019، ص366)

وقد اكتسب هذا المفهوم شهرة بين علماء الاجتماع خاصة باعتباره مفتاح أو مؤشر للارتياح، والرضا عن الحياة ينظر إليه على أنه مكمل للسعادة، وهو البعد الأكثر إيجابية للأداء الإيجابي (Ryff & Keyes, 1995, p719)

3-5-الصحة النفسية الايجابية:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماما متزايدا بالنهج الايجابية للصحة النفسية والسعادة والارتياح، في حين أن هذه المفاهيم تختلف اختلافا كبيرا عن بعضها البعض إلا أنها تشترك في أنها ذات جانب إيجابي وترى الأفراد من الناحية الايجابية بدلا من اعتبارهم مرضى سلبيين، ويتميز أيضا بفهم أوسع للصحة النفسية مما تشير إلى تحول التعريف من غياب المرض النفسي إلى تركيزا أكثر شمولاً على الأداء النفسي الأمثل. (White & Eyber, 2017, p130)

تعرف منظمة الصحة العالمية (WHO) الصحة بأنها "حالة من الارتياح الجسدي والعقلي والاجتماعي الكامل وليس مجرد غياب المرض أو العجز". الأهم من ذلك، أن الارتياح النفسي PWB يعكس أكثر من مجرد غياب الضيق النفسي، مثل القلق أو أعراض الاكتئاب، كما أكدت العديد من الدراسات على الفوائد الصحة النفسية والجسدية في تعزيز الارتياح النفسي بشكل كبير،

والجدير بالذكر أن الطب السلوكي والنفسي الجسدي، وكذلك علم النفس الصحي قد ساهمت بشكل كبير في هذا العمل. (Claudia et al, 2019, p2)

فمن خلال عرض هذه المفاهيم يمكن أيضا أن نبين العلاقة بينها وبين الارتياح النفسي من خلال ما أشار إليه مركز مكافحة الأمراض والوقاية منها (CDC) في الولايات المتحدة الأمريكية حيث بين عدم وجود إجماع حول تعريف محدد للارتياح النفسي، ولكن هناك موافقة عامة على أن الارتياح يتضمن وجود شعور إيجابي ومزاج إيجابي، على سبيل المثال؛ السعادة والطمأنينة والرضا عن الحياة، وعدم وجود مشاعر سلبية كالإحباط والقلق، وبمعنى آخر يمكن وصف الارتياح بأنه تحقيق الأهداف الحياتية والأداء الإيجابي، وبين المركز أن الباحثين في كافة العلوم اختبروا أشكالاً مختلفة للارتياح كالارتياح الجسدي والارتياح النفسي والارتياح العاطفي، كما بين أنه لا يوجد محدد وحيد لارتياح الفرد وذلك لأنه يعتمد على الصحة الجيدة والعلاقات الإيجابية مع الآخرين والقدرة على تطوير ونمو الشخصية، وأشار المركز إلى أن العديد من الدراسات اختبرت مفهوم الارتياح بمقاييس مختلفة، على سبيل المثال؛ الرضا عن الحياة والارتياح النفسي، وقد أدى استخدام المنهجيات المختلفة إلى الحصول على نتائج متباينة حول الارتياح وأبعاده والعوامل التي يمكن أن تحكم درجته. (المري، 2018، ص242)

4-مقاربات الارتياح النفسي:

4-1-المقاربة المبنية على اللذة L'approche hédonique:

أو ما يعرف بمذهب المتعة Hédonique، وهو مصطلح قديم جدا لأن أسسه تعود إلى ما قبل التاريخ فقد تطرق عدة فلاسفة مثل epicure و platon، وقد ساهم هذين الآخرين في خلق هذا المفهوم فبالنسبة لهم الهدف من الحياة هو بلوغ أقصى حد من المتعة وعليه فإن الارتياح يمثل لحظة تُلذذ كاملة، وأكد hobbes أن الارتياح ضرورة حياتية بحتة. (دهكال ومخطاري، 2020، ص248)

حيث تركز هذه المقاربة على المتعة والتي تتضمن وجود مشاعر إيجابية وغياب المشاعر أو التأثيرات السلبية مثل الغضب، الحزن، الاكتئاب والألم خلال فترة من الزمن (Bigot, 2012)

p23). وتعرف الارتياح من ناحية السرور وتجنب الألم، وتنعكس في مجرى البحث عن الارتياح الذاتي Subjective Well-being (خرنوب، 2016، ص218)

فهي ترى أن الارتياح قائم على الشعور بالمتعة، وتؤكد على أن كل ما يؤدي إلى الارتياح يؤدي إلى المتعة (اللذة). ونجد أن الإنسان يسعى دائما إلى تحقيق ما يعتقد أنه سيوازي بين المتعة (اللذة) والألم، ولهذا تسمى بمقاربة المتعة، ومن بين الباحثين الأوائل الذين تطرقوا لهذه المقاربة نجد سقراط و بورتقوراس في حوارات أفلاطون؛ أما في عصرنا هذا فمن بين الدارسين المحدثين الذين تناولوا هذه النظرية جند جيريمي بينثام "Bentham Jeremy" خلال عرضه لمبادئ الأخلاق والتشريع حيث بين أن "الطبيعة البشرية وضعت تحت حكم سيدين ومها الألم والمتعة" أي إن الإنسان يخضع لهذين السيدين ويحتكم إليهما في تحديد حالته النفسية، ومن خلال هذه المقاربة فإن ماهية الارتياح تكمن في تحقيق أكبر قدر من المتعة على حساب الألم. (تلمساني، 2015، ص29)

ومن الدراسات الحديثة أيضا التي تندرج تحت هذا الإطار هي الارتياح الذاتي، وهذا الاتجاه نشأ على يد العالم دينر Diener ويعتبر الارتياح الذاتي وفقا ل (Diener et al, 1995) يترتب على التقييم الوجداني والمعرفي للحياة من قبل الأفراد ويتكون الارتياح الذاتي من :

-المكون المعرفي (أي الرضا العام عن الحياة)

-المكون الوجداني أو العاطفي (وجود الوجدان الايجابي وغياب الوجدان السلبي). (خوري، 2019، ص19)

من ناحية أخرى يشعر الموظفون بالارتياح والمتعة عندما يكونون راضين عن عملهم وشعورهم بمشاعر إيجابية أثناء ممارسة نشاطهم المهني، ويرتبط الارتياح أو eudemonic بالحقيقة للعيش في وئام مع الذات والقيم وتحقيقها إلى أقصى إمكاناتها، وبعبارة أخرى تكون eudemonic عالية عندما ينجح الفرد في بذل أفضل ما لديه، والعمل الآن يحتل مكانة كبيرة في حياة الفرد مما يمكنه من إثبات ذاته وتحقيق مكانته في العمل والمجتمع ولهذا يعتبر هذا النهج الأكثر قدرة على شرح سلوكيات ومواقف الموظفين. (Gillet et al, 2015, p128)

والجدول التالي يبين محتوى أدوات القياس وفق مبدأ اللذة: (بوزيدي، 2020، ص32)

الجدول رقم (04) محتوى مقاييس الارتياح وفق المقاربة المبنية على اللذة

عدد البنود	الأبعاد	الموضوع والحدود	الباحثين
20	داخلي، خارجي، عام	الرضا في العمل *بدون استعمال التحليل التوكيدي	استبيان الرضا minnesota (Weiss, & al., 1967)
20	وجدان إيجابي، وجدان سلبي	المزاج والانفعالات *نقص في التجارب المعاشة، العينة صغيرة، أغلبها من الطلبة.	قائمة الوجدان الإيجابي والسلبي (Watson, et al., 1988)
48	الضيقة: القلق/ الاكتئاب، الاستنزاف الذاتي، الهيجان/العدوانية، الرغبة في فك الارتباط الارتياح: تقدير الذات، التوازن، السعادة، العلاقات الايجابية، الاندماج الاجتماعي،	الصحة العقلية *موضوعه أوسع من الارتياح، غير مخصص لميدان العمل	سلم الارتياح النفسي (massé, et al., 1998)

	التحكم		
--	--------	--	--

من الانتقادات لهذه المقاربة هو أن المكونين المعرفي والعاطفي لا يختلفان، لأن الفرد عندما يقيم حالته الانفعالية فإنه يقوم بجهد معرفي، وعندما يقيم رضاه عن الحياة فإنه يستدعي انفعالاته، إضافة إلى الغياب إطار النظري ينظم مفهوم الارتياح، واهتم فقط بالمفهوم الإجرائي للارتياح، وأيضا هذا النهج لا يبرز العلاقات أي التأثيرات الإيجابية والسلبية والرضا المكونة للارتياح، لأن الباحثين عند قياس مفهوم الارتياح الذاتي يقومون بجمع المؤشرات حول الارتياح وفق مقاربة اللذة للحصول على الدرجة الكلية للارتياح النفسي الذاتي، وذلك يهمل دور المتغيرات وموقعها في البحث (بوزيدي، 2020، ص32)

4-2- مقاربة البحث عن الفضيلة L'approche eudémonique :

إن الكلمة eudaimon تشير إلى نظام أخلاقي يهدف للسعادة البشرية، حيث يعتقد أرسطو أن السعادة هي المبدأ الذي يسعى إليه كل إنسان من خلال توجيه أفعاله (خوري، 2019، ص19) وهو أول من كتب عن فلسفة السعادة، واعتبرها إدراك الفرد لإمكاناته الحقيقية ولهذه الفكرة أصول في كتابات الفيلسوف الوجودي "سارتر" إذ أكد على مسؤولية الفرد ليكتشف معنى لوجوده وحياته بما في ذلك معنى للحقائق القاسية (هادي، 2019، ص599)

إن الرؤية اليودامونية تحبذ الانجاز الفردي على تعظيم اللذة، والارتياح مشروط بالاستخدام الكامل للموارد وهذه المقاربة تفترض تحقيق الغايات الأساسية: الشعور بالاستمتاع التام، تقدير الذات، الاندماج مع العمل، وهذه الرؤية اليودامونية تمر عبر الانسجام مع الآخر ومفهوم الارتياح الاجتماعي يلخص ذلك، وهي تستند على نظرية العزم الذاتي وعلى المجهود وتفعيل الكفاءات بعكس مبدأ المتعة الإيدونية والتي يمكن الشعور بها عند الحصول السلبي لمكافأة جماعية على سبيل المثال. (بوزيدي، 2020، ص33)

ويركز هذا المدخل على الأداء الوظيفي الذي يعكس بلوغ الأهداف، ففي علم النفس عدة مفاهيم ذات صلة وثيقة بالارتياح النفسي مثل مفهوم تحقيق الذات والأداء أو الوظيفة الكاملة لروجرز (1961) والتي تشير إلى تحقيق أقصى استفادة للكائن الحي حتى يحقق إمكاناته الخاصة، أيضا هناك نموذج النمو النفسي الاجتماعي لإريكسون (1959)، ومفهوم النضج لألبورت (1961)

وجميعها تعرض رؤى متفائلة حيث اندماج الفرد في الحياة جديدة تشتمل على معرفة أفضل بذاته والنضج والفعالية. (شند وآخرون، 2013، ص676)

وتعتبر دراسات رايف في الارتياح النفسي من أكثر الدراسات التي أكدت على هذا المدخل من خلال مفهومه وطرائق البحث فيه، وكيفية قياسه، وقدمت نموذجاً متعدد الأبعاد للأداء النفسي الايجابي (Ryff, 1989) ويشتمل على ستة جوانب متميزة البناء وهي "تقبل الذات، العلاقات الايجابية مع الآخرين، الاستقلالية، إتقان البيئية، الغرض من الحياة والنمو الشخصي" (Negovan, 2010, p87) والذي يوضح التحديات المختلفة التي يواجهها الأفراد وهو يسعون للعمل بشكل إيجابي، أي أن الأفراد يحاولون الشعور بالرضا عن أنفسهم برغم من وعيهم بقصورهم "تقبل الذات"، والسعي لتطوير علاقات مبنية على الثقة والدفء والحفاظ عليها "العلاقات الإيجابية مع الآخرين"، وتعديل بيئتهم بحيث تلبى حاجياتهم ورغباتهم الشخصية "إتقان البيئة"، والشعور بتقرير المصير والسلطة رغم الضغوط الاجتماعية "الاستقلالية"، السعي لإيجاد معنى لجهودهم وتحدياتهم "الغرض من الحياة"، تحقيق الاستفادة القصوى من قدراتهم ومواهبهم "النمو الشخصي" (Keyes et al, 2002)

ويشير (keyes,1998) إلى أن البحوث الأخيرة حول الموضوع تناولت المقاربتين بصيغة تكاملية أكثر منها تنافسية. (بوزيدي، 2020، ص33)، وهكذا استوعبت Eudaimonia جوهر المقاربتين: أولاً ، أن تعرف نفسك ، وثانياً، أن تصبح ما أنت عليه. هذا الأخير يتطلب تمييز المواهب الفريدة ثم العمل على تحقيقها. (Ryff, 2013 , p11)

والجدول التالي يوضح مقاييس الارتياح وفق مقارنة الفضيلة و البحث عن الإنسانية : (بوزيدي، 2020، ص34)

الجدول رقم(05) محتوى مقاييس الارتياح وفق مقارنة الفضيلة و البحث عن الإنسانية

عدد البنود	الأبعاد	الموضوع والحدود العلمية	الباحثين
18	تقبل الذات، العلاقات الايجابية، التحكم في البيئة، النمو الفردي، الاستقلالية، الهدف في الحياة	الارتياح العام * نقص التجارب المعاشة، قياس الارتياح العام، وثبات المقياس منخفض	مقياس الارتياح النفسي (ryff & Keyes, 1995)
25	الانسجام بين الأفراد في العمل، التطوير في العمل، الشعور بالجدارة، الرغبة في الاندماج في العمل، العرفان المدرك في العمل، العلاقات المزدهرة.	الارتياح النفسي في العمل * مكونة من بنود متعاكسة أغلبها وفق المقاربة اليوديمونية، العينة أغلبها من الشباب الكندي الحاصل على شهادات	دليل الارتياح النفسي في العمل (dagenais desmarais, & savoie, 2011)

65	السعادة ، المعنى	الشعور بالسعادة والتوافق مع الذات * عينة صغيرة من الطلبة، والمقياس معقد	mcGregor et little (1998)
16	الاستمتاع، تجنب التجارب السلبية، التطوير الذاتي، مساعدة الآخر	الارتياح العام * عينة الطلبة غالبيتها إناث حاصلة على شهادات	سلم معتقدات الارتياح (mcmahan, & estes, 2011)

5- نماذج الارتياح النفسي:

5-1- نموذج (Carol Ryff, 1989) عن الارتياح النفسي (PWB)

قامت **Ryff** بتطوير النظريات النفسية السابقة حول التطور الأمثل لعمر الحياة (Erikson, 1959) ، وحول الأداء الأمثل وتحقيق الذات (Maslow, 1995) ، وحول الصحة العقلية الإيجابية ، ووجدت ستة عناصر أساسية للأداء الإيجابي وتشكل هذه العناصر الستة معاً ما تسميه الارتياح النفسي (Westerho, 2009, p112) وتتمثل هذه العناصر في:

-الاستقلالية **Autonomy**:

وتشير إلى استقلالية الفرد وقدرته على اتخاذ القرار ومقاومة الضغوط الاجتماعية، وضبط وتنظيم السلوك الشخصي أثناء التفاعل مع الآخرين.

- التمكن البيئي Environmental Mastery :

وهي قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف التحكم في الكثير من الظروف والأنشطة، والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة، وتوفير البيئة المناسبة والمرونة الشخصية.

- التطور الشخصي Personal Growth :

وتعني قدرة الفرد على تنمية وتطوير قدراته وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية من الجوانب المختلفة، والشعور بالتفاؤل. (بن شريك، وشنيخ، 2017، ص490)

- تقبل الذات Acceptance-Self :

ويشير إلى القدرة على تحقيق الذات وفق القدرات والإمكانات المتاحة، وكذلك الاتجاهات الإيجابية نحو الذات والحياة الماضية، وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب إيجابية وأخرى سلبية، والارتقاء بالذات صعوداً إلى الكمال.

- العلاقات الإيجابية مع الآخرين Relations Positive Others With :

قدرة الفرد على بناء وتكوين عائلات اجتماعية دافئة مع الآخرين مبنية على الثقة المتبادلة والود والاحترام والتعاون والتعاطف والانتقاد البناء. (الجندي، وتلاحمة، 2017، ص 339)

كما قدمت (Ryff & Singer, 2008) وصفا تفصيليا لخصائص الأفراد مرتفعي ومنخفضي الارتياح النفسي ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي: (أبو هاشم وقدر، 2012، ص109)

جدول رقم (06) خصائص الأفراد مرتفعي ومنخفضي الارتياح النفسي

المكونات	المرتفعين	المنخفضين
الاستقلالية	استقلالية الفرد- القدرة على اتخاذ القرار الذاتي والقدرة	التركيز على التوقعات وتقييمات الآخرين له-

<p>الخضوع لأحكام الآخرين في اتخاذ القرارات المهمة- التأثر بالضغوط الاجتماعية في قراراته وأفكاره.</p>	<p>على مواجهة الضغوط الاجتماعية- التفكير والتفاعل بطرق محددة والضبط الداخلي للسلوك وتقييم الذات بمعايير شخصية.</p>	
<p>الصعوبة في إدارة شؤون الحياة اليومية- الشعور بعدم القدرة على التغيير أو تحسين البيئة المحيطة- عدم الوعي بالفرص المناسبة- قلة السيطرة على البيئة المحيطة.</p>	<p>الإحساس بالتمكن والكفاءة في إدارة الأنشطة الخارجية- العمل بفعالية على استخدام الاحتياطات المناسبة- القدرة على اختيار وإيجاد بيئة مناسبة للحاجات والقيم الشخصية.</p>	<p>التمكن البيئي</p>
<p>الإحساس بنقص النمو الشخصي- عدم القدرة على التحسن بمرور الوقت- قلة الاستمتاع بالحياة- الشعور بالضجر بعدم القدرة على اكتساب سلوكيات واتجاهات جديدة.</p>	<p>الشعور بالنمو المستمر للشخصية- الانفتاح على الخبرات الجديدة- الشعور بالتفاؤل- التغيير في التفكير كانعكاس المعرفة الذاتية والفاعلية- الشعور بالتحسن المستمر للذات والسلوكيات بمرور الوقت.</p>	<p>التطور الشخصي</p>
<p>عدم الثقة وقلة العلاقات الشخصية مع الآخرين- الصعوبة في تكوين علاقات دافئة منفتحة مع الآخرين- الانعزال والشعور بالإحباط- عدم السعي لتكوين صداقات جديدة مع الآخرين.</p>	<p>الدفء والرضا والثقة في العلاقات الشخصية مع الآخرين- الاهتمام بسعادة الآخرين- القدرة على التفهم والتأثير والصداقة والأخذ والعطاء في العلاقات الإنسانية.</p>	<p>العلاقات الايجابية مع الآخرين</p>
<p>نقص الشعور بمعنى الحياة- أهدافه قليلة- قلة التوجه</p>	<p>الإحساس بالتوجه والأهداف في الحياة- الشعور بمعنى</p>	<p>الأهداف في الحياة</p>

الذاتي - عدم القدرة على تحديد أهدافه - ليس لديه وجهة نظر أو معتقدات تضيء على حياته معنى.	الحياة في الوقت الحاضر والماضي - الثقة والموضوعية في تحقيق أهدافه في الحياة.	
الشعور بعدم الرضا عن الذات - الشعور بخيبة الأمل نحو الحياة الماضية - الانزعاج المستمر من الأشخاص والإحساس بأنهم مختلفين عنه.	الاتجاهات الموجبة نحو الذات - تقبل المظاهر المتعددة للذات بما تشمله من إيجابيات وسلبيات - الشعور الإيجابي عن الحياة الماضية.	تقبل الذات

5-2- نموذج بيرما (PERMA):

يقترح هذا النموذج خمسة عناصر أساسية تساعد الفرد على تحقيق الشعور بالإنجاز والارتياح، ويمثل المفاهيم التالية:

- المشاعر الإيجابية "Positive Emotion": وهي القدرة على التفاوض التي تساعد الأشخاص على التعامل مع متقلبات الحياة العملية، وقد دفع بفكرة التفاوض المكتسب، والتي يمكن تلخيصها في أنه يمكن للفرد أن ينظر إلى الأحداث التي جمعها، من منظور إيجابي حتى عندما تكون الظروف غير مواتية.
- المشاركة "Engagement": ويعني أن الانخراط الكامل فيما يقوم به الأشخاص، لا يقتصر تأثيره على إثراء الارتياح الذي يشعرون به فحسب، ولكنه عامل جوهري كذلك لمساعدتهم على التطور والتعلم، والوصول لأفضل مستوى يمكنهم الوصول إليه.
- العلاقات "Relations": وهو عنصر مهم كون أم الأشخاص دائماً ما يكون لديهم الرغبة القوية في التواصل مع الآخرين، ومما لا شك فيه أن وجود العلاقات الداعمة الجيدة، تساعد على مواجهة التغييرات والصعوبات.
- المعنى "Meaning": إن وجود هدف ومعنى للحياة، هو عامل رئيسي في إنجاز أي شيء يراد له أن يكون مرضياً ويمنح الشعور بالارتياح، ومثل الكثير من عناصر نموذج "PERMA" يتسق هذا النموذج مع الجوانب الرئيسية لعمل "ماسلو".

• **الإنجازات Accomplishments**: لقد شاع لفترة طويلة، أن وجود الأهداف هو من بين الدوافع، حيث تدعمنا الأهداف والغايات في سبيل تحقيق الأشياء التي تعطينا الشعور بالإنجاز. (العامري، 2017، ص32)

بعد عرض النماذج التي اهتمت بدراسة الارتياح النفسي في صورته العامة، الآن سنتطرق إلى بعض النماذج التي تم تكييفها مع بيئة العمل، وهي كالتالي:

3-5- نموذج "بيتر وور" (warr , P. 1990)

على عكس ريف وزملائها ، ركز وار على الارتياح في سياق معين (أي في العمل). ميزة تصور الارتياح كوظيفة محددة بدلاً من أن تكون ظاهرة خالية من السياق هي تلك العلاقات ذات الصلة بالوظيفة، تعتبر السوابق أقوى بالنسبة للارتياح المرتبط بالوظيفة، وبالتالي يحتمل أن يقدم أفضل فهم في كيفية تأثير خصائص عمل معينة على ارتياح الموظفين.

وقد ميز بين أربعة أبعاد أساسية (الرفاهية العاطفية، والطموح، والاستقلالية، والكفاءة) والبعد الخامس الثانوي (الأداء المتكامل) الذي يشمل الأبعاد الأساسية الأربعة. (Horn et al, 2004, p 366)

أشار الباحث في نظريته إلى أن الارتياح النفسي في العمل يقاس من خلال ما يوفره العمل من بهجة واستثارة، تعني البهجة وجود مهمات يستمتع بها الفرد ويرغب في القيام بها مثل (مهمات متغيرة، مهام تحتاج إلى التعاون، علاقات عمل جيدة، وجو مرح وممتع، جودة الخدمات) أما المهام التي تحتوي على الاستثارة فهي مهمات تعمل على خلق حالة من الاندفاع والترقب (مثل مهمات تحتاج إلى التفكير الإبداعي واستخدام مهارات معرفية متقدمة فالتفاعل حسب "ور" (warr 1990) بين بعدي البهجة والاستثارة يكون في أربع حالات نفسية عند الموظف، فالعمل إذا كان يحقق للموظف البهجة (الاستمتاع والاستثارة) فإنه يخلق جو من الحماس والاندفاعية في نفس الموظف، أما إذا كان العمل يفقد لهذين البعدين فإن الموظف سوف يشعر بالملل و الاكتئاب، نجد الحالة الثالثة وجود الاستثارة أي (مهام تتطلب جهد فكري) مما تسبب حالة من القلق والتوتر الدائم لدى الموظف مثل الوظائف التي تحتاج إلى تحمل المسؤوليات في اتخاذ القرارات، مهام مستعجلة تحتاج إلى التركيز، أما الحالة الأخيرة هي وجود بهجة بغياب الاستثارة في هذه الحالة سوف يشعر الموظف بالاطمئنان والارتياح النفسي دون بذل مجهود من طرفه.

5-4- نموذج ماسي وزملائه (Messe et al, 1998) :

يرى ماسي وآخرون. (1998) أن الارتياح النفسي والضيق النفسي مختلفان ، لكنهما حالتان أساسيتان للصحة النفسية أجرى بحثاً لتحديد ما إذا كان الضيق النفسي والارتياح هما القطبان المعاكسان لنفس محور الصحة العقلية أو التركيبات المستقلة التي يجب قياسها على محورين مستقلين. لقد أنتجوا مقياسين: مقياس مظاهر الاضطراب النفسي (PDMS) استناداً إلى 23 عنصراً وأربعة عوامل (القلق / الاكتئاب، والتهييج، والاستهلاك الذاتي، والانفصال الاجتماعي)، ومقياس مظهر الارتياح النفسي (PWBMS) تحتوي على 25 عنصراً وستة عناصر (احترام الذات، والمشاركة الاجتماعية، والتوازن العقلي، والتحكم في الذات والأحداث، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، والسعادة). تؤكد تحليلات نمذجة المعادلات الهيكلية أنه يمكن النظر إلى هذه العوامل العشرة على أنها مكونات ذات بعدين مترابطين (الضيق والارتياح) لبناء كامن ثنائي الأبعاد، مما يعكس مفهوماً عالي المستوى للصحة العقلية. وخلصوا إلى أن تقييم الصحة النفسية في عموم السكان يجب أن يستخدم مقياسين مصاحبة للضيق النفسي والارتياح النفسية (Massé et al 1998) (Boas & Morin, 2014, p205)

5-6- نموذج (Griffin et Danna 1999) :

هنا ينظر للارتياح على أنه يتطابق مع الرضا الذي يشعر به الفرد في مواجهة الحياة العامة والخبرات في العمل (الرضا أو عدم الرضا على الأجر، فرص الترقية، العلاقات مع الزملاء..)، يزوج مفهوم الارتياح هنا جيداً بين المحطات النفسية مثل تأثيرات الإحباط والقلق والمحطات الفيزيولوجية مثل ضغط الدم اضطرابات الصحة الجسدية العامة. (بوزيدي، 2020، ص40) فحسب (Griffin,& Danna, 1999, 358) فإن المواقف التي يتعرض لها العامل في مكان العمل سواء كانت جسدية أو نفسية، أو اجتماعية بطبيعتها فهي تؤثر عليه بشكل كبير، كذا أن حياته المهنية مرتبطة والشخصية مترابطة ومتشابكة ولها تأثيرات متبادلة على بعضها البعض، فقد يؤدي الإجهاد في العمل مع الضغوطات اليومية التي يعيشها الفرد إلى نتائج سلبية سواء من الناحية الجسدية أو النفسية للفرد، ولهذا فالاهتمام بصحة وارتياح العامل يجب أن يكون من أولويات

المنظمة، لأنه إن لم يحدث ذلك فستكون هناك عواقب وخيمة ويصبح العمل أقل إنتاجية ومعرض للتعب بشكل مستمر.

5-7- نموذج (Daniels 2000) :

هذا تيار من البحث يقدم دليلاً على ثلاثة عوامل ثنائية القطب متميزة:

القلق والراحة -الاكتئاب والمتعة -التعب والحيوية.

يقترح هذا البحث أيضاً عاملين آخرين:

• أحدهما يمثل الحماس والتفاؤل والتحفيز.

• وعامل آخر يمثل الغضب والحلم. (Daniels, 2000, p3)

وقد يكون تفسير عدد من العوامل الأساسية مسؤلاً عن تأثير هذه العلاقات ولكن في سياق المهنية،

وتشير البحوث التجريبية إلى أن محور المتعة والاكتئاب يمثل معظم أشكال التباين بين جوانب

الصحة العاطفية. (بن شريك، وشنيخ، 2017، ص491)

6- أساسيات الارتياح النفسي:

ذكر M. Nussbaun (2008) عشرة قدرات أساسية للأداء البشري ضرورية للارتياح وهي:

- ✓ الحياة وهذا من خلال العيش بصورة طبيعية.
- ✓ الصحة البدنية أي التمتع بصحة جيدة، وامتلاك منزل وتغذية كافية.
- ✓ السلامة الجسدية وتكون من خلال القدرة على التنقل بحرية، وحماية النفس من الاعتداء الجسدي والعنف، وإتاحة الفرص لإشباع النشاط الجنسي وخيار الإنجاب.
- ✓ الحواس والخيال والفكر والتي تشمل القدرة على التصرف عن قصد مثل الشخص المنقف، واستخدام الذكاء مع ضمان الحرية، والحصول على تجارب ممتعة وتجنب معاناة لا داعي لها.
- ✓ المشاعر مثل الحب والحزن والعطش للتجارب والامتنان والغضب.
- ✓ التفكير العملي أي القدرة على تكوين فكرة عما هو جيد وبدء التفكير في طريقة حياة المرء.
- ✓ الشعور بالانتماء بمعنى القدرة على العيش من أجل الآخرين ومعهم وإتقان الأسس الاجتماعية لاحترام الذات وعدم الإذلال.

- ✓ الأنواع الأخرى أي معرفة كيفية العيش باحترام والتفاعل مع الطبيعة.
- ✓ اللعب أي القدرة على الضحك واللعب والاستمتاع بالأنشطة الترفيهية.
- ✓ السيطرة على البيئة أي القدرة على المشاركة في الخيارات السياسية التي تحكم حياة الفرد والحصول على الممتلكات، سواء من الناحية الرسمية أو من حيث الفرص الحقيقية (Coutrot, 2018, p21)

7-الارتياح العام والارتياح في العمل:

لقد وصفنا المفاهيم المختلفة المتعلقة بالارتياح أعلاه، هذه المفاهيم تتعلق بالارتياح العام ولا تضعها في مجال أو آخر من مجالات حياتنا، وفي الواقع تم تكريس التيارات الرئيسية للبحث لفهم الارتياح النفسي العام، كما قد يلعب الارتياح دورًا وقائيًا إضافيًا في مسار الأمراض الجسدية أيضًا. (Lamers, 2011, p118)

ولكن الارتياح النفسي في العمل لم يُمنح سوى القليل من الاهتمام فحسب (Dagenais Desmarais) أنه "نظرًا لما تم تقديمه في كثير الدراسات المختلفة لموضوع الارتياح عبر مجالات الحياة، إلا أن دراسة الارتياح حتى الآن كانت دراسته كبناء عام ، وليس بناء مرتبط بمجال معين من الحياة مثل العمل. " وبالرغم من عدم الدقة في مفهوم الارتياح النفسي في العمل إلا أننا ومع ذلك، يمكن محاولة التعبير عن مفهوم الارتياح بشكل عام.

من السهل الاعتراف بأن الارتياح العام للشخص يمكن ملاحظته في مجالات مختلفة من النشاط في حياته، مثل الأسرة والأصدقاء والرياضة والعمل. وبالتالي فإن هذا الأخير يمثل أحد مصادر التأثير من بين مصادر أخرى على الارتياح النفسي بشكل عام. (Achte et al, 2010 , p33) ففهم الخصائص الشخصية والحالات النفسية الإيجابية سببا في تحسين ظروف العمل وأداء الموظفين في العمل ، حيث يمكن أن يؤدي خلق الظروف إيجابية في منظمات العمل إلى تعظيم النجاح المهني الفردي والجماعي ،لأن التحولات الذهنية المتعلقة بطرق تنظيم العمل أعطت الأولوية بشكل متزايد للتوازن بين العمل اللائق وظروف المعيشة الجيدة ، حيث تؤثر هذه المتغيرات بشكل كبير على جودة العمل المنجز. وفي هذا السياق أبرزت التحقيقات في علم النفس الإيجابي النماذج التي يمكن أن تفضل الأداء البشري الأقصى، وفي نفس الوقت، تغيد رفاهية الموظف حيث كانت

دراسة وفهم الارتياح والجوانب الإيجابية للتجربة الإنسانية من بين الموضوعات الرئيسية التي تناولها علم النفس في القرن الحادي والعشرين. (HEILA et al, 2020, p3)

وتشير الأبحاث الحديثة إلى أن الارتياح والرضا الوظيفي يتفاعلان للتنبؤ بما إذا كان الموظف سيغادر وظيفته أو سيبقى فيها، أي أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحتفاظ بالعمل كانت أقوى لدى الموظفين ذوي المستويات العالية من الارتياح. (Dulagil, 2012, p6)، هذا ما لاحظته (Ho & Au (2006) أن المعلمين ذوي مستوى رضا بالعمل منخفض قد تعرضوا لاضطرابات نفسية مقارنة بالمعلمين ذوي مستوى رضا عال، فالوظائف المتعددة والخصائص التنظيمية مثل فرص للتحكم الشخصي، الفرص لاستعمال المهارات، تنوع في العمل، السلامة الجسدية، الإشراف الداعم، والعلاقات مع زملاء العمل تؤثر على الصحة العقلية والراحة النفسية للعمال. (بن مومن وعداد، 2019، ص32)

وعليه يجب أن تصبح صحة العمال وارتياحهم أكثر أهمية بسبب الوعي المتزايد بأن هناك مخاطر على العمال خاصة القضايا المرتبطة ببيئة العمل والتي يمكن أن تكون لها عواقب وخيمة على العمال والمنظمة على حد سواء وتشمل هذه المخاطر التهديدات، العدوان والعنف في مكان العمل أو الانتقام، وكذلك التحرش الجنسي وأشكال أخرى من السلوك المختل، حتى طبيعة علاقة العمل بين الرؤساء والمرؤوسين لها تأثير على صحة ورفاهية العامل (Danna & Griffin, 1999, p358)، كما لها نتائج سلبية على المنظمة، مثل زيادة معدل دوران الموظفين والتغيب عن العمل، ويمكن أن تؤدي إلى ترك الموظفين للعمل مما يترتب على المنظمة عواقب وتكاليف مباشرة وغير مباشرة، كما أنها قد تؤثر على الهياكل الاجتماعية والتواصلية للمنظمة والتي قد تستغرق وقتا لاستعادتها، ويمكن في بعض الحالات أن تؤدي إلى المزيد من الخسائر في الموظفين. (Bretones & Gonzalez, 2011, p276)

8- أشكال الارتياح النفسي في العمل:

وفقا لأعمال فينهوفن (1998) Veenhoven المتعلقة بالسعادة Le bonheur والارتياح le bien-être يمكن التمييز بين أربع أشكال للرفاهية في العمل كما يلي: (مشرور وبوتلجة، 2020، ص77)

الجدول رقم (06): الأشكال الأربعة للارتياح في العمل

المميزات الداخلية	المميزات الخارجية	
3. القدرة على مواجهة وتحمل أعباء الحياة	1. العيش في بيئة جيدة وملائمة للعمل	الفرص
4. التمتع بالحياة في العمل	2. أن تكون المساهمة قيمة في بيئة العمل	النتائج

فالأول يتعلق بوضع سياسة للموارد البشرية تساهم في خلق أحسن الشروط والظروف الممكنة في العمل، أما الشكل الثاني فهو يركز على نظام مرجعي الذي يشكل القيمة La valeue من خلال المساهمة في القيمة المضافة، هذه الأخيرة يمكن أن يكون قياسها سهلا بالنسبة لبعض المهن التجارية مثلا كما يمكن أن يكون صعبا ومعقدا كمسئول الاتصالات مثلا الاتصال مثلا، حيث طور كومبالبرت (2011) L. Combalbert في هذا الشأن فكرة " فرق العمل ذات القيمة المضافة العالية " بحيث تكون هذه الفرق قادرة على مواجهة الرهانات الكبيرة من أجل التكيف مع البيئة المعقدة، أما في ما يخص الشكل الثالث فهو يخص مجموعة العمليات التي يتدخل فيها الفرد العامل في ظل الأحداث المجهدة من أجل التحكم أو الحد من تأثير هذه الأخيرة على رفايته النفسية والجسمية، وأخيرا نجد أن الشكل الرابع يقترب من مفهوم الرفاهية الاقتصادية عند الاقتصاديين (نتيجة الاستهلاك منتج أو خدمة) وكذا مفهوم الرضا عن العمل عند المسيرين (نتيجة للأجر المرضي وشروط العمل الجيد، الدعم الاجتماعي...) (مشرور وبوتلجة، 2020، ص78)

9- دور العدالة التنظيمية في تحقيق والارتياح النفسي:

إن العديد من الدراسات والأبحاث حددت العدالة التنظيمية على أنها مؤشر نفسي اجتماعي جديد للصحة المهنية، ولهذا يمكن اعتبارها من المتغيرات التنظيمية المهمة في تعزيز الارتياح النفسي. وعلى العكس من ذلك فإن الظلم التنظيمي له العديد من الأضرار سواء للموظفين أو المنظمات، وبالتالي يمكن اعتبار مفهوم العدالة مصدرا رئيسيا لتعزيز الارتياح.

في حين تشير الدراسات التجريبية إلى أن الظلم يرتبط بضعف الارتياح وزيادة احتمال تبني استراتيجيات تكيف غير مناسبة، وزيادة الأمراض ومشاكل الصحة النفسية خاصة القلق والاكتئاب

والضيق النفسي التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالظلم، لاسيما من حيث عدم المساواة وعدم التوازن بين الجهد والمكافأة، أو إذ كانت المكافأة لا تتوافق مع ما يستحقه الفرد أو ما يتوقعه من حيث المساهمة. (Piasecki, 2017, p67)

ومن المرجح أيضا أن يؤدي ضعف عدالة التوزيع إلى أن تكون مرتبطة بصحة سيئة، ففي الواقع نجد أن العمال الذين يدركون أن موقف ما غير عادل يظهرون مستوى أعلى من المشاكل الصحية النفسية، وسيؤدي هذا التوزيع غير المواتي وغير المستحق وفقا للموظف إلى إعاقة شعوره بالإنجاز الشخصي، كما يؤدي إلى انخفاض احترام الذات والذي سيكون له تأثير كبير على مدى ارتياح ورفاهية الفرد. (Piasecki, 2017, p68)

خلاصة الفصل:

بعد ما تم عرضه في هذا الفصل اتضح لنا مدى أهمية البحث في مواضيع الصحة النفسية والجوانب الايجابية للفرد العامل، حيث قمنا بإبراز مفهوم الارتياح النفسي ونشأته كما وضعنا علاقته بمختلف المفاهيم المرتبطة به، بدأ من علم النفس الإيجابي والذي يعتبر المجال الذي يندرج تحته هذا الموضوع بالإضافة إلى علاقته بالسعادة النفسية والصحة النفسية وكذا جودة الحياة وغيرها من المفاهيم الأخرى، كما تطرقنا إلى أهم مقاربتين تناولتا هذا الموضوع مع عرضنا أيضاً للنماذج التي فسرت الارتياح النفسي حسب توجهات باحثيها بالأخص نموذج رايف ونموذج ماسي وزملاءه الذي تم الاعتماد عليه في تحديد أداة الدراسة، مع التطرق إلى أهم الفروق بين الارتياح العام والذي يكون متعلق بالشخص خارج إطار العمل أي ضمن حياته الشخصية وبين الارتياح في العمل وأهم أشكاله، وفي الأخير حاولنا توضيح الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية وفي تحقيق الارتياح النفسي بناء على مجموعة من الدراسات السابقة، حيث تبين لنا أن الظلم واللاعادلة يؤثر بشكل كبير على الحالة النفسية للعامل والتي بدورها تؤثر على سلوكياته حيث يتخذ ووضعيات ويتبنى سلوكيات سلبية للتعبير عن عدم رضاه على هذا الأمر كالغياب والإضرابات وكثرة الشكاوي.. ، وبالتالي فإن العدالة التنظيمية قد تعد مصدر من المصادر التي تعزز الارتياح النفسي للعامل.

الجانب الميداني

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة

تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
 - 2- المنهج المستخدم في الدراسة.
 - 3- حدود الدراسة.
 - 4- مجتمع وعينة الدراسة.
 - 5- أدوات جمع البيانات.
 - 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري من إشكالية الدراسة والتعريف بمتغيراتها في الفصول السابقة من الجانب النظري، ومن أجل إثراء الدراسة قمنا بإجراء دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات التربوية بولاية سكيكدة، وهذا لما للدراسة الميدانية من أهمية في البحث العلمي، حيث تمكن الباحث من استثمار معلوماته النظرية، ومحاولة التأكد سواء بإثبات أو نفي صحة الحقائق التي هو بصدد دراستها، وعليه سنتناول في هذا الفصل وصفا مفصلا للإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة وذلك من خلال عرض الدراسة الاستطلاعية و الحدود المكانية والزمانية لدراسة بالإضافة إلى المنهج المستخدم وخصائص مجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها وصدقها وثباتها، كما يتضمن هذا الفصل وصفا للأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

1- الدراسة الاستطلاعية :

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في إجراء البحوث الميدانية قصد التعرف على عينة الدراسة ومعرفة خصائصها بالإضافة إلى قياس بعض الخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة من أجل التأكد من صلاحيتها واستخدامها في الدراسة الأساسية.

حيث قمنا بالدراسة الاستطلاعية في بعض المؤسسات التربوية ببلدية سكيكدة وذلك في شهر نوفمبر 2021، وتم الاعتماد على الاستبيان الموجه لمجموعة من الأساتذة في الأطوار الثلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي) حيث تم توزيع الاستبيان على 50 أستاذ.

1-2- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

نسعى من خلال هذه الخطوة في هذا الجانب إلى تحقيق جملة من الأهداف من بينها ما يلي:

-التعرف على ميدان الدراسة.

-ضبط موضوع الدراسة مع تحديد المتغيرات بشكل نهائي.

-ضبط أهداف الدراسة وفرضياتها.

-التعرف على مجتمع وعينة البحث.

-محاولة التأكد من صلاحية الدراسة ودقتها في جمع البيانات المطلوبة من خلال التأكد من صدقها وثباتها بتطبيقها على عينة الدراسة الاستطلاعية.

3-1-مجتمع الدراسة الاستطلاعية وعينته:

1-3-1-مجتمع الدراسة الاستطلاعية:

يتمثل مجتمع دراستنا من الأساتذة العاملين بقطاع التربية ببلدية سكيكدة والبالغ عددهم 2113 أستاذ والذين يتوزعون حسب الأطوار الثلاثة (ابتدائي 769، متوسط 729، ثانوي 615).

2.3.1. عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 50 أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خلال العينة العشوائية البسيطة، موزعون حسب الأطوار الثلاثة ولاستخراج العينة من كل فئة قمنا بتطبيق المعادلة التالية:

$$\text{حجم عينة الدراسة} = \frac{\text{حجم الطبقة} \times \text{حجم العينة للمجتمع}}{\text{حجم المجتمع الكلي}}$$

ولتطبيق المعادلة نقوم بما يلي:

حجم عينة الطور الابتدائي = $(50 \times 769)/2113 = 18.19$ بالتدوير تصبح 18.

حجم عينة الطور المتوسط = $(50 \times 729)/2113 = 17.25$ بالتدوير تصبح 17.

حجم عينة الطور الثانوي = $(50 \times 615)/2113 = 14.55$ بالتدوير تصبح 15.

3.3.1. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

هنا مجموعة من الخصائص التي يتميز بها مجتمع دراستنا الاستطلاعية وهذا حسب المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في الجنس، الطور التعليمي، والأقدمية في العمل والجداول التالية توضح لنا هذه الخصائص:

الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
52%	26	ذكور
48%	24	إناث
100%	50	المجموع

المصدر: مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور بلغت 52% بتكرار 26 وهي تفوق نسبة الإناث بنسبة ضئيلة والتي قدرت ب 48% بتكرار 24 من أصل 50، ويمكننا أن نرجع هذا التقارب بين النسبتين (ذكور وإناث) إلى أن طبيعة هذه المهنة (التعليم) تستقطب كلا الجنسين.

الجدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الطور التعليمي

الطور التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	18	36%
متوسط	17	34%
ثانوي	15	30%
المجموع	50	100%

المصدر: مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن عدد عينة الدراسة قدر بـ 50 أستاذ، تمثلت في 18 أستاذة في الطور الابتدائي أي ما نسبته 36%، و 17 أستاذ في الطور المتوسط أي ما نسبته 34% في حين بلغت نسبة أستاذة الطور الثانوي 30% بما يعادل 15 أستاذ، وهو ما يعبر على أن العينة ممثلة أحسن تمثيل لمجتمع الدراسة.

الجدول رقم (10): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
من 1 إلى 7	23	46%
من 08 إلى 15	12	24%
16 سنة فما أكثر	15	30%
المجموع	50	100%

المصدر: مخرجات SPSS

تشير القيم في الجدول أعلاه فإننا نسجل أن أغلبية أفراد لديهم من الخدمة من " 1 إلى 7" سنوات بنسبة 46% تليها الفئة التي لديها " 16 سنة فما أكثر" بعدد 15 مفردة ونسبة 30% وأخيرا الذين لديهم من العمل بين " 08 إلى 15" سنة بنسبة 24%.

1-4- أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية:

بناء على ما تم ذكره سابقا من أهداف للدراسة الاستطلاعية، والتي حاولنا من خلالها تكوين فكرة أولية عن مجتمع الدراسة والتعرف على بيئة عملهم، وحتى نتمكن من جمع أكبر عدد من المعلومات التي نحتاج إليها في دراستنا قمنا باستخدام تقنية المقابلة إلى جانب توزيع الاستمارات التي ساعدتنا في قياس الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة، حيث تعرف المقابلة على أنها " محادثة موجهة يقوم بها الفرد مع آخر أو مع أفراد بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو الاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج" (بوحوش، 2019، ص70)، حيث تم الاعتماد على المقابلات النصف موجهة والتي تم القيام بها مع 10 أستاذة من مختلف الأطوار التعليمية وذلك خلال أوقات الراحة أو بعد الانتهاء من الحصص التدريسية، وتنوعت أسئلتها بين أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة ضمن متغيري الدراسة وتمحورت أسئلتها حول:

❖ أسئلة تتمحور حول العدالة التنظيمية:

- هل تعتبر أن راتبك الشهري يتناسب مع المجهود الذي تبذره في العمل؟
- بخصوص ساعات العمل هل تراها مناسبة لك؟
- حسب رأيك هل يتم توزيع الحوافز والترقيات حسب الاستحقاق؟
- هل تشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل؟
- هل تعتبر أن الإجراءات المتخذة بالمؤسسة تتسم بالعدالة؟
- هل تطبق القرارات على كل العمال دون استثناء؟
- صف معاملة المدير معك.
- هل تتعرض للمضايقات في عملك؟
- هل يتم معاملة الجميع نفس المعاملة؟
- هل يتم إعلامك بأي نشاط رسمي أو اجتماعي قبل حدوثه؟

-هل يقوم المدير بمناقشتك بخصوص القرارات المتعلقة بك بصراحة؟

❖ أسئلة تتمحور حول الارتياح النفسي:

-هل أنت راض عن بيئة عملك؟

-كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل؟

-ما مدى اندماجك في العمل؟

1-5- تحليل نتائج مقابلة الدراسة الاستطلاعية:

❖ استجابات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حول محور العدالة التنظيمية:

أكدت أغلبية أفراد عينة الدراسة أن العمل في قطاع التربية والتعليم أمر مرهق ويتطلب مجهود كبير، أما بخصوص الأجر فقد تضاربت الآراء حوله فهناك من يرى بأنه كاف ويسد المتطلبات المعيشية وأغلبهم إناث وهذا راجع ربما إلى قلة المسؤوليات الملقاة على عاتقهن، في حين يرى البعض أنه قليل ولا يؤمن عيش حياة كريمة، كما أن سوء الأحوال المادية للأساتذة له تأثير كبير على عملية التدريس بحيث لا يؤثر فقط على عمل الأستاذ في القسم ومستوى أدائه بل يؤثر على النظام التربوي ككل وهذا بسبب لجوء بعض الأساتذة إلى أساليب وطرق ملتوية وغير مشروعة للحصول على المال، كبيع الامتحانات وإعطاء التلاميذ علامات جيدة مقابل مبلغ معين، أو لجوء أغليبيتهم إلى العمل الإضافي والذي أصبح ظاهرة شائعة في الوسط التربوي.

أما بخصوص الحجم الساعي فكانت الآراء أيضا مختلفة بين من يرى أن هناك مرونة في توزيع ساعات عمله خاصة في الطور المتوسط الثانوي، في حين اشتكى الأساتذة في الطور الابتدائي من الحجم الساعي الكبير مقارنة بالطورين الآخرين إضافة إلى قيامهم بأعمال كثيرة خارج إطار التدريس وخارج مهامهم التعليمية.

كما اعتبر معظم أفراد عينة الدراسة أن نظام الحوافز المتبع لا يوزع بطريقة عادلة ولا يشبع حاجاتهم المادية، وأن طريقة توزيعها تتم بصورة غير واضحة ومبهمة كما أشاروا إلى أهمية وجود

حوافز معنوية وتكريمات، والتي من شأنها أن ترفع من الروح المعنوية لديهم وتشجعهم على العمل وتقديم الأفضل، أما الترقيات فقد أقر أغلبهم أنها توزع بطرق موضوعية وفق شروط معينة.

من خلال مفردات العينة اتضح أن أغلبية الأساتذة أقرّوا بأنهم رغم مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم من خلال حضورهم في الاجتماعات المنعقدة بالمؤسسة إلا أنه في الغالب يكون حضور بصفة شكلية فقط، ودورهم يقتصر فقط على تنفيذ التعليمات والتي اعتبرها البعض أنها تكون مجحفة وغير عادلة في حقهم، حيث أشاروا إلى أنه لا تتم استشارتهم حتى عند وضع التوقيت الخاص بهم في بداية السنة الدراسية، وبأن القرارات على فئة دون غيرها ملمحين إلى وجود المحسوبية والمحاباة داخل الوسط المؤسسي، في حين يرى البعض أن عملية اتخاذ القرارات تكون بالمشاركة وأن آراءهم تؤخذ بعين الاعتبار وراضين جدا عن مختلف الإجراءات التي يتخذها المدير.

أكد أغلبية أفراد عينة الدراسة أنهم يعاملون بطريقة جيدة تتسم بالاحترام والتقدير، بالإضافة إلى الاهتمام بالجانب الإنساني من قبل المدير اتجاه الأساتذة، حيث أكد معظمهم على المعاملة الحسنة الذين يحظون بها، في حين يرى بعض المعلمين أنه رغم وجود علاقات مبنية على الاحترام ... إلا أن هناك بعض التجاوزات بهذا الخصوص حيث يحظى بعض الأساتذة بمعاملة خاصة وتحيز راجع إلى اعتبارات شخصية وقرابات وهو ما لا يتقبله البعض، ولهذا من المهم خلق جو أسري داخل المؤسسات التعليمية يشعر المدير والأساتذة بأنهم أصدقاء ويشيع بينهم جو من المودة والاحترام المتبادل من الطرفين.

حسب استجابات مفردات العينة على هذا البعد يتضح لنا أن هناك عدالة إعلامية بشكل كبير في المؤسسات التربوية، من خلال إتاحة الفرصة لهم في الحصول على المعلومات الهامة عند الحاجة إليها، بالإضافة إلى إيصالها لهم في الوقت المناسب، ومن خلال قنوات اتصال مختلفة بحيث تكون صحيحة ودقيقة، كما يقوم المدير في غالب الأحيان بشرح طبيعة القرارات وتفسيرها وتزويدهم بمختلف تفاصيلها بكل شفافية.

❖ استجابات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حول محور الارتياح النفسي:

أكد أغلبية الأساتذة عن رضاهم عن بيئة العمل بصورة متوسطة بداية من الظروف الفيزيقية غير المناسبة لحد ما، وذلك لانعدام التهيئة ونقص الخدمات حيث أن معظم المؤسسات التربوية لا تخضع للمعايير والجودة المطلوبة، أما بخصوص العلاقات الموجودة ضمن نطاق العمل فقد أدوا على أنه تربطهم علاقات طيبة وحسنة مع زملائهم في العمل وأيضا مع مديرهم، فالتعاون والاحترام أساس العلاقات الناجحة سواء الشخصية أو المهنية والتي من خلالها يمكن أن تحقق المؤسسة أهدافها، حيث أن مناخ العمل الايجابي يحافظ على الصحة النفسية للأستاذ ويضمن ارتياحه في العمل، وستجلى ذلك من خلال احترام رأي الآخر والابتعاد عن الأنانية وحب الذات والعمل بروح الفريق الواحد، وتبادل الخبرات بالإضافة إلى دور المدير والذي يحتم عليه الاهتمام بالجوانب النفسية والصحية لدى طاقم العمل وزرع الطاقة الإيجابية في نفوسهم.

• من خلال الدراسة الاستطلاعية يمكن الخروج بمجموعة من الاستنتاجات تتمثل فيما

يلي:

- ✓ معرفة البيئة الداخلية للمؤسسات التربوية التي تم زيارتها.
- ✓ التعرف على مجتمع وعينة البحث وتحديد حجمها وأهم خصائصها، بالإضافة إلى طريقة اختيارها.
- ✓ معرفة ظروف عمل الأساتذة من حيث المهام والواجبات والوسائل التعليمية.
- ✓ كما ساعدتنا الدراسة الاستطلاعية أيضا على تحديد أهداف البحث بدقة والتأكد من قابلية الموضوع للدراسة الميدانية.
- ✓ بالإضافة إلى التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة من حيث الصدق والثبات وقابليتها للقياس والتي سيتم عرضها لاحقا.

2- المنهج المستخدم في الدراسة:

لكل دراسة منهج علمي دقيق خاص بها، يحدد حسب طبيعة موضوع البحث أو الدراسة وأهدافها التي تم تحديدها مسبقا، ويمكن القول أنها تخضع إلى ظروف خارجية أكثر منها إرادية (الغندور، 2015، ص19)، فالمنهج هو " أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها

وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق حول الظاهرة موضوع الدراسة" (ربحي، غنيم، 2000، ص35)

وباعتبار أن المنهج الوصفي من أكثر المناهج انتشارا والذي يشمل البحوث التي تركز على ما هو كائن الآن في حياة الإنسان والمجتمع ويعرف بأنه استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى (العزاوي، 2008، ص97) فهو المنهج الأنسب لموضوع دراستنا والذي يهدف إلى الكشف عن علاقة العدالة التنظيمية بالارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة، بالإضافة إلى الاعتماد على أيضا على الإحصاء كطريقة من طرق البحث التي تعتمد على الأسلوب الكمي (الإحصائي) في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

3- حدود الدراسة: تمثلت حدود دراستنا في ما يلي:

- 3-1- الحدود البشرية: شملت دراستنا أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة.
- 3-2- الحدود المكانية: أجريت دراستنا في المؤسسات التربوية الموجودة ببلدية سكيكدة 14 مدرسة ابتدائية، 10 متوسط، و8 ثانويات، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية.
- 3-3- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة بين 29 أكتوبر 2021 إلى غاية 15 ماي 2022، إذ خصصت هذه الفترة لتوزيع واسترجاع أدوات الدراسة.

4- مجتمع وعينة الدراسة:

4-1- مجتمع الدراسة:

من الخطوات الأساسية في تصميم البحوث تحديد مجتمع الدراسة، فهو الميدان الذي ينطبق فيه البحث، كما أنه المصدر الأساسي للحصول على معلومات الدراسة وبياناتها، ويمثل مجتمع الدراسة مجموع المفردات التي يستهدف الباحث معالجتها لتحقيق نتائج الدراسة. (أبو سمرة، والطيطي، 2020، ص45)

وبناء على ذلك فقد تكون مجتمع دراستنا من الأساتذة العاملين بقطاع التربية بلدية سكيكدة والبالغ عددهم 2113 أستاذ والذين يتوزعون حسب الأطوار الثلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

والجدول التالي سيوضح عدد الأساتذة في كل طور:

الجدول رقم (11) توزيع الأساتذة حسب كل طور

الطور	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
ابتدائي	769	36.39%
متوسط	729	34.50%
ثانوي	615	29.10%
المجموع	2113	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الطور الابتدائي يضم أكبر عدد من الأساتذة حيث بلغ عددهم 769 أستاذ بنسبة 36.39%، يليه الطور المتوسط ب 729 أستاذ بنسبة 34.50%، وأخيرا الطور الثانوي بعدد 615 أستاذ بنسبة 29.10%، ويمكن إرجاع هذا التفاوت البسيط إلى وجود عدد أكبر من التلاميذ في الطور الابتدائي تم متوسط فثانوي.

4-2- عينة الدراسة:

وبما أن مجتمع البحث كبير كما أشرنا إليه سابقا حيث قدر ب 2113 أستاذ فقد لجأنا إلى أخذ عينة البحث والتي تعرف بأنها "مجموعة جزئية من مجتمع البحث، وممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله، شرط أن تحتفظ بجميع خصائص المجتمع الأصلي" (البياتي، 2018، ص268).

واعتمدت الباحثة على أخذ عينة عشوائية طبقية والتي تم تعريفها بأنها "شكل من أشكال العينات العشوائية يقوم فيها الباحث بتصنيف المجتمع الأصلي للدراسة إلى طبقات متجانسة في ضوء خاصية معينة، مثل سنوات الخبرة أو الأداء الوظيفي، لينبثق منها بطريقة عشوائية عينة البحث" (عمر، 2009، ص113)، وقد قدرت عينة بحثنا ب 335 أستاذ من مجتمع البحث مقسمين على الأطوار الثلاثة (ابتدائي 122، متوسط 116، ثانوي 97) ولاختيار العينة الطبقية تطلب تقسيم

المجتمع إلى طبقات كل طبقة تشترك في صفة أو خاصية معينة مرتبطة بالمتغيرات المدروسة، ثم نحدد نسبة كل طبقة في الاختيار وبعدها نبدأ عملية سحب عدد من الأفراد يتناسب حجمهم مع المجموع الكلي لكل طبقة، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من كل طبقة، وذلك وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{حجم عينة الدراسة} = \frac{\text{حجم الطبقة} \times \text{حجم العينة للمجتمع}}{\text{المجتمع حجم الكلي}}$$

ولتطبيق المعادلة نقوم بما يلي:

$$\text{حجم عينة الطور الابتدائي} = (335 \times 769)/2113 = 121.91 \text{ بالتدوير تصبح } 122 .$$

$$\text{حجم عينة الطور المتوسط} = (335 \times 729)/2113 = 115.57 \text{ بالتدوير تصبح } 116 .$$

$$\text{حجم عينة الطور الثانوي} = (335 \times 615)/2113 = 97.50 \text{ بالتدوير تصبح } 97 .$$

ويمكن توضيح حجم عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (12): توزيع عينة الدراسة حسب كل طور

الطور	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
ابتدائي	122	36.41%
متوسط	116	34.62%
ثانوي	97	28.95%
المجموع	335	100%

من خلال الجدول يتبين لنا أن الطور الابتدائي يضم أكبر عدد من الأساتذة حيث بلغ عددهم 122 أستاذ بنسبة 36.41% ، يليه الطور المتوسط ب 116 أستاذ بنسبة 34.62% ، وأخيرا الطور

الثانوي بعدد 97 أستاذ وبنسبة 28.95%، ويمكن إرجاع هذا التفاوت البسيط كما ذكرنا سابقا إلى وجود عدد أكبر من التلاميذ في الطور الابتدائي تم متوسط فثانوي.

3.4. خصائص عينة الدراسة:

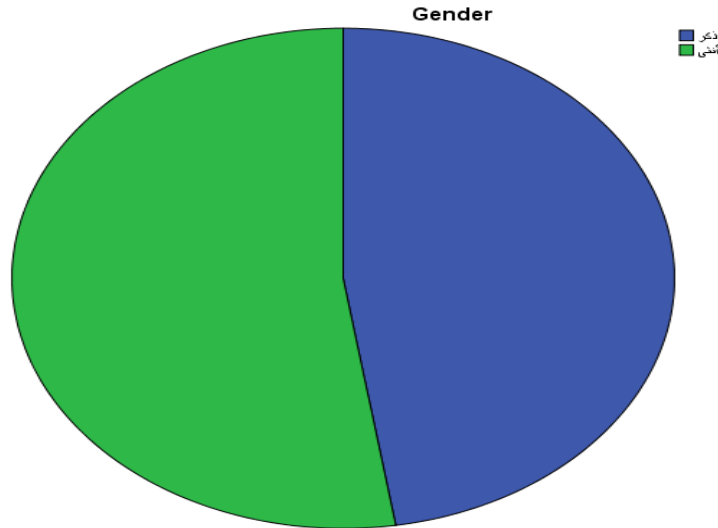
تتميز عينة الدراسة ببعض الخصائص حسب طبيعة البحث وأهدافه وهي الجنس، والمستوى التدريسي، والأقدمية في العمل.

* حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (13): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
47.5%	159	ذكور
52.5%	176	إناث
100%	335	المجموع

والذي يمكن تمثيله من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (06): التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المصدر: مخرجات SPSS

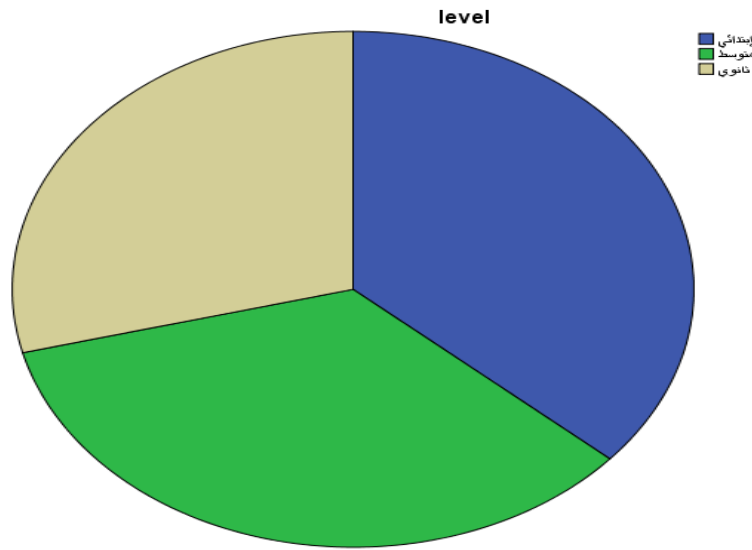
يتضح من خلال الجدول والشكل السابقين أن عدد الذكور (159) فرد من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (47.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الإناث (176) فرد من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (52.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ومنه يتضح أن عدد الأساتذة الإناث يفوق عدد الذكور وهذا راجع إلى أن إقبال المرأة الجزائرية على العمل في هذا القطاع يكون غالبا بتأثير من الأسرة والمجتمع بصفة لا واعية أو مقصودة وهذا انعكاسا للواقع الاجتماعي والثقافي الذي نشأ فيه هذه المرأة، كما يمكن إرجاعه أيضا الفطرة الإنسانية لدى المرأة حيث أن دورها الأساسي هو تربية الأجيال وتنشئتهم وتعليمهم، وبالرجوع إلى آخر الإحصائيات التي قامت بها وزارة التربية الوطنية للسنة الدراسية أن تعداد موظفي قطاع التربية قد قدر بـ 749232 وبلغت نسبة النساء العاملات بهذا القطاع 63% أغلبهن يشتغلن في التدريس، وتتفوق نسبة النساء العاملات على نسبة الرجال، حيث تعود أغلب وظائف الرجال في قطاع التربية إلى سلك المقتصدين والمفتشين ومديرين ومراقبين، في تسيطر النساء على أغلبية وظائف التدريس من الطور الابتدائي إلى الطور الثانوي، كما أن نسبة في ارتفاع وهذا ما نلاحظه من خلال سيطرت العنصر النسوي على النجاح في مسابقات التوظيف في هذا القطاع والتي تصل إلى 90%.

*حسب متغير الطور التعليمي:

الجدول رقم (14): توزيع عينة الدراسة حسب الطور التعليمي

الطور التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	122	36.4%
متوسط	116	34.6%
ثانوي	97	29%
المجموع	335	100%

والذي يوضحه الشكل التالي:



المصدر: مخرجات spss

الشكل رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب الطور التعليمي

يتضح من خلال الجدول والشكل السابقين، أن (36.4%) أي ما يعادل (122) أستاذ يدرسون في الطور الابتدائي وهو الطور التعليمي الأعلى من حيث عدد مفردات البحث، يليه الطور المتوسط بنسبة (34.6%)، وأخيرا الطور الثانوي والذي قدر ب (97) أستاذ ونسبة (29%) من عدد مفردات البحث وهذا ما يجعلنا نتأكد فعلا بأن عينة الدراسة ممثلة فعلا لمجتمع الدراسة، كما أن هذه الاختلاف في النسب يمكن إرجاعه أيضا إلى التباين في عدد الهياكل المدرسية بالنسبة للأطوار الثلاثة، حيث بلغ إجمالي عدد المدارس في الجزائر، بما فيها المؤسسات التربوية الابتدائية، المتوسطة، والثانوية أكثر من 27 ألف مدرسة مختلفة، وبحسب آخر إحصائيات الديوان الوطني الجزائري للإحصاء والتي كشفت أن المؤسسات المدرسية التابعة لوزارة التربية هي 27426 مؤسسة، منها 19308 مدرسة ابتدائية، و5630 متوسطة، و2488 مدرسة ثانوية.

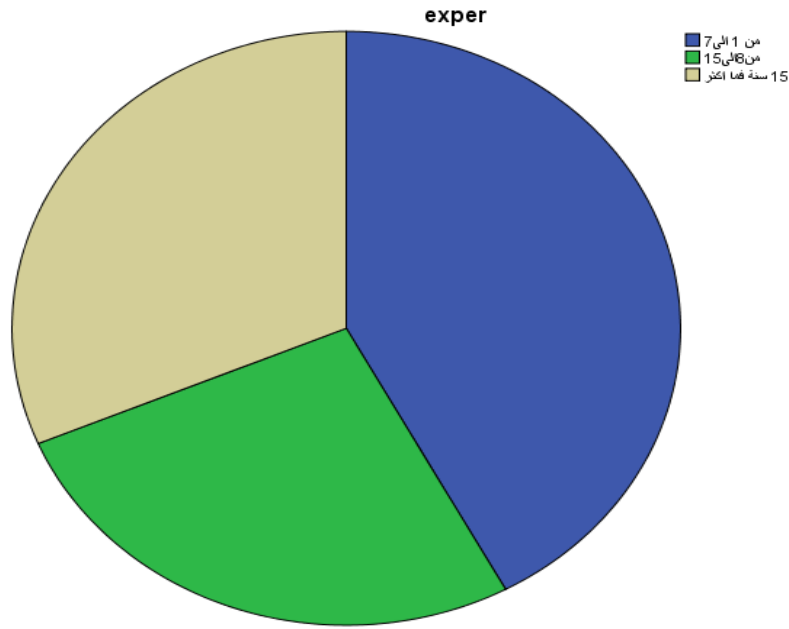
*حسب متغير الأقدمية في العمل:

الجدول رقم (15): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
42.1%	141	"من 1 إلى 7"
26.6%	89	"من 08 إلى 15"

16 سنة فما أكثر"	105	31.3%
المجموع	335	100%

والذي يوضحه الشكل التالي:



المصدر: مخرجات spss

الشكل رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

من خلال النتائج التي يبينها الجدول والشكل فإننا نسجل أن أغلبية أفراد لديهم من الأقدمية في العمل بين " 1 إلى 7" سنوات بنسبة 26.6%، وأخيرا الذين لديهم من العمل بين " 8 إلى 15" سنة بعدد 89 ونسبة 26.6%.

ومنه فإن عينة الدراسة قد تنوعت من حيث الأقدمية في العمل بين الأساتذة الذين دخلوا للعمل مؤخرا والتي تعتبر نسبتهم أكثر من خلال ما بينته النتائج السابقة وبين الذين لهم مدة طويلة في مهنة التعليم، وبالتالي فهذا التنوع يساعدنا بشكل كبير في معرفة آراء مختلف الفئات المهنية من حيث وجهة نظرهم نحو عدالة القطاع بشكل عام وعدالة المؤسسات التي يعملون بها، بالإضافة إلى مدى رضاهم عن بيئة العمل وأثرها على صحتهم النفسية.

5- أدوات جمع البيانات:

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي يعتمد عليها الباحث في دراسته الميدانية بحيث تكون مناسبة لطبيعة وأهداف دراسته والتي تساعده في جمع مختلف البيانات التي يحتاجها للإجابة على الأسئلة المطروحة في الإشكالية ومناقشة فرضيات الدراسة، وللحصول على القدر الكافي من المعلومات والبيانات التي تفيد موضوع الدراسة، لذلك اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات حول المتغيرات، حيث يعتبر الاستبيان من أكثر الأدوات البحثية تطبيقاً في أنواع البحوث التربوية والنفسية وذلك للاستفادة منها في جمع المعلومات الضرورية، ويعرف بأنه "عبارة عن أداة أو أسلوب لجمع البيانات عن طريق استخدام استمارة تحتوي مجموعة من الأسئلة (مصنفة ومبوبة) صممت خصيصاً لخدمة أغراض موضوع بحث محدد ويتم الإجابة عليها من قبل المبحوثين بأنفسهم حسب الإرشادات والتوجيهات التي تتضمنها استمارة الاستبيان" (سليمان، 2010، 103)

وقد اعتمدت الباحثة على استبيان العدالة التنظيمية ل (colquit, 2001) وهو مكون من (20) عبارة ويقاس أربع أبعاد أو أنواع من العدالة التنظيمية، بالإضافة إلى استبيان الارتياح النفسي ل (Masse et al, 1998) وهو مكون من (25) عبارة مقسمة على ستة أبعاد، وتم أخذهما من دراسة (بوزيدي، 2020) والذي قام بتعريفهم والتأكد من الخصائص السيكمترية من خلال (صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي بطريقة التحليل العاملي والتوكيدي بالإضافة إلى الصدق القاري والتمييزي والثبات) بالإضافة إلى دراسة (Bouterfas, 2014) و (Ntsame, 2012) وبالتالي تكيف المقياسين مع البيئة العربية الجزائرية. وهي مفصلة كما يلي:

*استبيان العدالة التنظيمية

الجدول رقم (16): أبعاد استبيان العدالة التنظيمية

العدد	البند	البعد	الاستبيان
04	من 01 إلى 04	العدالة التوزيعية	العدالة التنظيمية
07	من 05 إلى 11	العدالة الإجرائية	

04	من 12 إلى 15	العدالة التفاعلية	
05	من 16 إلى 20	العدالة الإعلامية	
20			المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة

حيث يتكون استبيان العدالة التنظيمية والمكون من 20 بند يتمحورون ضمن أربعة أبعاد ممتثلة في:

بعد العدالة التوزيعية وتتضمن 04 بنود مرتبة من 01 إلى 04.

بعد العدالة الإجرائية 07 بنود من 05 إلى 11.

بعد العدالة التفاعلية 04 بنود من 12 إلى 15.

وأخيرا بعد العدالة الإعلامية 05 بنود من 16 إلى 20.

الجدول رقم (17): درجات الإجابة على بنود استبيان العدالة التنظيمية

الإجابة	غير موافق تماما	غير موافق	موافق	موافق باعتدال	موافق	موافق تماما
الدرجة	01	02	03	04	05	

المصدر: من إعداد الطالبة

*ملاحظة: جميع البنود ذات اتجاه إيجابي، حيث أخذت الإجابة بموافق تماما خمسة درجات كأعلى درجة، تليها موافق بأربع درجات، موافق باعتدال وهي درجة متوسطة بثلاث درجات، ثم موافق بدرجتين، وغير موافق بدرجة واحدة.

*استبيان الارتياح النفسي

الجدول رقم (18): أبعاد استبيان الارتياح النفسي

العدد	البنود	البعد	الاستبيان
04	من 21 إلى 24	التحكم في الذات والأحداث	الارتياح النفسي
05	من 25 إلى 29	السعادة	
04	من 30 إلى 33	الاندماج الاجتماعي	
04	من 34 إلى 37	تقدير الذات	
04	من 38 إلى 41	التوازن العقلي والانفعالي	
04	من 42 إلى 45	العلاقات الايجابية مع الآخرين	
25			المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة

أما استبيان الارتياح النفسي والذي يعتبر المتغير التابع للدراسة فيتكون من 25 بند موزعين على ستة أبعاد وهي كالتالي:

بعد التحكم في الذات والأحداث يتضمن 04 بنود من 21 إلى 24.

بعد السعادة ويتضمن 05 بنود من 25 إلى 29.

بعد الاندماج الاجتماعي يتضمن 04 بنود من 30 إلى 33.

بعد تقدير الذات يتضمن 04 بنود من 34 إلى 37.

بعد التوازن العقلي والانفعالي يتضمن 04 بنود من 38 إلى 41.

بعد العلاقات الايجابية مع الآخرين يتضمن 04 بنود من 42 إلى 45.

الجدول رقم (19): يوضح درجات الإجابة على بنود استبيان الارتياح النفسي

الإجابة	أبدا	نادرا	نصف الوقت	في كثير من الأحيان	دائما
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر: من إعداد الطالبة

*ملاحظة: جميع البنود ذات اتجاه إيجابي، حيث أخذت الإجابة دائماً خمسة درجات كأعلى درجة، تليها في كثير من الأحيان بأربع درجات، نصف الوقت وهي درجة متوسطة بثلاث درجات، ثم نادراً بدرجتين، وأبداً بدرجة واحدة.

بالإضافة إلى البيانات الديموغرافية الخاصة بأفراد العينة الدراسة والمتمثلة في:

- متغير الجنس: ذكر، أنثى.
- متغير المستوى التدريسي: ابتدائي، متوسط، ثانوي.
- متغير الأقدمية في العمل: من 01-07، من 08-15، من 16 سنة فما أكثر.

6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة تم التأكد من صدق وثبات استبيان العدالة التنظيمية وكذا الارتياح النفسي، وذلك بتطبيقهما على عينة الدراسة الاستطلاعية والمتمثلة في (50) أستاذ موزعين على الأطوار الثلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

6-1- الصدق:

يعرف الصدق بأنه قدرة الأداة على قياس ما وضعت لقياسه، أي مدى فائدة الأداة في اتخاذ قرار مناسب للغرض الذي صممت من أجله. (بن صافي، وطاجين، 2016، ص36) قمنا بحساب الصدق بطريقتين:

6-1-1- صدق الاتساق الداخلي: يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات أو بعد

من أبعاد الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة أو البعد، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون Pearson بين كل المتغيرات والدرجة الكلية لها، وبعد القيام بالعمليات الحسابية اعتماداً على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS21) تحصلنا على النتائج الموضحة في الجداول التالية:

- الاتساق الداخلي لفقرات العدالة التنظيمية: يوضح الجدول الآتي الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات أبعاد العدالة التنظيمية مع الدرجة الكلية للبعد نفسه.

الجدول رقم (20): معاملات الارتباط بين فقرات العدالة التنظيمية مع الدرجة الكلية للأبعاد الذي تنتمي إليها

الأبعاد	رقم البند	معامل الارتباط مع البعد
بعد العدالة التوزيعية	A1	0.864**
	A2	0.870**
	A3	0.898**
	A4	0.908**
بعد العدالة الإجرائية	A5	0.641**
	A6	0.671**
	A7	0.751**
	A8	0.731**
	A9	0.778**
	A10	0.703**
	A11	0.712**
بعد العدالة التفاعلية	A12	0.811**
	A13	0.848**
	A14	0.836**
	A15	0.693**
	A16	0.754**
بعد العدالة الإعلامية	A17	0.860**
	A18	0.897**
	A19	0.871**
	A20	0.774**

دال عند مستوى الدلالة * 0.05

دال عند مستوى الدلالة ** 0.01

المصدر : مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع معاملات الارتباط كانت مرتفعة وموجبة، حيث تراوحت معاملات الارتباط لبند الأبعاد كالتالي:

–بعد العدالة التوزيعية بين 0.908^{**} و 0.864^{**} للبندين A1 وA4 وبعد العدالة الإجرائية بين 0.641^{**} و 0.778^{**} للبندين A5 وA9 ، أما بعد العدالة التفاعلية فتراوحت بين 0.848^{**} و 0.693^{**} للبندين A13 وA15 ، وبعد العدالة الإعلامية بين 0.897^{**} و 0.774^{**} للبندين A18 وA20)

مما يدل على أن هناك علاقة طردية بين كل فقرة من فقرات أبعاد مقياس العدالة التنظيمية مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل ارتباطها بين (0.641 و 0.908)، وعليه فإن جميع الفقرات تعبر بوضوح عن البعد الذي تقيسه.

- الاتساق الداخلي لفقرات الارتياح النفسي: يوضح الجدول التالي الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات أبعاد الارتياح النفسي مع الدرجة الكلية للبعد نفسه.

الجدول رقم (21): معاملات الارتباط بين فقرات الارتياح النفسي مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها

الأبعاد	رقم البند	معامل الارتباط مع البعد
التحكم في الذات والأحداث	Q1	0.691**
	Q2	0.793**
	Q3	0.725**
	Q4	0.798**
	Q5	0.709**
	Q6	0.726**
	Q7	0.790**

0.753**	Q8	السعادة
0.766**	Q9	
0.602**	Q10	الاندماج الاجتماعي
0.609**	Q11	
0.690**	Q12	
0.643**	Q13	
0.787**	Q14	تقدير الذات
0.824**	Q15	
0.650**	Q16	
0.664**	Q17	
0.516**	Q18	التوازن الانفعالي
0.628**	Q19	
0.650**	Q20	
0.510**	Q21	
0.793**	Q22	العلاقات الإيجابية مع الآخرين
0.720**	Q23	
0.543**	Q24	
0.460**	Q25	

دال عند مستوى الدلالة * 0.05

دال عند مستوى الدلالة ** 0.01

المصدر : مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط كانت مرتفعة وموجبة حيث تراوحت معاملات الارتباط لبنود الأبعاد كالتالي:

بعد التحكم في الذات والأحداث بين (** 0.798) و (** 0.691) للبندين (Q1 و Q2)،

أما بعد السعادة بين (** 0.790) و (** 0.709) للبندين (Q5 و Q7)،

وبعد الاندماج الاجتماعي بين (** 0.690) و (** 0.602) للبندين (Q10 و Q12)،

أما بعد التوازن الانفعالي فتراوحت بين (** 0.650) و (** 0.510) للبندين (Q20 و Q21) وأخيرا بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين (** 0.793) و (** 0.460) للبندين (Q25 و Q22)

وهو ما يدل على وجود علاقة طردية بين كل فقرة من فقرات أبعاد الارتياح النفسي مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها حيث كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل ارتباطها بين (0.641 و 0.908)، وعليه فإن جميع الفقرات تعبر بوضوح عن البعد الذي تقيسه.

*الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان:

يوضح الجدول التالي الاتساق الداخلي بين كل بعد من أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل.

الجدول رقم (22): معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد استبيان العدالة التنظيمية مع الدرجة الكلية.

الأبعاد	قيمة ودلالة الارتباط
العدالة التوزيعية	0.641**
العدالة الإجرائية	0.906**
العدالة التفاعلية	0.664**
العدالة الإعلامية	0.824**

مستوى الدلالة *0.05

عند مستوى الدلالة **0.01

المصدر: مخرجات SPSS

بلغت قيمة دلالة الارتباط بالنسبة لبعـد العدالة التوزيعية **0.641، أما بعد العدالة الإجرائية فقدر ب **0.906، في بلغت قيمته بالنسبة لبعـد العدالة التفاعلية **0.664، وبعـد العدالة الإعلامية **0.824.

وعليه يمكن القول بأن هناك ارتباط قوي بين كل بعد من أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان، ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (**0.641) كحد أدنى والمتعلق ببعد العدالة التوزيعية، و (**0.906) كحد أعلى والمتعلق ببعد العدالة الإجرائية، مما يدعم صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

يوضح الجدول التالي الاتساق الداخلي بين كل بعد من أبعاد استبيان الارتياح النفسي مع الدرجة الكلية للاستبيان.

الجدول رقم (23): معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد استبيان الارتياح النفسي مع الدرجة الكلية

الأبعاد	قيمة ودلالة الارتباط
التحكم في الذات والأحداث	0.516 **
السعادة	0.846 **
الاندماج الاجتماعي	0.625**
تقدير الذات	0.750 **
التوازن الانفعالي	0.572 **
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	0.460 **

مستوى الدلالة *0.05

عند مستوى الدلالة **0.01

المصدر: مخرجات SPSS

تشير النتائج في الجدول أعلاه أن قيمة ودلالة الارتباط بالنسبة لبعد التحكم في الذات والأحداث قدرت ب **0.516، أما بعد السعادة فبلغت **0.846، في حين قدرت ب **0.625 لبعد الاندماج الاجتماعي، وبعد التوازن الانفعالي فقدرت ب **0.572، أما بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين **0.460.

وهو ما يدل على وجود ارتباط قوي بين كل بعد من أبعاد استبيان الارتياح النفسي مع الدرجة الكلية للاستبيان، ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما

بين (** 0.460) كحد أدنى والمتعلق ببعد العلاقات الايجابية مع الآخرين و (** 0.846) كحد أعلى والمتعلق ببعد السعادة، مما يدعم صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

6-1-2- التصدق التمييزي:

يعتبر هذا النوع من الصدق أحد الطرق الإحصائية في قياس الصدق بطريقة المقارنة الطرفية، حيث قمنا بتقسيم درجات العينة إلى طرفين بعد ترتيبها وأخذ نسبة (27%) من الدرجات في كل مجموعة أي ما يقارب 14 درجة، الطرف الأول يمثل القيم الدنيا من الدرجات والطرف الثاني يمثل القيم العليا من الدرجات للعينة الاستطلاعية، ثم حساب الفروق "ت" بين القيم العليا والقيم الدنيا وتوصلنا إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (24): قيمة الفرق "ت" بين المجموعتين المتطرفتين لمقياس العدالة التنظيمية

المجموعتين	عدد القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
قيم دنيا	14	63.57	11.67	3.73	26	0.001
قيم عليا	14	77.64	7.90			

المصدر: مخرجات SPSS

بالنظر إلى الجدول أعلاه نجد أن المتوسط الحسابي للقيم الدنيا قدر ب 63.57 والانحراف المعياري 11.67، أما القيم العليا فقد بلغ متوسطها الحسابي 77.64 والانحراف المعياري 7.90 أما قيمة t المحسوبة فقد قدرت ب 3.73 عند درجة الحرية 26، وبالنظر إلى مستوى الدلالة نجد أن ($\text{sig}=0.001$) وهو أقل تماماً من مستوى المعنوية 0.05 وهي قيمة دالة إحصائية على وجود فروق في المتوسطات بين درجات الأفراد في القيم الدنيا والقيم العليا في مقياس العدالة التنظيمية، وهو ما يدل على أن المقياس لديه القدرة على التمييز بين الفئات المختلفة، وهذا ما يثبت صدقه وإمكانية استخدامه في القياس.

الجدول رقم (25): قيمة الفرق "ت" بين المجموعتين المتطرفتين لمقياس الارتياح النفسي

المجموعتين	عدد القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
قيم دنيا	14	87.57	5.55	15.01	26	0.000
قيم عليا	14	111.71	2.30			

يشير الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للقيم الدنيا قد قدر بـ 87.57 والانحراف المعياري 5.55، أما القيم العليا فقد بلغ متوسطها الحسابي 111.71 والانحراف المعياري 2.30، أما قيمة t المحسوبة فقدرت بـ 15.01 عند درجة الحرية 26، وبالنظر إلى مستوى الدلالة نجد أن ($\text{sig}=0.000$) وهو أقل تماماً من مستوى المعنوية 0.05 وهي قيمة دالة إحصائية على وجود فروق في المتوسطات بين درجات الأفراد في القيم الدنيا والقيم العليا في مقياس العدالة التنظيمية، مما يدل على أن المقياس لديه القدرة على التمييز بين الفئات المختلفة، وهذا ما يثبت صدقه وإمكانية استخدامه في القياس.

6-2- الثبات:

يقصد بثبات أداة الدراسة أنه في حالة تطبيقها تعطي النتائج نفسها للمجموعة نفسها من الأفراد إذا ما طبقت مرة أخرى في الظروف نفسها. (محمد سليمان، 2010، ص 47)، ومن أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة قامت الباحثة بقياس ثباتها باستعمال طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

6-2-1- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

قامت الباحثة بتقسيم الاستبيان إلى مجموعتين، الأولى تخص البنود ذات الأرقام الزوجية والثانية ذات الأرقام الفردية، تم حساب معامل الارتباط بيرسون، وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج Spss الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية كما هو مبين في (الملحق رقم 07) وإعادة تصحيحه بمعامل الارتباط سبيرمان براون.

الجدول رقم(26): درجات الثبات بطريقة التجزئة النصفية

معايير التصحيح	معامل الثبات بعد التصحيح	معامل الثبات قبل التصحيح	عدد العبارات	محاور الاستبيان
سبيرمان براون	0.933	0.874	20	العدالة التنظيمية
سبيرمان براون	0.906	0.827	25	الارتياح النفسي

المصدر: مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الثبات قبل التصحيح لاستبيان العدالة التنظيمية قدر ب 0.874 في حين بلغ معامل الثبات بعد التصحيح من خلال معادلة سبيرمان براون 0.933، وهي درجة عالية تدل على ثبات الأداة وإمكانية الاعتماد عليها في القياس، أما بالنسبة لاستبيان الارتياح النفسي فقد قدر معامل الثبات قبل التصحيح 0.827 في حين بلغ معامل الثبات بعد التصحيح من خلال معادلة سبيرمان براون 0.906، وهي درجة عالية تدل على ثبات الأداة وإمكانية الاعتماد عليها في القياس أيضا.

6-2-2- حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

كما تم حساب ثبات الاستبيان أيضا عن طريق معادلة ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (27): معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	أبعاد الدراسة
0.943	04	العدالة التوزيعية
0.877	07	العدالة الإجرائية
0.867	04	العدالة التفاعلية
0.926	05	العدالة الإعلامية
0.910	20	العدالة التنظيمية

المصدر: مخرجات Spss

تدل النتائج المبينة أعلاه في الجدول أن ثبات استبيان العدالة التنظيمية بلغ (0.910) وذلك من خلال حساب معامل ألفا كرومباخ وهي درجة ثبات عالية وهو ما تؤكد أنه أيضا درجة ثبات أبعده حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لبعده العدالة التوزيعية (0.943)، وبعده العدالة الإجرائية (0.877)، بعد العدالة التفاعلية (0.867)، وبعده العدالة الإعلامية (0.926) وهي نسب ثبات عالية تدل على قابلية الاستبيان للتطبيق.

وهذا أيضا ما ينطبق على مقياس الارتياح النفسي والذي قدر ثباته ب (0.822) وهي نسبة عالية تدل أيضا على ثباته وقابليته للتطبيق.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم الاعتماد على أسلوبين وهما (الأسلوب الكمي والأسلوب الكيفي) حيث قامت الباحثة باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) (21 لتفريغ البيانات ومعالجتها وفيما يلي الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها بما يتماشى وفرضيات الدراسة:

1-1- الأسلوب الكمي: وتم استخدام فيه كل من:

- التكرارات والنسب المئوية: بهدف عرض خصائص أفراد عينة الدراسة وعرض استجاباتهم حول مختلف بنود وعبارات الاستمارة.
- المتوسط الحسابي: ويعتبر من أشهر مقاييس النزعة المركزية، أي المقاييس التي توضح مدى تقارب الدرجات من بعضها واقترابها من المتوسط أو من المركز، ويتم الحصول عليه من مجموع القيم أو الدرجات وقسمة هذا المجموع على عدد الحالات. (عيسوي، 2000، ص15)
- تم استعمال المتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.
- المدى وحساب طول الفئة: ويعتمد المدى في حسابه على أعلى قيمة وأدنى قيمة في التوزيع حيث يتم طرح أدنى قيمة من أعلى قيمة.

- المدى = أعلى درجة - أصغر درجة (أبو النيل، 1987، ص 126)

من أجل تحديد المستويات ويكون ذلك من خلال أولاً حساب وبالتعويض تكون $4 = 1 - 5$

-أما طول الفئة = المدى ÷ عدد الفئات (عيسوي، 2000، ص 19)

وبالتعويض $0.80 = 4 ÷ 5$

والجدول التالي يوضح المستويات المحددة:

الجدول رقم (28): فئات المستويات المعتمدة

المستوى	الفئات
منخفض جدا	(1.80 - 1)
منخفض	(2.61 - 1.81)
متوسط	(3.42 - 2.62)
مرتفع	(4.23 - 3.43)
مرتفع جدا	(5 - 4.24)

-الانحراف المعياري: يعد من أكثر المقاييس الإحصائية دقة وانتشارا في المجالات التربوية والنفسية والانحراف المعياري Standard Deviation نوع من أنواع المتوسطات لانحراف القيم عن متوسطها. (عيسوي، 2000، 40)

قمنا باستخدامه لمعرفة مدى تباين وانحراف إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات ومحاور أداة الدراسة.

- معامل ألفا كرونباخ: لقياس مدى ثبات أداة الدراسة، حيث تم قياس ثبات أبعاد العدالة التنظيمية بالإضافة إلى قياس محوري الدراسة (العدالة التنظيمية والارتياح النفسي) مع درجة الثبات الكلية للمقياس.

- اختبار (ت) للعينات المستقلة (Indépendant samples-T.test): يستعمل هذا الاختبار دلالة الفروق بين المتوسطات المرتبطة وغير المرتبطة للعينات المتساوية وغير المتساوية، وتوجد مجموعة من النماذج لاختبار T ولكل نموذج مجال استخدامه، ومهما كان هذا النوع لا بد من توفر الشروط التالية قبل تطبيقه:

- أن يكون توزيع العينتين اعتدالي.

- أن يكون حجم العينتين متقاربا.

- ألا يقل حجم العينتين عن 30 فرد.

- أن تكون العينتان متجانستان. (بوعلاق، 2009، ص145)

وتم الاعتماد عليه لحساب الصدق التمييزي من خلال قياس الصدق بطريقة المقارنة الطرفية بين القيم الدنيا والقيم والعليا، وأيضا لمعرفة الفروق بين توجهات عينة الدراسة في مستوى الارتياح النفسي وفقا لمتغير الجنس.

- تحليل التباين الأحادي (Anova): هو اختصار للكلمة الانجليزية (Analyse of Variance) تم وضعه لتحليل التباين كأسلوب إحصائي يستخدم للمقارنة بين مجموعتين أو أكثر وهو امتداد للاختبار T ويمكن استخدامه إذا توفرت الشروط التالية:

- استقلالية العينات

- اعتدالية التوزيع.

- تجانس التباينات.

- متغير تابع كمي. (بوعلاق، 2009، ص 155)

وتم الاعتماد عليه لمعرفة الفروق بين توجهات عينة الدراسة في مستوى الارتياح النفسي وفقا لمتغير الأقدمية في العمل والطور التعليمي.

- معامل الارتباط برافيس بيرسون (Bravais-Pearson): وهو مقياس إحصائي يبين مستوى العلاقة وحجمها بين ظاهرتين أو متغيرين، ويتراوح معامل بين \bar{r} (0 و 1) أي أن معامل الارتباط قد يكون موجبا كما قد يكون سالبا حيث أن التغيير في أحد الظاهرتين أو المتغيرين يصاحبه تغيير في الظاهرة أو المتغير الآخر، أما عندما يكون معامل الارتباط يساوي (0) فهذا يعني عدم وجود أي علاقة بين المتغيرين. (عوض، 1999، ص 101) ويتطلب استخدامه مجموعة من الشروط وهي كالتالي:

- أن تكون بيانات المتغيرين كمية.

- أن يكون توزيع قيم المتغيرين اعتداليا، باعتبار أن معامل بيرسون من الإحصاءات البارامترية.
 - ألا يقل عدد أفراد العينة عن 50 فردا.
 - أن تكون العلاقة خطية، أي يمكن تمثيل العلاقة بين المتغيرين بخط مستقيم بمعنى أن يكون التغير في المتغير الأول متبوعا بتغير في المتغير الثاني. (بوعلاق، 2009، ص 79)
- وكان الغرض منه قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة، وكذا التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة كما تم الاعتماد عليه للتحقق من الثبات بطريقة التجزئة النصفية.
- كما تم أيضا استخدام الرسوم البيانية لوصف المتغيرات الديموغرافية الخاصة بالدراسة .
- شرط التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:** بما أن عينة دراستنا تتميز بكبير حجمها حيث بلغ عددها 335 أستاذ، فهذا يجعلها تخضع للتوزيع الطبيعي، وهو ما تؤكد العديد من الدراسات حسب نظرية الحد المركزي (centra limite théorème) والتي تنص على أنه إذ ما كانت عينات الدراسة كبيرة بدرجة كافية فسيكون توزيعها مقاربا للتوزيع الطبيعي ، كما أقرت كذلك ما يلي:
- العينات التي تكون أكبر من 30 أو 40، يميل توزيعها إلى أن يكون توزيعا طبيعيا بغض النظر عن شكل البيانات.
 - وسائل العينات العشوائية من أي توزيع سيكون لها توزيع طبيعي.
 - استخدام عينات كبيرة الحجم بما يكفي أي تكون أكبر من 30 و 40، يمكننا من استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية حتى لو كانت البيانات لا تتوزع بشكل طبيعي. (ساكر، 2022،
- (218)

7-2- الأسلوب الكيفي : ويعتمد على الجانب الوصفي في التحليل والتعليق على النتائج .

خلاصة الفصل:

من خلا هذا الفصل تم ضبط الإجراءات المنهجية، بداية من الدراسة الاستطلاعية التي ساعدتنا في التعرف على مكان إجراء الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وطريقة اختيارها، كما اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره المنهج الأنسب والأكثر تماشياً مع موضوع وأهداف دراستنا، كما استخدمنا الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات بعد التأكد من صدقها وثباتها وذلك باستخدام الخصائص السيكمترية، مع تحديد أهم الأساليب الإحصائية التي تتلاءم مع فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج

تمهيد

1. استجابات مفردات عينة الدراسة على متغير العدالة التنظيمية.
2. استجابات مفردات عينة الدراسة على متغير الارتياح النفسي.
3. اختبار الفرضيات على ضوء النتائج.
4. التحليل العام لنتائج الدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل السابق إلى تحديد معالم الإطار المنهجي للدراسة نسعى من خلال هذا الفصل إلى تقديم عرض وتحليل للنتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها، كل ذلك يتم بالاعتماد على ما تم تقديمه من فرضيات من أجل التعرف على علاقة العدالة التنظيمية بالارتياح النفسي والكشف عن الفروق في متغيرات الدراسة حسب بعض المتغيرات الوسيطة، وهذا ما يثبت أهمية الجانب الميداني كونه يدعم ويكمل ما تم بناءه في الإطار النظري .

1- استجابات مفردات عينة الدراسة على متغير العدالة التنظيمية

1-1- بعد العدالة التوزيعية

الجدول رقم (28) : استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العدالة التوزيعية.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة										العبارات
			موافق تماما		موافق		موافق باعتدال		غير موافق		غير موافق تماما		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
متوسط	1.28	2.66	7.8	26	23	77	23	77	20.9	70	25.4	85	1 - مكافأتك تعكس المجهود الذي تبذره في عملك
منخفض	1.25	2.32	6.9	23	14.6	49	15.2	51	30.4	10.2	32.8	11.0	2 - الأجر الذي تتلقاه يناسب العمل الذي تقدمه
متوسط	1.27	2.81	12.5	42	17.3	58	27.5	92	24.2	81	18.5	62	3 - مكافأتك تعكس مساهمتك في المؤسسة
متوسط	1.35	2.80	13.1	44	21.2	71	22.7	76	19.4	65	23.6	79	4 - مكافأتك التي تحصل عليها مبررة بالنظر للأداء الذي تقوم به
متوسط	1.24	2.68	المجموع										

حسب استجابات أفراد عينة الدراسة الميينة أعلاه فإننا نسجل متوسطات حسابية متوسطة المستوى

في جل عبارات هذا البعد، وهذا ما يؤكد البند رقم (01) مكافأتك تعكس المجهود الذي تبذره في

عملك حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.66) والانحراف المعياري (1.28) أما البند (03) مكافأتك

تعكس مساهمتك في المؤسسة فقدر متوسطه الحسابي ب (2.81) في حين بلغ المتوسط الحسابي للبند رقم (04) مكافآتك التي تتحصل عليها مبررة بالنظر للأداء الذي تقوم به ب (2.80)، على عكس البند رقم (02) الأجر الذي تتلقاه يناسب العمل الذي تقدمه جاءت درجته منخفضة بمتوسط حسابي (2.32) وانحراف معياري (1.25)، وعليه يمكن القول أن طبيعة العدالة التوزيعية حسب أفراد عينة الدراسة متوسطة المستوى وهو ما يبينه المتوسط الحسابي العام (2.68) والانحراف المعياري (1.24)، فتوزيع الأعباء والمكافآت بالتساوي بين جميع الأساتذة الذين في نفس المستوى الوظيفي يعزز من الثقة التنظيمية، فإذ زاد اهتمامهم بالقيم الاقتصادية فإن الإحساس بعدالة التوزيع يكون له الأثر على سلوكهم، أما في حالة عدم تأثرهم بغياب عدالة التوزيع فهذا يدل على طغيان القيم الاجتماعية لديهم، وحسب النتائج المتوصل إليها الجانب المادي بالنسبة لهم يعتبر مهم بدرجة متوسطة كما أن الراتب الشهري أو الأجر من أهم المؤشرات المؤدية للرضا الوظيفي والشعور بالانتماء للمنظمة وزيادة الدافعية والارتياح النفسي لدى الفرد العامل فمن الضروري الاهتمام بهذا الجانب وأن يستفيد الأستاذ من راتب شهري يتلاءم مع ما يقدمه من أعمال بالإضافة إلى تقديم حوافز مادية بطريقة عادلة، وعلى الرغم من الأستاذ هنا يرى أن ما يتحصل عليه من أجر ومكافآت يتناسب مع ما يقدمه من مهام بدرجة متوسطة غير أنه يتطلع إلى ما هو أحسن ويقارن نفسه مع الموظفين في قطاعات أخرى من حيث الراتب والامتيازات التي تقدمها باقي المؤسسات لموظفيها، وعليه فيجب على المدير أو المسئول عن وضع نظام التوزيع الاهتمام بقواعد العدالة التوزيعية وإعطاء كل أستاذ المكافأة على أساس المساهمة التي قدمها، تساوي الفرص في الحصول على المكافآت والترقيات بغض النظر عن الخصائص الفردية (ذكر، أنثى، العرق، الدين..)، إضافة إلى تقديم الموظف ذو الحاجة الملحة على الموظف الآخر.

1-2- بعد العدالة الإجرائية

الجدول رقم (29): استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العدالة الإجرائية.

المستوى	الانحدار	المتوسط الحسابي	الاستجابة										العبارات
			موافق تماما		موافق		موافق باعتدال		غير موافق		غير موافق تماما		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
مرتفع	1.09	3.54	17.9	60	41.2	138	26	87	7.5	25	7.5	25	5- يسمح لك بالتعبير عن آرائك ومشاعرك أثناء اتخاذ القرارات
متوسط	1.05	3.41	15.5	52	33.4	112	33	11	12.1	43	5.1	17	6- يسمح لك بأن يكون لك تأثير في القرارات
متوسط	1.12	3.26	15.2	51	25.7	86	37	12	13.6	44	8.4	28	7- الإجراءات المستخدمة هي دائما مطبقة بنفس الطريقة
متوسط	1.22	3.10	14.9	50	23.7	77	31	10	17.9	60	12.2	41	8- الإجراءات المطبقة لا تستدعي أحكاما مسبقة
متوسط	1.27	3.16	18.5	62	21.2	71	32	10	14.2	47	14	47	9- الإجراءات المتخذة مبنية على معلومات دقيقة
متوسط	1.22	3.21	15.2	51	28.7	96	31	10	12.4	41	12.8	43	10- يسمح لك بطلب إعادة النظر في القرارات المتخذة
مرتفع	1.02	3.82	28.7	96	37.3	125	26	87	3.9	13	4.2	14	11- تحترم القواعد عند اتخاذ القرارات

متوس ط	0.8 2	3.36	المجموع
-----------	----------	------	---------

من خلال النتائج المبينة أعلاه نلاحظ أن جل البنود سجلت مستوى متوسط ففي ما يتعلق بالبند رقم (06) يسمح بأن يكون لك تأثير في القرارات فقد بلغ المتوسط الحسابي له (3.41) وكانت نسبة الموافقة باعتماد (33.1%) هي أعلى نسبة حيث يرى الأستاذ أن المدير هم من له الحق في اتخاذ القرارات بالتالي فهو غير قادر على التأثير على القرارات المتخذة بشكل كبير على عكس البند رقم (05) يسمح لك بالتعبير عن آرائك ومشاعرك أثناء اتخاذ القرارات والذي جاء المتوسط الحسابي له مرتفع (3.54) وانحراف معياري (1.09) مما يؤكد على وجود مساحة من الحرية في التعبير عن آرائه ووجهات نظره أثناء الاجتماعات أو أثناء اتخاذ القرارات ولكن تبقى مجرد آراء ليس لها تأثير كبير في نتيجة القرار وهذا ما يوضحه أيضا البند رقم (10) يسمح لك بطلب إعادة النظر في القرارات المتخذة بمستوى متوسط ومتوسط حسابي بلغ (3.21) كما يجب عليه احترام القواعد والقوانين عند اتخاذ القرارات وعدم تجاوزها وهذا بحسب ما جاء في محتوى البند رقم (11) حيث سجلت نسبة موافق باعتماد (31%) ونسبة موافق (28.7%) ونسبة موافق تماما (15.2%) ومستوى متوسط وهذا لوجود إجراءات وقوانين صارمة لمتابعة التجاوزات التي قد تصدر عن الأساتذة سواء عند اتخاذ القرارات أو عند صدور القرار خاصة إذ رأى الأستاذ أن هذا القرار غير عادل فقد ينتج عنه سلوكيات وتصرفات مسيئة ، فحسب البند رقم (07) الإجراءات المستخدمة هي دائما مطبقة بنفس الطريقة فقد كانت الاستجابات متوسطة وهذا ما تثبته قيمة المتوسط الحسابي (3.26) أي أن الإجراءات تطبق بطريقة عادلة وبدرجة متوسطة بحيث يجرى تطبيقها بنفس الطريقة على الجميع، كما أن الموضوعية في اتخاذ القرارات لها أهمية كبيرة بحيث يستوجب عن اتخاذ أي قرار الإلمام بجميع المعلومات والبيانات اللازمة وهذا ما يبينه البند رقم (08) الإجراءات

المطبقة تستدعي أحكاما مسبقة ومتوسطه الحسابي (3.10) والبند رقم (09) الإجراءات المتخذة مبنية على معلومات دقيقة ومتوسطه الحسابي (3.16) فعدم دراسة أي قرار دراسة دقيقة وبمعطيات واضحة قد ينتج عليه قرار ظالم أو غير عادل وله آثار سلبية وخيمة على الموظف ومؤسسته. وفي الأخير يمكن القول بأن أفراد عينة الدراسة يرون أن مستوى العدالة الإجرائية حسب النتائج المسجلة متوسط، وهذا ما يبينه الانحراف المعياري العام (0.82) والمتوسط الحسابي (3.36) وهذا يدل على أن تطبيق العدالة الإجرائية في المؤسسات محل الدراسة لا يطبق بصورة المطلوبة، لأن العدالة الإجرائية تنص على اهتمام المدير بحقوق موظفيه ومصارحتهم في كل شيء يهمهم، وكذا العدالة في تطبيق القرارات والسماح لهم بمناقشتها وأيضاً الاعتماد على الأسس الموضوعية في إجراءات التوزيع، وبالتالي عدم السماح للمصلحة الشخصية من التأثير في القرارات وتبديلها وتعديلها إذ ما تبين أنه قرار تعسفي أو خاطئ ولذا يجب اتخاذ قرارات بناء على معلومات دقيقة وسليمة، وأن تتم وفق المعايير والقيم الأخلاقية السائدة .

وحسب (كريم ، 2021 ، ص46) يتحدد إدراك الموظف للعدالة الإجرائية وفقاً لعدد من الشروط منها:

- يجب تطبيق الإجراءات بصورة دائمة على الجميع.
- يجب أن تكون الإجراءات بحيادية وخالية من التحيز.
- أخذ كافة آراء الفئات المتضررة من القرار بعين الاعتبار.
- وجود آلية بهدف تصحيح القرارات الخاطئة إن وجدت.

3-1- بعد العدالة التفاعلية

الجدول رقم(30): استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العدالة التفاعلية.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة										العبارات
			موافق تماما		موافق باعتدال		غير موافق		غير موافق تماما				
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
مرتفع	1.02	4.12	43.9	147	37.4	124	11.3	374	4.2	149	3.9	139	12-مديري يعاملني بأدب
مرتفع	1.05	4.14	46.4	154	34.3	115	12.2	412	2.7	98	4.8	168	13-مديري يعاملني بكرامة
مرتفع	1.01	4.16	46.3	155	34.1	114	13.1	441	2.7	99	3.9	139	14-مديري يعاملني بكل احترام
متوسط	1.22	3.16	28.4	954	31.3	105	21.1	711	11.6	396	7.5	255	15-يتجنب مديري إعطائي ملاحظات وتعليقات مهينة
مرتفع	0.90	4.01	المجموع										

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن استجابات مفردات عينة الدراسة توضح أن معظم بنود بعد العدالة التفاعلية كانت ذات مستوى مرتفع، حيث سجل البند رقم (12) مديري يعاملني بأدب ما نسبته (43.9%) موافق تماما و (37%) موافق ومتوسط حسابي (4.12) وهي تشير إلى حرص المدير على التكلم مؤدبة وتجنبه لتوجيه ملاحظات وتعليقات أو مسيئة للأساتذة وهذا ما نص عليه البند رقم (15) والذي بلغ متوسطه الحسابي (3.16) وانحرافه المعياري (1.22) كما أن النتائج تبين أن هناك درجة عالية من المعاملة بكرامة حيث سجل البند رقم (13) مستوى مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (4.14) و(46%) من الموافقة التامة على هذا الأمر فالأساتذة يرون هذا من خلال

سلوكيات المدير وتصرفاته معهم وكذا في تطبيق الإجراءات خلال فترات العمل، كما أن البند رقم (14) مديري يعاملني بكل باحترام فقد بلغ متوسطه الحسابي (4.16) وانحرافه المعياري (1.01) مما يؤكد على الطريقة الإيجابية التي يعامل بها الأستاذ في مكان عمله. وعليه يمكن القول وحسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة واستجاباتهم أن هناك مستوى مرتفع من العدالة التفاعلية بالنظر إلى المتوسط الحسابي العام الذي قدر ب (4.01) والانحراف المعياري (0.90) والذي ترجعه الباحثة إلى وجود ديناميكية وتفاعل إيجابي نتيجة العلاقات المبنية على التفاهم واهتمام المدير بخلق جو يسوده الاحترام المتبادل والشفافية والصدق في المعاملة، لأن الأستاذ أو الموظف بشكل عام يستند إلى مجموعة من المعايير للحكم على مدى وجود العدالة التفاعلية كالثقة والتي تعتبر أساس التعاملات والعلاقات وتتشكل من خلال شعور الموظف بأن المدير كان صادقا وصريحا معه، وأيضا الاحترام والذي يظهر من خلال المعاملة الجيدة والأدب والتهديب، إضافة إلى عدم الخوض في الأمور الخاصة والشخصية للموظف .

4-1- بعد العدالة الإعلامية

الجدول رقم (31): استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العدالة الإعلامية.

المستوى	الانحدار المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة										العبارات
			موافق تماما		موافق		موافق باعتدال		غير موافق		غير موافق تماما		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
مرتفع	1.2	3.92	37.9	12	32.2	10	19.4	65	5.1	17	5.4	18	16-مديري يتواصل معي بصراحة تامة
مرتفع	1.1	3.80	33.11	11	31	10	23	79	6.9	23	5.5	17	17-مديري يشرح

	2		4	2		4	.6				1		بطريقة مفصلة الإجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات
مرتفع	1.1	3.76	31.	10	29	99	26	90	7.2	24	4.	16	18-مديري يقدم لي تفسيرا للإجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات
مرتفع	1.1	3.61	26.	88	29	10	28	94	10.	36	5.	17	19-مديري يزودني بمعلومات مفصلة وفي أجال معقولة
مرتفع	1.1	3.52	22.	74	32	10	29	99	7.8	26	8.	27	20-يتم تكيف الاتصالات وفق الحاجات الشخصية لكل فرد
مرتفع	1.1	3.77	المجموع										
مرتفع	1.1	3.77	المجموع										

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن هناك اتفاق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد العدالة الإعلامية حيث كانت ذات مستوى مرتفع، وهذا ما نلاحظه من خلال البند رقم (16) مديري يتواصل معي بصراحة تامة فقد قدر المتوسط الحسابي لهذا البند ب (3.92) وانحراف معياري (1.21) وهو ما يدل على قدرت المدير على إيصال المعلومات المتعلقة بالعمل والتواصل مع الأساتذة بدون حواجز ولكن في الحدود المهنية المسموح بها، أما فيما يخص البند رقم (17) مديري يشرح بطريقة مفصلة الإجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات فنلاحظ أن ما نسبته (64.4%) أي ما يعادل (216) أستاذ كانت استجاباتهم بالموافقة، فاتخاذ أي قرار لا يأتي من فراغ بل بناء على معطيات ومعلومات دقيقة ومن حق كل أستاذ أن يعرف المراحل المتبعة للوصول إلى هذا القرار بالإضافة إلى التزام المدير بتقديم تفسير للإجراءات المتبعة عند اتخاذ هذا

القرار وهذا ما نص عليه محتوى البند (18) والذي سجل متوسط مرتفع بلغ (3.76) وانحراف معياري قدر ب (1.11) كما أن وجود أي معلومة أو صدور أي تعليمات سواء كانت من المدير أو الوزارة الوصية لابد من المسؤولين في المؤسسة إعلام الأساتذة بها فالبند رقم (19) مديري يزودني بمعلومات مفصل وفي أجال معقولة بلغ متوسطه الحسابي (3.61) فمع شرط إيصال المعلومات بطريقة واضحة ومفصلة يجب أن تصل أيضا في الوقت المناسب مع ترك فرصة أو الوقت الكافي للأستاذ من أجل اتخاذ القرار الخاص بهذا الأمر وذلك بإخباره فور صدور هذه التعليمات. أما البند رقم (20) يتم تكييف الاتصالات وفق الحاجات الشخصية لكل فرد فقدر متوسطه الحسابي ب (3.52) وهو مستوى مرتفع يدل على احترام المؤسسة لخصوصية كل فرد وإيجاد أكثر من وسيلة لإيصال المعلومة والتواصل معه كل حسب ظروفه، وأخيرا فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.77) وانحراف معياري (1.17) وهو ما يدل على أن تصورات الأساتذة لبعد العدالة الإعلامية مرتفع، ف جودة الاتصال من قبل المؤسسة أو المدير تحسن من تصوراتهم لمصادقية المدير وأيضا تقلل من مشاعر الشك وعدم الثقة فمن المهم توفير نظام اتصال في المؤسسات يسمح بتبادل المعلومات في كل الاتجاهات وأن تكون المعلومات دقيقة وواضحة وفي الوقت المناسب وأيضا بالطريقة الملائمة حتى يكون لها التأثير على تصورات العدالة ايجابيا.

2- استجابات مفردات عينة الدراسة على متغير الارتياح النفسي

1-2- بعد التحكم في الذات والأحداث

الجدول رقم(32): استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد التحكم في الذات والأحداث.

المستوى	الانحدار	المتوسط	الاستجابة			العبارات
			أبدا	نادرا	نصف	
وى	راف	ط				

	المعيار	الحسابي	من الأحيان		الوقت								
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
مرتفع	0.9	3.88	23.3	78	51.6	17.3	60	4.2	14	3	10	21-أعرف كيف أواجه بكل إيجابية الوضعيات الصعبة	
مرتفع	0.9	3.73	20.3	68	46.4	15.4	75	9.6	32	1.8	6	22-أجد حلول لمشاكلي دون عناء	
مرتفع	1.0	3.81	27.8	93	38.2	12.8	85	5.1	17	3.6	12	23-أنا في الغالب هادئ ثابت	
مرتفع	0.9	3.71	21.8	73	41.5	13.9	84	9.6	32	2.1	7	24-لقد تمكنت من ترتيب الأشياء بوضوح عندما واجهتني وضعيات معقدة	
مرتفع	0.7	3.78	المجموع										

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة الموضحة في الشكل أعلاه أن كل البنود سجلت

متوسط حسابي مرتفع حيث نجد أن البند (21) أعرف كيف أواجه بكل إيجابية الوضعيات الصعبة

بلغ المتوسط الحسابي له (3.88)، كما تركزت النسب المئوية العالية للبدائل في كثير من الأحيان

(51.6) و دائما (23.3%)، أما البند (22) أجد حلول لمشاكلي دون عناء فقدّر المتوسط

الحسابي له ب (3.73) وانحراف معياري (0.94)، في كانت نسبة الاستجابات في البند (23) أنا

في الغالب ثابت وهادئ متركزة في البدائل نصف الوقت بتكرار (85) وما نسبته (25.4%) وفي

كثير من الأحيان بتكرار (128) وبنسبة (38.2%) ودائما بتكرار (93) ونسبة (27.8%) أما

المتوسط الحسابي فقد قدر ب (3.81)، وهذا ما نلاحظه أيضا في البند (24) لقد تمكنت من

ترتيب الأشياء بوضوح عندما واجهتني وضعيات معقدة حيث سجلت أعلى نسبة قدرت ب

(41.5%) وبتكرار (139) للبدل في كثير من الأحيان تليها نصف الوقت بنسبة (25.1%) بتكرار (84) ودائماً بتكرار (73) وبنسبة (21.8%) كما بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.78) و الانحراف المعياري (0.71) وهو مستوى مرتفع يدل على قدرة الأستاذ على ضبط النفس في المواقف التي تواجهه بطريقة إيجابية وهذه من الصفات الواجب توافرها في الأستاذ فأى شخص في العمل قد يواجه مواقف صعبة تتطلب طريقة معينة لحلها والأستاذ أثناء تأديته لمهامه يتعامل مع طلاب أو تلاميذ بطباع ودهنيات مختلفة خاصة من هم في مرحلة المراهقة فلا بد ل، تكون له إستراتيجية فعالة لضبط القسم ومواجهة أي موقف يصادفه سواء مع تلاميذه أو زملائه في العمل.

2-2- استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد السعادة.

الجدول رقم(33): استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد السعادة.

المستوى	الانحدار	المتوسط الحسابي	الاستجابة										العبارات
			دائماً		في كثير من الأحيان		نصف الوقت		نادراً		أبداً		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
مرتفع	1.08	3.62	24.2	81	32.8	110	29.3	98	9.0	30	4.8	16	25- أشعر بأني بصحة وفي لياقة عالية
مرتفع	0.94	3.82	24.8	83	43.4	14	24.8	83	4.8	16	2.7	9	26- معنوياتي مرتفعة
مرتفع	1.16	3.56	25.7	86	28.1	94	30.7	103	8.4	28	7.2	24	27- لدي انطباع بأني حقا استمتع وأعيش الحياة على أكمل وجه
مرتفع	1.05	3.87	31.4	104	40.4	134	18.2	61	6.6	22	4.2	14	28- أشعر بأني في حالة جيدة مع نفسي

													وفي سلام مع ذاتي
مرتفع	1.0	3.62	21.73	36	12	28	96	9.9	33	3.6	12		29-أجد الحياة مثيرة وأردت الاستمتاع بكل لحظة فيها
	4		8	.1	1	.7				6			
مرتفع	0.8	3.70	المجموع										
	2												

تبين استجابات أفراد العينة الموضحة في الجدول أعلاه أن هناك مستوى مرتفع من السعادة وهذا ما نرصده من خلال البند (25) أشعر بأني بصحة وفي لياقة عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.62) والانحراف المعياري (1.08)، وهذا أيضا ما يظهر حسب البند (26) معنوياتي مرتفعة حيث قدر المتوسط الحسابي لهذا البند ب (3,82) والانحراف المعياري (0.94)، وهو ما تشير إليه الاستجابات حسب البند (27) لدي انطباع بأني حقا أستمتع وأعيش الحياة على أكمل وجه فقد تركزت النسب المئوية المرتفعة عند البدائل نصف الوقت (30.7%) في كثير من الأحيان (28.1%) ودائما (25.7%)، أما البند (28) أشعر بأي في حالة جيدة مع نفسي وفي سلام مع ذاتي فتركزت أعلى النسب المئوية في البدائل في كثير من الأحيان (40%) بتكرار (134) ودائما (31%) بتكرار (104)، كما سجل البند (29) أجد الحياة مثيرة وأردت الاستمتاع بكل لحظة فيها متوسط حسابي مرتفع (3.62) وانحراف معياري (1.04)، وقدر المتوسط الحسابي العام لهذا البند ب (3.70) وهو مستوى مرتفع يدل على شعور أفراد عينة الدراسة بالسعادة وهو راجع إلى تقبل الفرد لذاته والابتعاد عن المشاعر السلبية والتميز بالإيجابية التي تساعده على أن يكون سعيدا في حياته وعمله ومرتاح مع نفسه والأشخاص المحيطين به في بيئة العمل فحتى لو يكن الشخص يعمل ف المجال الذي يحبه فيتوجب أن يحب ما يعمل من أجل الوصول إلى النتيجة الأفضل

دوماً، بالإضافة إلى الإخلاص والالتزام بكل واجبات العمل وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

3-2- استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد الاندماج الاجتماعي.

الجدول رقم(34): استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد الاندماج الاجتماعي.

المستوى	الانحدار المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة										العبارات
			أبداً		نادراً		نصف الوقت		في كثير من الأحيان		دائماً		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
متوسط	1.3	3.30	24.5	82	21.8	73	24.2	81	18.5	62	11	37	30-أحافظ على ممارسة هواياتي ونشاطاتي المفضلة خارج العمل
مرتفع	1.1	3.68	28.4	95	29.9	100	27.2	91	11	37	3.6	12	31-أستيقظ باكراً وأنجز الكثير من الأعمال
مرتفع	1.0	3.66	23.6	79	38.5	129	22.1	74	12.8	43	3	10	32-أشعر بالفضول والاهتمام بالكثير من الأشياء
مرتفع	0.9	4.11	43.4	14	34.3	115	15.8	53	4.5	15	2.4	8	33-لدي أهداف وطموحات
مرتفع	0.7	3.69	المجموع										

حسب النتائج المسجلة في الجدول أعلاه أن استجابات أفراد عينة الدراسة سجلت متوسط حسابي مرتفع في معظم البنود وهذا ما ملاحظه في البند (31) أستيقظ باكراً وأنجز الكثير من الأعمال حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.68) والانحراف المعياري (1.10)، وهي قيم مقارنة

للمتوسط الحسابي للبند (32) أشعر بالفضول والاهتمام بالكثير من الأشياء الذي قدر ب (3.66) والانحراف المعياري (1.06)، كما أن البند (33) لدي طموحات وأهداف فقد بلغت أعلى نسبة في البديل دائماً ب (43%) وتكرار (144)، تليها في كثير من الأحيان بتكرار (115) ونسبة (34.3%) وباقي البدائل سجلت نسب منخفضة وهو ما يدل على ارتفاع المتوسط الحسابي لهذا البند على عكس المتوسط الحسابي للبند (30) والذي قدر ب (3.30) وهو متوسط المستوى، في حين أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل تدل على ارتفاع المتوسط الحسابي لهذا البعد حيث بلغ (3.69) والانحراف المعياري (0.78) ومن هنا يتضح لنا درجة تقييم الأستاذ لجودة حياته وقدرته على تحقيق الاندماج الاجتماعي من خلال التكيف مع ظروف عمله وترك المجال للقيام بالنشاطات خارج مجال العمل، وهذا من خلال التمسك بالهوايات والأنشطة المفضلة لدى الفرد وممارستها مع الأصدقاء أو حتى زملاء العمل خارج المؤسسة، ويكون من خلال تنظيم الوقت واستغلاله بفعالية أكبر مما يتيح الفرصة لإنجاز المزيد من المهام والتطلع لأهداف وطموحات أكبر، وبالتالي على المؤسسة أن تشجع الموظفين على المشاركة في أنشطة إبداعية خلاقة خارج أوقات العمل مما يساعد على تقوية الروابط بين زملاء العمل وزيادة تماسك الجماعة والعمل بروح الفريق.

4-2- استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد تقدير الذات.

الجدول رقم(35): استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد تقدير الذات.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة										العبارات
			أبداً		نادراً		نصف الوقت		في كثير من الأحيان		دائماً		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
مرتفع	0.90	4.17	43.3	145	37.3	125	13.4	45	5.1	17	0.9	3	34- أشعر بالثقة
مرتفع	0.8	4.17	40.13	13	41.14	13	46	3.3	11	0.3	3	35- أشعر بأنني مفيد	

	5		3	5	.8	0	.7			9			
مرتفع	0.8	4.11	37.	12	40	13	17	60	3.3	11	0.	2	36-أشعر بأنني محبوب ولدي تقدير
	5		6	6	.6	6	.9				6		
مرتفع	0.9	4.01	37.	12	35	11	21	71	4.2	14	1.	6	37-أنا راضي عن إنجازاتي وفخور بنفسي
	5		6	6	.2	8	.2				8		
مرتفع	0.6	4.12	المجموع										
	8												

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد تقدير الذات والتي تراوح المتوسط الحسابي لبوده ما بين (4.01، و 4.17) وهي متوسطات مرتفعة وهذا ما نلاحظه في البند (34) أشعر بالثقة حيث قدر المتوسط الحسابي له ب (4.17) والانحراف المعياري (0.90) وهي مساوية لقيمة المتوسط الحسابي للبند (35) أشعر بأنني مفيد والذي قدر أيضا ب (4.17) ولكن بانحراف معياري (0.85)، أما البند (36) أشعر بأنني محبوب ولدي تقدير فقد سجل أعلى نسبة مئوية في البديلين "في كثير من الأحيان" (40.6%) وبتكرار (136) و"دائما" بنسبة (37.6%) وتكرار (126) وهي نفس النسبة المئوية والتكرار للبديل دائما في البند (37) أنا راضي عن إنجازاتي وفخور بنفسي والذي بلغ المتوسط الحسابي له (4.01)، كما قدر المتوسط الحسابي العام لهذا البعد ب (4.12) وهو يدل على متوسط مرتفع المستوى والانحراف المعياري (0.68) وهو ما يعبر على أن تقدير الذات لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، فالأستاذ ذو التقدير المرتفع لذاته تتبع عنه شخصية سوية لأن مفهومه عن نفسه أو حكمه عليها يتسم بالشعور بالافتخار وتقبل الذات والإحساس بقدرته على مواجهة المواقف الصعبة والجديدة، مما يخفف من مشاعر الخوف والقلق والإحباط، فمفهوم الفرد عن ذاته وثقته في نفسه هي التي تحدد نوع الشخصية ومستوى الضبط الداخلي والخارجي وكيفية التحكم والتوافق إزاء هذه المواقف، فالتعليم مهنة نبيلة وشريفة والنجاح فيها يعبر عن مدى كفاءة الفرد وقدرته على تحقيق أهدافه، كما أن هناك الكثير من المشكلات التي تنجم عن الشعور بانخفاض تقدير الذات، حيث يشعر الموظف بأنه شخص بدون قيمة ويفتقر إلى احترام الذات وهو ما يؤثر على دوافعه واتجاهاته وسلوكه، ويفقده الثقة بنفسه في أداء المهام المطلوبة منه.

5-2- استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد التوازن العقلي والانفعالي.

الجدول رقم(36): استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد التوازن العقلي والانفعالي.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة										العبارات
			أبدا		نادرا		نصف الوقت		في كثير من الأحيان		دائما		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
مرتفع	1.02	3.74	22.1	74	46	15	20	67	7.8	26	4.2	14	38-أجد عملي مشوقا ولدي الرغبة في الاستفاة من ذلك
مرتفع	0.87	3.93	26.6	89	47.8	16	19.4	65	5.1	17	1.2	4	39-أعمل باعتدال مع تقادي الوقوع في المبالغة
مرتفع	1.04	3.68	25.1	84	34	11.4	27	93	10.4	35	2.7	9	40-لدي توازن بين نشاطاتي المهنية والعائلية والشخصية
مرتفع	1.09	3.80	31.6	106	34	11.4	22.1	74	8.1	27	4.2	14	41-أشعر بأني متوازن عاطفيا
مرتفع	1.04	3.82	المجموع										

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على بعد التوازن العقلي والانفعالي حيث نرصد من خلال المتوسط الحسابي للبنود أنه مرتفع، وهو ما نلاحظه في البند (38) أجد عملي مشوقا ولدي الرغبة في الاستفاة من ذلك والذي قدر ب (3.74) والانحراف المعياري (1.02)، أما البند (39) أعمل باعتدال مع تقادي الوقوع في المبالغة فقد بلغت نسبة الاستجابة في البديل في كثير من الأحيان (47.8%) وهي أعلى نسبة بتكرار (160)، وهو ما نلاحظه أيضا في البند (40) لدي توازن بين نشاطاتي المهنية والعائلية والشخصية والتي كانت أيضا الاستجابة الأعلى نسبة في البديل في كثير من الأحيان والتي بلغت (34%) بتكرار (114)، أما البند (41) أشعر بأني متوازن عاطفيا فقد قدر متوسطه الحسابي ب (3.80) وانحرافه المعياري ب (1.09)، وعليه فقد قدر المتوسط

الحسابي العام لهذا البعد ب (3.82) والانحراف المعياري (1.04) وهو ما يبين أن مستوى التوازن العقلي والانفعالي لأفراد عينة الدراسة مرتفع حسب استجاباتهم وهذا راجع إلى أهمية تحقيق التوازن في الحياة سواء كان للأستاذ أو أي موظف وعامل، فبرغم من كون العمل من أهم النشاطات التي لا بد للفرد من القيام بها باعتبار مصدر رزق ومهما كان يحبه ويجده مشوقا فلا بد له أن لا يقع في المبالغة وأن يحاول دائما إحداث التوازن بين حياته المهنية ومهامه كأستاذ وحياته الشخصية، وذلك من خلال عدم التعارض بين أدوار الحياة المختلفة وبين مهام العمل، وهي حالة من التوازن يصل إليها الفرد عندما تكون متطلبات الحياة الشخصية والحياة المهنية متساوية بطريقة لا تجعل معيار الاهتمام والأداء يرجح كفة جانب على جانب آخر بمعنى لا إفراط ولا تفريط، وإلا فإن الأمر قد يتطور ويؤدي إلى ضغوطات نفسية فالإجهاد في مكان العمل يؤثر بشكل كبير في العلاقات الشخصية والعائلية إذ لم يتم الفصل بين الأمرين، كما أن تحقيق الاتزان العاطفي لدى الأستاذ يعبر عن مدى قدرته على البقاء متزنا ومستقرا من الناحية الانفعالية إزاء المواقف المختلفة التي قد تواجهه مع زملائه في العمل أو في الفصل الدراسي.

6-2- استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين.

الجدول رقم(37): استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة										العبارات
			أبدا		نادرا		نصف الوقت		في كثير من الأحيان		دائما		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
مرتفع	0.99	4.19	49.9	167	29	97	13	44	6.6	22	1.5	5	42-ابتسم بسهولة
مرتفع	0.83	4.11	37.3	125	40	135	18	62	3.9	13	0	0	43-أنا مساوي لذاتي طبيعي في كل الظروف
مرتفع	1.02	3.76	28.1	94	33	112	28	95	7.5	25	2.7	9	44-أشعر أن مزاجي جيد وأستطيع إضحاك

													زملائي في العمل
مرتفع	0.8	4.13	40.	13	38	12	15	52	4.8	16	0.	2	45-أنا دائم الاستماع لزملائي
	8		6	6	.5	9	.5				6		
مرتفع	0.7	4.07	المجموع										
	4												

من خلال النتائج المسجلة في الجدول أعلاه فإننا نلاحظ أن كل البنود ذات متوسط حسابي مرتفع، حيث سجل البند (42) أبتسم بسهولة ما نسبته (49.9%) بتكرار (167) ومتوسط حسابي (4.19)، أما البند (43) أنا مساوي لذاتي طبيعي في كل الظروف فقد بلغ المتوسط الحسابي له (4.11) والانحراف المعياري (0.83)، في حين قدر المتوسط الحسابي للبند (44) أشعر أن مزاجي جيد وأستطيع إضحاك زملائي في العمل (3.76) وهو مستوى مرتفع، كما أن البند (45) أنا دائم الاستماع لزملائي فقد سجل نسبة عالية في البديل دائما قدرت ب (40.6%) وبتكرار (136)، كما بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (4.07) والانحراف المعياري (0.74) مما يشير إلى أن هناك مستوى عال من العلاقات الايجابية حسب استجابات أفراد عينة الدراسة فشعور الموظف بالارتياح النفسي في بيئة عمله يعتمد أيضا على شبكة العلاقات الموجودة في المؤسسة ومدى إيجابيتها وذلك من خلال إقامة علاقات حسنة بين الأستاذ وزملائه في العمل وخلق جو أسري داخل بيئة العمل وتتضمن هذه العلاقات التعامل بطيبة وود وعدم التصنع والتكلف مع محاولة منع تحول الاختلاف إلى خلاف وبناء أوامر الاحترام والتقدير بعيدا عن ظروف العمل وضغوطاته.

3- اختبار الفرضيات على ضوء النتائج:

3-1- اختبار الفرضيات الكشفي عن المستوى:

3.1.1.3. اختبار الفرضية الأولى:

"نتوقع ارتفاع في مستوى العدالة التنظيمية لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

للتأكد من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس العدالة التنظيمية، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (38): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد العدالة التنظيمية والدرجة الكلية

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
العدالة التوزيعية	2.68	1.24	متوسط
العدالة الإجرائية	3.36	0.82	متوسط
العدالة التفاعلية	4.01	0.90	مرتفع
العدالة الإعلامية	3.77	1.17	مرتفع
العدالة التنظيمية (الدرجة الكلية)	3.46	0.75	مرتفع

المصدر : مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مستوى العدالة التنظيمية كان مرتفعا بشكل عام حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل 3.46 والانحراف المعياري 0.75.

كما نلاحظ من نفس الجدول أيضا أن المتوسط الحسابي للعدالة التفاعلية كان مرتفع حيث قدر بـ 4.01 والانحراف المعياري 0.90 يليه بعد العدالة الإعلامية والذي قدر متوسطه الحسابي بـ 3.77 والانحراف المعياري 1.17 وهو مستوى مرتفع، في حين سجل بعدي العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية مستوى متوسط بمتوسطين حسابيين قدر بـ 3.36 و 2.68 وانحرافين معياريين بلغا 0.82 و 1.24 على التوالي وبالتالي يمكن ترتيبهم بأعلى متوسط وهو العدالة التفاعلية تليها العدالة الإعلامية ثم الإجرائية وأخيرا العدالة التوزيعية، وهذا راجع ربما إلى أن أفراد عينة الدراسة يميلون أكثر إلى الاهتمام بالقيم الاجتماعية على حساب القيم الاقتصادية، وهو ما توصلت إليه دراسة Jianhong & Houyu (2022) والتي رأت بأن الشعور بالعدالة التفاعلية هو الأعلى لدى عينة الدراسة والمتمثلة في معلمي الطور الابتدائي والثانوي وأن أدنى إحساس بالعدالة التوزيعية، في حين توصلت دراسة (بوزيدي، 2020) إلى أن مستويات أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية والإجرائية والتوزيعية) كانت مرتفعة نسبيا، بينما سجل بعد العدالة الإعلامية مستوى منخفض.

وبعدما تم عرضه سابقا يمكننا القول بأن الفرضية التي تنص على وجود مستوى مرتفع من العدالة التنظيمية لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة قد تحققت، وبالرجوع إلى أهمية وجود العدالة

التنظيمية في المؤسسات المشار إليها في الإطار النظري فإنها توضح النظام التوزيعي للرواتب والأجور بما يضمن العدالة في التوزيع، كما أنها تكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ السائد في المؤسسة وهو ما يبرز دور العدالة التفاعلية، بالإضافة إلى تحقيق السيطرة الفعلية والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات وذلك من خلال العدالة الإجرائية، فتعميم تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية على جميع الموظفين دون استثناء يسهل من عملية الإدارة وبالتالي لا تحتاج إلى الإجراءات الرسمية الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب.

2.1.3. اختبار الفرضية الثانية:

"نتوقع ارتفاع مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

ولتأكد من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الارتياح النفسي والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (39) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد الارتياح النفسي والدرجة الكلية.

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
التحكم في الذات والأحداث	3.78	0.71	مرتفع
السعادة	3.70	0.82	مرتفع
الاندماج الاجتماعي	3.69	0.78	مرتفع
تقدير الذات	4.12	0.68	مرتفع
التوازن العقلي والانفعالي	3.82	1.04	مرتفع
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	4.07	0.74	مرتفع
الارتياح النفسي (الدرجة الكلية)	3.86	0.58	مرتفع

المصدر : مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للارتياح النفسي قدر ب 3.86 وانحراف معياري مساوي ل 0.58 وهو مستوى مرتفع وهذا ما تؤكد مجمل الأبعاد والتي سجلت جميعها مستويات مرتفعة، حيث بلغ أكبر متوسط حسابي في بعد تقدير الذات ب 4.12 وانحراف 0.68، يليه بعد

العلاقات الايجابية مع الآخرين والذي قدر متوسطه ب 4.07 وانحرافه المعياري 0.74، ثم بعد التوازن العقلي والانفعالي 3.82 بانحراف 1.04 وبعده بعد التحكم في الذات والأحداث 3.78 وانحرافه 0.71 ويليه بعد السعادة بمتوسط 3.70 وانحراف 0.82، وأخيرا بعد الاندماج الاجتماعي حيث قدر متوسطه الحسابي ب 3.69 وانحرافه المعياري 0.78.

وبعدما تم عرضه سابقا يمكننا القول بأن الفرضية التي تنص على وجود مستوى مرتفع من الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة قد تحققت، وهو ما أكدت عليه دراسة (بوزيدي، 2020) والتي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع نسبيا من الرفاه النفسي لدى عينة الدراسة والمتمثلة في الأساتذة العاملين في المؤسسات التربوية.

2.3. اختبار الفرضيات العلائقية (الارتباطية):

1.2.3. اختبار الفرضية العامة:

" توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

"توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

للتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية على ما يلي:

الجدول رقم (40): طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	Sig
العدالة التنظيمية	الارتياح النفسي	0.42 **	0.000

المصدر : مخرجات spss

بعد قراءتنا للجدول أعلاه يمكننا القول بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (** 0.42) وهي درجة دالة إحصائية على وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين بعد العدالة التنظيمية والارتياح

النفسي لدى أساتذة قطاع التربية والتعليم، ومنه فالفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة قد تحققت.

2.2.3. اختبار الفرضية الأولى:

"توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

للتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية على ما يلي:

الجدول رقم (41): طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	Sig
العدالة التوزيعية	الارتياح النفسي	0.29**	0.000

المصدر : مخرجات spss

بعد قراءتنا للجدول أعلاه يمكننا القول بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.29^{**}) وهي درجة دالة إحصائية على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين بعد العدالة التوزيعية كأحد أبعاد العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية والتعليم، ومنه فالفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة قد تحققت.

3.2.3. اختبار الفرضية الثانية:

"توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

للتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية على ما يلي:

الجدول رقم (42): طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	Sig
العدالة الإجرائية	الارتياح النفسي	0.38**	0.000

المصدر : مخرجات spss

بعد قراءتنا للجدول أعلاه يمكننا القول بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.38^{**}) وهي درجة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين بعد العدالة الإجرائية كأحد أبعاد العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية والتعليم، ومنه فالفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة قد تحققت.

4.2.3. اختبار الفرضية الثالثة:

"توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

للتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية على ما يلي:

الجدول رقم (43): طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	Sig
العدالة التفاعلية	الارتياح النفسي	0.27**	0.000

المصدر : مخرجات spss

بعد قراءتنا للجدول يمكننا القول بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.27^{**}) وهي درجة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين بعد العدالة التفاعلية كأحد أبعاد العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية والتعليم، ومنه فالفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة قد تحققت.

5.2.3. اختبار الفرضية الرابعة:

"توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

للتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية على ما يلي:

الجدول رقم (44): طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	Sig
العدالة الإعلامية	الارتياح النفسي	0.30**	0.000

المصدر : مخرجات spss

بعد قراءتنا للجدول يمكننا القول بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.30**) وهي درجة دالة إحصائية على وجود علاقة موجبة ضعيفة بين بعد العدالة الإعلامية كأحد أبعاد العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية والتعليم، ومنه فالفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة قد تحققت.

3.3. اختبار فرضيات الفروق:

1.3.3. نتائج اختبار الفرضية الأولى:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة 0.05."

وللتأكد من صحة هذا الفرض استخدمنا **T .teste** وقد تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (45): نتائج الفروق في مستوى الارتياح النفسي التي تعزى لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T .teste	مستوى الدلالة Sig
الارتياح النفسي	ذكر	159	3.92	0.61	1.835	0.067
	أنثى	176	3.80	0.54		

المصدر : مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن متوسط مستوى الارتياح النفسي لدى الذكور قدر ب (3.92) بانحراف معياري (0.61) وهو أعلى من متوسط مستوى الارتياح النفسي لدى الإناث البالغ (3.80) بانحراف معياري (0.54)، كما نلاحظ أن قيمة اختبار **T .teste** قدرت ب 1.835 بقيمة احتمالية **Sig= 0.067** وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 0.05.

وعليه تبعا للنتائج المتحصل عليها فإننا نرفض الفرض البديل نقبل الفرض الصفري ونقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي تحقق فرضية الدراسة.

2.3.3. اختبار الفرضية الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى لمتغير (الأقدمية في العمل) عند مستوى الدلالة 0.05".

وللتأكد من صحة هذا الفرض استخدمنا اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لتحديد الفروق بين متوسطات درجات الارتياح النفسي لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل بين المجموعات. وقد تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (46): نتائج الفروق في مستوى الارتياح النفسي التي تعزى لمتغير الأقدمية في

العمل

الدلالة الإحصائية	قيم F	درجات الحرية	مجموع المتوسطات	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.000	9.792	2	3.156	6.312	بين المجموعات

		332	0.322	107.00	داخل المجموعات
/	/	334	/	113.311	المجموع

المصدر : مخرجات spss

يتضح لنا من خلال الجدول أن قيمة مجموع المربعات للفئة الأولى (بين المجموعات) بلغ 6.312 أما مجموع المتوسطات فقدر ب 3.156 عند درجة الحرية 2، أما بالنسبة للفئة الثانية (داخل المجموعات) فقد قدر مجموع المربعات فيها ب 107.00 ومجموع المتوسطات 0.322 عند درجة الحرية 332، في حين قدرت قيمة $F = 9.792$.

أما مستوى الدلالة $Sig = 0.00$ وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى لعينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل وبالتالي نرفض الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروق ونقبل الفرض البديل.

3.3.3. اختبار الفرضية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى لمتغير (الطور التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05".

وللتأكد من صحة هذا الفرض استخدمنا اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لتحديد الفروق بين متوسطات درجات الارتياح النفسي لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير المستوى التدريسي بين المجموعات. وقد حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (47): نتائج الفروق في مستوى الارتياح النفسي التي تعزى لمتغير الطور التعليمي

الدلالة الاحصائية	قيم F	درجات الحرية	مجموع المتوسطات	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.539	0.619	2	0.211	0.421	بين المجموعات

		332	0.340	112.890	داخل المجموعات
/	/	334	/	113.311	المجموع

المصدر : مخرجات spss

يتضح لنا من خلال الجدول أن قيمة مجموع المربعات للفئة الأولى (بين المجموعات) بلغ 0.421 أما مجموع المتوسطات فقدر ب 0.211 عند درجة الحرية 2، أما بالنسبة للفئة الثانية (داخل المجموعات) فقد قدر مجموع المربعات فيها ب 112.890 ومجموع المتوسطات 0.340 عند درجة الحرية 332، في حين قدرت قيمة $F = 9.792$.

يتضح لنا من خلال الجدول أن مصدر التباين بين المجموعات قيمة مستوى الدلالة Sig= 0.539 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 0.05 وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى لعينة الدراسة تعزى لمتغير الطور التعليمي.

4- التحليل العام لنتائج الدراسة:

بعد عرض مختلف النتائج التي توصلت إليها الدراسة، سيتم مناقشتها من خلال استقراء الجداول وترجمتها وسنوضح ذلك فيما يلي:

4-1- نتائج اختبار فرضيات الكشف عن المستوى:

❖ فيما يتعلق بالفرضية الأولى التي حاولنا من خلالها الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى الأساتذة، فنجد وحسب استجابات مدركات فئة البحث حول بعد العدالة التوزيعية أنها غير مشبعة بالدرجة الكافية، حيث يقرون بوجود العدالة التوزيعية ولكن بصورة متوسطة، وهذا راجع لأن الأستاذ هنا يرى بأن المجهود الذي يبذله وما يتحصل عليه في المقابل غير متناسبين بصورة كبيرة، فرضاه عن ذلك يكون من خلال تقارب النتائج المحققة فعليا والمتمثلة في إعداد الدروس وتقديمها بطريقة مفهومة مع مراعاة الفروق بين التلاميذ في درجة الشرح والإلقاء حسب القدرات الاستيعابية لهم، مع الحفاظ على نظام القسم وضبطه بالإضافة للمشاركة في العمليات المتعلقة بالامتحانات

- والمسابقات، والمشاركة في مجالس الأقسام وعمليات التكوين المختلفة وغيرها من الأنشطة البيداغوجية الأخرى ومقارنتها مع العوائد الفعلية من أجور وحوافز ومكافآت، والتي تتم حسب استجابتهم بمستوى متوسط.
- أما فيما يخص بعد العدالة الإجرائية فقد أقر أفراد عينة الدراسة أنها تمارس ولكن بدرجة متوسطة أيضا، حيث يحق للأستاذ أن يعرف وبشكل واضح كل القرارات وأبعادها اتجاهه وذلك حتى يتمكن من التعامل وبشكل صحيح مع أي قرار يصدر بحقه، كما يجب أن تكون هذه القرارات والإجراءات مبنية على معلومات واضحة ومطبقة على الجميع وفي كل الحالات المتشابهة بنفس الطريقة، وفي المقابل أقر الأساتذة على أنهم على احترامهم لكل القرارات وعدم عرقلتها، حيث جاءت استجاباتهم لهذا البعد متوسطة المستوى.
- أما فيما يتعلق ببعد العدالة التفاعلية فاستجابات عينة الدراسة توضح أن العدالة التفاعلية بينهم وبين مديريهم مبنية على الأدب والاحترام المتبادل، فالتفاعل المبني على الأخلاق يمثل أساسا يرتكز عليه نجاح أي عمل وتعتمد عليه فعالية الأداء، وبناء على ذلك فقد كانت معظم الاستجابات إيجابية على مجمل هذا البعد.
- كما أقر أفراد عينة الدراسة أن هناك عدالة إعلامية بمؤسساتهم، حيث يتم تزويدهم بمختلف المعلومات والتعليمات الموجهة إليهم وهذا من خلال الاعتماد على أكثر من وسيلة اتصال وفقا لظروف الشخصية لكل فرد، وهذا ما يجعل من أغلب التوجيهات والقرارات الموجهة لهم تتميز بالدقة والوضوح بالإضافة إلى تزويدهم بها في وقتها المحدد، وعليه فقد كانت استجابات فئة البحث حول هذا البعد ذات طبيعة إيجابية.
- من خلال ما تم عرضه سابقا لاستجابات أفراد العينة حول مستوى أبعاد العدالة التنظيمية لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة فقد توصلت دراستنا إلى أن إدراك فئة البحث للعدالة التنظيمية كان مرتفعا، وهذا الطرح يتفق مع دراسة جقيدل (2019) والتي أكدت على أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية كان مرتفعا لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط، ويتعارض مع دراسة عيساوي (2021) التي أقرت أن تطبيق العدالة بالتنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة كان ضعيفا، ودراسة قهيري (2020) ودراسة ياسر

وآخرون (2021) والتي خلصت إلى وجود مستوى متوسط من إدراك العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين بمؤسسات البحث.

❖ فيما يتعلق بالفرضية الثانية التي حاولنا من خلالها الكشف عن مستوى الارتياح

النفسي للأساتذة، فنجد وحسب استجابات أفراد العينة أن حول بعد التحكم في الذات والأحداث أن هذه السمة والتي تعتبر من المقومات الأساسية لدى الأستاذ فهي متوفرة وبمستوى مرتفع، وهذا ما يمكنه من تحقيق التوافق والتجانس بينه وبين المناخ المحيط به والقدرة على التصدي للمشاكل التي قد يصادفها الأستاذ مع طلبته أو زملائه والقيام بحلها بالطرق العلمية السليمة، والتعرف على أسبابها والعمل على الحد منها، بالإضافة إلى التعامل بهدوء ورجاحة عقل مع مختلف المواقف الحياتية والمهنية.

- أما فيما يخص بعد السعادة فقد أقر أفراد عينة الدراسة أن الروح المعنوية لديهم مرتفعة، ويعيشون الحياة على أكمل وجه، وهذا ما يجعلهم يحققون التوافق والسلام الذاتي والشعور بالعافية النفسية والجسدية، ولهذا وجب التركيز على تحسين الأداء النفسي الوظيفي للمعلم وذلك من خلال البحث في محددات السعادة البشرية وتوفير البيئة المناسبة التي تمكنه من العيش حياة مرضية مشبعة يحقق فيها طموحاته ويبرز إمكانياته، وبالتالي فقد كانت استجاباتهم حول البعد مرتفعة.

- ونجد أيضا أغلب مفردات العينة يرون أنهم حققوا الاندماج الاجتماعي سواء داخل العمل أو خارجه، من خلال المحافظة على ممارسة هواياتهم وأنشطتهم المفضلة، والقدرة على إدارة الوقت واستغلاله بفعالية أكبر بما يسمح لهم من إنجاز أعمالهم المختلفة والتطلع لأهداف وطموحات أكبر، وبناءا على هذا فقد كانت استجابات فئة البحث مرتفعة على معظم محتويات هذا البعد.

- أما فيما يتعلق ببعد تقدير الذات فقد أوضح أفراد عينة الدراسة أن لديهم تقدير عال لذات حيث كانت استجاباتهم مرتفعة على جل محتوى هذا البعد، فشعور المعلم اتجاه نفسه يؤثر على نوعية العلاقات بينه وبين طلبته، كما يؤثر في تطوير بيئة تعليمية إيجابية يشعر فيها الطالب بالانتماء، السعادة، والأمن مما يزيد من فرص التعلم لديه ويظهر هنا دور الإدارة

المدرسية في تشجيع المعلم وتعزيز الأعمال الإيجابية التي يقوم بها لبناء تقدير ذات عال (فرج، 2007، ص233)

أما فيما يخص بعد التوازن الانفعالي فإن أغلب مفردات عينة الدراسة يرون أن لديهم توازن عقلي وانفعالي مرتفع، أي لديهم القدرة على تحقيق الموازنة بين النشاطات المهنية والعائلية والشخصية والقدرة على ضبط المشاعر وتحقيق التوازن العاطفي أيضا، بالإضافة إلى العمل باعتدال وعدم الوقوع في المبالغة أي لا إفراط ولا تفريط، ولهذا كانت استجاباتهم نحو هذا البعد مرتفعة.

وحسب (أومليلي، 2017، ص134) فإن الانفعالات من بين العوامل الأساسية التي تحدد الصحة النفسية للمعلم إن لم تكون أهمها والتي تؤثر على جودة الحياة في عمل المعلم، وللوصول إلى ازدهار مهني تعليمي يجب التركيز على عامل الانفعالات والاستفادة منها من أجل جودة أحسن للحياة المهنية، وقد توصلت دراسة (Huberman) حول دور الانفعالات عند المعلمين والمبتدئين إلى النقاط التالية:

- وجوب تحديد العامل الدينامي للانفعالات التي يعتبرها النفسيين مصدرا للتقلبات والتأرجح في الإحساس بالراحة من عدمه.
- حدة الانفعالات (السلبية والايجابية) هي التي تحدد دينامية الدرس وطبيعته وجودته.
- الانفعالات تؤثر على مزاج التلاميذ وكذا على مدى استيعابهم وانتباههم للدرس.
- تؤثر انفعالات الحياة الشخصية للمعلم المبتدئ على انفعالاته المهنية، ويتمثل هذا في تجرد المعلم من كل مظاهر معاشه الشخصي لينقلها إلى غرفة الصف ويزيحها عن نفسه.
- كما نجد أن أغلب أفراد عينة الدراسة أقرروا بأنه تربطهم علاقات إيجابية مع الآخرين، وهذا من خلال التعامل بلباقة مع الزملاء حيث تعتبر الابتسامة وإلقاء التحية على الآخرين من أبسط الطرق التي تساعد على تكوين علاقات جيدة مع الزملاء، فبناء شبكة علاقات إيجابية في بيئة العمل تجعل الفرد أكثر نجاح في عمله حيث يشعره ذلك بأنه محبوب ولديه مكانة وتقدير.

- من خلال ما تم عرضه سابقا من استجابات لأفراد العينة حول مستوى أبعاد الارتياح النفسي، فقد توصلت دراستنا إلى وجود مستوى مرتفع من الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة، وهذا الطرح يتفق مع دراسة مسعودي (2016) و دراسة Abd urrahman, İlğan, et all (2015) التي أقرت بوجود مستوى مرتفع من الشعور بالارتياح النفسي لدى المعلمين، وكذا دراسة صالح (2019) التي أكدت على وجود مستوى مرتفع من الارتياح النفسي لدى عينة البحث، غير أن هذه النتائج تختلف مع دراسة تلمساني (2015) والتي توصلت إلى وجود مستوى غير مرتفع من الارتياح النفسي لدى عينة الدراسة، ودراسة دحو (2018) والتي كشفت عن وجود مستوى متوسط من الارتياح النفسي.

2-4- النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات العلائقية (الارتباطية):

❖ الفرضية الأولى: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي، وهذا ما تشير إليه قيمة معامل الارتباط التي قدرت ب (0.29). ومنه كلما كانت هناك عدالة في توزيع الأجور والحوافز سواء المادية أو المعنوية كلما ارتفع مستوى الشعور بالارتياح النفسي لدى عينة البحث، فحسب ملحم (2019) إذا كان توزيع الموارد (الأجور، المكافآت، الترقيات...) داخل المنظمة بشكل عادل بمعنى أن يكون توزيع الأعباء والمكافآت بالتساوي بين جميع الموظفين في المنظمة في نفس المستوى يساهم في تحقيق الرضا لديهم، كما يرى عبد المعطي (2021) أنه إذا زاد اهتمام الموظفين بالقيم الاقتصادية فإن الإحساس بعدالة التوزيع سيكون له الأثر الأكبر على سلوكهم، لذلك لا بد من وجود أسس موضوعية لضمان توزيع العوائد بين المعلمين بشكل عادل، حيث أن توزيع العوائد على أساس مخلات المعلم (انجازاتهم وكفاءاتهم) بعيدا عن التحيزات الشخصية يعمل على الرفع من إدراكه لعملية التوزيع وبالتالي تحقيق الارتياح النفسي للمعلم مما ينعكس على أدائه بالإيجاب، في المقابل فإن التوزيع المبني على الاعتبارات الشخصية وغير العادل يقلل من احتمال إدراك المعلم بأنه كوفئ بطريقة عادلة مقارنة بالآخرين، وهذا ما يقلل من شعوره بالارتياح في بيئة العمل والذي يخفض من مستوى أدائه.

❖ الفرضية الثانية: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

بينت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين العدالة الإجرائية والارتياح النفسي لدى عينة الدراسة، وهذا ما تشير إليه قيمة معامل الارتباط التي بلغت (0.38)، فكلما كانت مدركات الأساتذة حول الإجراءات والسياسات المتبعة في المؤسسة بأنها عادلة كلما ارتفع مستوى الشعور بالارتياح لديهم، فحسب **Story (2000)** فإن تصور الموظفين للعدالة الإجرائية يتمثل في طريقة تعامل المدير معهم واهتمامه بحقوقهم ومصارحتهم في مختلف الأمور المتعلقة بهم وتطبيق القرارات بعدالة عليهم والسماح لهم بمناقشتها، فهذه الإجراءات لها تأثير على وظائفهم وطريقة أدائهم، بالإضافة إلى الشعور بأهميتهم ومكانتهم في العمل، كما أنها ترتبط بعدالة التوزيع ومدى إدراك المعلمين أن الإجراءات المتبعة بواسطة المؤسسة فيما يخص تحديد من يستحق المكافآت توزيع العوائد والترقيات هي إجراءات عادلة، كما أنها تعكس في نفس الوقت التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، وبالتالي شعورهم بالارتياح النفسي والذي يبرز من خلال مستواهم في العمل، أما في حالة غياب عدالة الإجراءات في المؤسسات التربوية فإنه يمكن أن يؤدي إلى العديد من السلوكيات السلبية، والذي ينجر عنه أيضا انخفاض مستوى أداء المعلم نتيجة عدم شعوره بالعدالة التنظيمية.

❖ الفرضية الثالثة: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي، وهذا ما تشير إليه قيمة معامل الارتباط التي قدرت ب (0.27)، أي أنه كلما كانت هناك عدالة في التعامل بين الموظفين بشكل متساوي كلما ارتفع مستوى الشعور بالارتياح النفسي لدى فئة البحث، حيث يرى **الخشروم (2010)** أن انخفاض مدركات الموظفين لبعدالة التعاملات يمكن أن يسبب العديد من النتائج السلبية مثل انخفاض الرضا الوظيفي، الرغبة في ترك العمل، وضعف الأداء وزيادة الضغوط المهنية، كما أن الطريقة التي يعامل بها

المعلم عند تطبيق أي إجراء رسمي معين يمكن أن يؤثر على إحساسه بعدالة التعاملات أو الأحكام الخاصة بها وبالتالي فإن عدالة التعاملات تعكس جودة وإيجابية علاقات العمل، فكلما كانت المعاملة التي يحظى بها المعلم عادلة انعكس ذلك على شعوره بالارتياح النفسي، وعلى النقيض من ذلك كلما كان إحساسه بعدم العدالة في التعاملات انعكس ذلك على عدم شعوره بالارتياح النفسي.

❖ الفرضية الرابعة: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.30). وعليه فكلما اعتمدت المؤسسة على تقديم معلومات دقيقة وواضحة مع تقديم التفسيرات اللازمة المتعلقة بها كلما رفع ذلك من مستوى الشعور بالارتياح النفسي لدى الأساتذة، حيث يشير **Greenberg (1993)** في دراسته إلى أن وجود أي تذمر من قبل الموظفين لأي قرار تتخذه المنظمة فإن تقديم إيضاحات منطقية من قبلها مع تحديدها للهدف الحقيقي لاتخاذ ذلك القرار يشعر الموظفين بارتياح كبير ويولد شعور أفضل لديهم لتقبل ذلك القرار.

❖ الفرضية العامة: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة"

من خلال ما سبق تم استنتاج وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى عينة الدراسة وهذا ما تشير إليه قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.42)، وهو ما أكدت عليه دراسة **Ajala (2015)** التي توصلت لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة (توزيعية، إجرائية وتفاعلية) وأقرت بضرورة فسح الإدارات التنظيمية لمجال العدالة التنظيمية من أجل الحفاظ على السلامة النفسية للموظفين من حيث علاقاتهم الشخصية ومشاعرهم وعواطفهم وضرورة فهمهم وإدراك توجهاتهم وأفكارهم، وعليه يمكننا القول أن إدراك الأساتذة لوجود العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها من عدالة في توزيع الأجور والمكافآت والترقيات.. يشعرهم ذلك أن مساهماتهم يتم مكافأتها وتقديرها بالشكل المناسب، بالإضافة إلى مشاركتهم في صنع

القرار وتطبيق نفس الإجراءات عليهم بشكل عادل، مع توفير معاملة كريمة ومحترمة وإيصال المعلومة بكل وضوح ودقة مع مراعاة تقديمها في الوقت المناسب وبالطريقة المناسبة يساهم في رفع مستوى الشعور لديهم بالارتياح النفسي، وهذا ما أكدت عليه دراسة **Sandra & Desmarais (2018)** التي أشارت إلى أهمية أبعاد العدالة التنظيمية في تعزيز الارتياح النفسي لدى الموظفين وبالخصوص (العدالة التوزيعية والعدالة الشخصية والمعلوماتية)، وأكدته دراسة **Fall (2018)** أن شعور الموظفين بأنهم يعاملون بطريقة عادلة ومنصفة يظهرون حالة أفضل من الارتياح في العمل، على عكس العاملين الذين يشعرون بالمعاملة غير العادلة والذي تزيد من نسبة نيتهم في ترك العمل، وهو ما تشير إليه الدراسات التجريبية فحسب **Piasecki (2017)** فإن الظلم (عدم العدالة) يرتبط بضعف الارتياح وزيادة الأمراض خاصة القلق والاكتئاب والضيق النفسي كما يؤدي إلى انخفاض احترام الذات ومشاكل في الصحة النفسية، فيما بينت نتائج اختبار فروض دراسة **مرزوق (2021)** على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة معنوية بين العدالة والشعور بالسعادة الوظيفية باعتبارها من بين الأبعاد الأساسية للارتياح النفسي وكذا وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة الإجرائية و التفاعلية والشعور بالسعادة الوظيفية لدى عينة الدراسة والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد الإدارية العليا، فشعور المعلم بالظلم قد يجعله يشعر بالتبذل حيث يفقد الحماس ويبدأ بالتقاعس عن أداء دوره.

وحسب دراسة قام بها **Warr** بخصوص الارتياح في العمل هناك حوالي عشرة عوامل مرتبطة بالارتياح الذاتي والنفسي في العمل والتي أكدت أنها بعيدة كل البعد عن أن تكون مقتصرة على الراتب والمكانة الاجتماعية ، ولكن يتم التعبير من خلال القيم الإنسانية وتحقيق العدالة التنظيمية، والمتمثلة في :

-إمكانية التحكم الشخصي وسلسلة القرار، وإمكانية تنفيذ القدرات الشخصية، وأيضا خصائص الأهداف والمعايير المتولدة من الخارج، ووضوح بيئة العمل وتبادل المعلومات، الدعم من خلال الإشراف مع تنوع المهام وعدم تكرارها، وتحقيق العلاقات الشخصية الإيجابية، وتوفير مستوى الأجور والدخل الشخصي، وبالتالي تحقيق الأمن المادي. (Cottraux, 2012, p16)

4-3- النتائج المتعلقة بالفرضيات الصفرية:

- ❖ الفرضية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05"
- بالنسبة للفروق في متغير الجنس في مستوى الارتياح النفسي لدى الأساتذة، فقد توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة وبهذا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة كل من تلمساني (2015) ودراسة مسعودي (2016)، وكذا دراسة سعدون، ومعطوي (2022) حيث توصلت جميعها لعدم وجود فروق في الارتياح النفسي تعزى لعامل الجنس.
- ❖ الفرضية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل عند مستوى الدلالة 0.05"
- بالنسبة للفروق في متغير الأقدمية في العمل على مستوى الارتياح النفسي لدى الأساتذة، فقد توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل لدى عينة الدراسة وبهذا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل الذي يقر بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة سعدون، ومعطوي (2022) التي تقر بوجود فروق في الارتياح النفسي تعزى لعامل سنوات الأقدمية، في حين تتعارض مع ما توصلت إليه دراسة مسعودي (2016)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الارتياح لدى المعلمين تعزى لمتغير الأقدمية في العمل
- ❖ الفرضية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة قطاع التربية بولاية سكيكدة تعزى لمتغير الطور التعليمي عند مستوى الدلالة 0.05"

- بالنسبة للفروق في متغير الطور التعليمي (ابتدائي، متوسط، ثانوي) في مستوى الارتياح النفسي لدى الأساتذة، فقد توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي تعزى لمتغير الطور التعليمي لدى عينة الدراسة وهو ما لاحظناه من خلا المقالة التي تم إجراؤها مع العينة الاستطلاعية حيث لم تكن هناك فروق في استجابات أفراد العينة حول الأسئلة التي تم طرحها فيما يخص الارتياح النفسي في مختلف الأطوار التعليمية كما توصلت نتائج الدراسة أيضا إلى وجو مستوى مرتفع من الارتياح النفسي لديهم.

وبهذا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى الأساتذة تعزى لمتغير الطور التعليمي .

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل والذي تضمن مجمل النتائج التي تم التوصل إليها، حيث قمنا بعرضها وتحليلها وتفسيرها ثم تدعيمها بالنتائج المتوصل إليها في الدراسات والأبحاث السابقة بحيث تعتبر هذه آخر محطة يصل إليها بحثنا.

خاتمة الدراسة

خاتمة الدراسة

خاتمة الدراسة:

من خلال ما جاء في هذه الدراسة تبين لنا الدور الكبير الذي تلعبه العدالة التنظيمية ومدى مساهمتها في تحقيق الصحة النفسية للأساتذة وهذا ما أكدت عليه كذلك العديد من الدراسات، كما أشارت أيضا العديد منها على ارتباط العدالة التنظيمية بالكثير من المتغيرات التنظيمية، كالاتزام والولاء التنظيمي، والرضا الوظيفي والدافعية لدى العاملين.

كما بينا بالاعتماد على الأدبيات الخاصة بالعدالة التنظيمية أهم ما ورد فيها من مفاهيم مختلفة عربية وأجنبية وأبعادها التي تعتبر من المحاور التي بنيت عليه دراستنا والمتمثلة في العدالة الإجرائية والتوزيعية والتفاعلية والتي تم ربطه بالمتغير المستقل وهو الارتياح النفسي من خلال البحث في طبيعة العلاقة التي تربط بينهم بالإضافة إلى توضيح الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في تحقيق الصحة النفسية والارتياح النفسي.

أما بالنسبة للهدف العام الذي سعينا إلى تحقيقه هو الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي وقد توصلت نتائج دراستنا إلى:

-وجود مستوى مرتفع من العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى عينة الدراسة.

-تحقق الفرضية الرئيسية للدراسة حيث تأكدنا من وجود علاقة موجبة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي رغم أنها متوسطة.

-وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مختلف أبعاد العدالة التنظيمية والارتياح النفسي.

-أما بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية فقد بينت النتائج عدم وجود فروق في مستوى الارتياح النفسي لدى عينة الدراسة عند مستوى الدلالة المعنوية 0.05 بالنسبة لمتغير (الجنس والطور التعليمي)، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير (الأقدمية في العمل)

خاتمة الدراسة

مقترحات:

- بعد إجراء الدراسة والوقوف على أهم النتائج التي تم التوصل إليها نقدم جملة من الاقتراحات والتوصيات نذكرها في ما يلي:
- الاهتمام أكثر بتنمية وزيادة إدراك المعلمين لأبعاد العدالة التنظيمية مما ينعكس إيجاباً على الرفع من الشعور بالارتياح لديهم.
 - محاولة فهم الخصائص الشخصية والحالات النفسية الايجابية للمعلم بالإضافة إلى خلق الظروف الإيجابية في المؤسسات التعليمية والتي تساهم في تحسين ظروف العمل والرفع من أداء المعلمين.
 - الاهتمام أكثر بالمتغيرات المحيطة بالمعلم وتوفير الظروف المعيشية الجيدة له باعتبارها من المتغيرات التي تؤثر بشكل كبير على رفاهية المعلم وجودة العمل المنجز.
 - توفير مناخ عمل يتسم بالثقة والاحترام والمتبادل، بالإضافة إلى الاهتمام والاستماع إلى انشغالات المعلمين خاصة المتعلقة بظروف عملهم.
 - ضرورة وضع قوانين تحمي وتحفظ كرامة المعلم.
 - تحلي المدير بالقيم الإنسانية ومحاولة نشر الطاقة الايجابية بين المعلمين مما يقوي العلاقات الايجابية بينهم.
 - تعزيز مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات، وتشجيع المعلمين على طرح أفكارهم وآرائهم كل حرية، خاصة في القرارات الهامة والمتعلقة بعملهم.
 - إجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية خاصة حول الارتياح النفسي والذي يعتبر من المواضيع النفسية الهامة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- القاموس العربي، أداء عربي، هيئة الأبحاث والترجمة، ط1، دار الراتب ، لبنان.
- زينب، طعم الله، و عمر، بوالهواش. (2020). أبعاد العدالة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية-دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CANS بالطارف، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 11(1)، 141-165.
- عمر، محمد دره. (2007). أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ضغوط العمل -دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة عين شمس، مصر.
- عمران، حسين عبد السلام علي، و بلقاسم، محمد محمد الساكت بلقاسم، والهوني، فتيحة محمد عيسى. (2018). دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي -دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة سيها، مجلة الدراسات المالية والمحاسبة الإدارية، 5(1)، 267-280.
- قاسم، إسماعيل قاسم آمنة، ومحمود، محمد عبد الله سحر. (2018). السعادة النفسية وعلاقتها بالمرونة المعرفية والثقة بالنفس لدى عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج، المجلة التربوية، 53(5)، 80-145.
- كرسنة، أمينة، وبوعطيط، جلال الدين. (2021). العدالة التنظيمية ودورها في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية، 1(2)، 132-144.
- محمد، أحمد عبد الله عدوان. (2016). العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالولاء التنظيمي لديهم، رسالة مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في أصول التربية، جامعة الأزهر-غزة، فلسطين.

قائمة المراجع

- أبو تايه، بندر كريم. (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 20 (2)، 145-186.
- أبو حلاوة، محمد السعيد عبد الجواد. (2014). علم النفس الإيجابي ماهيته ومنطقاته النظرية وآفاقه المستقبلية، إصدار مؤسسة العلوم النفسية العربية.
- أسامة، عبد الكريم الهزي. (2015). العدالة التنظيمية وأثرها في السلوكيات التنظيمية الاجتماعية الداعمة دراسة ميدانية على شركات التأمين الخاصة ضمن محافظة دمشق في الجمهورية العربية السورية، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة دمشق، سوريا.
- اسماعيل، عبد الجبار صالح. (2019). الارتياح النفسي وعلاقته بالالتزام في العمل لمنتسبي قسم النشاطات الطلابية بجامعة الموصل، مجلة Sport Culture، 10 (2)، 286-300.
- الحرثسي، حياة سرير ، وكريمة، ربحي (2017). العدالة التنظيمية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري، دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين SAA، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، 8 (2)، ص 83-94 .
- الحرثسي، حياة سرير. (2017). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 8 (2)، 58-77.
- السيد محمد، أبو هاشم، و سماح ممدوح، القدور. (2012). صدق وثبات مقياس السعادة النفسية على عينات مصرية وسعودية وسورية من طلاب الجامعة، دراسات تربوية ونفسية، (75)، 101-134.
- الشافعي، حسن، وعبد القادر، سامح، وعبد السلام، عمرو. (2020). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسات الرياضية، مجلة بحوث التربية الرياضية، 128 (67)، 157-177.

قائمة المراجع

- الطراونة، ردينة خضر. (2020). الرضا الوظيفي عند معلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الأردن، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 9(4)، 425-452.
- العزيمي، محمود عبده حسن محمد. (2019). علم النفس الإيجابي: ماهيته، أسسه وافترضاته، تطبيقاته، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 6(22)، 6-35.
- المعتر بالله، نادر الجعبري. (2015). أثر العدالة التنظيمية على سلوك واتجاهات العاملين في المستشفيات الخاصة الأردنية، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. (2017). الإطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي في الحكومة الاتحادية، الإمارات العربية المتحدة.
- أمال، عبادو. (2013). علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل، دراسة ميدانية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز (ورقلة- الاغواط- الوادي- بسكرة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- أحمد، مسعودي. (2016). الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين -دراسة ميدانية من وجهة نظر عينة من معلمي المدرسة الابتدائية بولاية مستغانم، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص علوم التربية، جامعة وهران2، الجزائر.
- أميرة، محمد رفعت حواس. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات العدالة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة القاهرة، مصر.
- بجاج، أحمد. (2019). العدالة المعاملاتية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية -دراسة استطلاعية بالإدارة المحلية بلدية ورقلة، دفا تر السياسة والقانون، 11(2)، 197-213.

قائمة المراجع

- برباوي، كمال، وخليفة، عبد القادر. (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي- دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بولاية بشار، مجلة الباحث، 16(16)، 159-165.
- برزوان، حسيبة، وبهيرة، حمزة، ومزاري سهلة. (2021). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي لدى الطلبة الجامعيين-دراسة ميدانية بجامعة لبلدة2، مجلة دراسات نفسية وتربوية، 37(1)، 42-55.
- بن صافي، عبد الرحمن، وطاجين، علي. (2016). تقييم طرق تقدير صدق أدوات القياس المستخدمة في البحوث النفسية والتربوية بجامعة الجزائر 2، مجلة سلوك، 3(1)، 32-61.
- بن مومن، أسماء، وعداد، حسين. (2019). جودة الحياة في العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي، مجلة الوقاية والأرغونوميا، 7(1)، 35.
- بوقندورة، يمينة، وابريعم، سامية. (2019). واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 6(1)، 85-104.
- بونقاب، مختار. (2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي-دراسة ميدانية على الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 17(26)، 479-496.
- بوودن، نبيلة، وزعبيط، مريم. (2021). الأبعاد المساهمة في بناء الثقة التنظيمية حسب آراء أساتذة قسم علم النفس جامعة قسنطينة -2-، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، 4(4)، 207-222.
- حاقة، الأزهاري، والباي، محمد. (2021). العدالة التوزيعية مفتاح لسلوك المواطن التنظيمية-دراسة ميدانية لدى موظفي المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 24(1)، 861-880.

قائمة المراجع

- حسن، محمد حسن النجار. (2017). أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي - دراسة ميدانية على العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، فلسطين.
- حسن، عبد الرحمن خالد، وإبراهيم، بان عبد الرحمن. (2019). تأثير درس التربية الرياضية في مستوى الارتياح النفسي لدى طلاب المرحلة الإعدادية لمدارس المركز في تربية بغداد، مجلة كلية التربية الأساسية، 25(105)، 263-279.
- حيدر، حمود علي. (2012). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعترا بوظيفي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت الكوفة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الكوفة.
- دره، عمر محمد. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار الرضوان للنشر والتوزيع، مصر.
- دهكال، أسماء، ومخطاري، فيصل. (2020). تقييم الرفاهية في العمل في الجزائر - دراسة قياسية، مجلة آفاق علمية، 12(4)، 246-265.
- راضي، هادي ابتسام. (2019). الإبداع الانفعالي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى تدريسي كلية التربية الأساسية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، 46(2)، 593-610.
- ربحي، مصطفى وعثمان، محمد غنيم. (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي - النظرية والتطبيق، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- رحيم، يونس كرو العزاوي. (2008). مقدمة في مناهج البحث العلمي، دار دجلة، الأردن.
- زايد، عادل محمد. (2006). العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- زويطي، سارة. (2015). واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية - دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية، 43(43)، 381-401.

قائمة المراجع

- سعيدة، شيخ. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين -دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن بالبويرة، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في تسيير العلم تخصص إدارة أعمال، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر.
- سلامة عبد الله خلف الطعامسة وعبد الحفيظ علي حسب الله. (2015). أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية -دراسة تحليلية لأراء العاملين في شركات (QIZ) في الأردن، مجلة العلوم الاقتصادية، 16(12)، 15-33.
- سلوى، فهد المري. (2018). الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاه النفسي لدى الإناث المصابات بأمراض مزمنة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 2(5)، 339-370.
- سمية، بلعزوق. (2013). أبعاد الارتياح المدرسي لدى تلاميذ الطور الابتدائي -دراسة ميدانية باستخدام تقنية الرسم والتعبير، رسالة مقدمة كتكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص بناء وتقويم المناهج التربوية، جامعة وهران، الجزائر.
- سمية، أحمد الجمال. (2013). السعادة النفسية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي والاتجاه نحو الدراسة الجامعية لدى طلاب جامعة تبوك، جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية، 28(78)، 1-65.
- سمية، بن دحو. (2018). الارتياح النفسي في مكان العمل وعلاقته بالولاء التنظيمي في ضوء متغير الخلفية الفردية للعمال -دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية للجمارك وهران، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه الطور الثالث ل.م.د في علم النفس العمل والأرغونوميا، جامعة وهران2، الجزائر.
- سمية، تواتي. (2017). العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري في المنظمة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، 3(9)، 88-99.
- سمية، جقيدل. (2019). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر.

قائمة المراجع

- سمية، سعدون، ومعطوي، الحوسين. (2022). الارتياح النفسي لدى عمال الشبه طبي بالجنوب الجزائري-دراسة ميدانية بمستشفى 240سريير ببيشار، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، 11(2)، 566-551.
- سميرة، محمد شند، وهيبة، حسام إسماعيل ، وحنان، سلامة سلومة. (2013). مقياس الرفاهة النفسية للشباب الجامعي، مجلة الإرشاد النفسي، 36(36)، 694-673.
- سناء، محمد سليمان. (2010). أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع، عمان.
- سيف الإسلام، سعد عمر. (2009). الموجز في منهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، دار الفكر، سوريا.
- شافية، بن حفيظ، وهاجر، مناع. (2015). مستوى الصحة النفسية لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالأم والطفل -دراسة ميدانية بولاية ورقلة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، 8 (2)، 179-167.
- شعبان، فرج، وسعيدة، شيخ. (2015). محددات وآثار ممارسة العدالة التنظيمية في المنظمات، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، 4 (1)، 170-148.
- شقراي، صفية. (2021). أثر العدالة التنظيمية على مستويات الصراع في المنظمة دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بولايي الأغواط والحلقة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث LMD علوم التسيير تخصص تنمية الموارد البشرية في المؤسسات، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر.
- شما، فتحي محسن، ومنيرة، محمود الشرمان. (2019). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27 (1)، 729-695.

قائمة المراجع

- صابر، بحري، وخرموش، منى. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، 3 (2)، 108-74.
- صابرين، مراد نمر أبو جاسر. (2010). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي -دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، رسالة ماجستير، فلسطين.
- صفية، شقراني، وعائشة، شتاتحة. (2018). قياس أثر العدالة المدركة على مستوى الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة -دراسة حالة عينة من العمال بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط، مجلة الباحث، 18(1)، 441-425.
- عامر، علي حسين العطوي. (2007). أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 9 (3)، 170-146.
- عبد الجليل، مقدم، وخولة، عدنان. (2020). العدالة التنظيمية وأثرها على السلوكيات التنظيمية والاجتماعية لمصلحة الرقابة المالية وكالة بشار، مجلة اقتصاد المال والأعمال، 4(3)، 329-313.
- عبد الرحمان، عيسوي. (2000). الإحصاء السيكولوجي التطبيقي، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- عبد الكريم، السكر. (2013). أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي دراسة تحليلية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية، دراسات العلوم الإدارية، 40(1)، 57-35.
- عبد اللطيف، حسين فرج. (2007). تحفيز التعلم، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- عبد الله البشير، سعاد، والحميدي، حسن عبد الله. (2019). معنى الحياة وعلاقته ببعض أبعاد التفكير الإيجابي في ضوء الرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعة لدولة الكويت، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 16(2).

قائمة المراجع

- عبد المالك، مهمل. (2021). أثر العدالة التنظيمية على الولاء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الجزائرية والأجنبية، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، 15 (1)، 326-339.
- عبد المعطي، رضا عطية. (2021). تأثير العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي للعاملين بالتطبيق على أكاديمية التدريب بشركة مصر للطيران، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 51 (1)، 267-308.
- عبد الوهاب، ميروح. (2017). نحو نموذج لقواعد العدالة التنظيمية كأداة لإدارة التباين في القوى العاملة، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، قسنطينة، 3 (10)، ص 553-585.
- عثمان، حمود الخضر، وجاد الرب، هشام فتحي. (2019). دليل المقياس العربي للعدالة التنظيمية البنود والتعليمات، ط1، آفاق للنشر، الكويت.
- عز الدين، بن يحيى. (2018). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية -دراسة ميدانية بمؤسسات الشباب لولاية قسنطينة، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 4 (10)، 235-258.
- عز الدين، بن يحيى. (2018). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة دراسة ميدانية بمؤسسات الشباب لولاية قسنطينة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، الجزائر.
- عسيلي، نور الدين، وخوجة، ياسمين، وشلاي، هاجر. (2020). أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس -دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، 4 (2)، 157-174.
- عطية عصام، بوزيدي. (2020). بناء نموذج تنبؤي للصحة النفسية في العمل لدى الأساتذة العاملين في المؤسسات التربوية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم الثالث تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

قائمة المراجع

- علي، تتيات، ومحمد، بلعزوقي. (2014). العدالة بين الأجيال في نظرية العدالة لدى جون رولز، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، 28(5)، 1252-1226.
- علي، ضبيان الرشيدى. (2019). الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، 39(3)، 264-239.
- عمار، بوحوش. (2019). منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين-ألمانيا.
- عمر، بن شريك، وعبد الرحمان، شنيخر. (2017). مقترح نموذج نظري للصحة النفسية، مجلة الحقوق والعلوم النفسية، 10(4)، 497-485.
- عوض، عباس محمود. (1999). علم النفس الإحصائي، دار الكتب العلمية، لبنان.
- عون، علي، وصندوق، فريحة. (2016). علم النفس الإيجابي: مبادئه وتطبيقاته، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، 1(15)، 16-7.
- عيسات، فطيمة الزهراء، وجميل، أحمد. (2016). العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، 7(1)، 324-303.
- عيساوي، أسماء. (2021). العدالة التنظيمية كمحدد لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية - دراسة حالة مؤسسة الاسمنت عين توتة-باتنة، مجلة الاقتصاد الصناعي، 11(1)، 567-547.
- فارس، رشيد البياتي. (2018). الحاوي في مناهج البحث العلمي، ط1، دار السواقي العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
- فاطمة، تلمساني. (2015). الارتياح النفسي والشخصي لدى الطلبة الجامعيين في ضوء المستوى الاقتصادي والاجتماعي وتقدير الذات -دراسة ميدانية لدى طلبة جامعيين وهران، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس التربوي، جامعة وهران 2، الجزائر.

قائمة المراجع

- فاطنة، قهيري. (2020). واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، 3 (1)، 95-113.
- فايزة، فاضل، وغيث، بوفلجة، ونجات، بزايد. (2019). العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية للانجاز، دراسات نفسية وتربوية، 12(3)، 292-308.
- فتون، خرنوب. (2016). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي والتفائل -دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كلية التربية في جامعة دمشق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 14(1)، 217-242.
- كريم، عبد المجيد عبد المجيد. (2021). أثر العدالة التنظيمية على نظام تقييم الأداء، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 7(2)، 356-405.
- كعوان، محمد، وبن عيجة، محمد. (2021). سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية، 32(3)، 169-176.
- كمال، برباوي، و إلياس، سليمان. (2017). علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة دراسة حالة نفضال بشار، دراسات-العدد الاقتصادي-، 8 (1)، ص169-181.
- كمال، بورزق، ويمين، برقوق. (2016). الاستراتيجيات والفنيات العلاجية في علم النفس الإيجابي، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، 15(1)، 119-127.
- كنزة، بوزنيط، ومحمد البشير، مبيروك. (2021). أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي-دراسة ميدانية على عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، 6(1)، 250-269.
- لعمور، رميلة، وبن داوود، بومدين. (2019). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في ظل الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط باستخدام منهجية PLS ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12 (2)، 436-450.

قائمة المراجع

- ماهر، علي الخزاعي. (2015). دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة - دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 37(1)، 483-503.
- محمد الأمين، مشرور، وحسين، بوثلجة. (2020). أثر الرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة للموارد البشرية -دراسة ميدانية على عينة من الممرضين العاملين بالمؤسسات العمومية الإستشفائية لولاية معسكر، مجلة الوقاية والأرغونوميا، جامعة الجزائر 1، 8(1)، 73-95.
- محمد لمين سليمان، تيش تيش، و أميرة، خياط. (2020). العدالة التنظيمية المحددات والنتائج، El-khaldounia journal of humane and social science، 12 (1)، 39-59.
- محمد، كعوان. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العمال -دراسة ميدانية دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية لمؤسستي موبيليس وأوريدو بقسنطينة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2، الجزائر.
- محمد، بن صالح ضبيح الرويلي. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في سما والقريات للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، مجلة سلوك، 5(1)، 139-157.
- محمد، بن محمد بن جابر الشهري. (2014). مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة مقدمة لقسم الإدارة والتخطيط التربوي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، السعودية.
- محمد، بوعلاق. (2009). الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والاجتماعية والتربوية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان.
- محمد، جلال الغندور. (2015). البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الجواهر للنشر والتوزيع، مصر.

قائمة المراجع

- محمد، در. (2016). العدالة التنظيمية في المؤسسة الجامعية وانعكاسها على الولاء التنظيمي لدى المورد البشري -دراسة ميدانية على عينة من هيئة التدريس بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
- محمد، مصطفى الخشروم. (2010). دور عدالة التعاملات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في تخفيف ضغوط صراع الدور، دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 26 (2)، 307-329.
- محمد، ناصر راشد أبو سمعان (2015). محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة، رسالة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- محمود، إبراهيم ملحم. (2019). تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28(2)، 51-77.
- محمود، أحمد أبو سمرة و محمد عبد الإله، الطيطي. (2020). مناهج البحث العلمي من التبيين إلى التمكين، ط1، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
- محمود، عبد الرحيم بدر غانم. (2015). درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من جهة نظر معلمي مدارسهم، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- مريم، شيخي. (2014). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة لنيل شهادة الماجستير، شعبة علم النفس تخصص الانتقاء والتوجيه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.

قائمة المراجع

- مصطفى، حائل، وفوزي، ميهوبي. (2021). مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيبازة دراسة مقارنة بين بعض المتغيرات، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 7(1)، 107-127.
- مصطفى، خليل محمود عطا الله، و فضل، إبراهيم عبد الصمد. (2013). علم النفس الإيجابي وتأثيره في الممارسات والخدمات النفسية: رؤية مستقبلية لدوره في التدخلات العلاجية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، جامعة المنيا، مصر.
- مصطفى، داسه، و بلقاسم، شبيلي. (2020). العدالة التنظيمية في قراءة سيبيولوجية، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، 1 (8)، 21-31.
- مصطفى، كريم، وكمال، برباوي، و عبد الجليل، مقدم. (2021). العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة دراسة حالة اتصالات الجزائر باستخدام النمذجة بالمعادلة الهيكلية (SEM)، مجلة الإبداع، 11(1)، 43-58.
- منى، سالم عمر العامري. (2017). علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة -دراسة على مجلس أبو ظبي للتعليم في مدينة العين، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الحوكمة والسياسة العامة، جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- مهند، ياسر صالح ضميري. (2019). فاعلية برنامج إرشادي معرفي-سلوكي في تحسين جودة الحياة النفسية لدى طلبة جامعة القدس، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- ناصر الدين، إبراهيم أبو حماد. (2019). جودة الحياة النفسية وعلاقتها بالسعادة النفسية والقيمة الذاتية لدى عينة من طلبة جامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 10(27)، 268-281.
- ناصر، بن سيف شنار الظهيري السهلي. (2021). العدالة التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي لدى العاملين في القطاع الخاص -دراسة حالة على عينة من المؤسسات الجزائرية

قائمة المراجع

- والأجنبية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 3، الجزائر.
- نبيل، جبرين الجندي، وجبارة،| عبد التلاحمة. (2017). درجات الشعور بالعافية النفسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل، مجلة الدراسات التربوية والنفسية-جامعة السلطان قابوس، 11(2)، 351-337.
- نسرين، خوري. (2019). الرفاه النفسي لدى مرتفعي ومنخفضي الشعور بالوحدة النفسية من المتقاعدین المصابین بارتفاع ضغط الدم، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في فرع علم النفس، تخصص علم النفس الصحة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف-2، الجزائر.
- نماء، جواد العبيدي. (2012). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي -دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 8 (24)، 107-74.
- نور، بنت فؤاد منشي. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى القيادات الإدارية في إسكان الطلاب بجامعة الملك سعود، مشروع تخرج مقدم لاستكمال مطالب الحصول على درجة ماجستير الآداب في الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- هبة، الهادي محمد البرناوي. (2014). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمكاتب خدمات التقاعد التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي بمدينة بنغازي، دراسة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة، جامعة بنغازي.
- هدى، ساكر. (2022). المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي - دراسة ميدانية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفسي العمل والتنظيم، جامعة سكيكدة، الجزائر.

قائمة المراجع

- هيبية ،حسام إسماعيل، وطه، ربيع طه عدوي، ومحمد، مصطفى عبد المغني غنيم. (2017). برنامج للعلاج النفسي لتنمية الشعور بمعنى الحياة لدى عينة من المراهقين ذوي الإعاقة البصرية، مجلة الإرشاد النفسي، 50(1)، 599-654.
- وفاء، فنجري مرزوق سعيد. (2021). العدالة التنظيمية وانعكاسها على السعادة الوظيفية- دراسة ميدانية على المعاهد الإدارية العليا، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 52(2)، 13-44.
- ياسر، عبد الرحمان، وإلهام، بوالكور، وصورية، طويوي. (2021). تأثير العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للجلود ومشتقاته وحدة إنتاج جيجل، Revue Algérienne d'économie et gestion، 15(1)، 66-83.
- ياسر، عبد الوهاب. (2017). العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء دراسة حالة البنك المركزي المصري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، 9(2)، 3-15.

المراجع الأجنبية:

- Ajala , Emmaneule . (2015). **Organisational Justice and Psychological Well-Being of Employees in the Local Government Service of Osun State, Nigeria**, African Reserach Review, 9(14),55-72.
- Ágota Kun, & Péter Balogh, & Katalin Gerákné Krasz. (2017). **Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's Perma Model**, Periodical Polytechnic Social and Management Sciences, 25(1), 56-63.
- Aylin, Dulagil. (2012). **The relationship of employee engagement and well- being to organisational and student out comes**, Research Online is the open access institutional repository for the University of Wollongong.
- Bencherik, amar & Chenikhar; abderahm. (2019). **The structure of wellbeing: study among algerian workers using structural equation modeling**, ElWahat pour les Recherches et les Etudes, 12 (1), 267-288.

- Carol, D. Ryff. (2013). **Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia**, Psychotherapy and Psychosomatic, 83, 10–28.
- Claudia, Trudel-Fitzgerald, & Rachel, A. Millstein, & Christiana, von Hippel, Chanelle J. Howe, Linda Powers Tomasso, Gregory R. Wagner & Tyler J. Vander Weele. (2019). **Psychological well-being as part of the public health debate? Insight into dimensions, interventions, and policy**, BMC Public Health, (19), 1-11.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). **The challenge of defining wellbeing**. International Journal of Well-being, 2(3), 222-235.
- Fall, Amar, Safy, Fatéma, & David Carassus. (2018). **Perceptions de justice organisationnelle dans les collectivités locales : quels impacts sur le bien-être psychologique au travail et sur l'intention de quitter des agents ?**, De Boeck Supérieur GRH@ , 4(29), 31-59 .
- Fall, Amar. (2014). **Justice organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation intrinsèque : résultats d'une étude empirique**, département des relations industrielles, université laval – issn, 4(69), 709-731.
- Francisco, Diaz Bretones & Maria, Julia Gonzalez. (2011). **Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers**, Social Indicators Research, 100(2), 273-285.
- Gerben .J . Westerhof, & Corey, L.M.Keyes. (2009). **Mental Illness and Mental Health: The Two Continua Model Across the Lifespan**, Published online, 17(2), 110–119.
- Heponiemi, T., Kuusio, H., Siservo, T., & Elovainio, M. (2011). **Job attitudes and well-being among public vs. private physicians: Organizational justice and job control as mediators**. European Journal of Public Health, 21(4), 520-5
- Hlla M. S. Veiga, & Pedro A. Cortez . (2020). **Predictors of work-related well-being in the Brazilian Psychology literature**, RAM, Rev. Adm. Mackenzie, 21(4) .
- Houyu, Zhou, & Jianhong, Ma. (2022). **Organizational Justice and Teachers' Turnover Intention in Primary and Secondary Schools: The**

Importance of Sustainable Salary Management, Sustainability , 14(13314), 1-18.

- Karen, Danna & Ricky, W. Griffin. (1999). **Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature**, Journal of Management, 25(3), 357–384.

- Kausto, J., Elo, A., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). **Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 14(4), 431-452.

- Kevin, Daniels. (2000). **Measures of Five Aspects of Affective Well-Being at Work**, Human Relations, 53(2), 279-294.

- Knight, C. P., & Haslam, S. A. (2010). **The Relative Merits of Lean, Enriched, and Empowered Offices: An Experimental Examination of the Impact of Workspace Management Strategies on Well-Being and Productivity**, Journal of Experimental Psychology : Applied, 16 (2), 158-172.

- Lamers, S.M.A., Bolier, L., Westerhof, G.J., Smit.F, & Bohlmeijer, E.T(2011), **The impact of emotional well-being on long-term recovery and survival in physical illness: A meta-analysis**. Journal of Behavioral Medicine, 35(5), 538-547.

- Ryff,C.D.(1995). **Psychological well-being in adult life**. Current Directions in Psychological Science, (4), 99-104.

- Sarah, C. White, & Carola, Eyber. (2017). **Positive Mental Health and Wellbeing**, he Palgrave Handbook of Sociocultural Perspectives on Global Mental Health , 129-150.

- Wood, S., Van Veldhoven, M., Croon, M., & De menezes, L.M. (2012). **Enriched job design high involvement management and organizational performance : The mediat-ing roles of job satisfaction and well-being**. Human Relations, 6 (4), 419-445.

- Y.Provost, Savard, & V. Dagenais-Desmarais. (2018). **L'influence longitudinale de la justice organisationnelle sur le bien-être**

psychologique au travail : quels types de justice sont déterminants ?,
Psychologie du travail et des organisation , 24 (3), 1-17.

-Abd urrahman, İlğan & Öykü , Özü-Cengiz & Muhammad , Akram.
(2015). **The relationship between teachers' psychological well-being
and their quality of school work life**, The Journal of Happiness & Well-
Being, 3(2), 159-181.

-Ana, Alice Vilas Boas & Estelle M. Morin. (2014). **Psychological Well –
Being and Psychological Distress for Professor Sin brazil and
Canada**, RAM. Revista de Administração Mackenzie, 15(6), 201-219.

-Angela, Duckworth, & Tracy, A. Steen & Martin, E.P. Seligman. (2005).
Positive Psychology In clinical practice, Annual Review of Clinical
Psychology, 1(1), 629-645.

-Asgari, Mohammad, & Nojabae, Seyed, & Arjmand, Farnooch. (2011).
**The Relationship Between the Organizational Justice and
Organizational Citizenship Behavior of the Employees**, Middle –East
Journal of Scientific Reserch, 10(2), 141-148 .

-Carol, D. Ryff & Corey, Lee M. Keyes. (1995). **The Structure of
Psychological Well-Being Revisited**, Journal of Personality and Social
Psychology, 69(4), 719-727.

-Caroline, Piasecki. (2017) . **L'utilisation de la justice organisationnelle
dans une démarche de prévention desrisques psychosociaux**.
Psychologie, Université Côte d'Azur, Français.

-Cezary , Pręczyk, Jerzy, Rosinski, & Barbara, A Manko.(2021).
Research Review in Organizational Justice, Journal for Perspectives of
Economic Political and Social Integration. Journal for Mental Changes,
26(1), 49-68.

-Corey, L. M. Keyes, & Christine Robitschek. (2009). **Keyes's Model of
Mental Health With Personal Growth Initiative as a Parsimonious
Predictor**, Journal of Counselling Psychology, 56(2), 321–32.

-Corey, L. M. Keyes,& Dov, Shmotkin,& Carol, D. Ryff . (2002).
Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions,

Journal of Personality and Social Psychology Copyright 2002 by the American Psychological Association, 82 (6), 1007–102 .

-Dehkordi, Fariba, Mohammadi, Sardar, & Yektayar, Mozfar. (2003).

Relation of Organizational justice and organizational commitment of the staff in general directorate of youth and sport in Chahar Mahal Va Bakhtri Province, European Journal of Experimental Biology, 3(3), 696-700 .

-Ed Diener, & Eunkook, M. Suh, & Richard E. Lucas, & Heidi L. Smith. (1999), **Subjective Well-Being: Three Decades of Progress**, Psychological Bulletin, 125(2), 276-302.

-Firouzeh, Mehran. (2010). **Psychologie positive et personnalité Activation des ressources**, Elsevier Masson, Paris.

-Hamdan, Rasheed, & Abdu Ilah, Al Jammal. (2017). **The Impact of Organizational Justice on Job Loyalty and Behavioral Corruption in Jordanian Business Organizations: An Applied Study**, International review of management and Business Research, 6(3), 949-965.

-Isabelle, Achte, & Jean-Luc, Delaflore, & Christine, Fabre, France, Magny, & Christel, Songeur. (2010). **Comment concilier la performance et le bien-être au travail ?**, Mémoire MBA RH, Université Paris.

-James, K & others. (2003). **Well Being in the work places and its relationship to business outcomes**, review of the Gallup studies, 5(2): 205- 224.

-Jan, Cottraux. (2012). **Psychologie positive et bien-être au travail**, Elsevier Masson .

-Joan, E. van Horn, & Toon W. Taris, Wilmar, & B. Schaufeli, & Paul J.G. Schreurs. (2004). **The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers** , Journal of Occupational and Organizational Psychology , 77, 365–375.

-Joël, Müller , et Emmanuel, Djuatio. (2011). **Les relations entre la justice organisationnelle, l'employabilité, la satisfaction et**

l'engagement organisationnel des salariés, Revue de gestion des ressources humaines, 4(82), 46-62.

-John, Chambers Christopher. (1999). **Situating Psychological Well-Being: Exploring the Cultural Roots of Its Theory and Research**, Journal of Counseling & Development , 2(77), 141-152.

-Kalay, Faruk. (2016). **The Impact of Organizational Justice on Employee Performance, A Survey in Turkey and Turkish context**, International Journal of Human Resource Studies, 6(1), 1-20.

-Karen, Danna, & Ricky, W. Griffin. (1999). **Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature**, JOURNAL OF MANAGEMENT, 25(3), 357-384.

-Kenneth, De Roeck, & Ge´raldine, Marique, & Florence, Stinglhamber & Vale´rie, Swaen. (2014). **Understanding employees' responses to corporate social responsibility: mediating roles of overall justice and organisational identification**, The International Journal of Human Resource Management, 25(1), 91–11.

-Lee , H. R. (2000). **An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry** , Unpublished dissertation , Virginia Polytechnic Institute and State University , Blacksburg, Virginia.

-Mike, Slade. (2010). **Mental illness and well-being: the central importance of positive psychology and recovery approaches**, BMC Health Services Research, 10(26), 1-14.

-Mohammad, Hosein Lotfi, & Mohammad, Shirazi Pour. (2013). **The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University**, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 93, 2073 – 2079.

-Mouhammad, Qasem Ahmed Al-Qarioti & Hamed, Suleiman Freih (2009). **The interrelationships of organizational loyalty organizational justice and group cohesiveness of public sector employees in Kuwait**, Recherches économiques et managériales, 3(1), 1-35.

- Nicolas, Gillet, & Jacques, Forest, & Sarah, Giouard, & Laurence, Crevier-Braud . (2015). **Justice Organisationnelle et Intentions de Quitter : Le Role Médiateur de Bien-être Eu démonique** , Revue québécoise de psychologie, 36(1), 127-144 .
- Randy, J. Larsen, & Michael, Eid. (2008). **Ed. Diener and the Science of Subjective Well-Being**, This is a chapter excerpt from Guilford Publications, 1-13.
- Raymond, Massé, & Carole, Poulin, & Clément, Dassa, & Jean, Lambert, & Sylvie, Bélair, & Alex, Battaglini. (1998). **The Structure of Mental Health: Higher-Order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-Being Measures**, Social Indicators Research, (45), 475–504.
- Regis, Bigot, & Patricia, Goutte, & Emilie, Dardey, & Sandra, Hoibian, & Jog Muller. (2012). **L'évolution du Bien-être en Français de puis 30ans**, Cahier de Recherche, (298) .
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). **Best news yet on the six-factor model of well-being**, Social Science Research, 35 (4), 1103–1119.
- Seema, Mehrotra, & Ravikesh, Tripathi, & Humera, Banu, & Nimhans, Bangalore. (2013). **Psychological Well-being: Reflections on an Elusive Construct and its Assessment**, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 39(2), 189-195.
- Szymon, T. Dziuba, & Manuela, Ingaldi, & Marina, Zhuravskaya. (2020). **EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND THEIR WORK PERFORMANCE AS ELEMENTS INFLUENCING WORK SAFETY**, Sciendo Safety management – human and system , 2(1), 18-25.
- Taghrid , S. Suifan. (2019). **The Effect of Organizational Justice on Employees Affective Commitment, The Mediating Role Job Satisfaction, Modern Applied Science**, 13(2), 42-53.
- Thomas, Coutrot. (2018). **Travail et bien-être psychologiqueL'apport de l'enquête CT- RPS 2016**, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques,1 (217), 3-53 .

-Valililaria, Negovan. (2010). **Dimension of Students Psychosocial Well-being their measurement Validation of students Psychosocial Well-being Inventory**, Europe's Journal of Psychology, 6(2), 85-104.

-Warr, P. (1990). **the measurement of well-being and other aspects of mental health**, Journal of occupational psychology, 63(3), 193-210.

-Yalmaz , K & Tasdan, M. (2009). **Organizational citizenship and organizational justice “ in Turkish primary schools”**, Journal of Educational Administration ,47 (1), 108-126.

-Yochi Cohen-Charash & Paul . E .Spector. (2001). **The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis**, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86(2), 278-321.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة الدراسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة باجي مختار عنابة



كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استمارة بحث

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تحية طيبة أساتذتي الأفاضل في الأطوار الابتدائي، المتوسط والثانوي العاملين بالمؤسسات التربوية لولاية سكيكدة أضع بين أيديكم هذه الاستمارة بهدف إجراء دراسة حول: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالارتياح النفسي" وذلك في إطار انجاز أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم . نرجو منكم مساعدتنا وذلك بالإجابة على العبارات في الاستمارة بكل دقة وموضوعية، علما أن جميع إجاباتكم لن تمس بخصوصيتكم وهي تستخدم لغرض البحث العلمي فقط، رأيكم الشخصي يهمننا.

ملاحظة: أوراق الاستمارة مطبوعة على الجهتين

إشراف الأستاذ :

د/ شريبط الشريف محمد

من إعداد الطالبة :

• حميد منى

البيانات الأولية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

الطور التعليمي: ابتدائي () متوسط () ثانوي ()

الأقدمية في العمل:

من 1 إلى 7 ()

من 18 إلى 15 ()

15 سنة فما أكثر ()

قائمة الملاحق

الرقم	الفقرة	غير موافق تماما	غير موافق	موافق باعتدال	موافق	موافق تماما
01	مكافأتك تعكس المجهود الذي تبذله في عملك					
02	الأجر الذي تتلقاه يناسب العمل الذي تقدمه					
03	مكافأتك تعكس مساهمتك في المؤسسة					
04	مكافأتك التي تتحصل عليها مبررة بالنظر للأداء الذي تقوم به					
05	يسمح لك بالتعبير عن آرائك ومشاعرك أثناء اتخاذ القرارات					
06	يسمح لك بأن يكون لك تأثير في القرارات					
07	الإجراءات المستخدمة هي دائما مطبقة بنفس الطريقة					
08	الإجراءات المطبقة لا تستدعي أحكاما مسبقة					
09	الإجراءات المتخذة مبنية على معلومات دقيقة					
10	يسمح لك بطلب إعادة النظر في القرارات المتخذة					
11	تحتزم القواعد عند اتخاذ القرارات					
12	مديري يعاملني بأدب					
13	مديري يعاملني بكرامة					
14	مديري يعاملني بكل احترام					
15	يتجنب مديري إعطائي ملاحظات وتعليقات مهينة					
16	مديري يتواصل معي بصراحة تامة					
17	مديري يشرح بطريقة مفصلة الإجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات					
18	مديري يقدم لي تفسيراً للإجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات					
19	مديري يزودني بمعلومات مفصلة وفي أجال معقولة					
20	يتم تكييف الاتصالات وفق الحاجات الشخصية لكل فرد					
		أبدا	نادرا	نصف الوقت	في كثير من الأحيان	دائما
21	أعرف كيف أواجه بكل إيجابية الوضعيات الصعبة					
22	أجد حلول لمشاكلي دون عناء					

قائمة الملاحق

					أنا في الغالب هادئ ثابت	23
					لقد تمكنت من ترتيب الأشياء بوضوح عندما واجهتني وضعيات معقدة	24
					أشعر بأني بصحة وفي لياقة عالية	25
					معنوياتي مرتفعة	26
					لدي انطباع بأني حقا استمتع وأعيش الحياة على أكمل وجه	27
					أشعر بأني في حالة جيدة مع نفسي وفي سلام مع ذاتي	28
					أجد الحياة مثيرة وأردت الاستمتاع بكل لحظة فيها	29
					أحافظ على ممارسة هواياتي ونشاطاتي المفضلة خارج العمل	30
					أستيقظ باكرا وأنجز الكثير من الأعمال	31
					أشعر بالفضول والاهتمام بالكثير من الأشياء	32
					لدي أهداف وطموحات	33
					أشعر بالثقة	34
					أشعر بأنني مفيد	35
					أشعر بأنني محبوب ولدي تقدير	36
					أنا راضي عن إنجازاتي وفخور بنفسي	37
					أجد عملي مشوقا ولدي الرغبة في الاستفادة من ذلك	38
					أعمل باعتدال مع تفادي الوقوع في المبالغة	39
					لدي توازن بين نشاطاتي المهنية والعائلية والشخصية	40
					أشعر بأني متوازن عاطفيا	41
					ابتسم بسهولة	42
					أنا مساوي لذاتي طبيعي في كل الظروف	43
					أشعر أن مزاجي جيد وأستطيع إضحاك زملائي في العمل	44
					أنا دائم الاستماع لزملائي	45

قائمة الملاحق

الملحق رقم (02): خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

* حسب متغير الجنس:

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	26	7,7	52,0	52,0
	أنثى	24	7,1	48,0	100,0
	Total	50	14,9	100,0	
Missing	System	286	85,1		
Total		336	100,0		

* حسب متغير الطور التعليمي:

Level					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ابتدائي	152	36,3	36,3	36,3
	متوسط	145	34,6	34,6	70,9
	ثانوي	122	29,1	29,1	100,0
	Total	419	100,0	100,0	

* حسب متغير الأقدمية في العمل:

Exper					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7 إلى 1 من	23	6,8	46,0	46,0
	15 إلى 8 من	12	3,6	24,0	70,0
	16 فما سنة أكثر	15	4,5	30,0	100,0
	Total	50	14,9	100,0	
Missing	System	286	85,1		
Total		336	100,0		

قائمة الملاحق

الملحق رقم (04): خصائص عينة الدراسة

* حسب متغير الجنس:

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	159	47,3	47,5	47,5
	أنثى	176	52,4	52,5	100,0
	Total	335	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		336	100,0		

* حسب متغير الطور التعليمي:

Level					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	إبتدائي	127	37,8	37,9	37,9
	متوسط	111	33,0	33,1	71,0
	ثانوي	97	28,9	29,0	100,0
	Total	335	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		336	100,0		

* حسب متغير الأقدمية في العمل:

Exper					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7 الى 1 من	141	42,0	42,1	42,1
	15 الى 8 من	89	26,5	26,6	68,7
	فما سنة 16 اكثر	105	31,3	31,3	100,0
	Total	335	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		336	100,0		

قائمة الملاحق

الملحق رقم (05): الصدق التمييزي

الصدق التمييزي لمقياس العدالة التنظيمية:

Group Statistics					
	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	الدرجات الدنيا	14	63,5714	11,67979	3,12156
	الدرجات العليا	14	77,6429	7,90917	2,11381

Independent Samples Test					
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	T	Df
الدرجات	Equal variances assumed	,029	,866	-3,733	26
	Equal variances not assumed			-3,733	22,851

الصدق التمييزي للارتياح النفسي:

Group Statistics					
	المبحوثين 2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات 2	الدرجات الدنيا	14	87,5714	5,55690	1,48514
	الدرجات العليا	14	111,7143	2,30146	,61509

قائمة الملاحق

Independent Samples Test					
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	T	df
الدرجات 2	Equal variances assumed	1,368	,253	-15,019	26
	Equal variances not assumed			-15,019	17,332

الملحق رقم (06): الثبات بألفا كرونباخ

العدالة التنظيمية	
Cronbach's Alpha	N of Items
,910	20

الارتياح النفسي	
Cronbach's Alpha	N of Items
,822	25

ثبات الاستمارة ككل	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	45

قائمة الملاحق

الملحق رقم (07): الثبات بطريقة التجزئة النصفية

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,829	
		N of Items	10 ^a	
	Part 2	Value	,829	
		N of Items	10 ^b	
	Total N of Items		20	
	Correlation Between Forms			,874
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,933	
	Unequal Length		,933	
Guttman Split-Half Coefficient			,933	

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,697	
		N of Items	13 ^a	
	Part 2	Value	,637	
		N of Items	12 ^b	
	Total N of Items		25	
	Correlation Between Forms			,827
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,906	
	Unequal Length		,906	
Guttman Split-Half Coefficient			,903	

الملحق رقم (08): استجابات أفراد عينة الدراسة

استجابات مفردات عينة الدراسة على بعد العدالة التوزيعية.

Statistics					
	مكافأتك تعكس المجهود الذي تبذله في عملك	الأجر الذي تتلقاه يناسب العمل الذي تقدمه	مكافأتك تعكس مساهماتك في المؤسسة.	مكافأتك التي تتحصل عليها مبررة بالنظر للأداء الذي تقوم به	العدالة التوزيعية

قائمة الملاحق

N	Valid	335	335	335	335	335
	Missin g	0	0	0	0	0
Mean		2,6687	2,3224	2,8119	2,8090	2,6828
Std. Deviation		1,28816	1,25872	1,27523	1,35780	1,24278

Frequency Table

مكافأتك تعكس المجهود الذي تبذله في عملك					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	85	25,4	25,4	25,4
	غير موافق	70	20,9	20,9	46,3
	موافق باعتدال	77	23,0	23,0	69,3
	موافق	77	23,0	23,0	92,2
	موافق تماما	26	7,8	7,8	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

الأجر الذي تتلقاه يناسب العمل الذي تقدمه					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	110	32,8	32,8	32,8
	غير موافق	102	30,4	30,4	63,3
	موافق باعتدال	51	15,2	15,2	78,5
	موافق	49	14,6	14,6	93,1
	موافق تماما	23	6,9	6,9	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

مكافأتك تعكس مساهماتك في المؤسسة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	62	18,5	18,5	18,5
	غير موافق	81	24,2	24,2	42,7
	موافق باعتدال	92	27,5	27,5	70,1
	موافق	58	17,3	17,3	87,5

قائمة الملاحق

	موافق تماما	42	12,5	12,5	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

مكافآتك التي تتحصل عليها مبررة بالنظر للأداء الذي تقوم به					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	79	23,6	23,6	23,6
	غير موافق	65	19,4	19,4	43,0
	موافق باعتدال	76	22,7	22,7	65,7
	موافق	71	21,2	21,2	86,9
	موافق تماما	44	13,1	13,1	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد العدالة الإجرائية

Statistics						
		يسمح لك بالتعبير عن ارائك اثناء اتخاذ القرارات	يسمح لك بان يكون لك تاثير في القرارات	الإجراءات المستخدمة هي دائما مطبقة بنفس الطريقة	الاجراءات المطبقة لا تستدعي احكاما مسبقة	الاجراءات المتخذة مبنية على معلومات دقيقة
N	Valid	335	335	335	335	335
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,5463	3,4149	3,2627	3,1045	3,1612
Std. Deviation		1,09849	1,05723	1,12522	1,22027	1,27774

Statistics				
		يسمح لك بطلب إعادة النظر في القرارات عند المتخذة	تحتزم القواعد عند اتخاذ القرارات	العدالة الإجرائية
N	Valid	335	335	335
	Missing	0	0	0
Mean		3,2119	3,8239	3,3650
Std. Deviation		1,22101	1,02456	,82750

Frequency Table

يسمح لك بالتعبير عن ارائك اثناء اتخاذ القرارات					
		Frequency	Percent	Valid	Cumulative

قائمة الملاحق

		y		Percent	Percent
Valid	غير موافق تماما	25	7,5	7,5	7,5
	غير موافق	25	7,5	7,5	14,9
	موافق باعتدال	87	26,0	26,0	40,9
	موافق	138	41,2	41,2	82,1
	موافق تماما	60	17,9	17,9	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

يسمح لك بان يكون لك تاثير في القرار					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	17	5,1	5,1	5,1
	غير موافق	43	12,8	12,8	17,9
	موافق باعتدال	111	33,1	33,1	51,0
	موافق	112	33,4	33,4	84,5
	موافق تماما	52	15,5	15,5	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

الإجراءات المستخدمة هي دائما مطبقة بنفس الطريقة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	28	8,4	8,4	8,4
	غير موافق	44	13,1	13,1	21,5
	موافق باعتدال	126	37,6	37,6	59,1
	موافق	86	25,7	25,7	84,8
	موافق تماما	51	15,2	15,2	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

الإجراءات المطبقة لا تستدعي احكاما مسبقة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	41	12,2	12,2	12,2
	غير موافق	60	17,9	17,9	30,1
	موافق باعتدال	107	31,9	31,9	62,1

قائمة الملاحق

	موافق	77	23,0	23,0	85,1
	موافق تماما	50	14,9	14,9	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

الاجراءات المتخذة مبنية على معلومات دقيقة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	47	14,0	14,0	14,0
	غير موافق	47	14,0	14,0	28,1
	موافق باعتدال	108	32,2	32,2	60,3
	موافق	71	21,2	21,2	81,5
	موافق تماما	62	18,5	18,5	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

يسمح لك بطلب إعادة النظر في القرارات عند المتخذة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	43	12,8	12,8	12,8
	غير موافق	41	12,2	12,2	25,1
	موافق باعتدال	104	31,0	31,0	56,1
	موافق	96	28,7	28,7	84,8
	موافق تماما	51	15,2	15,2	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

تحتزم القواعد عند اتخاذ القرارات					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	14	4,2	4,2	4,2
	غير موافق	13	3,9	3,9	8,1
	موافق باعتدال	87	26,0	26,0	34,0
	موافق	125	37,3	37,3	71,3
	موافق تماما	96	28,7	28,7	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد العدالة التفاعلية

قائمة الملاحق

Statistics						
		مديري يعاملني بأدب.	مديري يعاملني بكرامة	مديري يعاملني بكل احترام	يتجنب مديري اعطائي ملاحظات وتعليقات مهينة	العدالة/النفا علية
N	Valid	335	335	335	335	335
	Missin g	0	0	0	0	0
Mean		4,1284	4,1403	4,1612	3,6149	4,0112
Std. Deviation		1,02583	1,05024	1,01382	1,22025	,90080

مديري يعاملني بأدب.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	13	3,9	3,9	3,9
	غير موافق	14	4,2	4,2	8,1
	موافق باعتدال	37	11,0	11,0	19,1
	موافق	124	37,0	37,0	56,1
	موافق تماما	147	43,9	43,9	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

مديري يعاملني بكرامة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	16	4,8	4,8	4,8
	غير موافق	9	2,7	2,7	7,5
	موافق باعتدال	41	12,2	12,2	19,7
	موافق	115	34,3	34,3	54,0
	موافق تماما	154	46,0	46,0	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

مديري يعاملني بكل احترام					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	13	3,9	3,9	3,9

قائمة الملاحق

	غير موافق	9	2,7	2,7	6,6
	موافق باعتدال	44	13,1	13,1	19,7
	موافق	114	34,0	34,0	53,7
	موافق تماما	155	46,3	46,3	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

.يتجنب مديري اعطائي ملاحظات وتعليقات مهينة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	25	7,5	7,5	7,5
	غير موافق	39	11,6	11,6	19,1
	موافق باعتدال	71	21,2	21,2	40,3
	موافق	105	31,3	31,3	71,6
	موافق تماما	95	28,4	28,4	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد العدالة الإعلامية

Statistics						
		مديري يتواصل معي بصراحة تامة	مديري يشرح بطريقة مفصلة الاجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات	مديري يقدم لي تفسيرا للاجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات.	مديري يزودني بمعلومات مفصلة وفي اجال معقولة	يتم تكييف الإتصالات وفق الحاجات الشخصية لكل فرد
N	Valid	335	335	335	335	335
	Missin g	0	0	0	0	0
Mean		3,9224	3,8090	3,7612	3,6149	3,5284
Std. Deviation		1,12135	1,12640	1,11722	1,13376	1,15489

Statistics		
		العدالة الإعلامية
N	Valid	335
	Missing	0
Mean		3,7749
Std. Deviation		1,17859

Frequency Table

قائمة الملاحق

مديري يتواصل معي بصراحة تامة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	18	5,4	5,4	5,4
	غير موافق	17	5,1	5,1	10,4
	موافق باعتدال	65	19,4	19,4	29,9
	موافق	108	32,2	32,2	62,1
	موافق تماما	127	37,9	37,9	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

مديري يشرح بطريقة مفصلة الاجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	17	5,1	5,1	5,1
	غير موافق	23	6,9	6,9	11,9
	موافق باعتدال	79	23,6	23,6	35,5
	موافق	104	31,0	31,0	66,6
	موافق تماما	112	33,4	33,4	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

مديري يقدم لي تفسيراً للاجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	16	4,8	4,8	4,8
	غير موافق	24	7,2	7,2	11,9
	موافق باعتدال	90	26,9	26,9	38,8
	موافق	99	29,6	29,6	68,4
	موافق تماما	106	31,6	31,6	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

مديري يزودني بمعلومات مفصلة وفي اجال معقولة.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	17	5,1	5,1	5,1

قائمة الملاحق

	غير موافق	36	10,7	10,7	15,8
	موافق باعتدال	94	28,1	28,1	43,9
	موافق	100	29,9	29,9	73,7
	موافق تماما	88	26,3	26,3	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

يتم تكثيف الإتصالات وفق الحاجات الشخصية لكل فرد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماما	27	8,1	8,1	8,1
	غير موافق	26	7,8	7,8	15,8
	موافق باعتدال	99	29,6	29,6	45,4
	موافق	109	32,5	32,5	77,9
	موافق تماما	74	22,1	22,1	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد التحكم في الذات والأحداث

Statistics						
		اعرف كيف واجه بكل ايجابية الوضعيات الصعبة	أجد حلولا لمشاكلي دون عناء.	أنا في الغالب هادئ وثابت	لقد تمكنت من ترتيب الاشياء بوضوح عندما واجهتني وضعيات معقدة	التحكم في الذات
N	Valid	335	335	335	335	335
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,8806	3,7343	3,8149	3,7134	3,7858
Std. Deviation		,91433	,94987	1,01268	,97957	,71253

Frequency Table

اعرف كيف واجه بكل ايجابية الوضعيات الصعبة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	10	3,0	3,0	3,0
	نادرا	14	4,2	4,2	7,2
	نصف الوقت	60	17,9	17,9	25,1
	في كثير من الأحيان	173	51,6	51,6	76,7

قائمة الملاحق

	دائما	78	23,3	23,3	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أجد حولا لمشاكلي دون عناء					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	6	1,8	1,8	1,8
	نادرا	32	9,6	9,6	11,3
	نصف الوقت	75	22,4	22,4	33,7
	في كثير من الأحيان	154	46,0	46,0	79,7
	دائما	68	20,3	20,3	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أنا في الغالب هادئ وثابت					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	12	3,6	3,6	3,6
	نادرا	17	5,1	5,1	8,7
	نصف الوقت	85	25,4	25,4	34,0
	في كثير من الأحيان	128	38,2	38,2	72,2
	دائما	93	27,8	27,8	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

لقد تمكنت من ترتيب الاشياء بوضوح عندما واجهتني وضعيات معقدة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	7	2,1	2,1	2,1
	نادرا	32	9,6	9,6	11,6
	نصف الوقت	84	25,1	25,1	36,7
	في كثير من الأحيان	139	41,5	41,5	78,2
	دائما	73	21,8	21,8	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

قائمة الملاحق

استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد السعادة

Statistics						
		أشعر بانني بصحة، وفي لياقة عالية	معنوياتي مرتفعة	لدي انطباع بانني حقاً أستمتع وأعيش الحياة على أحسن وجه	أشعر بانني في حال جيدة مع نفسي، وفي سلام مع ذاتي	أجد الحياة مثيرة، وأردت الإستمتاع بكل لحظة فيها
N	Valid	335	335	335	335	335
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,6269	3,8239	3,5672	3,8716	3,6269
Std. Deviation		1,08936	,94870	1,16619	1,05745	1,04159

Statistics		
		السعادة
N	Valid	335
	Missing	0
Mean		3,7033
Std. Deviation		,82154

أشعر بانني بصحة، وفي لياقة عالية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبداً	16	4,8	4,8	4,8
	نادراً	30	9,0	9,0	13,7
	نصف الوقت	98	29,3	29,3	43,0
	في كثير من الأحيان	110	32,8	32,8	75,8
	دائماً	81	24,2	24,2	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

معنوياتي مرتفعة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبداً	9	2,7	2,7	2,7
	نادراً	16	4,8	4,8	7,5
	نصف الوقت	83	24,8	24,8	32,2
	في كثير من الأحيان	144	43,0	43,0	75,2

قائمة الملاحق

	الأحيان				
	دائما	83	24,8	24,8	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

لدي انطباع بأني حقا أستمتع وأعيش الحياة على أحسن وجه					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	24	7,2	7,2	7,2
	نادرا	28	8,4	8,4	15,5
	نصف الوقت	103	30,7	30,7	46,3
	في كثير من الأحيان	94	28,1	28,1	74,3
	دائما	86	25,7	25,7	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أشعر بأني في حال جيدة مع نفسي، وفي سلام مع ذاتي					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	14	4,2	4,2	4,2
	نادرا	22	6,6	6,6	10,7
	نصف الوقت	61	18,2	18,2	29,0
	في كثير من الأحيان	134	40,0	40,0	69,0
	دائما	104	31,0	31,0	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أجد الحياة مثيرة، وأردت الإستمتاع بكل لحظة فيها					
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Val id	أبدا	12	3,6	3,6	3,6
	نادرا	33	9,9	9,9	13,4
	نصف الوقت	96	28,7	28,7	42,1
	في كثير من الأحيان	121	36,1	36,1	78,2
	دائما	73	21,8	21,8	100,0

قائمة الملاحق

	Total	335	100,0	100,0		
استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الاندماج الاجتماعي						
		أحافظ على ممارسة هواياتي ونشاطاتي المفضلة خارج عملي	أستيقظ باكرا، وأنجز الكثير من الأعمال	أشعر بالفضول والاهتمام لكثير من الاشياء	لدي أهداف وطموحات	الاندماج الاجتماعي
N	Valid	335	335	335	335	335
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3,3015	3,6836	3,6687	4,1104	3,6910
	Std. Deviation	1,31840	1,10586	1,06414	,98630	,78491

أحافظ على ممارسة هواياتي ونشاطاتي المفضلة خارج عملي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	37	11,0	11,0	11,0
	نادرا	62	18,5	18,5	29,6
	نصف الوقت	81	24,2	24,2	53,7
	في كثير من الأحيان	73	21,8	21,8	75,5
	دائما	82	24,5	24,5	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أستيقظ باكرا، وأنجز الكثير من الأعمال					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	12	3,6	3,6	3,6
	نادرا	37	11,0	11,0	14,6
	نصف الوقت	91	27,2	27,2	41,8
	في كثير من الأحيان	100	29,9	29,9	71,6
	دائما	95	28,4	28,4	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

قائمة الملاحق

أشعر بالفضول والإهتمام لكثير من الأشياء					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا تقريبا	10	3,0	3,0	3,0
	نادرا	43	12,8	12,8	15,8
	نصف الوقت	74	22,1	22,1	37,9
	في كثير من الأحيان	129	38,5	38,5	76,4
	دائما	79	23,6	23,6	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

لدي أهداف وطموحات					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	8	2,4	2,4	2,4
	نادرا	15	4,5	4,5	6,9
	نصف الوقت	53	15,8	15,8	22,7
	في كثير من الأحيان	115	34,3	34,3	57,0
	دائما	144	43,0	43,0	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

استجابات فراد عينة الدراسة على بعد تقدير الذات

Statistics						
		أشعر بالتقة	أشعر بأنني مفيد	أشعر بأنني محبوب ولدي تقدير	أنا راض عن إنجازتي، و فخور بنفسي	تقديرالذات
N	Valid	335	335	335	335	335
	Missin g	0	0	0	0	0
Mean		4,1701	4,1731	4,1134	4,0269	4,1209
Std. Deviation		,90789	,85113	,85417	,95835	,68910

Frequency Table

أشعر بالتقة					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	3	,9	,9	,9

قائمة الملاحق

	نادرا	17	5,1	5,1	6,0
	نصف الوقت	45	13,4	13,4	19,4
	في كثير من الأحيان	125	37,3	37,3	56,7
	دائما	145	43,3	43,3	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أشعر بأنني مفيد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	3	,9	,9	,9
	نادرا	11	3,3	3,3	4,2
	نصف الوقت	46	13,7	13,7	17,9
	في كثير من الأحيان	140	41,8	41,8	59,7
	دائما	135	40,3	40,3	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أشعر بأنني محبوب ولدي تقدير					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	2	,6	,6	,6
	نادرا	11	3,3	3,3	3,9
	نصف الوقت	60	17,9	17,9	21,8
	في كثير من الأحيان	136	40,6	40,6	62,4
	دائما	126	37,6	37,6	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أنا راض عن إنجازتي، و فخور بنفسي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	6	1,8	1,8	1,8
	نادرا	14	4,2	4,2	6,0
	نصف الوقت	71	21,2	21,2	27,2
	في كثير من الأحيان	118	35,2	35,2	62,4
	دائما	126	37,6	37,6	100,0

قائمة الملاحق

Total	335	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين

Statistics						
		أبتسم بسهولة	أنا مساوي لذاتي، طبيعي في كل الظروف	أشعر أن مزاجي جيد، وأستطيع اضحاك زملائي في العمل	أنا دائم الإستماع لزملائي	العلاقات الإيجابية
N	Valid	335	335	335	335	335
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,1910	4,1104	3,7672	4,1373	4,0739
Std. Deviation		,99666	,83865	1,02636	,88852	,74421

Frequency Table

أبتسم بسهولة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	5	1,5	1,5	1,5
	نادرا	22	6,6	6,6	8,1
	نصف الوقت	44	13,1	13,1	21,2
	في كثير من الأحيان	97	29,0	29,0	50,1
	دائما	167	49,9	49,9	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أنا مساوي لذاتي، طبيعي في كل الظروف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نادرا	13	3,9	3,9	3,9
	نصف الوقت	62	18,5	18,5	22,4
	في كثير من الأحيان	135	40,3	40,3	62,7
	دائما	125	37,3	37,3	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أشعر أن مزاجي جيد، وأستطيع اضحاك زملائي في العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

قائمة الملاحق

Valid	أبدا	9	2,7	2,7	2,7
	نادرا	25	7,5	7,5	10,1
	نصف الوقت	95	28,4	28,4	38,5
	في كثير من الأحيان	112	33,4	33,4	71,9
	دائما	94	28,1	28,1	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

أنا دائم الإستماع لزملائي					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أبدا	2	,6	,6	,6
	نادرا	16	4,8	4,8	5,4
	نصف الوقت	52	15,5	15,5	20,9
	في كثير من الأحيان	129	38,5	38,5	59,4
	دائما	136	40,6	40,6	100,0
	Total	335	100,0	100,0	

الملحق رقم (09): النتائج النهائية للدراسة

الكشف عن علاقة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالارتياح النفسي

Correlations			
		العدالة التنظيمية مئة	الارتياح النفسي ي
العدالة التنظيمية مئة	Pearson Correlation	1	,429**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	335	335
الارتياح النفسي ي	Pearson Correlation	,429**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	335	335

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التوزيعية والارتياح النفسي

Correlations

قائمة الملاحق

		العدالة التوزيعية	الارتياح لنفسه
		ي	ي
العدالة التوزيعية	Pearson Correlation	1	,292**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	335	335
الارتياح لنفسه	Pearson Correlation	,292**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	335	335

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التفاعلية والارتياح النفسي

Correlations			
		العدالة التفاعلية	الارتياح لنفسه
		ي	ي
العدالة التفاعلية	Pearson Correlation	1	,271**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	335	335
الارتياح لنفسه	Pearson Correlation	,271**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	335	335

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة الإعلامية والارتياح النفسي

Correlations			
		العدالة الإعلامية	الارتياح لنفسه
		ي	ي
العدالة الإعلامية	Pearson Correlation	1	,306**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	335	335
الارتياح لنفسه	Pearson Correlation	,306**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	335	335

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

قائمة الملاحق

نتائج اختبار T-Test لحساب الفروق في متغير الجنس

Independent Samples Test					
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	T	Df
الارتياح النفسي	Equal variances assumed	,565	,453	1,835	333
	Equal variances not assumed			1,824	316,708

نتائج اختبار Oneway لحساب الفروق في متغير الأقدمية في العمل

ANOVA					
الارتياح النفسي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,312	2	3,156	9,792	,000
Within Groups	107,000	332	,322		
Total	113,311	334			

نتائج اختبار Oneway لحساب الفروق في متغير الطور التعليمي

ANOVA					
الارتياح النفسي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,421	2	,211	,619	,539
Within Groups	112,890	332	,340		
Total	113,311	334			

قائمة الملاحق
