

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي - بالأغواط -
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



الميدان: العلوم الانسانية والاجتماعية
شعبة: العلوم الاجتماعية

الموضوع:

العدالة التنظيمية و علاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي
الطور الابتدائي لولاية - الاغواط -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

-صافي محمد

إعداد الطالبتين:

-التخي نسرين

-باي خيرة

السنة الجامعي 2019 / 2020 -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي - بالأغواط -
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



الميدان: العلوم الانسانية والاجتماعية
شعبة: العلوم الاجتماعية

الموضوع:

العدالة التنظيمية و علاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي
الطور الابتدائي لولاية - الاغواط -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

-صافي محمد

إعداد الطالبتين:

- التخي نسرين

- باي خيرة

السنة الجامعي 2019 / 2020 -



Signature and date: ١٤٢٠
١٤٢٠

إهداء

"وقل انمأوا فسيري الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والقصاصه فينتقم"

بما كنتم تعملون" صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب ليلي إلا بشكرك و لا يطيب نهاري إلا بعطائك و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك، و لا تطيب الاخرة إلا بعفوك و لا تطيب الجنة إلا برويتك إلى من بلغ الرسالة و أدى الامانة و نصح الامة نبينا نور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم

إلى ملكة حياتي إلى من سقتني محبة و روتني مودة إلى من سهرت الليالي إلى من كان دعائها مفتاح نجاحي و حنانها بلسم جراحي إلى من حبها خالد في قلبي إلى آخر يوم في عمري أمي الحبيبة أطال الله في عمرها.

إلى من كلله الله بالهبة و الوقار إلى من علمني عطاء دون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أرجو الله أن يمد في عمره و ستنقى كلماته نجوم أهتدي بها اليوم و في الغد و إلى

الابد أبي العزير

إلى من قاسموني رحم أمي إلى من بهم أقوى و أستمد عزيمتي إلى من عرفت معهم معنى

الحياة إلهوتي

إلى روح أبي الطاهرة والذي تمنيه ان يحضر معي لحظات نجاحي رحمه الله وجعل قبره روضة من رياض الجنة

إلى التي شاركتني في إنجاز هذا العمل صديقتي

و إلى من سرنا سويًا في طريق النجاح زميلاتي

إلى من شاركوني حزني قبل فرحي إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات في هذه الحياة إلى كل من تمنوا لي النجاح إلى من اذكرهم بقلبي ولم أذكرهم بقلمتي.

نسرين

إهداء

بسم الخالق العليم بسم رسوله الأمين بسم القرآن الكريم بسم العلم المنير بسم الصبر إلى روح أبي الطاهرة الزكية رحمة الله عليه الجميل أهدي ثمرة جهدي هذا إلى و إلى بسمة الحياة وسر الوجود, إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي, إلى أعز وأغلى إنسانة في حياتي, التي أنارت دربي, بسمتي وفرحي, إلى من منحتني القوة والعزيمة لمواصلة الدرب, إلى من علمتني الصبر والاجتهاد "أمي"

الغالية أطال الله في عمرها.

إلى من ساندني في الحياة وكان خير رفيق, إلى من اتقاسم معه فرحي وحزني, إلى من أرمي عليه حملي إذا اشتدت محن, إلى من ساعدني على البحث و التنقيب ليشجعني على إكمال المشوار "زوجي".

إلى أجمل عطايا الرحمن الكتكوت "ميسى" حبيبي الغالي يراه العالم أبني وأراه أنا العالم الله يحميه ويبعد عنو كل شر.

إلى من جمعني بها ظلمات رحم واحد وضمني معها جدران بيت واحد من بعضنا البعض اكتسبنا القوة والمحبة إلى أحدى خريجة 2020 أختي العزيزة "لطيفة".

إلى التي شاركتني في إنجاز هذا العمل صديقتي "نسرين" وإلى كل باقي الرفيقات. إلى كل من تمنوا لي النجاح إلى من اذكروهم بقلبي ولم أذكرهم بقلمتي.

خيرة

شكر و عرفان

﴿بِعَمَّةٍ مِنْ مِئْدَاتِنَا حَمَلِكَ نَجْرِي مِنْ شَكَرٍ﴾ سورة القمر الآية 35

﴿وَإِذَا تَأَخَّرَ رُكُوعُ لَيْلِنَ حَمَلَتْهُ لَأَرْبَعَتْنَا وَلَيْلِنَ حَمَلَتْهُ إِنَّا

حَمَلْنَا لَهْدِيَّةً﴾ سورة ابراهيم الآية 7

نشكر الله سبحانه وتعالى على نعمه الكثيرة التي أنعم بها علينا،

وأنار لنا السبل و مدنا بالعون و وقفنا لإنهاء هذا العمل

المتواضع، ف اللهم لك الحمد حمدا كثيرا ومباركا فيه كما تحب

و ترضى وصل اللهم وسلم على سيدنا محمد عبدك ورسولك.

لا يشكر الله من لا يشكر الناس، فيشرفنا و يسعدنا أن نتقدم

بالشكر الجزيل إلى الأستاذة **الناصية محمد** الذي كان نعم

المشرف الناصح والمساعد لنا طيلة إنجاز هذا العمل، وأرجوا

من الله أن يجعله منارة للعلم يقتدي بضوئها كل من يريد أن

يمشي في طريق العلم.

كما أسعد بتقديم شكري لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين على

قبولهم مناقشة هذا العمل المتواضع.

وإلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إعداد هذه

الأطروحة أ تقدم لهم بأسمى عبارات الشكر والتقدير.





فهرس

المحتويات

الصفحة	العنوان
I	إهداء
III	شكر و عرفان
IV	فهرس المحتويات
VI	ملخص الدراسة
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
04	1. الإشكالية
06	2. فرضيات الدراسة
07	3. أهمية الدراسة
07	4. أهداف الدراسة
08	5. التعريفات الإجرائية للدراسة
08	6. الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الثاني: العدالة التنظيمية	
19	تمهيد
20	1. مفهوم العدالة التنظيمية
20	2. أبعاد العدالة التنظيمية
23	3. أهمية العدالة التنظيمية
24	4. النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية
30	5. نماذج العدالة التنظيمية
30	6. العدالة في تسيير الموارد البشرية
36	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الصحة النفسية	
38	تمهيد

39	1. مفهوم الصحة النفسية
42	2. تعريف الصحة النفسية
43	3. المفاهيم الأساسية المرتبطة بالصحة النفسية
46	4. مظاهر الصحة النفسية
49	5. مناهج الصحة النفسية
50	6. الصحة النفسية والتوافق
52	7. الصحة النفسية في العمل
57	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة	
59	تمهيد
60	1. منهج الدراسة
60	2. حدود الدراسة الافتراضية
60	3. الدراسة الاستطلاعية
61	4. أدوات جمع البيانات
62	5. الخصائص السيكمترية للأداة
64	6. مجتمع وعينة الدراسة
64	7. الأساليب الإحصائية
65	خلاصة
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج	
67	تمهيد
67	1. عرض و تحميل و مناقشة نتائج الفرضية العامة
68	2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الاولى
69	3. . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية
70	4. حساب الفروق بين الذكور والإناث في العدالة التنظيمية

70	5. حساب الفروق بين معلمي الطور الابتدائي الأقل من 10 سنوات او لأكبر من 10 سنوات خبرة في العدالة التنظيمية
71	6. حساب الفروق بين الذكور والإناث في الصحة النفسية
72	7. حساب الفروق بين معلمي الطور الابتدائي الأقل من 10 سنوات او لأكبر من 10 سنوات خبرة في الصحة النفسية
75	8. الاستنتاج العام
77	الخاتمة
قائمة المراجع	
الملاحق	



قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	ابعاد استبيان العدالة التنظيمية	61
02	درجات بدائل العدالة التنظيمية	61
03	ابعاد استبيان الصحة النفسية	62
04	درجات بدائل الصحة النفسية	62
05	الصدق الذاتي العدالة التنظيمية	62
06	الصدق الذاتي الصحة النفسية	63
07	معامل الثبات العدالة التنظيمية	63
08	معامل الثبات الصحة النفسية	63
09	قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط	67
10	قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للصحة النفسية لمعلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط	68
11	حساب الفروق بين الذكور والإناث في العدالة التنظيمية	69
12	حساب الفروق بين المعلمين الأقل من 10 سنوات والأكثر من 10 سنوات خبرة في العدالة التنظيمية	70
13	حساب الفروق بين الذكور والإناث في الصحة النفسية	71
14	حساب الفروق بين المعلمين الأقل من 10 سنوات والأكثر من 10 سنوات خبرة في الصحة النفسية	72
15	قيم المتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط بيرسون (r) بين العدالة التنظيمية و الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط	73



مقدمة

يشهد القرن 24 نزعة تنافسية كبيرة بين مختلف المؤسسات، وذلك نتيجة تميزه بسرعة التطور في مختلف المجالات، فأصبح من الضروري على تلك المؤسسات مواكبة التطورات الحاصلة لضمان بقائها واستمرارها و تفوقها وأهم ما يمكن أن يضمن لها ذلك هو العنصر البشري الذي يعتبر أهم رؤوس الأموال التي تراهن عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها، فمن البديهي أن تمتلك المؤسسات الامكانيات المادية والتكنولوجية فهي تحصيل حاصل لوجودها، لكن الإشكال الذي يبقى مطروحا هو امتلاكها لموارد بشرية ذات كفاءة ومهارة تسمح لها بالتفوق، فالعامل البشري هو الذي يصنع الفارق ضمن المحيط التنافسي الذي تشهده المؤسسات .

وكغيرها من المؤسسات تعتبر المؤسسة التعليمية واحدة من المؤسسات ذات الطابع الخدماتي والتي تقدم خدمة للمجتمع تتمثل في تعليم أبنائه وإعدادهم إعدادا علميا وخلقيا وتربويا ليساهموا في تطوير وتنمية محيطهم الذي يعيشون فيه، ويعتبر المعلم الشخص المتكفل بهذه المهمة حيث توكل إليه تربية النشء وتعليمهم ضمن إطار تنظيمي ومهنة منظمة هي مهنة التعليم، فرغم الإصلاحات والمناهج والمقاربات الجديدة التي تسعى إلى النهوض بالعملية التعليمية، إلا أن المعلم يبقى العامل الحاسم في تلك الإصلاحات و بدونها لا تكون نتائج فعالة حيث يذكر أنه " من الصعب الفصل بين المثلث التربوي (المعرفة - المدرس - المتعلم) إلا أن المعلم يبقى هو أرس المال البشري و هو الركيزة في انجاز المهام التربوية ."

فالمعلم هو الأساس في بناء المجتمع بعد الأسرة، وعليه وجب الاهتمام به و بكل قضاياها و ما يحول دون إتمامه لمهمته النبيلة، خاصة وأنه شاع ذكر أن مهنة التعليم من أصعب المهن و أكثرها ضغطا على أصحابها، حيث يعاني الكثير من المعلمين في صمت من الجانب التعليمي ونقل المعرفة و ما يخص التلاميذ، ويضاف إليه صعوبات و أهوال مهنتهم فيما يخص الجانب الوظيفي لديهم، فمهنة التعليم من المهن المسببة للإحباط و الإجهاد والتوترات وكل الظواهر والمشاكل التي تعوق تحقيق الراحة والصحة النفسية للمعلم، وعليه يأتي دور أصحاب القرار ليتدخلوا و يتكفلوا بكل ما يشكل خطرا على الصحة النفسية للمعلم ضمن إطار مهنته، خاصة فيما يتعلق بالسياسات المنتهجة نحو مهنة التعليم و الإجراءات الوظيفية القائمة في المؤسسات التعليمية المتعلقة بوضعية المعلم المهنية و تنظيم شؤونه الوظيفية من أجور ومكافئات وحوافز، وضرورة تهيئة الظروف المحيطة بالمعلم حتى يشعر بالرضا في مهنته و ينعكس ذلك على أدائه وعطائه المهني، وذلك عن طريق اتخاذ مبدأ العدل و الإنصاف في تلك الإجراءات والسياسات وتوزيع المخرجات الوظيفية على المعلمين بشكل يدركون فيه المساواة بينهم وعدم الظلم

وشعورهم بأنهم يعاملون بعدل و إنصاف خلال سن القرارات التي تخص مهنتهم و إدراكهم لحقهم في المساواة بينهم وبين جميع الأطراف الفاعلة ضمن المؤسسة التعليمية .

فموضوع الدراسة هذا الموسوم " بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة الأغواط" يبحث في هذا الطرح ويحاول الكشف عن حقيقة هذا المعنى ومدى صحته وعليه تمت هذه الدراسة ضمن سبعة فصول مقسمة على جانبين جانب نظري وجانب ميداني .

الجانب النظري: يضم ثلاثة فصول هي :

الفصل الأول: يتعلق بإشكالية الدراسة، وتساؤلاتها، وفرضياتها، وأهداف، وأهميتها ، ومفاهيمها الإجرائية، ثم أهم الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة.

الفصل الثاني: يتعلق بالعدالة التنظيمية حيث يحتوى على مجموعة من العناصر تتمثل في ما أمكننا إيجاده من التراث النظري حول العدالة التنظيمية كنشأة وتطور العدالة التنظيمية، مفهومها، أبعادها أهميتها، علاقتها ببعض المفاهيم الأخرى، أهم النظريات المفسرة لها، نماذجها، ثم العدالة في تسيير الموارد البشرية.

الفصل الثالث: وهو خاص بمتغير الصحة النفسية وهو بدوره يضم مفهوم الصحة النفسية حسب مدارس علم النفس، تعريفات الصحة النفسية، المفاهيم الأساسية المرتبطة بها، مظاهرها، نسبية الصحة النفسية، مناهجها، معاييرها، الصحة النفسية والتوافق، ثم الصحة النفسية في العمل .

الجانب الميداني: ويضم ثلاثة فصول هي :

الفصل الرابع: خاص بالإجراءات الميدانية للدراسة من منهج البحث، والدراسة الاستطلاعية ومجالات الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة، الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة ثم الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة .

الفصل الخامس: خاص بعرض وتحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة .وبتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

وفي الأخير خاتمة الدراسة المتضمنة مجموعة التوصيات والاقتراحات التي يراها الباحث وأخيرا المراجع المستخدمة في الدراسة وقائمة الملاحق.



الفصل الأول

الإطار العام

للدراسة

1- الإشكالية

يعتبر العمل ضرورة من ضروريات الحياة يحتاج إليه الفرد لتوفير احتياجاته المعيشية ومتطلباته المادية والاقتصادية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهو حاجة نفسية ومؤشر من مؤشرات الصحة النفسية يستطيع من خلاله الفرد تحقيق ذاته وإبراز شخصيته ضمن محيط العمل، ولا شك أن الأفراد يسعون بشكل متواصل لتحقيق حاجاتهم النفسية الأمر الذي يشعرهم بالرضا والسعادة ويعد العمل مجال كبير لتحقيق تلك الحاجات.

لكن في بعض الأحيان قد يتغير هذا المفهوم نتيجة لطبيعة العمل ومتطلباته وقوانينه الوظيفية خاصة في العصر الحالي الذي يتميز بالسرعة والتطور المتواصل، هذه الميزة إن كانت إيجابية في معظمها إلا أنها صاحبت معها العديد من السلبيات التي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للعامل أو حتى على صحته النفسية والجسمية، فكثير من الأعمال والمهن تغيرت عما كانت عليه من قبل بتغير وتطور المجتمع وتزايد احتياجاته وأصبحت تمارس في جو مشحون بالكثير من الصعوبات والضغوطات كمهنة التعليم التي أصبح صاحبها يحتاج إلى نفس طويل لكي يتأقلم ويتوافق مع مشاكلها ومتطلباتها الصعبة وروتينها اليومي، وبالرغم من أن مهنة التعليم من أهم المهن التي تمد المجتمع بالعناصر البشرية المؤهلة علميا وفنيا وأخلاقيا، إلا أنها من أكثر المهن التي تسبب توترا نفسيا واجهادا عصبيا وجسميا للمعلم كما أن مهنة التدريس تتطلب إعمال الإمكانات والقدرات الكثيرة عند الإنسان فتستلزم الانتباه المستمر والتركيز الدائم والعيش في حالة توتر لقواه إذ عليه مثلا أن ينتبه لكل حركة في الصف ويجب على كل سؤال ويحترز من الخطأ ويقبل الغباء والبلادة ويوفق بين الكسل وتأدية واجبه وارضاء ضميره المهني ، فلا شك أن صعوبة مهنة التعليم وأهمية دور المعلم فيها تتوجب الانتباه لها والعمل على كشف كل ما يهدد الحياة الوظيفية للمعلم وصحته النفسية، وذلك بسبب تعدد مصادر الخطر الموجودة في بيئة، من جهة أخرى فإن الواقع الذي يشهده المعلم الجزائري يعبر كثيرا عن صعوبة وتأزم الوضع والمشاكل التي تشهدها المنظومة التربوية تجعل هذا الميدان الحساس يحتاج إلى الكثير من الدراسات وذلك للكشف عن ما يمكن أن يعيق عمله، الأمر الذي دفع القائمين على هذه المنظومة القيام بالكثير من الإصلاحات التي خرجت بنتائج في زوايا مختلفة، إلا أنها تغافلت عن الوضعية النفسية للمعلم ومدى تمتعه بالصحة النفسية لكي يساهم في نجاح تلك الإصلاحات، فبدون معلم سليم نفسيا ومتوافق مهنيا لا يمكن أن تعطي تلك الإصلاحات ثمارها.

كل تلك الضغوطات والصعوبات والمشاكل وباختلاف مصادرها من شأنها أن تشكل مصدر خطر على الفرد العامل وتعيقه على الأداء الجيد والتمتع بالفعالية العالية، حيث ذكر أن مصدر عوامل الخطر يتجلى إما في سياق العمل أو مضمونه وتشمل بيئة والعوامل التالية: الثقافة التنظيمية ودورها، التطوير الوظيفي، الدور الوظيفي، تطور المسار الوظيفي، العلاقات الشخصية، العمل والحياة، تنظيم العمل، عبئ العمل، وعوامل أخرى مثل العدالة التنظيمية.

فالعدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية قد تشكل خطراً على الوضعية الوظيفية للمعلمين وقد ينتقل الأمر إلى حالتهم النفسية في حالة شعور المعلمين أنهم لا يحصلون على مخرجاتهم الوظيفية بشكل عادل مقارنة مع باقي زملائهم سواء في مهنتهم أو مختلف المهن الأخرى أو في ما يخص الإجراءات والسياسات التي ينتهجها أصحاب القرار عند اتخاذ إجراء أو قرار يمس المعلم.

(بلعيد، 2009، ص72)

أو فيما يخص طريقة التعامل معهم عند تنفيذ الإجراءات بالشكل الذي يرونه ويشعرون بأنه عادل ومنصف لهم فشعور المعلمين بالعدالة التنظيمية مهم لإبعاد التوتر عنهم والقلق حول مصيرهم واستقرارهم في المهنة والشعور بالأمن الوظيفي، خاصة أن مفهوم العدالة التنظيمية مفهوم نسبي غير ثابت وإدراك الأفراد لها لا يتم بشكل واحد بل يختلف ويتفاوت باختلاف وتفاوت خصائص وطبيعة كل فرد، وتتحدد طبيعة إدراكه للعدالة التنظيمية بناء على تصورته الذاتية حول العمل، بحيث أنه ليس لجميع الأفراد نفس التصورات.

إن أهمية العدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية تكمن في العديد من الدراسات التي أشارت للدور الفعال الذي تلعبه في خلق العديد من السلوكيات الإيجابية في تلك المؤسسات والتي أثبتت أن هناك علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والدافعية للإنجاز لدى المعلمين، فالمنتبع لمسيرة الدراسات في العدالة التنظيمية يرى الأثر البارز التي تشكله العدالة التنظيمية سواء بشكل إيجابي أو سلبي على الجانب الوظيفي للفرد العامل، لكن لعدم وجود دراسات تناولت ما تشكله العدالة التنظيمية سواء إيجابياً أو سلبياً على الجانب النفسي للفرد وصحته النفسية جعلنا نحاول الكشف عن هذا الطرح وإيماناً منا بأهمية الموضوع المدروس خاصة أنه يعالج في قطاع مهم وحساس وهو قطاع التربية والتعليم وعند شريحة مؤثرة في المجتمع وهم المعلمون في الطور الابتدائي، ومنه كان التساؤل الرئيسي في دراستنا :

-هل توجد علاقة ذات دلالة إرتباطية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة الاغواط ؟

والذي يتفرع منه التساؤلات التالية:

- ما مستوى العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي في الأغواط؟

- ما مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي في الأغواط؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية بين معلمي الطور الابتدائي في الأغواط تعزى لمتغيري الجنس والاقدمية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية بين معلمي الطور الابتدائي في الأغواط تعزى لمتغيري الجنس والاقدمية؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة الاغواط.

الفرضيات الفرعية:

1 * الفرضية الأولى والتي نصت على وجود مستوى منخفض من العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط .

2 * الفرضية الثانية والتي نصت على وجود مستوى متوسط من الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط .

3 * الفرضية الثالثة والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط تعزى لمتغير الجنس .

4 * الفرضية الرابعة والتي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط تعزى لمتغير الاقدمية .

5 * الفرضية الخامسة والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط تعزى لمتغير الجنس .

6 * الفرضية السادسة والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط تعزى لمتغير الاقدمية.

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تلقي الضوء على ظاهرة من الظواهر التنظيمية التي تواجه المؤسسات ألا وهي العدالة التنظيمية وذلك لدورها الكبير وأثرها البارز سواء على المنظمة أو على الفرد العامل، فالمعروف من خلال الكثير من الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية أنها أعطت نتائج أبرزت الدور الفعال للعدالة التنظيمية ومدى تأثيرها في العديد من السلوكيات للأفراد في المنظمات وزيادة الأداء والولاء التنظيمي والرضا وانتشار سلوكيات المواطنة التنظيمية وغيرها من النتائج الإيجابية في المنظمة كما أبرزت دراسات أخرى النتائج السلبية التي يمكن أن يحدثها غياب العدالة كنفص الدافعية وانخفاض مستويات الأداء، كل هذه الدراسات قد تناولت العدالة التنظيمية من جانب وظيفي ويتمشى مع تحقيق أهداف المنظمة بحيث أن توفر كل تلك المظاهر الإيجابية يساعد المنظمة على التطور والاستمرار، لكن المتتبع لمسيرة الدراسات حول العدالة التنظيمية يجد فيها ندرة من حيث تناولها الجانب النفسي وما تشكله من تأثير إيجابي أو سلبي على الفرد العامل، فمثل هذه الدراسات إن كانت موجودة في البيئة الغربية فهي قليلة إن لم تكن موجودة في البيئة العربية والمحلية، وبالتالي تأتي دراستنا لمحاولة الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية للمعلمين.

أهمية الموضوع أيضا تكمن في أهمية الدور الذي تقوم به الفئة المستهدفة من دراستنا دون غيرها وهم معلمي الطور الابتدائي، فدورهم الفعال والبارز في المجتمع يحتم علينا دراسة ومعرفة السبل التي تهيئ لهم البيئة المناسبة والصحية للعمل والمحافظة على توازنهم النفسي وصحتهم النفسية ومعرفة ما يحول دون تمتعهم بها لأنهم البناء الأساسي لعوامل النجاح المستقبلي.

4- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

- * التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة الاغواط.
- * التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة الاغواط.
- * التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي.
- * التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين أفراد عينة الدراسة في الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى لسنوات الخبرة لديهم والجنس.

* التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الصحة النفسية تعزى لسنوات الخبرة لديهم والجنس .

5-التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

*العدالة التنظيمية إجرائيا:

هي شعورالمعلم بعدالة توزيع المستحقات التي يتحصل عليها نظير تقديمه خدمة وجهد لصالح مؤسسته، وشعوره بعدالة الإجراءات والقرارات التي تمت بموجبها توزيع تلك المستحقات وشعوره بالعدالة في التعامل معه خلال سن تلك الإجراءات ويعبر عنها من خلال الدرجة المتحصل عليها من استجاباته على عبارات مقياس العدالة التنظيمية.

*الصحة النفسية إجرائيا:

هي قدرة المعلم في الطور الابتدائي على الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس في مهنته وقدرته على التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل بالإضافة إلى تمتعه بقدر كافي من الاتزان الانفعالي وتحرره من الأعراض العصابية، مما يسمح له بتوظيف طاقاته وامكانياته المهنية ويعبر عنها من خلال الدرجة المتحصل عليها من استجاباته على عبارات مقياس الصحة النفسية.

6-الدراسات السابقة

*الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية:

-دراسة سوزان أكرم سلطان (2006) : بعنوان العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقتها بكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية فيها.

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج المسحي الارتباطي وتكونت العينة المستخدمة من 450 عضو هيئة تدريس اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، كما اعتمدت الباحثة على ثلاث أدوات لقياس متغيراتها وهي مقياس العدالة التنظيمية" لنايهوف ومورمان" و عدلته الباحثة ليتناسب وطبيعة الدراسة، مقياس الرضا

الوظيفي الذي طورته الباحثة، مقياس الولاء التنظيمي " لبورتر وزملاؤه"، ومن أجل التحليل الإحصائي للبيانات استعملت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية SPSS وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

* مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية مرتفع.

* مستوى شعور أعضاء هيئات التدريس بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي مرتفع.

-توجد علاقة ايجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية وبين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

-توجد علاقة طردية دالة إحصائية بين كل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

-دراسة ياسر فتحي الهنداوي المهدي (2006) : بعنوان العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية.

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى نموذج مقترح لتعزيز العدالة التنظيمية وتنمية أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بما يؤدي إلى تفعيل العلاقة بينهما بالمدارس الثانوية العامة بمصر، وقد طبق الباحث مدخل النمذجة بالمعادلة البنائية في إطار المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 1083 معلما تم اختيارهم من 8 محافظات عن طريق استخدام عينة عشوائية بسيطة وقد جاءت نتائج الدراسة كالآتي:

* ان مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية للمعلمين كانت بدرجة متوسطة.

* هناك علاقة ارتباطية قوية بين العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة.

* هناك أثر ودلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في أداء المعلمين لسلوك المواطنة.

-دراسة عامر على حسين العطوي (2002) بعنوان أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي دراسة تحليلية لأراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية.

هدفت الدراسة إلى اختبار علاقة الارتباط والأثر بين أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الأداء السياقي، واختار الباحث كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية كمجتمع للبحث والكادر التدريسي بها كعينة، وتشمل الكلية 5 أقسام (قسم إدارة الأعمال، قسم الاقتصاد، قسم المحاسبة، قسم الإحصاء وقسم العلوم المالية والمصرفية) وقد خلصت نتائج الدراسة إلى:

* هناك توجه ايجابي نوعا ما لدى الكادر التدريسي اتجاه أبعاد العدالة التوزيعية يقابله توجه بين المعتدل والمنخفض اتجاه الأبعاد العدالة التنظيمية الأخرى.

* إن مستوى الأداء السياقي بأبعاده للكادر التدريسي كان فوق المعتدل ينتابه ارتفاع بمقدار بسيط للبعد الفردي للمواطنة على البعد المنظمي وكذلك لبعد المواطنة بشكل إجمالي على الالتزام التنظيمي.

* وجود ارتباط معنوي إيجابي بين أغلب أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الأداء السياقي وهذا يعني أن الأداء السياقي للفرد يزداد بازدياد مستوى شعوره بالعدالة التنظيمية وخاصة العدالة الإجرائية والعلاقاتية.

* وجود تأثير معنوي لكل من أبعاد العدالة الإجرائية والعلاقاتية على الأداء السياقي بأبعاده الثلاثة وهذا يعني أن العدالة الإجرائية والعلاقاتية تلعب الدور الأهم مقارنة بالعدالة التوزيعية والمعلوماتية في تحسين مستوى الأداء السياقي.

-دراسة سلام محمود السبوع (2010) بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية والخاصة في محافظة الكرك.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك، وقد استخدم الباحث استبيان لقياس العدالة التنظيمية وآخر لقياس درجة الرضا الوظيفي على عينة عشوائية تكونت من 764 معلم ومعلمة، وقد أجرى الباحث التحليل الإحصائي باستخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي ومعامل ارتباط بيرسون، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة النتائج الآتية:

*درجة العدالة التنظيمية الممارسة من قبل مديري المدارس من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية والخاصة في محافظة الكرك جاءت بدرجة متوسطة.

* درجة تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين جاءت متوسطة.

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي والخبرة.

* لا توجد فروق في العدالة التنظيمية في كل من العدالة التوزيعية والعدالة التقييمية تبعا لنوع المتغير الاجتماعي.

* وجود فروق في كل من العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية في متغير العدالة التنظيمية الكلي ولصالح الذكور.

* وجود فروق في الرضا الوظيفي وأبعاده (ظروف العمل وطبيعته، الرواتب والحوافز والترقية والقوانين والأنظمة والتعليمات) تعزى للنوع الاجتماعي وقد كانت الفروق في بعد ظروف العمل وطبيعته تعود لصالح الإناث.

* وجود فروق في متغير الرضا الوظيفي الكلي وفي بعديه (ظروف العمل وطبيعته، والرواتب والحوافز والترقية) تعزى لمتغير الخبرة ولصالح من يمتلكون خبرة أكبر.

- * وجود فروق في الرضا الوظيفي وأبعاده بين معلمي المدارس الحكومية والخاصة وأن هذه الفروق تعود لصالح معلمي المدارس الخاصة.
- * وجود علاقة ايجابية طردية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية وأبعاده والرضا الوظيفي وأبعاده.
- دراسة نماء جواد العبيدي (2012) بعنوان أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- هدفت الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتحديد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ومعرفة الأثر بينهما، تكونت عينة الدراسة من 67 إستانة، وبالاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية توصلت إلى:
- * أظهر العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مستوى معقول من الالتزام التنظيمي.
- * وجود علاقة ارتباطية معنوية بين متغير العدالة التعاملية والإيمان بالمنظمة.
- * وجود علاقة ارتباطية ضعيفة وغير دالة إحصائياً بين متغير العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي.
- * توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين عدالة الإجراءات وبعد الإيمان بالمنظمة وبعد الرغبة بالعمل وكذلك بعد الولاء التنظيمي.
- * يوجد تأثير واضح لأبعاد العدالة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي.
- * وجود تأثير معنوي بين عدالة الإجراءات وبعد الولاء التنظيمي، أما تأثير عدالة الإجراءات على بعد المسؤولية فلقد أظهرت النتائج ضعف في التأثير.
- * تأثير العدالة التنظيمية في المنظمة المبحوثة يلعب الدور المهم على زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين بغض النظر عن تفاوت نسب التأثير بين القوة والانخفاض.
- دراسة مروان بن محمد مكي بخاري(2014) بعنوان درجة ممارسة العلاقات الإنسانية لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.
- هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمكة المكرمة للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بتحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي كما استخدم مقياس العدالة التنظيمية ومقياس العلاقات الإنسانية من إعداده.
- تكونت عينة الدراسة من 426 معلم بمدينة مكة المكرمة اختيروا بطريقة العينة العشوائية العنقودية، واستعان الباحث في تحليل البيانات بمجموعة من الأساليب الإحصائية هي: المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية، تحليل التباين الأحادي، معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى:

* درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين عالية.

* درجة تحقيق العدالة التنظيمية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر معلمي تلك المدارس كانت بمجملها عالية.

* وجود علاقة قوية بين العدالة التنظيمية والعلاقات الإنسانية.

-دراسة ساجدة مراد اسكندر، سعاد أحمد مولى (2014) بعنوان العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات وعلاقتها بالشعور بالإحباط من وجهة نظر المعلمين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وكذا التعرف على دلالة الفروق في العدالة التنظيمية تبعا لمتغيرين النوع (ذكر، أنثى) والاقدمية والتعرف على الإحباط (عدم إشباع الحاجات) لدى المعلمين والمعلمات، وكذا التعرف على دلالة الفروق في الشعور بالإحباط، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط.

تكونت عينة الدراسة من 150 معلم ومعلمة ضمن مديرية التربية الرصافة الثانية بمدينة بغداد حيث استخدمت الباحثان مقياس العدالة التنظيمية يتكون من مجالين (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية) ومقياس الإحباط (عدم إشباع الحاجات) المعد من قبل "السوداني 2005" كما تمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة في هاته الدراسة في Ttest: لعينتين مستقلتين، Ttest لعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

* مستوى ممارسة مديري المدارس الابتدائية للعدالة التنظيمية أعلى من المتوسط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرين النوع (ذكر، أنثى) والاقدمية في مستوى العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط.

* لا يعاني المعلمون من الإحباط وذلك لتمتعهم بمستوى عالي من الإشباع.

* توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط (عدم إشباع الحاجات) أي أن العدالة

التنظيمية تلعب دورا في تفادي شعور المعلم بالإحباط وعدم القدرة على إشباع حاجاته.

-دراسة محمد بن محمد بن محمد الشهري(2014) مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية والإجرائية والتفاعلية والتقييمية والأخلاقية) من وجهة نظر المعلمين والتعرف على درجة دافعية الانجاز لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة جدة من وجهة نظرهم، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين درجة تطبيق العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى المعلمين، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي حيث بلغت عينة الدراسة 580 معلم وقد جاءت نتائج الدراسة كالآتي:

* درجة تحقق العدالة التنظيمية كانت عالية للأداة ككل.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين حول مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات:الدورات التدريبية، المؤهل العلمي باستثناء الفروق على مجال عدالة التوزيع والتي كانت لصالح مستوى دراسات عليا، ولا توجد فروق تعزى لسنوات الخبرة باستثناء مجال العدالة التقييمية ولصالح 10 سنوات فأكثر.

* درجة دافعية الانجاز لدى المعلمين كانت بدرجة عالية.

* وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات العدالة التنظيمية وبين جميع مجالات دافعية الانجاز.

-دراسة الأخضر حمدي (2015) بعنوان أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس:دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العدالة المدركة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، وقد اشتملت عينة الدراسة على 53 أستاذ من الكلية، واستعمل الباحث الإستبانة لجمع البيانات اللازمة تمثلت في مقياس Niehoff and Moorman " لقياس العدالة التنظيمية ومقياس " War and Al " لقياس الرضا الوظيفي، وقد استخدم الباحث التحليل الإحصائي الوصفي وتحليل الانحدار المتعدد ومعاملات الارتباط وتحليل التباين الأحادي وجاءت نتائج الدراسة كالآتي:

* انخفاض معدل العدالة الإجرائية مقارنة بالعدالة التوزيعية والتفاعلية، وتسجيل معدل منخفض للرضا الوظيفي لدى الأساتذة خاصة في الأبعاد المتعلقة بالرضا عن الإجراءات.

* عدم وجود أثر ذوا دلالة إحصائية لكل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي للأساتذة.

* وجود أثر ذوا دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي.

* عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي حسب متغيرا الجنس، الأقدمية والقسم .

* الدراسات التي تناولت الصحة النفسية

-دراسة قيقر محمد الهادي عبد الرزاق (2001) بعنوان مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والاتجاه نحو التخصص لدى عينة من عمال الصناعة.

هدفت الدراسة إلى توضيح أي من القطاعين العام أم الخاص يسهل الظروف التي من خلالها يقوم العامل بعمله على أكمل وجه، وتحديدًا إلى أي مدى يؤثر التحول من القطاع العام إلى الخاص على صحة العامل النفسية، بلغ حجم عينة الدراسة 150 عامل وقد استخدم الباحث لتحليل البيانات الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار (ت)، التحليل العاملي وقد انبثق عن هذه الدراسة النتائج التالية:

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأعراض العصابية والسيكوسوماتية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى شركات القطاع التي تم خصصتها.

* هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو التخصص بين عمال إحدى شركات القطاع العام وإحدى شركات القطاع التي تم خصصتها.

* هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وإحدى شركات القطاع التي تم خصصتها.

-دراسة عبد العظيم المصدر وباسم على أبو كريك (2002) بعنوان ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط مهنة التدريس بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا بقطاع غزة، استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من 220 من معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة

وهي عينة عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياس الضغوط المهنية من إعداد عماد الكحلوت "ونصر الكحلوت 2006" ومقياس الصحة النفسية للشباب من إعداد حامد زهران وفيوليت ابراهيم" 1991 وقد جاءت نتائج هذه الدراسة كالآتي:

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات على الدرجة الكلية لضغوط مهنة التدريس وأبعاد (العلاقة مع الموجه الفني، العلاقة مع الزملاء المعلمين، المكانة الاجتماعية، العائد المادي) وكانت الفروق لصالح المعلمين.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أي من أبعاد ضغوط مهنة التدريس أو في الدرجة الكلية للضغوط تبعا لسنوات خبرة المعلمين من أفراد العينة، أي أن ضغوط مهنة التدريس لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة في مهنة التدريس.

* توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات على الدرجة الكلية للصحة النفسية وعلى أبعاد الطمأنينة والالتزان الانفعالي وعند مستوى الدلالة على الصحة النفس جسمية وكانت الفروق لصالح المعلمين، فيما لم تجد الدراسة فروقا بين المعلمين والمعلمات في بعدي التوافق الاجتماعي والصحة النفس جسمية.

* توجد علاقة سالبة دالة إحصائية بين الدرجة الكلية لمهنة التدريس والصحة النفسية بأبعادها ودرجتها الكلية لدى أفراد العينة .

-دراسة ملوكة عواطف(2014) بعنوان اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مديري المدارس الابتدائية للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بالصحة النفسية.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية والصحة النفسية لدى عينة من معلمي القمار ولاية الوادي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن وقد بلغ حجم عينة الدراسة 108 معلما ومعلمة، كما أن الباحثة استعملت لمعالجة البيانات مجموعة من الأساليب الإحصائية هي: التكرارات والنسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار (ت)، تحليل التباين، وقد جاءت نتائج الدراسة كالآتي:

* توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية وصحتهم النفسية.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية على حسب اختلاف الجنس (ذكور، إناث).

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية على حسب متغير الجنس لدى أفراد الدراسة.

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية على حسب الأقدمية في العمل.

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية على حسب متغير الأقدمية في العمل.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية على حسب اختلاف المؤهل العلمي.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية على حسب متغير المؤهل العلمي.

-دراسة شافية بن حفيظ وهاجر مناع (2015) بعنوان مستوى الصحة النفسية لدى عينة من القابلات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالأم والطفل.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الصحة النفسية لدى القابلات ومعرفة أثر كل من متغيري الحالة الاجتماعية والأقدمية في العمل في إحداث الفروق في مستوى صحتهم النفسية، استخدمت الباحثتان في الدراسة المنهج الاستكشافي ومقياس الصحة النفسية" لليونارد -ليمان -لينكوفي" وقد بلغ حجم العينة 20 فرد، كما استعمل الباحث في معالجة البيانات الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية وقد خلصت نتائج الدراسة إلى:

* للقابلات مستوى متوسط من الصحة النفسية.

* وجود فروق بين المتزوجين وغير المتزوجين في مستوى الصحة النفسية.

* لا توجد فروق بين القابلات في مستوى الصحة النفسية باختلاف سنوات الأقدمية في العمل.

-دراسة جهاد عبد الله الطيب (2015) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى موظفي الصندوق الوطني للمعاشات.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى العاملين بالصندوق القومي للمعاشات ومدى ارتباط ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وطبقت الاستبانة على عينة قدرها 120 موظفا وموظفة من موظفي الصندوق القومي للمعاشات تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية باستعمال برنامج

- الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss تمثلت في :معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، سبيرمان براون، اختبار(ت) وقد جاءت نتائج الدراسة كالتالي:
- * تتصف السمة العامة للرضا الوظيفي لدى موظفي الصندوق القومي للمعاشات بالايجابية.
 - * لا توجد علاقة ارتباط بين أبعاد الرضا الوظيفي والصحة النفسية في جميع الأبعاد ماعدا بعدي التفاعل الاجتماعي وتوظيف الطاقات والإمكانات.
 - * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات :الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي.



الفصل الثاني

العدالة التنظيمية

تمهيد:

يعتبر مفهوم العدالة التنظيمية واحد من المفاهيم التي ازدادت حوله الدراسات والبحوث بشكل مستمر وذلك لأهميته ما تخلقه مظاهر العدل والمساواة في المنظمات من أمور إيجابية تؤثر في سلوك الفرد وتساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، كما من شأنه أن يمهد غياب العدل في المؤسسة الطريق لظهور الكثير من السلبيات أو المظاهر التي تخلق للمنظمات مشاكل عديدة، وقد أثبتت الدراسات أهمية العدالة التنظيمية ومدى تأثيرها وعلاقتها بالعديد من السلوكيات في المنظمة، مما جعلها واحدة من الأدوات التي يمكن أن تسمح للمنظمة بأن تتنبأ بالعديد من السلوكيات التي يقوم بها الفرد في العمل.

وعليه قمنا في هذا الفصل بتناول العدالة التنظيمية من خلال إبراز التطور الذي مرت به الدراسات حولها ثم مفهومها ثم أهميتها، كما تطرقنا إلى الأبعاد الرئيسية المشكلة لمحتوى العدالة التنظيمية ثم قمنا بتوضيح العلاقة بينها وبين بعض المتغيرات التنظيمية الأخرى مروراً بأهم النظريات والنماذج التي ساهمت في تفسير العدالة التنظيمية، وفي الأخير تطرقنا إلى العدالة في تسيير الموارد البشرية.

1- مفهوم العدالة التنظيمية :

إن الجذور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية تعود لنظرية المساواة والتي تقوم على فرض أساسي مفاده أن افراد العاملين يميلوا إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يستملونها وأيضا مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم، وان إدراك عدم العدالة وفق هذا السياق يمكن أن يؤدي إلى خلق حالة من التوتر، وتعرف (المدخلات) على أنها نوع وخصائص عمليات الشخص مثل(العمر، التعايم، ومدة الخدمة وغيرها) في حين عرف المخرجات على أنها استلام حق خاص بالفرد مثل (المكافآت، والترقية، النقود).

(غني دحام تناي الزبيدي واخرون، 2015، ص 353).

كما تعرف بأنها الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني ،وأنها تعكس عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات، وتعتبر العدالة مطلبا أساسيا لأداء الفعال بالمنظمات وتحقيق الرضا الشخصي للافراد العاملين بتلك المنظمات، وقد أولى العديد من أصحاب نظريات الإدارة أهمية كبيرة للمعاملة العادلة وحل الشكاوى و المشاركة في صنع القرار الديمقراطي، وتركز العدالة التنظيمية على مدى إدراك العاملين للمعاملة العادلة في وظائفهم وتأثير ذلك على العديد من المخرجات التنظيمية. وتعرف كذلك بأنها مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية المخرجات و إجراءات داخل المنظمة بمعنى آخر فإن الإجراء التنظيمي الذي قد يدركه أحد العاملين على أنه إجراء متحيز وغير موضوعي (الترقية على أساس الجدارة وليس الاقدمية مثلا)قد يدركه موظف آخر على أنه إجراء يتميز بدرجة عالية من الموضوعية وعدم التحيز. (عادل محمد زايد، 2006، ص 13).

2- أبعاد العدالة التنظيمية:

أولا: العدالة التوزيعية:

تعرف العدالة التوزيعية على انها عدالة المخرجات أو العوائد التي يتحصل عليها الموظف والتي تتمثل في :الاجور والحوافز، وفرص الترقية، وعدد ساعات العمل، وابعاء وواجبات الوظيفة، وهي العدالة المدركة من المخرجات أو النتائج أو التوزيعات التي يحصل عليها الفرد في البيئة التنظيمية. والعدالة التوزيعية تتحقق بين الأفراد عندما تتوفر المساواة في توزيع المصادر والفرص التنظيمية بينهم، وتتحقق ايضا العدالة التوزيعية عندما ترتبط الاسهامات التي يقدمها الفرد للمنظمة التي يعمل فيها مع ما يحصل عليه من المكافآت المقدمة له مثل:

المرتب والحوافز والترقيات والتسهيلات المادية ومهام العمل وان احساس العاملين بعدم عدالة التوزيع يخلق نوعا من التوتر في العلاقات بين العاملين بعضهم البعض من جانب، وبين العاملين والإدارة من جانب آخر، ولفهم اثر العدالة التوزيعية على العلاقات بين العاملين داخل المنظمة يجب ملاحظة أن هذا الأثر يتوقف إلى حد كبير على الأهمية النسبية لقيم العمل الاقتصادية والاجتماعية، فإذا زادت أهمية القيم الاقتصادية بالنسبة لمعاملين فلاشك أن إحساس بعدالة التوزيع سيكون له الاثر الأكبر على سلوكهم، أما في الحالات التي تعطى فيها القيم الاجتماعية لمعاملين على قيمهم الاقتصادية، فان الإحساس بعدالة التوزيع سوف يكون اقل أهمية في التأثير على سلوك العاملين.

*قواعد عدالة التوزيع: وضع (ORGAN) ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات هي:

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

2- قاعدة النوعية: وتعني هذه القاعدة أن كل العمال وبغض النظر عن خصائصهم (الجنس، العرق، الدين يجب أن يتساوى في فرص الحصول على المكافآت، مثلا عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد، وإذا حصل غير ذلك فإن باقي الموظفين سيشعرون بأن هناك تجاوز على قاعدة النوعية.

3- قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين لافتراض تساوي الأشياء الأخرى، فمثلا إذا أرادت المنظمة زيادة الاجور وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال، وهناك امرأة غير متزوجة وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى، فإن المرأة المتزوجة يجب أن تقدم على الثانية، وإذا حصل العكس فان المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعدة الحاجة.

(ابو جاسر، 2010 ، ص 13).

ثانيا :العدالة الإجرائية: هي تلك القرارات و الإجراءات المتعلقة بالأفراد.

تمثل العدالة الاجرائية انعكاسات لمدى إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات، فهي التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، ويتحقق هذا النوع من العدالة عندما يتاح للموظف فرصة

مناقشة الأسس والقواعد التي سوف يتم على أساسها تقييم أدائه، والأمثلة على هذه الإجراءات هي تلك التي جرى تصميمها لزيادة المشاركة في اتخاذ القرارات أو السعي من خلالها تبني إجراءات معينة لتقليل

الانحياز والخطأ في القرارات التي يتم اتخاذها وتعد الاجراءات التنظيمية التي صممت لتكون موضوعية وعادلة وصعبة التحقق إلا بتوفير شرطين هما:

***شرط الأول:** إن يتفق الطرفان الأول الذي يضع الإجراءات التنظيمية (الإدارة) والثاني الذي يتأثر بتلك الإجراءات (العاملين) على الأسس الموضوعية التي يتم بناء عليها صياغة تلك الإجراءات.
***شرط الثاني:** على الطرف الأول (الإدارة) ان يزود الطرف الثاني (العاملين) بالمعلومات الكافية عن كيفية تطبيق تلك الإجراءات. (عادل زايد، 2006 ، ص 22)

جوانب عدالة الإجراءات: لقد كشف علماء السلوك التنظيمي عن وجهين للعدالة الإجراءات هما:
1) **الجانب الهيكلي:** ويتعلق بالكيفية التي يتم من خلالها صنع القرارات وحتى تبدو تلك الكيفية عادلة يجب مراعاة ما يلي:

- أن يكون للأفراد صوت في إجراءات صنع القرارات بمعنى أن يكون لديهم رأي في صنع القرارات المؤثرة عليهم.
- إعطاء الفرصة لتصحيح الأخطاء.
- تطبيق قواعد وسياسات ثابتة.
- عدم التحيز عند اتخاذ القرارات.

2) **الجانب الاجتماعي:** يتعلق بنوعية المعاملة التي يتلقاها العامل على أيدي متخذي

القرارات ويتأثر الإحساس بمدى عدالة تلك المعاملة بناحيتين:

- بمدى صحة وكفاية المعلومات التي يتلقاها بخصوص تنفيذ القرارات.
- تتعلق بالحساسية الاجتماعية، أي بمدى الاهتمام الذي يتلقاها الفرد عند حدوث نتائج غير مرضية في تنفيذ القرارات وتدل الشواهد على ان الناس يكونون أكثر قبولاً للنواتج السلبية حينما تقدم لهم معلومات كافية وكاملة عنها. (الصيرفي، 2005، ص 311).

ثالثاً: عدالة المعاملات :

- هي مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصل عليها العامل عندما تطبق عليها الإجراءات الرسمية أو مدى معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات وتتمثل في المعاملة بأدب واحترام من جانب الرئيس للمرؤوس والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤوس واهتمام الرئيس بمصالح الموظف.
- هي إدراك ومعرفة الموظف للإجراءات وكذلك تبرير الغرض منها.

-هي العلاقة التي يحتفظ بها الفرد مع مشرفه المباشر بما يعكس الدرجة التي يشعر عندها الفرد بعدالة المعاملة الصادرة عن المنظمة ككل معه.

مكونات عدالة التعاملات :إن عدالة التعاملات تحتوي على مكونين هما:

1الحساسية الشخصية :وتشير إلى المعاملة العادلة باحترام وأدب من جانب الرؤساء للمرؤوسين ومدى مراعاة الرؤساء في تعاملهم مع العاملين وحفاظهم على كرامة العاملين.

2التفسيرات الاجتماعية :وتعني قيام المنظمة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية والدقيقة والمهمة التي تساعد في تفسير وتبرير الممارسات الإدارية، بشأن أي مكافئات أو موارد غير مناسبة توزع عليهم.

كما توصل "موج" و"بايز" إلى أن هناك أربعة محددات لعدالة التعاملات وهي:

-مراعاة أسلوب التعامل مع الأفراد عند تطبيق الإجراءات.

-تشير إلى الكيفية التي تنفذ بها الإجراءات.

-عدالة التعامل مع الأفراد ومراعاة كرامتهم واحترامهم أثناء تطبيق الإجراءات.

-عدالة المعلومات فيما يتعلق بشرح وتفسير مبررات القرارات وردود الفعل.

(الخرشوم، 2010 ، ص 313 - 312)

3-أهمية العدالة التنظيمية :

يعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الإدارة العربية بوجه عام وليس هناك أدنى شك من حاجة القطاع الأعمال العربي لدراسة مثل هذه المفاهيم لتزايد أهميتها وانعكاسها الإيجابي على مصلحة الأعمال وتطور المنظمات وقد حظي مفهوم العدالة التنظيمية وعلاقتها بفعالية المنظمة وكفاءتها ويمكن إدارة العدالة التنظيمية من خلال ، مؤشرات التالية، بحسب ما أشار إليو كل من (علوان 2007، ديسلر 2003، الأسمري 2014) والتي تدل على أهميتها من عدة زوايا مختلفة:

-إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة أن النظام التوزيعي للرواتب وأجور في المنظمة يتصل بمفهوم العدالة في هذا الجانب.

- إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية، والتمكن في عملية اتخاذ القرار وتعد عدالة الإجراءات بعدا هاما في هذه الجانب.

- تتعكس العدالة التنظيمية سلوكا على حالات الرضا عن الرؤساء، ونظم القرار الصادر وعلى سلوكيات المنظمة وهنا يبرز دور العدالة في التعاملات.

- إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل الأدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية أو لإنجازات عند الأعضاء في المنظمة.
- إن العدالة التنظيمية تبرز منظومة القيم الأخلاقية والاجتماعية والدينية عند أفراد وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشاملة في المنظمة.
- تؤثر العدالة التنظيمية على روح فريق العمل والجماعة وهذا من شأنه أن يؤثر على دوافع الفرد العامل لزيادة المكافآت وعوائد الجماعة وليس للفرد، حيث أن عدالة الإجراءات والتعاملات تعد وسيلة من وسائل إشاعة روح الجماعة، لأن الإجراءات والمعاملة العادلة توجهان رسالة للفرد على أن جماعة تقدر كل فرد فيها. (محمد ناصر راشد ابو سمعان، 2015، ص 28)

4-نظريات العدالة التنظيمية

ليس هناك نظرية خاصة بالعدالة التنظيمية صيغت من قبل باحث أو أكثر، بل أن العدالة التنظيمية عبارة عن هيكل تم تجميعه من عدد من الأبحاث التي نفدها باحثون كان أولهم آدمز 1921 وامتدت حتى التسعينات بمجموعة من الباحثين نشطوا في هذا الاتجاه، جاءت معظمها متزامنة مع نظرية الثقافة التنظيمية لشاين 1912 حيث كانت العدالة إحدى القيم، وقد تم الاستفادة من البحوث الكلاسيكية في الدوافع والحوافز لصياغة مفهوم العدالة التنظيمية. (البدراي، 2010، ص 24)

وفيما يلي عرض لأهم النظريات التي ساهمت في تفسير مفهوم العدالة التنظيمية:

1-نظرية العدالة لآدمز: Equity Theory Adams

صاغ "آدمز" Adams نظريته حول المساواة كسياق أوسع للتبادل الاجتماعي، أي المعاملات ذات اتجاهين فكل اتجاه يقدم شيئاً للآخر وعليه يتلقى شيئاً في المقابل، على سبيل المثال يكون العاملين في علاقة تبادل مع أرباب العمل حيث يقدمون الوقت والجهد في العمل لأصحاب العمل وفي المقابل يوفر أرباب العمل الأجور وغيرها من أشكال التعويض ، ويريد آدمز أن يعرف:

*متى ولماذا قد تبدوا مثل هذه التبادلات عادلة أو غير عادلة للموظفين.

*ماذا قد يفعل الموظفون الذين شعروا بمعاملة غير عادلة.

وبحسب النظرية يقارن الفرد بين ما يقدمه من مساهمات وما يحصل عليه من نواتج مع مساهمات ونواتج فرد أو أفراد مرجعيين، والمحصلة النهائية لهذه المقارنة هي تحديد مدى إدراك الفرد للمساواة أو عدم المساواة، وفي بعض الأحيان قد لا تقتصر تلك المقارنة على العاملين في نفس المنظمة بل تمتد لتشمل العاملين خارج المنظمة.

وتنقسم العدالة حسب النظرية إلى عدالة داخلية وخارجية، فالعدالة الداخلية تحدث عند تساوي العائد المادي للفرد مع القيمة النسبية للوظيفة داخل المؤسسة، أما العدالة الخارجية فتتحقق عند تساوي العائد المادي للفرد مع ذلك الذي يحصل عليه العاملون الذين يقومون بأعمال مماثلة في مؤسسات أخرى ويلاحظ أن لنظرية العدالة ثلاث خطوات وهي:

*سعي الأفراد نحو علاقات العدالة فيما بينهم.

*عند شعور الأفراد بحالة عدم العدالة فإنهم عادة ما يشعرون بقدر من الاضطراب وعدم التوازن.

*يحاول الأفراد المستشعرون لعدم العدالة إعادة الوضع إلى حالة العدالة مما يؤدي إلى تقليل الاضطراب.

(حواس، 2003، ص 44)

2-نظرية التوقع لفروم: Expectancy Theory Vroom :

طور فروم 1964 نموذجا في الدافعية يرتكز على الأفكار التالية:

*أن لدى الفرد دوافع بكثافة متباينة تعتمد على التفاعل المعقد للعلاقات بين درجة التفضيل والتوقع والفائدة المرجوة.

*أن الفرد يختار السلوك أو يستجيب لعوامل الدافعية الأقوى.

*أن دافع الفرد في اختيار أحد بدائل التعامل مع الموقف، يتأثر بقيمة الفائدة المرجوة أو الناتج

المتوقع لهذا البديل. (سلطان، 2006 ، ص 28)

و تقوم هذه النظرية على افتراض أن الإنسان يختار طريقا ما للعمل، لأنه يتوقع نتائج أو عوائد معينة منه ومفتاح المتغيرات في نموذج " فروم " Vroom هو:

***التكافؤ**: ويقاس شعور الأفراد اتجاه العائد الشخصي، ويعني قوة ورغبة شخص ما في حدوث نتيجة معينة.

***العائد** (الناتج): وهو نتاج أعمال معينة ويكون إما إيجابيا أو سلبيا في التكافؤ، فإذا كان العائد الذي أعطي إيجابيا فهذا يعني أن الفرد يرغب في إنجاز عمله إما إذا كان سلبيا فسيعطى تكافؤ سلبيا، وهذا يعني أن أحد الأفراد لا يرغب في الحصول عليه.

و تشير نظرية فروم إلى أنه هناك علاقة بين الجهود المبذولة والإنجاز المراد تحقيقه، كما أن هناك علاقة بين الانجاز المراد تحقيقه والعوائد المتحققة من ذلك، وهناك علاقة بين المكافأة المراد إعطائها للفرد وبين تحقيق الأهداف المراد إنجازها. (الفريجات و آخرون، 2009 ، ص 112)

3-نظرية بورتير و لولر: Porter and Lawler

تعتبر هذه النظرية امتدادا وتطويرا لنظرية" فروم " Vroom وقد طورت سنة 1968 ، وقد ربطت هذه النظرية الرضا بكل من الانجاز والعائد، فهما يضعان حلقة وسيطة بين الانجاز والرضا عن العوائد، وحسب هذه النظرية رضا الفرد يتحقق بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد الذي يعتقد الفرد بأنها عادلة ومنسجمة مع الجهد المبذول والانجاز .

وقد حاول" بورتير و لولر" تطوير نموذج فروم في تفسير العلاقة بين الجهد والأداء والنتائج، ومن أهم ما جاء في النموذج هو العدالة فمن الضروري أن يشعر الناس بأن المكافآت توزع على أساس عادل، فالعدالة تعتبر إلى حد كبير عاملا سيكولوجي فحسب بورتير وادوارد لولر الرضا الوظيفي هو نتيجة الأداء التي تتبعه مكافأة عادلة، وقيمة هذا الرضا ومدى إدراك العامل على أن مجهوده سوف يؤدي بالعامل أن يكرر الأداء إذا كان قادرا على ذلك بينما إعطاء مكافأة للأفراد غير مشروطة أو مرتبطة بقيام الفرد بأداء معين، قد يقوم الفرد بأداء هذا السلوك أو الأداء المرغوب وقد لا يقوم به .

إن أبرز ما أضافته هذه النظرية إلى نظرية التوقع لفروم هو المفهوم الذي يستعمل عليه نموذجها بأن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل ورضاه، وأن الرضا والقناعة تتحدد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها وما يعتقد الفرد، وقد وضع بورتير و لولر نوعين من العوائد هما:

*عوائد ذاتية :هي التي يشعر بها الفرد عندما يحقق الانجاز المتوقع، ويشبع الحاجات العليا لدى الفرد.
*عوائد خارجية :وهي التي يحصل عليها الفرد من المنظمة لإشباع حاجاته الدنيا كالترقية والأجور والأمن الوظيفي.
(العميان، 2005 ، ص 294)

يمكن تفسير مضمون نظرية بورتير و لولر فيما يخص تفسيرها للعدالة التنظيمية من منظور الرضا الذي ينتج عن المكافأة العادلة والعوائد المساوية للجهد المبذول و الإنجاز المقدم، فهي لا تختلف كثيرا عن نظرية التوقع لفروم والتي تفسر العدالة التنظيمية من خلال صدق التوقع الذي يبنيه الفرد حول ما سيحصل عليه لقاء بذله لجهد معين، و يمكن أن يشعر الفرد بالعدالة في حالة صدق ذلك التوقع أو يشعر بعدم العدالة في حالة عدم تحقق التوقع الذي يتصوره حول مخرجاته.

4-نظرية العدالة لرولز: Equity Theory Rawls

يذكر رولز أن جميع القيم الاجتماعية، الحرية، الفرصة والثروة والدخل والأسس الاجتماعية لاحترام الذات يجب توزيعها بالتساوي، إلا إذا كان التوزيع غير المتساوي لأي أو لجميع هذه القيم لمصلحة كل شخص، فالظلم ببساطة هو اللامساواة التي لا تكون في منفعة الجميع، ويعتبر رولز أن فكرة العدالة الإجرائية

تكون لمعالجة الظروف الطارئة كحالات خاصة، ويتوجب تصميم النظام الاجتماعي بحيث يكون التوزيع الناتج عادلا حتى ولو انقلبت الأشياء، ولتحقيق هذه الغاية لابد من تأسيس العملية الاجتماعية والاقتصادية ضمن محيط المؤسسات السياسية والقانونية المناسبة، فبدون مخطط مناسب لهذه المؤسسات لن تكون مخرجات العملية التوزيعية عادلة. (رولز، الطويل، 2011 ، ص 95)

ويضع رولز في نظريته ثلاث تصورات للمعاملة هي:

*التصور الشخصي: ويعني تساوي الأشخاص في المعاملة

*تصور العلاقات بين الأشخاص: ويعني النظرة إلى الآخرين وتكون مبنية على اعتقادات متعارضة دينية، فلسفية، أخلاقية...

*تصورات التعاون الاجتماعي: ويكون مبني على أساس الحريات السياسية والحقوق الشخصية

والفرص الاقتصادية والاجتماعية . (معمرى ، 2014 ، ص ص 89،90)

5-نظرية الحساسية للعدالة: Equity Sensitivity Theory

نظرا للانتقادات التي وجهت لنظرية العدالة قام " هيوسمان " Huseman 1985 بتطوير الهيكل الخاص بالحساسية للعدالة، ويعد هذا المفهوم ناتج عن أحدث الجهود لتطوير نظرية العدالة وذلك لكي تأخذ الحسبان الفروق الفردية النفسية، إذ يرتبط هذا المفهوم بنظرية العدالة ويفترض هذا المفهوم أن الأفراد يسلكون طرقا متناسقة ولكنها مختلفة فيما بينهم في دور أفعالهم بشأن إدراك العدالة أو عدمها وذلك نظرا لاختلاف تفضيلاتهم أي أن الأفراد يختلفون فيما بينهم في مدى سياستهم للعدالة ،ووفقا لهذه النظرية يمكن تقسيم الأفراد من زاوية الحساسية للعدالة إلى ثلاث فئات هي:

*الشخص الحساس للعدالة: يسعى هذا الشخص باستمرار لتحقيق العدالة في التبادل الاجتماعي فإذا

أدرك ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد الاتجاهين:

- زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب.

- 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.

*الشخص غير الخيري: وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند

المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية

تستند نظرية الحساسية للعدالة إلى تفسير فروق الأفراد في إدراك حالة العدالة باعتبارها عملية معرفية إلى مدى حساسية الأفراد لهذه الحالة أو مدى قبولهم لوجود العدالة أو عدمه، وليس من خلال المتغيرات الشخصية والتنظيمية، ويرى أصحاب هذه النظرية أن الأفراد يمكن أن يوضعوا على مقياس الحساسية للعدالة. (تير، 2007، ص 45)

6-نظرية التبادل الاجتماعي: Social Exchange Theory

وضعها " بلو " Bleau سنة 1964 وذلك بالاعتماد على الفرضيتين التاليتين:

*الفرضية الأولى: طالما الإنسان هو مخلوق اجتماعي ولا يمكنه العيش لوحده فإن البشر في حالة تفاعل وتبادل اجتماعي مستمر، وعند النظر إلى علاقة التبادل الاجتماعي في شكلها البسيط بين طرفين نجد أنها علاقة أخذ عطاء متبادل، وبعبارة أخرى فإن الطرف الأول يحصل على فوائد من الطرف الآخر (مخرجات الطرف الأول) مقابل التزامات يتم تقديمها للطرف الآخر (مدخلات الطرف الأول) وبناء على ذلك يقارن كل طرف مدخلاته مع مخرجاته لتحديد عدالة أو عدم عدالة التبادل الاجتماعي.

*الفرضية الثانية: عندما لا يدرك الفرد العدالة فإنه مدفوعا للقيام بعمل ما يساعده على إدراك العدالة في الموقف، أما إذا كان الفرد في حالة عدالة فإنه يكون في وضع استقرار.

(أبو النداء، 2007، ص ص 155،156)

7-نظرية الحرمان النسبي: Relative Deprivation Theory

قرر "مارتن " Martin 1981 أن نظرية الحرمان تتشابه مع نظرية العدالة لآدمز 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 ورغم ذلك فقد أشارت دراسة " غروسبسي " Grosbsy 1984 إلى أن نظرية العدالة تمثل أحد محوري نظرية الحرمان النسبي حيث قام بالتمييز بين نوعين أساسيين للحرمان النسبي هما:

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

*الحرمان الجماعي: والذي يعتمد على المقارنات بين الجماعات، ويركز هذا النوع إلى عدم التساوي الدائم بين الجماعات المختلفة بالاعتماد على مؤشرات توزيعية متعددة مثل نسبة المديرين إلى العاملين في كل جماعة، ونسبة الذكور إلى الإناث في كل جماعة ونصيب 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.

و قد أشارت دراسة "مارتن" Martin 1993 إلى أنه في ظروف معينة فإن أعضاء المجموعة المحرومة أو الأقل مكانة، خاصة هؤلاء اللذين لا تتناسب طريقة تفكيرهم وطموحاتهم مع مراكزهم الاجتماعية المنخفضة، سوف يقارنون أنفسهم مع أعضاء الجماعات الأعلى في المنزلة لذا فإن نتائج المقارنة الاجتماعية غالباً ما تكون غير مرضية أو غير عادلة، والمحصلة هي زيادة الحرمان الجماعي لذا فقد أكدت هذه الدراسة على ضرورة الاهتمام بوجهات نظر أعضاء هذه الجماعات المحرومة في بحوث العدالة التوزيعية. (معمرى، 2014 ، ص 84)

من خلال ما سبق نرى أن مفهوم العدالة التنظيمية قد استمد إطاره العام من محتوى ما جاءت به تلك النظريات السابقة في تفسير سلوك الفرد ودوافعه، وكما أشرنا إليه سابقاً أنه ليست هناك نظرية محددة وخاصة بالعدالة التنظيمية إنما جاءت نتائج مجموعة من الدراسات بدأت بنظرية العدالة (المساواة) لآدمز التي شكلت انطلاقة الأبحاث حول العدالة التوزيعية والتي فسرت أن الفرد يقارن بين ما يتحصل عليه من مخرجات وما يقدمه من مدخلات لصالح المنظمة وعليه يتحدد إدراكه للعدالة من عدمها، كما أن نظرية التوقع لفروروم أعطت تفسيراً للعدالة من خلال توقعات الفرد التي يبينها حول ما يقدمه من جهود وإنجاز وما يتحصل عليه من عوائد فالعدالة حسب النظرية تتحقق عندما ترتبط كل من جهود وإنجازات الأفراد مع ما يتوقعونه من عوائدهم ومكافآتهم، بينما أضافت نظرية بورتر و لولر لنظرية التوقع الرضا كوسيط بين الإنجاز والعائد بمعنى أن العدالة تتحقق إذا ما شعر الفرد بالرضا عن العوائد المقدمة له نظير أدائه. وكانت للعدالة التنظيمية نصيباً مما أنت به نظرة رولز حول العدالة التوزيعية والعدالة التعاملية و عدالة الإجراءات والطريقة الصحيحة لها ضمن النظام الاجتماعي، وقد أضاف هيوسمان لنظرية العدالة عامل الفروقات الفردية واعتبر أن إدراك العدالة يختلف من فرد لآخر وعليه يجب مراعاة ذلك لتحديد إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية، كما أن نظرية الحرمان النسبي قد تشاركت مع نظرية العدالة لآدمز وفق منظور قياس المدخلات والمخرجات بطريقة المقارنة ويدرك الأفراد العدالة نتيجة تساوى تلك المقارنة أو يشعرون بالحرمان نتيجة ظلم تلك المقارنة، أما بلو فقد وظف عامل التبادل الاجتماعي في تفسير العدالة أي عن طريق عملية الأخذ والعطاء المستمرة بين الأطراف، وتتحدد العدالة ضمن عملية المقارنة التي تحصل نتيجة الأخذ والعطاء.

5- نماذج العدالة التنظيمية:

هناك نموذجان يشرعان التأثيرات الجوهرية لبعدي العدالة التنظيمية في ردود فعل العاملين داخل المنظمة وهما:

*النموذج ثنائي العوامل : Two Factor Model حيث اقترحت دراسة كونوفنسكي و فولجر 1991 Konvenski and Folge أن لكل بعد من 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.

*النموذج الإضافي : Additive Model ويفترض النموذج إمكانية تأثير كل بعد من بعدي العدالة التنظيمية في التقييمات على المستوى الشخصي والمستوى التنظيمي، وقد أكدت بعض الدراسات أن هذا النموذج هو الأكثر ملائمة لقضايا العدالة في المنظمات. (أبو النداء، 2007 ، ص ص 163،162)

6-العدالة في تسيير الموارد البشرية

بعد أن خطت المؤسسة ودور الإنسان فيها خطوات كبيرة مند نهاية القرن 19 وبداية القرن 20 أصبح من الضروري أن تقوم هيئة فيها تهتم بكل ما يرتبط بوجود العمال في المؤسسة، واتخاذ سياسات واستراتيجيات خاصة بتسييرهم في المدى القصير والمتوسط ورسم خط لتغييراتهم وتطورهم في المدى الطويل الاستراتيجي وفقا للأهداف وللخطة الإستراتيجية العامة للمؤسسة، وباختصار يمكن اعتبار هذا النظام مجموعة من الوسائل المادية والتقنية والبشرية المخصصة من أجل تكوين العامل البشري، وتسييره اليومي ومتابعته في المدى المتوسط والطويل طبقا لإستراتيجية محددة، وتكون هذه الوسائل ضمن مصلحة أو جزء من الهيكل الإداري في المؤسسة.

تعتبر وظيفة الموارد البشرية من وجهة نظر إستراتيجية الرابط الأساسي بين مختلف وظائف المنظمة والتي تزودها بالكفاءات اللازمة والقادرة على تحمل المسؤوليات وإيجاد الرؤية الصائبة في ضل محيط يتصف بالتعقد والتحول السريع و تمثل الموارد البشرية مزيجا من المعارف و المهارات والكفاءات والاتجاهات التي تستخدمها المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها، كما أن الموارد البشرية تختلف من مؤسسة إلى أخرى من حيث الخصائص بمقدار التباين في مستويات ذلك المزيج.

(الداوي ، 2008 ، ص 10)

1- العدالة في تسيير الحوافز والأجور:

1.1 الحوافز Motivation

تستعمل الحوافز للتأثير في دافعية الإنسان وتوجيهها بشكل يسمح باستمرار نشاطه وفق وتيرة معينة وكذلك لتحقيق أهداف تحددها المؤسسة أو المنظمة، انطلاقاً من ارتباطها بأهداف الشخص من خلال سلوكه الفردي وفي مجموعته أو في محيطه الاجتماعي والمادي، وتلعب كل العناصر المؤثرة في السلوك أدواراً مختلفة في قوة تأثيرها وتوجيهها لسلوك الفرد في ظروفه داخل المؤسسة، فالحوافز تعبر في أبسط معانيها عن ما يحصل عليه الفرد من المؤسسة مقابل عمله فيها والتحاق العامل بالمؤسسة وبقائه فيها عليه ليس في الواقع بمقدار ما يعطيه من قيمة في تصوره للحوافز التي يتحصل عليها تعرف الحوافز في الأدبيات الإدارية والسلوكية بأنها مجموعة من المؤثرات الخارجية تستهدف إثارة الدوافع الداخلية للفرد التي من شأنها أن توجه السلوك الإنساني التي تشبع تلك الحاجات والرغبات .

و يرى آدمز أن تحفيز أعضاء المنظمة يتأثر بمدى شعورهم بمعاملتهم بشكل عادل وقانوني من قبل المنظمة، فعندما يشعر الفرد أنه يعامل بشكل عادل من قبل المنظمة فإن هذا الشعور يمكن أن يخلق آثار عكسية على تحفيز وأداء الفرد في العمل.

2.1 الأجور Salary

يعرف الأجر عادة لدى الاقتصاديين كما لدى الكلاسيكيين بأنه الدخل الذي يتقاضاه العامل أو الدخل الذي يتحصل عليه مقابل تقديم عمل في عملية بيع وشراء، باعتبار العمل سلعة كأى شيء آخر في الاقتصاد الذي يتميز بحرية النشاط، ويعمل قانون العرض والطلب في مختلف الأسواق وضمنها سوق العمل وتعد أنظمة الأجور والرواتب جزءاً من نظام التعويضات الإجمالية التي يتسلمها العاملون، فالتعويضات المستلمة تتكون من ثلاث أجزاء أو مكونات: المكون الأول الراتب أو الأجر الذي يعتمد على تقييم الوظائف أما المكون الثاني فهو الحوافز المدفوعة وفق مستوى أداء العامل، في حين أن المكون الثالث يتضمن الفوائد والخدمات أي التعويضات غير المباشرة، ولكي تكون سياسة الأجور ناجحة يجب أن تقوم على أسس واضحة بحيث تراعي مستوى الأجور ونسبتها مقارنة مع الأجور الأخرى في المنشآت الأخرى، وليس بالضرورة أن يتفق المستويان، ولكن يجب أن يعرف العمال لما وضع هذا المستوى لأجورهم وبناء على أي أساس، كما أن الفوارق لا بد أن تكون محددة، كما أن سياسة الأجور يجب أن تقوم على أسس عادلة قائمة على المساواة بين مستويات الأجور لأن هذا سوف يخلق شعور واحساس لدى الأفراد بأنه لا يوجد تمايز فيما بينهم.

إن الخاصية الأساسية لنظام الحوافز والأجور لا تشمل فقط عناصر الأجور والحوافز، بل تشمل أيضا كيفية تقدير العناصر في ضوء مجموعة من المعلومات غير المتحيزة التي تستخدم كأساس لتوزيع تلك الحوافز ومن الواضح أن عدالة الإجراءات يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على إحساس العاملين بالرضا عن سياسات الأجور والمكافآت في المنظمة، حيث يؤكد "كير و سلوكيم Kerr and Slocum 1987" أن نظم المكافآت ما هي إلا تعبير صادق عن قيم ومعتقدات المنظمة بالنسبة للعدالة التنظيمية و يمكن أن لا يتعلق الحافز بالأجر بقدر ما يتعلق بالفارق بين مستوى الأجور، فكلما زاد هذا الفارق واختل مي زان العدالة كلما ضعف الأجر كحافز على العمل، وخاصة أن الوحدات الإضافية للأجور عندما تصل الحد الأدنى في الأساس تصبح ذات منفعة حدية متناقضة، بينما يزداد الإحساس بالتفاوت وعدم العدالة.

(عساف، 1999 ، ص 95)

3.1 الترقية Advancement

ويقصد بالترقية شغل الموظف المرقى لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والمركز والسلطة تفوق وظيفته التي يمارسها حاليا، بمعنى الانتقال من وظيفة إلى أخرى.

وتسعى سياسات الترقية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:

* توفير الظروف التي من شأنها حفز العاملين لمزيد من العمل وذلك لعلمهم بأن هناك علاقة بين معدل أو مستوى الأداء والأجر الحافز الذي يتلقونه.

* الاحتفاظ بالموظفين المتميزين وعدم إعطائهم مبررا لترك العمل إلى جهات أخرى منافسة بفعل شروط عمل أفضل تقدمها لهم تلك الحاجات.

تساعد عملية الترقية المؤسسة على اجتذاب القوى العاملة من خارجها للعمل فيها مما يضمن لها الاستمرارية ويجنبها أزمات بفقدان أحد العاملين فيها.

تندرج كل من الحوافز والأجور و الترقية ضمن المخرجات التي يتحصل عليها الفرد العامل في منظمته، وهي نوع من أنواع النتائج أو التعويضات التي تعطى للموظف لقاء قيامه بعمله ودوره في المنظمة و يدرك الفرد عدالة الحوافز والأجور المقدمة له عندما تكون العملية التوزيعية الحاصلة لا تخل بميزان المقارنة بين ما تحصل عليه من حوافز وأجور وفرص ترقية مع زملائه في نفس العمل وهي ما تعبر عنه العدالة الداخلية، ومع ما يتحصل عليه أقرانه في منظمات أخرى وهي ما تعبر عنه العدالة الخارجية، فالعدالة التوزيعية هامة في الحفاظ على كفاءة وأداء المورد البشري بشكل يسهم في تحقيق أهدافه و أهداف المنظمة في آن واحد.

2- العدالة في التدريب Training

ينظر الخالدي للتدريب بأنه الجهود المخططة الهادفة إلى إحداث تعديل إيجابي في المهارات الفنية والإدارية والسلوكية للأفراد، وذلك بهدف إكسابه المعارف والخبرات التي يحتاج كما يعتبر التدريب وسيلة لتطوير قدرات الأفراد المهنية والتقنية ومساعدتهم على استخدام قدراتهم وكفاءتهم وتطوير شخصيتهم وتنمية مهارتهم و من الدوافع الملحة التي تجعل المؤسسة في حاجة إلى توفير برامج التدريب لأفرادها العاملين ما يلي:

*الاستجابات التي تحدث في بيئة المؤسسات والتأقلم معها مثل القوانين والتشريعات.

*ظهور منتجات جديدة أو مواد إنتاجية جديدة أو بديلة لمواد أخرى.

*تطور الفن الإنتاجي وظهور تطورات تقنية وتكنولوجية في مجال العمليات الإنتاجية مما يعني مواجهة الإبداعات التكنولوجية.

*التكيف مع تطور حاجات الزبائن، الأمر الذي يقود إلى القدرة على التواصل مع حاجاتهم ورغباتهم واشباعها بأفضل الطرق.

إن أهمية عملية التدريب تبرز في تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين والذي يؤدي إلى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، ومن الممكن في هذا المجال أن يتم تقديم برامج التدريب التي يستفيد منها الفرد والمنظمة في نفس الوقت، و يجب على المنظمة أن تتحاشى أن يخدم نشاط التدريب أحدهما دون الآخر، كما أن نشاط التدريب الذي يساهم في تحقيق أهداف كل من المنظمة والأفراد يمكن أن يكون عاملاً مهماً في زيادة إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية والعكس صحيح، فالنشاط الذي يمكن أن يحقق هدف أحدهما دون الآخر يمثل مصدراً مهماً لعدم العدالة التنظيمية حيث يرى أحد الباحثين بأن التدريب يساهم في تحقيق أهداف كل من المنظمة والعاملين ويزيد من إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية في حين أنه يزداد إحساسهم بعدم العدالة التنظيمية نتيجة الممارسة الغير عادلة في مجال التدريب والتي يمكن أن تتضمن ما يلي:

*التخلص المؤقت من العاملين غير المرغوب فيهم عن طريق ترشيحهم لبرامج تدريب لا يحتاجون لها.

*اقتصار الاشتراك في البرامج المتميزة على طائفة معينة من أصحاب النفوذ التنظيمي.

*معاينة المتدرب في حالة الرغبة في تطبيق بعض ما تعلمه في برامج التدريب المختلفة.

*اعتبار اجتياز برامج التدريب الشرط الوحيد أو شرطاً أساسياً للترقية.

*عدم رغبة إدارة المنظمة في الاستفادة من المهارات أو المعارف التي اكتسبها الفرد من برامج تساعد برامج التدريب على تنمية وتطوير قدرات و مهارات الموظفين ضمن التنافس الحاصل بين المنظمات لضمان استمرارها، ويمكن لتلك البرامج التدريبية أن تتدخل في تحديد إدراك الأفراد لطبيعة العدالة التنظيمية الحاصلة في المنظمة ، حيث أن مظاهر المحاباة التي تحصل عند تطبيق برامج التدريب، أو عدم الاستفادة من نتائجها من شأنها أن تخل بإدراك العدالة التنظيمية.

(زايد، 2006 ، ص ص 171،172)

3-العدالة في تقييم الأداء Performance Appraisal

عرف عبد" المحسن 2002" الأداء الوظيفي بأنه الأهداف والمخرجات التي تسعى المنظمة لتحقيقها أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط والأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة في حين يعتبر تقييم الأداء عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتتم مكافأتهم حسب عملهم ونتاجهم وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل.

فوفق منظور عدالة التوزيع لآدمز فإن العامل عندما يشعر بأن المدخلات تفوق العوائد فإنه يحاول إعادة التوازن عن طريق المدخلات لتكون مكافئة للعوائد، ويمثل الأداء أهم المدخلات التي يستطيع العامل التحكم بها وقد أكد الباحثون على وجود علاقة بين الشعور بعدالة القرارات التنظيمية ومستوى أداء العاملين المتأثرين بالقرار.

يهدف الأداء الوظيفي للموظف إلى تكريس مبدأ العدالة التي تسعى أنظمة الخدمة المدنية إلى تحقيقه حيث أن الأداء الوظيفي لكل موظف يمكن أن يقاس أولاً بالاجتهاد والمثابرة ومدى المهارات التي يملكها كل موظف وجدية الموظف في اكتساب الخبرات عبر الدورات والاستفادة منها، ولا بد أن يضع في عين الاعتبار أنه لا توجد الكفاءة المهارية عند كل موظف ولكن يوجد التباين فيها.

وتزداد ثقة العاملين في نظام تقييم الأداء المطبق كلما كانت نتائج التقييم معبرة بشكل موضوعي عن مستوى أدائهم الفعلي، وكلما أتيحت لهم الفرصة الكاملة لإبداء الرأي في هذه التقديرات، وكلما شعروا بأن رئيسهم المباشر لديه إمام كاف بجوانب العمل، وكلما حرص الرئيس المباشر على مناقشتهم للوصول إلى أهداف وخطوات عملية لعلاج نواحي القصور في الأداء.

(زايد، 2006 ، ص 174)

مما سبق يمكن أن نقول أن أهمية المورد البشري في المنظمة تحتم على أصحابها أن يعتنوا بكل وظائفه ويضمنون له الطرق العادلة في تسيير شؤونه الوظيفية من أجور وحوافز وترقيات ومنح فرص التدريب وتوضيح أساليب تقييم الأداء، ذلك أن الفرد العامل يحتاج خلال مسيرته الوظيفية ولكي يؤدي عمله على أكمل وجه إلى الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار المهني، وذلك لا يضمنه له إلا الأساليب والسياسات التيسيرية الجيدة التي تتخذ من قيم العدل والمساواة مرجعا لها خلال أي خطوة أو إجراء يتعلق بالمورد البشري فيما يخص العناصر السالفة الذكر فتحقيق أهداف المؤسسة وغاياتها يكون بعباء ومردود الفرد وقد تكون العدالة التنظيمية محددة لمدى عطاء ومردود الفرد.

خلاصة الفصل:

عالجنا في هذا الفصل أهم ما جاءت به أدبيات البحث حول مفهوم العدالة التنظيمية، حيث يمكننا القول كخلاصة لما سبق أن العدالة التنظيمية مهمة لما لها من دور فعال في الربط بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة على حد سواء، فحصول الفرد على مستحقاته و شعوره بالعدل خلال سن الإجراءات و التعامل معه بشكل منصف يسمح له بتوظيف طاقاته بشكل مثمر ويواصل تقديم أداء جيد فهذه الأمور تتعكس إيجابا على المنظمة من خلال استثمار تلك الطاقات التي يقدمها الفرد العامل في تحقيق أهدافها، كما أن مظاهر المواطنة والالتزام والرضا الوظيفي والولاء ما هي إلا تعبير عن إدراك الفرد للعدالة التنظيمية، وأن المشاكل التي تحدث كنقص الدافعية و انخفاض الأداء ومظاهر التغيب قد تكون مؤشرات لعدم إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية، وعليه تعتبر العدالة التنظيمية سلاح ذو حدين قد تكون مصدر النجاح والتفوق للمنظمة وفي نفس الوقت قد تكون العائق الذي يمنع المنظمة من تحقيق أهدافها.



الفصل الثالث

الصحة النفسية

تمهيد:

تعتبر الصحة النفسية جزء أساسي من صحة الفرد العامة فالإنسان عبارة عن وحدة نفسية جسمية سلامة صحته النفسية من سلامة الصحة العامة، وقد أثبتت الدراسات الارتباط الموجود بين المشاكل النفسية والمشاكل العضوية التي تصيب الفرد.

وفي مجال العمل والتنظيمات أهم ثروة هي المورد البشري الذي يعتبر العامل الأول لنجاح وتفوق المنظمات ولذلك تسعى المؤسسات للاهتمام ليس فقط بوضعيته المهنية والوظيفية بل حتى بحالته وراحته النفسية من خلال توفير كل العوامل التي من شأنها أن تساهم في الحفاظ على صحته النفسية وتوافقه مع متطلبات عمله التي غالبا ما تكون مصدر خطر وتهديد للصحة النفسية للعامل.

وعليه فقد قمنا في هذا الفصل بالتطرق إلى أهم مدارس علم النفس التي ساهمت في توضيح مفهوم الصحة النفسية، ثم تطرقنا إلى تعريف الصحة النفسية وأهم المفاهيم المرتبطة بها، ثم تطرقنا إلى مظاهر الصحة النفسية ومعاييرها ومناهجها، ثم نسببها، كما قمنا بالتطرق إلى أقرب مفهوم للصحة النفسية وهو التوافق وعلاقته بها، وفي الأخير قمنا بتخصيص عنصر للصحة النفسية في العمل.

1- مفهوم الصحة النفسية

تباينت الآراء حول موضوع الصحة النفسية واختلفت باختلاف وتعدد المهتمين بهذا المجال، وأول من استعمل مصطلح الصحة النفسية هو العالم " أدولف ماير " A.Mayer الذي استخدمه للدلالة على نمو السلوك الشخصي والاجتماعي نحو السوية وعلى الوقاية من الاضطرابات النفسية وقد تناولت العديد من المدارس والنظريات مفهوم الصحة النفسية كل حسب إطاره الفكري وتوجهه النظري محاولة منهم لفهم موضوع الصحة النفسية، وفيما يلي عرض لأهم المدارس التي عالجت مفهوم الصحة النفسي.

*المدرسة التحليلية:

يرى " سيجموند فرويد " S.Freud أن معيار الصحة النفسية هو القدرة على الحب والحياة فالإنسان السليم نفسيا هو الذي تمتلك الأنا لديه القدرة على التنظيم والانجاز ويمتلك مدخلا لجميع أجزاء الهو ويكون الأنا والهو لديه منتميان لبعضهما ولا يمكن فصلهما عمليا عن بعضهما في حالة الصحة، ويشكل الأنا الأجزاء الواعية والعقلانية من الشخص في حين تتجمع الدوافع والغرائز اللاشعورية في الهو حيث تتمرد وتتشقق في حالة العصاب (الاضطراب النفسي) وتكون في حالة الصحة النفسية مدمجة بصورة مناسبة، كما يضم هذا النموذج الانا الأعلى الذي يمكن تشبيهه بالضمير من حيث الجوهر ويفترض فرويد أن القيم الأخلاقية العليا للفرد تكون إنسانية ومبهجة في حالة الصحة النفسية ومثارة ومتهيجة في حالة الاضطراب النفسي، بينما تخلف نضرة " أدلر " Adler عن نضرة التحليل النفسي التقليدي، فقد اعتبر الاضطراب النفسي شكل خاطئ من أسلوب الحياة والشذوذ الاجتماعي واعتبر أن المجتمع أو المحيط يشكل بنية أساسية للإنسان لا يمكن إلغائها فقد حدد علم النفس الفردي مصطلح الشعور الجماعي كمعيار للصحة النفسية للتفريق بين الاضطراب والسواء ولذلك يعد السلوك النافع للمجتمع سلوكا صحيا وقد نظر أدلر لتصرفات الفرد من منظور المستقبل البعيد لجماعة مستقبلية مثالية وقاسها عليه، إلا أنه عندما يهتم الإنسان بالآخرين على أساس التساوي بينهم والتعاون يمكن اعتباره من وجهة نظر علم النفس الفردي قد شفي ومن المجالات الحياتية التي تعبر الصحة النفسية عن نفسها من خلالها هي: الحب، الشراكة والعمل، المهنة والمجتمع، الصداقة.

فمدرسة التحليل النفسي تركز في تحليل مفهومها للصحة النفسية على أساس تركيبية النفس البشرية وعلى الأجزاء اللاشعورية في شخصية الإنسان فحسب فرويد يتمتع الإنسان بالصحة النفسية إذا كانت أجزاء تركيبته النفسية متكاملة ومنتمية لبعضها البعض وتكون القيم الأخلاقية العليا ومبادئه لديه فعالة وإنسانية، بينما ينظر أصحاب علم النفس الفردي إلى الصحة النفسية من منظور البيئة والمحيط الاجتماعي الذي

يعيش فيه الفرد، ويمتلك الإنسان الصحة النفسية السليمة إذا كان سلوك الفرد يتشارك مع سلوك المجتمع ويكون الفرد مهتم بالآخرين ويتعاون معهم فأدler يشير إلى أن الاضطراب شكل خاطئ من الحياة الاجتماعية.

*المدرسة الإنسانية:

على عكس التحليل النفسي وعلم النفس الفردي ينطلق أصحاب المدرسة الإنسانية من الإنسان السليم ويعتبر المرض شكلا قاصرا من الصحة، ويتجنب التحليل الإنساني الحديث عن العصابات وتضررات الإنسان ويؤكد على أنه حتى في العصابات يمكن إيجاد مساحات متدرجة من الحرية ينبغي توسيعها. (رضوان، 2002، ص36)

ويرى " روجرز " C.Rogers أن الشخصية المعافاة هي تلك المدفوعة بدافع تحقيق الكيان الوجودي إلى درجات امتلائه ونمائه، ويتوقف النجاح في ذلك على الحصول على التقدير الإيجابي غير المشروط من الأشخاص المرجعيين في حياة الطفل وهو ما يولد ذلك الانسجام العميق بين صورة الذات ومفهومها لدى الشخص وبين تجربته المعاشة وإذا توفر ذلك فإن الصحة النفسية تستدعي بروز الأبعاد الإيجابية البناءة من كيان الإنسان وقدرته على الحب والتعاطف مع الآخرين وتحمله مسؤولية قراراته، فالصحة النفسية تتجلى بالأصالة في المشاعر والموقف من الذات والتلاؤم معهما وهو ما يؤدي إلى الشعور بأن الإنسان بخير، وبالتالي تصبح العملية العلاجية هي تحرير الإنسان من مشكلاته الداخلية والخارجية انطلاقا من علاقة يتوفر له فيها التقدير الإيجابي غير المشروط فروجرز يؤكد على الطبيعة المعافاة والبناءة للوجود الإنساني، وأن توفر الصحة النفسية هو في حد ذاته توفر فرص تجلي هذه الطبيعة الخيرة من خلال التقدير الإيجابي غير المشروط ، فالصحة النفسية تخضع لنوع التجربة الإنسانية مع الآخرين وهو ما يشكل منظورا متقدما في فهم آليات الصحة النفسية وشروطها، أما " ماسلو Maslow " فيرى أن الإنسان المعافى هو الذي يحقق ذاته والفاعل بكامل وظائفه وطاقاته، حيث يميز بين دافعين أساسيين هما دافع الوجود والضرورة وهو يشكل المسار الإيجابي إلى العيش في أقصى حالة ممكنة للذات، ودافع القصور الذي يمثل العجز عن انجاز أقصى حالات الذات ويقدم ماسلو قائمة من خصائص الإنسان المعافى الذي يحقق أقصى حالات الذات هي:

-الإدراك الفعال للواقع والتعامل الإيجابي والمريح معه ومواجهة صعوباته.

-درجة عالية من تقبل الذات والآخرين والحقائق الإنسانية.

-العفوية والتلقائية والطبيعية في العواطف والأفكار والسلوكيات والبحث عن الصحة .

-درجة عالية من الاستقلالية والبعد عن التعصب والتحيز .

-القدرة على مواجهة الضغوط الاجتماعية والوقوف موقفا نقديا من القضايا غير العادلة

(حجازي،2004،ص ص 46.48)

تطلق المدرسة الإنسانية في تحليلها لمفهوم الصحة النفسية من منطلق مفهوم الفرد لذاته وإدراكه لها والتصورات التي يضعها حول ما يراه الآخرين لذاته، فروجرز يرى أن الإنسان المعافى نفسيا هو الذي يسعى لتحقيق ذاته وحصوله على التقدير الإيجابي من الآخرين ويخضع ذلك إلى نوع التجارب والخبرات التيبتلقاها خلال تفاعله الاجتماعي، بينما يرى ماسلو أن الصحة النفسية تخضع لمجموعة من الخصائص يجب أن تتوفر في الإنسان كي يكون معافى نفسيا من خلال تقبله لذاته وتعامله الايجابي في الحياة ومواجهة الضغوطات الاجتماعية.

*المدرسة السلوكية

ترى المدرسة السلوكية أن عملية تشكيل سلوك الفرد تنتج عن مجموعة العوامل البيئية التي يتعرض لها الفرد خلال فترة نموه وأن الاضطراب الانفعالي يحدث بسبب عدم قدرة الفرد على استيعاب المواقف الجديدة في حياته الأمر الذي يترتب عليه وجود حالة من التوتر والاضطراب وعدم التوازن وبالتالي فإن فشل الفرد في التعلم أو اكتساب سلوك جديد مناسب وعدم ملائمة المواقف التعليمية للإنسان يؤدي إلى عدم شعور الفرد بالراحة والاطمئنان والرضا، وعليه الصحة النفسية السليمة تتمثل في اكتساب الفرد لعادات مناسبة ومرضية تمكنه من مواجهة المواقف الصعبة وحسم الصراع واتخاذ القرار المناسب الذي يمكنه من حسن التعامل مع الآخرين، بما يحقق له حياة مطمئنة في المجتمع الذي يعيش فيه.

(نبيه،2001، ص ص 65.66)

وترى المدرسة السلوكية أن السلوك مهما كان نوعه يقوم على التعلم ويتجنب السلوكيون مفاهيم اللاشعور والصراع والكبت الذي يستخدمها التحليل النفسي في تفسير اضطراب الصحة النفسية ويفسرون ذلك في ضوء استجابات الفرد وجداول التعزيز، فحسب المدرسة السلوكية الانسان المتمتع بصحة نفسية سليمة هو القادر على اكتساب عادات مناسبة يستطيع من خلالها أن يتعامل مع الآخرين، وتمكنه من اتخاذ قرارات مناسبة في مختلف المواقف الحاسمة ومحور هذه النظرية هو أن تشكل سلوك الانسان يخضع لعملية التعلم من المواقف التي تمر خلال حياته وفقدان الصحة النفسية يحدث في حالة عدم القدرة على استيعاب المواقف الجديدة في حياة الإنسان.

*المدرسة المعرفية

يرى أصحاب الاتجاه المعرفي أن المرض النفسي يتشكل من سيطرة ردود الفعل الانفعالية السلبية على الشخص وسلوكه، وتعود ردود الفعل هذه إلى نظام من الافتراضات المعرفية الخاطئة وإلى نظام الأفكار الألية المرتكزة على نواة من نظام المعتقدات العميقة حول الذات والعالم، فالإنسان يقع صريع المعاناة والاضطراب والاكنتاب والقلق نتيجة خلل في نظام المعتقدات، أما الشخص المعافى فهو ذاك الذي يتمتع بنظام معتقدات واقعي في النظرة إلى الذات والآخرين والدنيا. (حجازي، 2004، ص14)

فالصحة النفسية حسب هذه المدرسة تتمثل في قدرة الفرد على التفكير المنطقي وامتلاكه لمهارات معرفية تساعده على التصدي لمختلف الضغوطات النفسية، بينما من لا يملك مثل هذه المهارات المعرفية والاستراتيجيات ولا يمتلك نظرة منطقية وواقعية فهو مهدد بفقدان الصحة النفسية.

2-تعريف الصحة النفسية

تعتبر الصحة النفسية واحدة من الأمور التي يحاول كل شخص في هذا العالم الكبير التمتع بها وذلك لأهميتها في حياة الأفراد والمجتمعات بحيث لا يوجد من لا يريد أن يعيش حياة سعيدة بعيدة عن التوترات والاضطرابات والضغوط، وبما أن الإنسان وحدة نفسية جسمية متكاملة فقد بينت العديد من الدراسات أن الصحة النفسية تؤثر بشكل متصل على الصحة الجسمية والعكس صحيح، وبالتالي لا يمكن الفصل بينهما لذلك وجب أن نعرض علي مفهوم الصحة والصحة الجسمية قبل التطرق إلى الصحة النفسية .

هناك من عرف الصحة على أنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم، ويبدو واضحاً أن هذا التعريف يقوم على إبراز الجانب الفسيولوجي للجسم كمحدد رئيسي للوضع الصحي للفرد، ويغلب هذا الاتجاه عند الأطباء، أما منظمة الصحة العالمية **Organization Health World** فقد عرفت الصحة على أنها حالة السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة، وليست مجرد الخلو من المرض أو العجز.

(عبد العزيز، 2010، صص، 44.46)

يبدو مما سبق أن مفهوم الصحة العامة يحتوى مفهوم الصحة الجسمية، فتعبر الصحة عن حالة التكامل بين جميع الوظائف الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية بينما تعبر الصحة الجسمية عن حالة السلامة الجسمية وعدم وجود خلل في وظائفها. فالصحة الجسمية يمكن تحديدها في ضوء عدم وجود أعراض مرضية ومدى قيام أجهزة الجسم المختلفة بوظائفها، إلا أن الأمر يختلف في تحديد مفهوم الصحة النفسية ولو كان المحك الأساس لتحديد مفهوم الصحة النفسية هو الخلو من الأعراض المرضية العصبية، فإن هذا التعريف يتصف بالعمومية لأن العرض المرضي هو نشاط يقوم به فرد معين ويعبر هذا النشاط عن

صحة نفسية غير سليمة كما أن هناك أوجه نشاط أخري يقوم بها فرد آخر وقد يختلف البعض في اعتبارها أعراضاً مرضية. (الخالدي، 2009، ص 29)

أما بالنسبة لتعريف الصحة النفسية فهي حسب (القوصي، 1952، ص 6) "حالة من التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الانسان مع الاحساس الايجابي بالسعادة والكفاية ."

و حسب منظمة الصحة العالمية WHO فهي "حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكاناته الخاصة والتكيف مع حالات التوتر العادية والعمل بشكل منتج ومفيد والاسهام في مجتمعه"

(دي سيلفا وآخرون، 2013، ص 5)

ويعرفها "منجر" Menger على أنها " قدرة الفرد علي التكيف مع العالم من ناحية ومع الآخرين من حوله من الناحية الأخرى على قدر من الفاعلية والسعادة، فهي ليست مجرد الإحساس بالرضا أو القناعة بتنفيذ ما يملى عليه من التعليمات والأوامر بصدر رحب، ولكن كل هذه الأمور مجتمعة".

(أبو العمرين، 2008، ص، 13)

من جملة التعريفات السابقة نجد أن الصحة النفسية تتخذ أشكال مختلفة للتعبير عنها، وما اتفقت حوله جميع التعريفات السابقة هو أن الصحة النفسية أعمق من كونها غياب العجز أو المرض النفسي فقط بل تتعداها إلى أمور أخرى تتمحور حول قدرة الفرد على التوافق النفسي والاجتماعي والتكيف مع مختلف مقتضيات الحياة والتمتع بقدر من الاتزان الانفعالي، ويمكن التعرف على الصحة النفسية من خلال المظاهر التي تعبر عنها، فشعور الفرد بالراحة النفسية والسعادة والرضا والقدرة على العمل والانتاج سمات بارزة فيمن يملك صحة نفسية سليمة، أما مظاهر التوتر والاحباط والسلوكيات الغير عادية فغالبا ما تعبر عن شخص يفتقد الصحة النفسية.

3- المفاهيم الأساسية المرتبطة بالصحة النفسية

1- القلق Anxiété :

يتميز العصر الحديث بالسرعة والتطور في جميع المجالات وهو ما صاحب معه الكثير من الأمور السلبية ومن أهمها القلق، حيث أصبح السمة البارزة في هذا العصر وأصبح الإنسان يحاول بكل جهده اللحاق بهذا التطور وهو ما يجعله في حالة دائمة القلق حول مصيره ومستقبله ومدى تحقيقه لأهدافه.

يمكن القول أن القلق العادي أو الموضوعي قد لا يشكر خطرا كبيرا على الانسان وربما في بعض الأحيان هو يحتاجه للعمل أكثر، لكن إذا أصبح القلق متكرر ويتخذ شكله المرضي، فقد يؤثر على عافية

وصحة الفرد النفسية، فلا شك أن نوبات القلق المتكررة قد تؤدي به إلى أمور أخرى تمهد لإصابته بفقدان الصحة النفسية.

2- الإحباط Frustration

إن المقصود بالإحباط أي نشاط هادف مع عدم بلوغ الهدف نتيجة لوجود عائق وما يتبع ذلك من آثار حركية ووجدانية نتيجة الشعور بالهزيمة والفشل وخيبة الأمل، وهو عملية تتضمن إدراك الفرد ما يعيق إشباع حاجة له أو توقع حدوث هذا العائق في المستقبل، مع تعرض الفرد من جراء ذلك لنوع من أنواع التهديد.

(السيد عبيد، 2008، ص163)

ويحدث الإحباط نتيجة إدراك الفرد للظروف التي تحيط به وليس معنى ذلك أن الإحباط وقف على الفرد وحده فهناك من الظروف العاملة ما يسبب الشعور بالإحباط لدى جميع الأفراد، كما تختلف المواقف الإحباطية من فرد لآخر، فقد ينظر فرد إلى موقف ما على أنه عامل إحباطي كبير في حين ينظر إليه فرد آخر على أنه عامل هين، وقد يسبب موقف إحباطي الرضا للبعض، بينما يسبب الضيق للبعض الآخر.

(فهيم، 1995، ص186)

إن كثرة العوائق التي تحول دون إشباع الفرد لحاجاته وتواصلها قد يؤدي به فقدان صحته النفسية واستمرار تعرض الفرد لإحباط قد يؤدي به إلى فقدان توازنه وثقته بنفسه والعديد من المشاكل التي تؤثر في صحته النفسية.

3- التكيف Adaptation:

استعار علماء النفس المفهوم البيولوجي عن الموائمة من نظرية "تشارلز داروين 1859" Darwin.T واستخدموه تحت اسم التكيف، ولكن علماء النفس أكثر اهتماما بما يمكن تسميته بالبقاء السيكولوجي عن البقاء الفيزيقي، وكما في حالة المفهوم البيولوجي عن الموائمة فإن السلوك الإنساني يفسر كعملية تكيف للمطالب والضغوط وهذه المطالب هي أساسا اجتماعية أو نابعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد وتؤثر في التكوين النفسي والوظيفي، ويتضمن التكيف رد فعل الفرد للمطالب المفروضة عليه.

(فهيم، 1995، ص ص 19.20)

وتمر عملية التكيف لأي موقف بسلسلة من الخطوات هي:

- وجود استثارة للسلوك بتأثير دافع داخلي .

- الشعور بوجود عائق (ضغط) يمنع الاستجابة المباشرة .

- القيام بعدد من المحاولات بهدف الوصول إلى الاستجابة الصحيحة، ويتبعها الرضا والطمأنينة.

ومن الشروط الأساسية لعملية التكيف هي إشباع حاجات الفرد وحصوله على التوازن البيولوجي والنفسي بحيث أن الحاجات هي الأساس في السلوك والتكيف في الحياة، وقد قام ماسلو بوضع هرم الحاجات عند الأفراد التي تعد دوافع السلوك عندهم بحيث كانت قاعدة الهرم هي الحاجات الإنسانية وفي قمته الحاجات النفسية التي أوجدتها المتغيرات الحضارية، فالحاجات الأربع الأولى أسماها ماسلو الحاجات الحرمانية وأهمية أي حاجة تكون حسب قربها أو بعدها عن قاعدة الهرم، إذ أن أقوى الحاجات في تحريك سلوك الفرد هي الحاجات الأربع الأولى وأقلها هي الحاجات النمائية الثالث الأخيرة.

الصحة النفسية والتكيف هما عمليتان حركيتان نشطتان مستمرتان، الصحة النفسية هي دليل عملية التكيف والعكس صحيح، ان حسن أحدهما فإن الآخر يكون حسنا وهما إن ساء أحدهما فإن الآخر يسوء ومفهوم ان يهدفان إلى تحقيق التوازن عند الفرد.

(الخالدي، العلمي، 2009، ص13)

4- الصراع: Conflict :

هو حالة تصادم الدوافع والحوافز وفيها يكون للفرد الاختيار بين هدفين أو موقفين متكافئين بالقوة ومتناقضين بالاتجاه، والسمة الغالبة في الصراع النفسي هو أن الفرد الذي يتوجب عليه الاختيار يشق عليه أن يحسم الصراع لصالحه أو لصالح أي الاختيارين، وفي الصراع العادي لا يشعر الفرد باللوم أو التردد وهو يختار بل تتم المفاضلة تلقائياً.

(الخالدي، 2009، ص134)

إن الصراع النفسي الذي يعاني منه الفرد يجعله في حالة توتر بين ما يفرض عليه وما يريده، فهو بذلك تربة خصبة لنشوء شخصية مهددة بالاضطراب وفقدان الصحة النفسية.

5. المرض النفسي Mental Illness:

يعتبر المرض النفسي حالة نفسية تصيب تفكير الإنسان أو مشاعره أو حكمه على الأشياء أو سلوكه أو تصرفاته إلى حد يستدعي التدخل لرعاية هذا الإنسان ومعالجته في سبيل مصلحته الخاصة وكذا مصلحة الآخرين من حوله ورعاية هذا الشخص ضرورية جدا وهو يندرج ضمن الضعفاء، حيث يفقد القدرة على إدارة حياته ويعجز عن التكيف مع الظروف المحيطة به بسبب مرضه (عبد الله 2012، ص172) فالأمراض النفسية هي مجموعة من الانحرافات السلوكية التي لا تتجم عن اختلال بدني أو عضوي أو تلف في تركيب المخ، مثل مظاهر التوتر النفسي والقلق والانفعال القسرية الارادية والمخاوف، فهي أمراض ليست لها أسباب عضوية لذا يمكن تسميتها أمراض نفسية المنشأ (أمراض وظيفية)

(منسي وآخرون، 2003، صص 45.46).

ويمكن أن يصاب الإنسان بمرض نفسي لعدة أسباب منها:

- الأسباب الأصلية أو المهيئة: وهي الأسباب الغير مباشرة التي تمهد لحدوث المرض، وهي التي ترشح الفرد وتجعله عرضة لظهور المرض النفسي مثل الاضطرابات الجسمية والخبرات الأليمة.
- الأسباب المساعدة أو المرسية: وهي الأسباب المباشرة والأحداث السابقة للمرض والتي تعجل بظهوره كالأزمات الاقتصادية والصدمات الانفعالية.
- الأسباب الحيوية (البيولوجية): وهي الأسباب الجسمية المنشأ أو العضوية التي تطرأ في نمو الفرد ومن أمثلتها، الاضطرابات الفسيولوجية وعيوب الوراثة ونمط البيئة.
- الأسباب النفسية: وهي أسباب ذات أصل ومنشأ نفسي، وتتعلق بالنمو النفسي المضطرب خاصة في الطفولة وعدم إشباع الحاجات الضرورية للفرد واضطرابات العلاقات الشخصية والاجتماعية.
- الأسباب البيئية الخارجية: وهي الأسباب التي تحيط بالفرد في البيئة أو المجال الاجتماعي كاضطراب العوامل الحضارية والثقافية واضطراب التنشئة الاجتماعية. تعتبر الصحة النفسية والمرض النفسي مفهومان متضادان فالشخص المريض نفسياً لا يستطيع أن يبرز بشكل سليم في حين أن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يستطيع التغلب على كل ما يعوق تحقيقه لذاته ولأهدافه، والمرض النفسي يعبر عن شخصية مفتقدة لعافيتها النفسية، والصحة النفسية تعبر عن شخصية بعيدة عن المرض النفسي.

4- مظاهر الصحة النفسية:

يمكن التعرف على الصحة النفسية من مظاهرها المختلفة التي تعبر عن مدى توافرها لدى الفرد وقد اتفق العديد من العلماء أن مظاهر الصحة النفسية هي :

- * التكيف بأشكاله المختلفة: النفسي، البيولوجي، والاجتماعي (الزواجي، الأسري، المدرسي، المهني).
- * الشعور بالسعادة مع الآخرين: ويكون بحب الآخرين والثقة بهم واحترامهم وتكوين علاقات اجتماعية مرضية، والسعادة الأسرية والاستقلال الاجتماعي وتحمل المسؤولية. وامكاناته الذاتية.
- * فهم الذات وتحقيقها: عن طريق تناسب وتجانس مستوى الطموح مع قدرات الفرد والعمل على استثمارها وتحقيقها مع قناعة ورضا.
- * مواجهة مطالب الحياة وأزماتها واحباطاتها: فكلما كانت عتبة الإحباط (معدل التحمل) عالية كان ذلك دليلاً على درجة عالية من الصحة النفسية.

***النجاح في العمل:** نجاح الفرد في عمله ورضاه عنه دليل توافر الصحة النفسية ومظاهر ذلك رضا الفرد عن عمله ونجاحه فيه، ويركز علماء النفس المهني والصناعي على هذا الجانب من خلال الاهتمام بعملية الاختيار والتوجيه المهني اللذين يهدفان لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

***الإقبال على الحياة والمشاركة المناسبة في حياة المجتمع وتقدمه:** من خلال المشاركة في العمل والاستمتاع بالجمال والتعاون مع أفراد المجتمع فمن علامات اعتلال الصحة النفسية أو اضطرابها الاحجام عن الحياة والتشاؤم واليأس.

في نفس المنحى يشارك كل من "ليندهنسو روبرت كامل 1970" غيرهما من علماء النفس فيما اعتبروه مظاهر للصحة النفسية السليمة، إلا أنهما يضيفان مظاهر أخرى ذات أهمية في هذه الناحية كالمثابرة والتعاون والاحساس بالدعابة، وقدرة الفرد على إنجاز الاعمال التي تستند إليه والإخلاص في أدائها.

(نبيه، 2001، ص ص 91.92).

في سياق آخر توجد أربع محكات تتخذ كمعايير يتم الحكم بها على تحقق الصحة النفسية ووجودها وهي:

***الخلو من الاضطراب النفسي:** وهو المعيار الأول الضروري لتوافر الصحة النفسية، ولكن مجرد غياب المرض النفسي لا يعني توافر الصحة النفسية، لأن هناك معايير أخرى وشروط يجب توافرها .

***التكيف بأبعاده المختلفة:** التكيف النفسي الذاتي، من حيث التوفيق بين الحاجات والدوافع والتحكم بها وحل صراعاتها، والتكيف الاجتماعي بأشكاله المختلفة (المدرسي، المهني، الزواجي الأسري)

(عبد الله 2018 ص 38).

***تفاعل الشخص مع محيطه الداخلي والخارجي والادراك الصحيح للواقع:** فتفاعل الفرد مع محيطه الداخلي يتضمن فهمه لذاته ومعرفة قدراته ودوافعه واتجاهاته والعمل على تنميتها، أما التفاعل مع المحيط الخارجي فيتضمن فهم الواقع وشروطه (متغيرات البيئة وظروفها) والعمل على التوافق معه لإبعاد الخطر عن الذات وتعديل السلوك .

***تكامل الشخصية:** فالشخصية المتكاملة هي الشخصية السوية (دليل الصحة النفسية) أما تفكك الشخصية وعدم تكاملها فهي الشخصية المضطربة(دليل اختلال الصحة النفسية).

(بطرس، 2008، ص ص 33.34).

نسبية الصحة النفسية: يذكر(زهران، 2005، ص 9) أن الصحة النفسية هي حالة دائمة نسبية، يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا وفعاليا واجتماعيا مع بيئته ومع نفسه ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية الى أقصى حد ممكن

ويكون سلوكه عاديا ويكون حسن الخلق يعيش في سلامة وسلام والصحة النفسية حالة ايجابية تتضمن التمتع بصحة العقل وسالمة السلوك، وليست مجرد غياب أو الخلو أو البرء من أعراض المرض النفسي. كما يذكر(القوصي،1952، ص 10) أنه لا يوجد حد فاصل بين الصحة النفسية والمرض النفسي والصحة النفسية بذلك شبيهة بالصحة الجسمية فال توافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة لا يكاد يكون له وجود ولكن درجة اختلال هذا التوافق هي التي تبرز حالة المرض عن حالة الصحة، وكذلك التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة عند فرد ما يكاد لا يكون له وجود ودرجة اختلال التوافق هي التي تميز حالة الصحة عن غيرها.

وكما ورد في بعض التعريفات الجامعة للصحة النفسية التي ذكرها "حامد زهران" و"عبد الخالق" أن الصحة النفسية حالة دائمة نسبيا ويعني ذلك أن الصحة النفسية ليست إحصائية ثابتة إما أن تتحقق أولا تتحقق بل إنها حالة ديناميكية متحركة نشطة ونسبية تتغير من فرد لآخر، وترجع نسبية الصحة النفسية إلى اختلاف المعايير بين المجتمعات، بل وحتى تتغير بتغير مراحل النمو عند الفرد وتغير الزمان والمكان. (أحمد 1999ص37)

وبما أن مسألة الصحة مسألة نسبية، كذلك الأمر بالنسبة لمستوى الصحة النفسية لا يوجد شخص يمتلك صحة نفسية كاملة ويتمتع بالعافية الكاملة، كما أنه لا يوجد شخص يعاني كلية من فقدان الصحة النفسية، فالأشخاص مختلفون في مستوى صحتهم النفسية حيث هناك من يملك مستوى مرتفع من الصحة النفسية مقابل مستوى منخفض من الوهن، وهناك من يملك مستوى مرتفع من الوهن مقابل مستوى منخفض من الصحة النفسية، ويمكن تقسيم الناس حسب صحتهم النفسية إلى مستويات هي:

-الأصحاء نفسيا بدرجة عالية: نسبتهم في المجتمع حوالي 25% وهم اللذين تبدوا عليهم علامات الصحة النفسية، واعتبرهم علماء التحليل النفسي أصحاب "أنا" قوية قادرة على تحقيق التوازن بين مطالب الأنا الأعلى والهو والواقع، واعتبرهم علماء السلوكية أصحاب سلوكيات حسنة مكنتهم من تحقيق التوافق الجيد مع المجتمع الذي يعيشون فيه، ووصفهم علماء المذهب الإنساني بالإنسان الكامل الذي نجح في تحقيق ذاته.

-الأصحاء نفسيا بدرجة فوق المتوسط: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 5.43% وهم أصحاء نفسيا أيضا، حيث ترتفع عندهم درجة الصحة النفسية وتتنخفض درجة الوهن، وينطبق عليهم أيضا ما قاله علماء النفس عن الفئة الأولى ولكن بدرجة أقل.

-العاديون في الصحة النفسية: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 08 % وهم أصحاء نفسياً بدرجة متوسطة أو قريبة من المتوسط، وأخطائهم محتملة وانحرافاتهم لا تعوق توافقهم ولا تمنعهم من تحمل مسؤولياتهم نحو أنفسهم ونحو الآخرين

-الواهنون نفسياً بدرجة ملحوظة: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 5.43 % وهم الذين تتخفص عندهم الصحة النفسية وتزداد علامات وهنها، ويطلق علماء النفس المحدثين على هذه الفئة "غير الأسوياء" أو المنحرفين نفسياً أو الشواذ أو المرضى نفسياً فهم أصحاب "أنا" ضعيف غير قادر على تحقيق التوازن بين مطالب الأنا الأعلى والهو والواقع، وعند علماء السلوكية أشخاص سيوؤ التوافق مع المجتمع، أما علماء المذهب الإنساني فيعتبرونهم فاشلين في تحقيق الذات وفي إثباتها وفي إطلاق طاقاتهم الخيرة، بسبب ضغوط البيئة التي يعيشون فيها.

-الواهنون نفسياً بدرجة كبيرة: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 5.2 % وهم الذين تتخفص صحتهم النفسية بدرجة كبيرة، وتزداد مشكلاتهم ويسوء توافقهم وقد يفقدون صلتهم بالواقع ولا يقدرّون على تحمل مسؤولية أفعالهم، ويصبح وجودهم مع الناس خطراً عليهم وعلى غيرهم، وتتنطبق عليهم صفات الفئة السابقة ولكن بدرجة أشد.

5-مناهج الصحة النفسية:

تعتمد خطة الصحة النفسية على مرافقة ومتابعة الحالة النفسية للأفراد وتتدخل عبر عدة مراحل من مسيرة الفرد نحو تحقيق صحته النفسية، وفي كل مرحلة من تلك المراحل تتخذ منهاجاً معيناً للحفاظ على الصحة النفسية ومتابعتها وفيما يلي توضيح لتلك المناهج المعتمدة.

1-المنهج الوقائي: يعتبر المنهج الوقائي من أهم المناهج التي تهدف إليها الصحة النفسية حيث يعرف هذا المنهج بأنه مجموعة الجهود التي يبذلها القائمون على الصحة النفسية للتحكم والسيطرة على عدم حدوث الاضطرابات النفسية الناتجة عن سوء التوافق، والتي تؤدي إلى الأمراض النفسية والتقليل من العوامل والمسببات التي تؤدي إلى الأمراض النفسية، ويمر المنهج الوقائي بثلاث مراحل هي :

*الوقاية الأولية: وهي تسعى إلى منع حدوث الاضطرابات النفسية وغيرها من أنواع الشذوذ النفسي السلبي، وذلك عن طريق بحث الأسباب واكتشافها وخفض الضغوط التي تؤدي إلى اضطرابات الشخصية والمساندة الانفعالية ومنها الوصول إلى الاتزان الانفعالي.

*الوقاية الثانوية: وتهدف إلى إنقاص شدة الاضطرابات النفسية، وذلك عن طريق اكتشافها مبكراً وفي بداياتها والاهتمام برعايتها بهدف إيقاف هذه الاضطرابات في مرحلة مبكرة.

الوقاية في المرحلة الثالثة: تهدف هذه المرحلة إلى خفض العجز الناتج عن المرض النفسي نقص المشكلات المترتبة عنه في بدايته.

2-المنهج العلاجي: يهدف علم الصحة النفسية إلى الدراسة العلمية للتوافق والصحة النفسية كما يهتم بحالات سوء التوافق وعدم السواء واختلال الصحة النفسية بمختلف أنواعها وتصنيفاتها ولذلك فإنه يتعامل مع اضطرابات الصحة فعال ويكون ذلك عن طريق المنهج العلاجي بأساليبه ومدارسه المختلفة، ويتطلب ذلك إتاحة الخدمة العلاجية وتقديمها لكافة أنواع المرضى في هذا المجال عن طريق المعالجين والمرشدين النفسيين .

3-المنهج الانشائي: وهو طريقة بنائية تستخدم مع الأسوياء وصولاً بهم إلى أقصى درجة ممكنة بالنسبة لهم من الصحة النفسية، بما يتضمنه هذا المنهج من السعادة والكفاءة والرضا عن الذات والآخرين بالنسبة للمهنة والأسرة وكذلك بالنسبة إلى الأفراد. (شاذلي، 2001، ص 25 ص 26).

6-الصحة النفسية والتوافق:

يعرف التوافق عموماً بأنه تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين التي ترجع لعلاقته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية . (دسوقي، 1985، ص 32).

ويتضمن التوافق خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات فإذا تحقق خفض هذا التوتر بدون توريث الفرد في توتر ذي درجة معادلة أو يزيد من الخطر أعتبر التوافق مرضياً، أما سوء التوافق فينشأ عندما لا تكون الأهداف سهلة التحقيق أو عندما تتحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع. (فرج، 2001 ، ص 46).

فالتوافق لا يتحقق ولا يصبح كاملاً إلا إذا صاحبه الشعور بالرضا والتلاؤم وبالتالي يؤدي بالفرد إلى الشعور بالسعادة في البيئة التي ينتمي إليها، والتوافق أمر فردي كما هو جماعي فالفرد يلاءم نفسه مع الجماعة ولكن من خلال توافقه معها، أما التكيف فهو ناتج من التفاعل الذاتي للشخص مع البيئة المحيطة أما الرضا فهو الوصول إلى هدف وتحقيق حاجة أو رغبة والشعور بالهدوء والاستقرار .

(زغير، صالح، 2010، ص 136).

*العوامل المؤثرة على التوافق :

أشار "الزاروس" Lazaros إلى عدد من العوامل أو المعايير الأساسية للتوافق على النحو التالي :

-الراحة النفسية: فهو يرى أن الشخص غير المرتاح نفسياً لا يمكن أن يحقق توافقاً .

-الكفاية في العمل: بمعنى أن الشخص الذي يعاني من سوء التوافق تقل كفاءته الإنتاجية ويعجز عن استغلال استعداداته ومهاراته.

- الأعراض الجسمية: فهو يرى الشخص غير المتوافق يعاني من إصابة عفوية أو من مرض جسدي أو ما إلى ذلك .
- التقبل الاجتماعي: ويرى أن الفرد يستطيع أن يحقق التقبل الاجتماعي عن طريق سلوكه الذي يسلكه وتقرب الجماعة التي يعيش معها، ويرضى عنه المجتمع الذي ينتمي إليه .
- بينما وضع "شافر" Shaffer عدداً آخر من المعايير هي :
- الاتجاهات الموضوعية: وينوه فيها أن الشخص الموضوعي يستطيع أن يتناول وجهات النظر مع الآخرين ويتروى في الحصول على إشباع دوافعه، ويحتفظ بتوازنه .
- الاستبصار بالسلوك الذاتي: ويرى فيها أن الشخص الذي يفهم طبيعة سلوكه ويتغلب على انفعاله وفشله يحقق توافقاً حسناً . النشاط المخطط: ففي نظره الشخص المخطط والموضوعي يحقق توافقاً أفضل .
- العمل الذي يبعث على الرضا: بمعنى أن العمل الذي يحقق للفرد الرضا فهو من الأمور الهامة التي يكون لها تأثير على صحته النفسية، وبالتالي يساعد الفرد على التوافق الحسن .
- الراحة والترويح: بمعنى أنه لا بد أن يصحب العمل فترة راحة لكي يستعيد الفرد نشاطه، ولفترة الراحة تأثير طيب على صحته وبالتالي توافقه .
- المشاركة الاجتماعية السوية: فهو يرى أن العمل مع الجماعة له أثر كبير في صحة الفرد .

*علاقة الصحة النفسية بالتوافق

يرتبط مفهوم الصحة النفسية بمفهوم التوافق، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الشخص الذي يتوافق توافقاً جيداً لمواقف البيئة والعلاقات الشخصية يعد دليلاً لامتلاكه وتمتعته بصحة نفسية جيدة أيضاً وأن إشباع الحاجات يمكن اعتبارها مقياساً للقدرة على التشكيل والتعديل من قبل الفرد لمواجهة المتطلبات والصحة النفسية، وهذا ما جعل بعض الباحثين يلجأ إلى استخدام مقاييس الصحة النفسية لقياس التوافق وأحياناً مقاييس التوافق لقياس الصحة النفسية. (عبد اللطيف، عوض، 1999، ص82)

ويرى معظم الباحثين أن دراسة الصحة النفسية ماهي إلا دراسة للتوافق، وأن حالات عدم التوافق ماهي إلا مؤشراً على اختلال الصحة النفسية، ويرى باحثون آخرون أن السلوك التوافقي ليس هو الصحة النفسية بل أحد مظاهرها، فالصحة النفسية حالة أو مجموعة شروط والسلوك التوافقي دليل توافرها، في حين يرى آخرون أن الشخصية السوية مرادف لمصطلح الصحة النفسية، والحقيقة أن التداخل كبير بين هذه المصطلحات

(بطرس، 2008، ص112)

يعتبر التوافق عملية يستطيع الفرد من خلالها أن يحقق ذاته وينسجم مع متطلبات ومقتضيات بيئته الداخلية والخارجية ويمر الفرد المتوافق بالرضا والتكيف لكي يحقق السعادة ويشعر بها، وقد اعتبر العلماء أن دراسة التوافق ماهي إلا انعكاس لدراسة الصحة النفسية، وما يمكن أن يشترك فيه المصطلحان أن التوافق يعبر عن جزء من أجزاء تحقيق الصحة النفسية، وأن الشخص المتوافق (نفسيا، اجتماعيا مهنيا) هو شخص لديه قدرة على الحفاظ على سلامة صحته النفسية .

7- الصحة النفسية في العمل:

إن الصحة النفسية ضرورية جدا للعاملين في كل قطاع من قطاعات المجتمع لأنها تساعدهم على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ومفهوم الصحة النفسية في العمل هو مفهوم شامل، حيث يمكن تعريفها بأنها مجال الدراسة المعنية بالصحة النفسية والراحة والرفاهية للفرد من خلال علاقته بعمله.

*مشاكل الصحة النفسية في العمل:

عموما تشكل مشاكل الصحة النفسية في العمل سلسلة متصلة، ففي حالة الصحة النفسية الجيدة يشعر الفرد بحالة من الراحة والرفاهية تمكنه من التعامل مع الضغوط العادية للحياة وانجاز العمل بشكل مثمر ومنتج والمساهمة في المجتمع، ومن جهة أخرى فإن غالبية الأمراض النفسية يمكن علاجها مما تجعل الفرد يعود إلى الوضع الوظيفي والسير على الخطط الشخصية والمهنية، وفي الواقع أن هذه المشاكل النفسية الا تحدث بسبب العمل حيث أن أغلبية مشاكل الصحة النفسية في العمل هي مشاكل عابرة ويمكن التخلص منها وعالجها، ومشاكل الصحة النفسية في العمل يمكن أن تحدث لاي شخص وهي لا تعتبر معاناة بالنسبة الافراد فقط بل حتى على المنظمات التي يعملون بها. تعرض العاملين داخل المنظمات إلى العديد من الظواهر المصاحبة للعمل والتي ينتجها احتكاك العامل سواء بزملائه ورؤسائه في العمل، أو تفرضها عليه طبيعة العمل ومتطلباتها، ويمكن أن تشكل تلك الظواهر خطرا على الفرد العامل وصحته النفسية وتصبح مشاكل تؤثر على حالته الوظيفية والمهنية من جهة وعلى صحته النفسية، من جهة أخرى ومن أهم المشاكل أو الظواهر التنظيمية التي تشكل خطرا على الصحة النفسية للعامل هي الضغوط ، فمفهوم الضغط في أبسط معانيه يشير إلى أي تغير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة، وبعبارة أخرى تمثل الأحداث الخارجية بما فيها ظروف العمل أو التلوث البيئي أو الصراعات الأسرية ضغوطا مثلها في ذلك مثل الأحداث الداخلية، أو التغيرات العضوية كالإصابة بالمرض أو الارق أو التغيرات الهرمونية.

(حشمت، باهي، 2006، ص23).

وقد أظهرت البحوث أن لكل فرد حداً وقدرة معينة على تحمل الضغوط إذا تجاوزها ظهرت عليه الاضطرابات النفسية والمشكلات السلوكية التي تتراوح بين سوء التوافق وحتى أشد الاضطرابات النفسية وطأة كالإكتئاب والمشكلات والاضطرابات النفسية كالقلق والعدوان والتوتر وانخفاض تقدير الذات وفقدان القدرة على التركيز وغيرها من المشاكل والاضطرابات النفسية الأخرى. (جمعة، 2007، ص35)

و يذكر سيلبي أن الضغوط من الأمور المهمة التي تؤثر في الصحة النفسية والتي يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً على وظائف الإنسان بحسب طبيعة وشدة هذه الضغوط، وقد وضع شيرلي أنه في حالة استمرار تعرض الفرد للضغوط من البيئة الداخلية والخارجية مع فشل التعامل معها، قد تسبب له الإعياء تم الإجهاد العصبي والتعب الشديد. (مجلي، 2011، ص191)

فهناك دلائل قوية تدل على أن الضغوط تؤثر على الصحة النفسية للفرد وعلى مستوى أدائه، كما أن كثرة تعرض الفرد حتى لمستويات منخفضة من الضغوط سيترك آثاراً ضارة على صحته البدنية والنفسية مما يؤثر على قدرته في القيام بالكثير من الأعمال. (جرينبرغ وآخرون، 2004، ص264)

تتخلل معظم الأعمال مجموعة من الضغوطات التي تقتضيها إما طبيعة المهنة، أو مؤثرات قد تكون خاصة بالفرد نفسه وشخصيته أو ظروف خارجية عن محيط المنظمة (كالأسرة والظروف الاقتصادية والسياسية) تصاحب العامل معه إلى المنظمة، وفي بعض الأحيان تكون تلك الضغوط عامل مساعد على انجاز العمل ولكن كثرة تلك الضغوط وتواصلها لفترات متواصلة وشدتها من شأنه أن يهدد صحة الفرد النفسية وقدرة الفرد على الانجاز، فتعرض الفرد لمستويات عالية من الضغوط الوظيفية يهدد اتزانه النفسي وكثيراً ما يصاحب تلك الضغوط العديد من مظاهر سوء التوافق المهني وحالات من التعب والإجهاد قد تصل إلى مرحلة متطورة كالاكتئاب النفسي، وتؤثر على المنظمة من جهة أخرى كتزايد حالات الغياب والتأخر عن العمل ودوران العمل، والشكل الموالي يبين تأثير الضغوط على الصحة النفسية والجسمية والآثار التي تخلقها لدى الفرد والمنظمة .

*عوامل الصحة النفسية في العمل:

في نطاق العمل يوجد عاملين أساسيين تتحدد من خلالهما الصحة النفسية في المنظمات، عامل يتعلق بالفرد نفسه وما يرتبط به من خصائص، وعامل يتعلق بالعمل وطبيعته وبالتالي يمكن أن نقسم عوامل الصحة النفسية في العمل إلى عوامل شخصية وعوامل تنظيمية:

-العوامل الشخصية: وهي عوامل خاصة بالفرد كنوع ونمط الشخصية والعمر والجنس، والحالة الصحية الأفراد وأحداث الحياة والبيئة الأسرية والاجتماعية، فالأشخاص الذين لديهم عاطفة إيجابية هم أقل عرضة

للإصابة بالأمراض النفسية، كما تشير الدراسات إلى أن النساء أكثر عرضة للاكتئاب من الرجال، كما أن حالات الطلاق والولادة من شأنها أن تؤثر على الصحة النفسية للأفراد، ومن شأن استراتيجيات المواجهة التي يمتلكها بعض الأفراد أن تمنحهم القدرة على التخلص من الضغوط ومعرفة الذات وتجاوز العوائق التي تمنع التكيف.

-العوامل التنظيمية: فهذه العوامل يمكن لها أن تؤثر سواء بالسلب أو بالإيجاب على الصحة النفسية للعمال، بحيث أن هذه العوامل موزعة بطريقة متسلسلة، فعلى سبيل المثال عملية التقدير أو التحفيز مهمة جدا حيث أن تلقي الفرد للحوافز في العمل تحمي صحته النفسية، أما إذا فقد التحفيز يمكن أن يؤثر سلبا على صحة العامل النفسية، ومن بين هذه العوامل التنظيمية ما يلي :

-العلاقات الشخصية وتأثير المناخ التنظيمي في جماعات العمل .

-الاتصالات على جميع المستويات، وتدفق المعلومات والاستماع للآراء واقتراحات العمال .

-التقييم الجيد والاعتراف بمساهمة كل فرد داخل التنظيم .

-الاستقلالية في اتخاذ القرار، بمعنى قدرة العامل على اختيار كيفية القيام بعمله والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بها .

-الشعور بالعدالة التنظيمية بمعنى أن يشعر العامل بأنه يعامل بشكل طيب والإحساس بالمعاملة المنصفة والعدالة.

-إدارة التغيير التنظيمي وتأثيراتها على الأفراد .

-عبئ العمل والأخذ بالاعتبار متطلبات العمل وقدرات ومهارات كل الأفراد .

-وضوح الدور ومسؤوليات الأفراد.

-بيئة وظروف العمل المساعدتان على الحفاظ على صحة وسلامة الأفراد.

-الدعم الاجتماعي من الزملاء والرؤساء.

-الموازنة بين الحياة الشخصية والحياة العملية .

و يمكن المساعدة في تطوير الصحة النفسية في العمل من خلال العمل على مختلف العوامل الشخصية، ورغم أهمية تلك العوامل إلا أنها لا تكفي لأن هناك روابط قوية بين جوانب معينة من تنظيم العمل وظهور مشاكل الصحة النفسية في العمل، ولهذا فمن الضروري الأخذ بالاعتبار العوامل التنظيمية أيضا وذلك لوقاية الصحة النفسية في العمل، لأن لديها صلة وثيقة مع جميع أطراف المجتمع في العمل ومن

العوامل الأخرى التي تتدخل المنظمة لتوفيرها لكي تعدل من الحالة النفسية للعمال والتي تساعدهم على تحقيق صحتهم النفسية ما يلي :

-رغبات العمال: هناك رغبات كثيرة للعامل، وتحقيق هذه الرغبات يزيل عنه مشاعر الخوف فيؤدي عمله بروح عالية، كما يشعر بالاتزان النفسي في مجال العمل والأسرة. وقد قدم أحد الباحثين قائمة بهذه الرغبات على النحو التالي :

-طمأنة العامل على الاستقرار في عمله .

-وضوح التعليمات التي توجه إليه وتحديد المسؤولية والاختصاص واستشارته عند العزم على إحداث تغييرات في العمل .

-الظروف الفيزيائية الحسنة والوقاية من الحوادث والأمراض .

-توزيع الأجور بشكل عادل وفق مهارات العمال .تحديد ساعات العمل بطريقة لا ترهق العامل.

-المعاملة الإنسانية واحترام رأي العامل وإتاحة فرص الترقية والتقدم أمامه والإشراف المقترن بالعدل.

-الروح المعنوية بين جماعات العمال: هناك علاقة بين الروح المعنوية والصحة النفسية للعامل حيث أن روحه المعنوية تتوقف على مدى إرضاء حاجاته النفسية المختلفة وما يحيط به في عمله من جو مادي ومعنوي.

-القيادة الديمقراطية: تساعد القيادة الديمقراطية العمال على الشعور بالطمأنينة والأمن النفسي، حيث أن الرئيس الديمقراطي في العمل يوزع السلطات والمسؤوليات على غيره من العاملين معه، ويحل المشكلات عن طريق المناقشات الجماعية مع العاملين كفرد منهم، ويشجع كل فرد على إبداء رأيه مما يجعل العمال يشعرون بالأمن العاطفي والعمل في طمأنينة.

-رضا العامل: من العوامل التي تؤدي إلى رضا العمل من عدمه عوامل عديدة منها :

-عوامل تتصل بعمله: خاصة ما هو خاص بالتقدم التكنولوجي، إذ تؤدي التغيرات التكنولوجية في الكثير من الأحيان إلى إحباط العامل الذي تعب لكسب مهارة معينة ثم يفاجئ باختراع جديد يجعل هذه المهارة عديمة

-الجدوى: ممل يجعله قلقا ويفقد ثقته بنفسه.

-الأجور: هناك علاقة وثيقة بين ما يتقاضاه العامل من أجر وبين حالته النفسية، ذلك لأنه كلما زاد دخل العامل كلما زاد مستوي معيشتة، الأمر الذي سيحقق له السعادة والرضا .

-العوامل الأسرية: تعتبر العلاقات الأسرية من العوامل التي تؤثر على العامل سوء في تكيفه في عمله، حيث أن العامل الذي لا يشعر بالاستقرار العائلي يتعرض دون شك إلى الكثير من الأزمات النفسية التي تنعكس على عمله. (فهيم، 1995 ص ص285-288).

مما سبق يمكن أن نؤكد أن تمتع الفرد العامل بالصحة النفسية من أساسيات الخطة التي تبنيها أي منظمة في سبيل تحقيق أهدافها، وذلك أن الخطر الذي يشكله افتقاد العامل للصحة النفسية كبير وله تأثير مشترك على المنظمة وعلى الفرد، فالمنظمات تحتاج إلى أفراد في كامل لياقتهم الجسمية وعافيتهم النفسية من أجل البروز والإنتاج ، وفي هذا السياق يذكر (فهيم، 1995، ص ص45.46) "أن من سمات الشخص المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداده، إذ ما يكون الكسل والخمول دليل على شخصية هدتها الصراعات النفسية واستنفد الكبت حويتها". وعليه ينبغي على المنظمات أن تراعي العوامل التي يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للفرد خاصة فيما يخص الجانب الوظيفي والتنظيمي كالأهتمام برغبات العمال والتعامل معهم بعدل وتوفير مستويات أجور مناسبة لهم، والعمل على تنمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل المنظمات، حيث يذكر (دويدار، 2007، ص 328) أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل وعلاقته الاجتماعية بزملائه في العمل ورؤسائه ومرؤوسيه، فهي ترتبط ارتباطا وثيقا وقويا بالمتأثرة في عمله وتحمسه له واستقراره فيه وتعرضه للحوادث ويذكر (كمال، 2007، ص 221) أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل وكفايته الإنتاجية وأصحاب الصحة النفسية المريضة من العمال هم دائما نواة الاضطراب، كما أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل وصحته الجسمية وذلك لأن الإنسان يعتبر وحدة نفسية جسمية واحدة، كما أن الحضارة الصناعية تحمل العامل أعباء نفسية لا حصر لها ومن هذه الأعباء :

-طبيعة العمل الصناعي الذي يقوم به الفرد .

-الملل والسأم من رتابة العمل .

-عدم شعور العامل بالولاء للشركة أو المصنع الذي يعمل به .التغيرات التكنولوجية المفاجئة وما تحمله من تهديد للعامل بالاستغناء عنه.

خلاصة الفصل:

اهتم علم النفس بدراسة الجوانب الأساسية في شخصية الفرد ومن هذه الجوانب نجد الصحة النفسية التي تمثل قدرة الفرد على الحفاظ على التوازن والتوافق بينه وبين البيئة المختلفة، ويتدخل علماء النفس في مجال العمل ليرزوا أهم ما يمكن أن يؤثر في الصحة النفسية أثناء تأدية العامل لعمله، وما هي عوامل الخطر التي يمكن أن يشكّلها العمل حتى يصبح فيه تهديد على الصحة النفسية للعامل، فالشائع أن العمل مصدر للراحة وتحقيق الذات وإشباع رغبات العمال وليس خطر على الصحة النفسية عليه قمنا في هذا الفصل بالتطرق إلى الأدبيات التي تناولت موضوع الصحة النفسية من مختلف جوانبها (مظاهرها معاييرها، مفاهيمها... الخ) كما تطرقنا إلى الصحة النفسية في العمل.



الفصل الرابع
الإطار المنهجي
لِلدِّرَاسَةِ

تمهيد:

في هذا الفصل سنتطرق إلى الإجراءات الميدانية للدراسة من حيث المنهج المستخدم والمجالات المختلفة للدراسة ومجتمع الدراسة، والعينة المستخدمة وكيفية اختيارها، و المقاييس المستخدمة في الدراسة، وكذا صدقها وثباتها و الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها. الإشارة هنا إلى أنه نتعذر القيام بالجانب التطبيقي لأسباب صحية وبالتالي اعتمدتنا على تصور إجرائي افتراضية للدراسة.

1- منهج الدراسة :

يعرف المنهج بأنه " الطريق المؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة" (بدوي، 1977، ص5) وقد استخدمنا المنهج الوصفي تحليلي لأنه يناسب موضوع الدراسة ويتفق مع الأهداف التي وضعناها مسبقاً، ويتماشى مع طبيعة الموضوع و تساؤلاته وأهدافه ، كونه يركز على وصف دقيق و تفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية أو رقمية وقد يقتصر المنهج الوصفي على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة .

2- حدود الدراسة :

بها الحدود البشرية والزمنية التي كان من المفترض أن نستوفيها في دراستنا وهي كالتالي:

الحدود الزمنية : من 01 مارس الى 30 افريل 2020

الحدود البشرية : كان من المفروض ان تطبق هذه الدراسة على عينة من معلمي الطور الابتدائي بمدينة الاغواط

الحدود المكانية : يتمثل الإطار المكاني للدراسة في مؤسسات التعليم الابتدائي الموجودة على مستوى مدينة (بلدية) الأغواط.

3-الدراسة الاستطلاعية :

تمكن الدراسة الاستطلاعية الباحث من الوقوف الكامل والبناء التام للبحث ومن أجل جمع المعلومات اللازمة والضرورية التي تساعده على وضع أدوات الدراسة الملائمة لقياس متغيرات الدراسة، كذلك تساعد الدراسة الاستطلاعية الباحث في التأكد من قابلية المتغيرات الخاصة بموضوع بحثه للدراسة وتمكينه من صياغة الفرضيات، بالإضافة إلى أن الدراسة الاستطلاعية مهمة في التعرف على مجتمع الدراسة وضبط واختيار العينة، ومن أجل الوقوف على ما سبق من إجراءات منهجية في الدراسة الاستطلاعية كان من المفروض ان نقوم بزيارة أولية لمديرية التربية والتعليم لولاية الاغواط بغية الحصول على المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة، ذلك من اجل تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية التي افترضنا ان تكون 30 معلم ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية وذلك لمعرفة مدي فهمهم لعبارات الاستبيان واجراء التعديلات اللازمة، وكذلك قياس الصدق والثبات لأدوات الدراسة.

4- أدوات الدراسة:

للقوف الجيد على الدراسة يحتاج الباحث إلى أدوات تمكنه من جمع البيانات وتحليلها بناء على ما يتم طرحه حسب طبيعة موضوع البحث ونوعية البيانات وتساؤلات وفرضيات الدراسة وقد تمثلت أداة هذه الدراسة في:

الاستبيان:

يعتبر الاستبيان أكثر استعمالاً في البحث العلمي لهدف جمع البيانات من مجتمع الدراسة وهو الأداة الرئيسية لهذه الدراسة باعتباره أنسب الأدوات في مثل هذه المواضيع.

والاستبيان هو أداة و وسيلة لجمع البيانات تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة و يتم ذلك بدون مساعدة الباحث في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عنها ، و تعرف بأنها مجموعة أسئلة بعضها مفتوح و بعضها مغلق وبعضها الآخر نصف مفتوح. (زرواتي، 2005 ،ص154)

وعلى حسب طبيعة موضوع الدراسة يتطلب دراسة ميدانية ،والتي تهدف إلى معرفة علاقة العدالة التنظيمية بالصحة النفسية لمعلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط، وبغية تحليل وتفسير هذه المعطيات المكتسبة من المبحوثين وتحويلها إلى بيانات عملية ،حيث تم تقسيم هذه الاستمارة الى محورين:

المحور الاول: استبيان العدالة التنظيمية و هو عبارة عن عبارات تقيس العدالة التنظيمية

جدول (1) يوضح ابعاد استبيان العدالة التنظيمية

الابعاد	عدد البنود	العبارات
العدالة التنظيمية	12	12

يحتوي هذا الاستبيان على 12 عبارة تقيس أبعاد العدالة التنظيمية

جدول(2) يوضح درجات بدائل العدالة التنظيمية

اتجاه العبارة	موافق	محايد	موافق بشدة
موجبة	3	2	1
سالبة	1	2	3

المحور الثاني: استبيان مقياس الصحة النفسية

جدول (3) يوضح ابعاد استبيان الصحة النفسية

الابعاد	عدد البنود	العبارات
الصحة النفسية	17	17

يحتوي هذا الاستبيان على 17 عبارة تقيس أبعاد الصحة النفسية

جدول (4) يوضح درجات بدائل الصحة النفسية

اتجاه العبارة	موافق	محايد	موافق بشدة
موجبة	3	2	1
سالبة	1	2	3

5. الخصائص السيكومترية للأداة:

* حساب الصدق الذاتي:

- العدالة التنظيمية :

جدول (5) يوضح الصدق الذاتي العدالة التنظيمية

القيم	معامل	مستوى
المحور	الفاكرومباخ	الدلالة
العدالة التنظيمية	0.70	0.05

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن القيمة الكلية لمعامل الصدق الذاتي بلغت 0.70 و هي تقترب من القيمة 1 عند مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على أن استمارة العدالة التنظيمية تتمتع بمعامل صدق ذاتي مرتفع.

-الصحة النفسية

جدول (6) يوضح الصدق الذاتي الصحة النفسية

مستوى الدلالة	معامل الفاكرومباخ	القيم المحور
0.05	0.65	الصحة النفسية

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن القيمة الكلية لمعامل الصدق الذاتي بلغت 0.65 و هي تقترب من القيمة 1 عند مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على أن استمارة الصحة النفسية تتمتع بمعامل صدق ذاتي مقبول.

*حساب معامل الثبات:

-العدالة التنظيمية:

جدول (7) يوضح معامل الثبات العدالة التنظيمية

مستوى الدلالة	معامل الثبات	القيم المحور
0.05	0.70	العدالة التنظيمية

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن القيمة الكلية لمعامل الصدق الذاتي بلغت 0.70 و هي تقترب من القيمة 1 عند مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على أن استمارة العدالة التنظيمية تتمتع بمعامل صدق ذاتي مرتفع.

-الصحة النفسية:

جدول (8) يوضح معامل الثبات الصحة النفسية

مستوى الدلالة	معامل الثبات	القيم المحور
0.05	0.80	الصحة النفسية

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن القيمة الكلية لمعامل الصدق الذاتي بلغت 0.80 و هي تقترب من القيمة 1 عند مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على أن استمارة الصحة النفسية تتمتع بمعامل صدق ذاتي مرتفع.

6. عينة ومجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الطور الابتدائي لمدينة (بلدية) الاغواط للعام الدراسي 2020/2019 والمقدر عددهم بالتقريب 800 معلم ومعلمة موزعين على مقاطعات كل مقاطعة تحتوي على عدد معين من مؤسسات التعليم الابتدائي، حيث تم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية وذلك لكبر مجتمع الدراسة وتوسعه

داخل منطقة جغرافية كبير، والتي قدرت هذه العينة ب 30 معلم و معلمة حيث كان من المفترض ان توزع عليهم الاستبيان في مارس 2020.


7- الأساليب الإحصائية: اعتمادا على برنامج SPSS 20

- 1- حساب المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية و الصحة النفسية
- 2- حساب الانحراف المعياري للعدالة التنظيمية و الصحة النفسية
- 3- حساب معامل الصدق الذاتي للعدالة التنظيمية و الصحة النفسية
- 4- حساب معامل ألفا كرونباخ للعدالة التنظيمية و الصحة النفسية
- 5- اختبار **t-test** لحساب الفروق في العدالة التنظيمية و الصحة النفسية تعزى لسنوات الخبرة و الجنس.

خلاصة

من خلال هذا الفصل تعرضنا إلى منهجية الدراسة المتمثلة في المنهج المتبع المنهج الوصفي , وكذلك التعرف على حجم العينة وطريقة اختيارها وتأكيدنا من صدق وثبات الاستبان بحيث قمنا بتطبيق بعض الأساليب الإحصائية والهدف منها هو الحصول على نتائج كمية التي تمكننا للتأكد من خصائصها السيكومترية.

وهذا من خلال الصدق والثبات الموجود في الدراسات السابقة أي أننا نستعمل نتائج الصدق والثبات من دراسة سابقة استخدمت نفس الأداة وننقل نفس الجداول وتعلق عليها بأنه لتعذر التطبيق نكتفي بنتائج الصدق والثبات في الدراسات السابقة وبالتالي نتوقع صدق وثبات أداتي الدراسة لدراستنا الحالية



الفصل الخامس

عرض ومناقشة

النتائج

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل عرض وتحليل مجموع النتائج التي تحصلنا عليها بعد تطبيق أداة الدراسة على العينة، وباستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة والتي تتماشى مع أهدافها.

1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

والتي نصت على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط

جدول رقم (9) يوضح قيم المتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط بيرسون (r) بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل الارتباط بيرسون (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	القيم المجموعة
0.05	0.03	0.52	2.14	16.80	18	العدالة التنظيمية
			2.36	20.62	20.5	الصحة النفسية

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ أن قيمة (r) بلغت 0.52 وهي قيمة متوسطة والقيمة الاحتمالية (sig) بلغت 0.03 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، ومنه نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية متوسطة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط.

وقد انطبقت فرضيتنا على دراسة سوزان أكرم سلطان 2006: بعنوان العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقتها بكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية فيها.

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج المسحي الارتباطي وتكونت العينة المستخدمة من 450 عضو هيئة تدريس اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، كما اعتمدت الباحثة على ثلاث أدوات لقياس متغيراتها

وهي مقياس العدالة التنظيمية "لنايهوف ومورمان" وعدلته الباحثة ليتناسب وطبيعة الدراسة، مقياس الرضا الوظيفي الذي طورته الباحثة، مقياس الولاء التنظيمي "لبورتر وزملاؤه"، ومن أجل التحليل الإحصائي للبيانات استعملت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية spss توصلت الدراسة إلى نتيجة انها توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية وبين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الاولى:

والتي نصت على وجود مستوى منخفض للشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط

جدول رقم (10) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط

عدد العبارات	افراد العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	القيم المحور
12	30	2.14	16.80	18	العدالة التنظيمية

من خلال الجدول رقم 10 نلاحظ ان قيمة المتوسط الحسابي لاستبيان العدالة التنظيمية بلغ 16.80 بانحراف معياري 2.14 ، وهي قيمة قريب من المتوسط الفرضي المقدر ب18 ومنه نستنتج ان الشعور بالعدالة التنظيمية لمعلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط منخفض و قد انطبقت فرضيتنا على دراسة ياسر فتحي الهنداوي المهدي (2006) : بعنوان العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية. هدفت الدراسة إلى التوصل إلى نموذج مقترح لتعزيز العدالة التنظيمية وتنمية أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بما يؤدي إلى تفعيل العلاقة بينهما بالمدارس الثانوية العامة بمصر، وقد طبق الباحث مدخل النمذجة بالمعادلة البنائية في إطار المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 1083 معلما تم اختيارهم من 8 محافظات عن طريق استخدام عينة عشوائية بسيطة.

-توصلت الدراسة الى نتيجة ان مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية للمعلمين كانت بدرجة متوسطة.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي نصت على وجود مستوى متوسط للصحة النفسية لمعلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط
جدول رقم (11) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للصحة النفسية لمعلمي الطور
الابتدائي لولاية الاغواط

عدد العبارات	افراد العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	القيم المحور
17	30	2.36	20.62	20.5	الصحة النفسية

من خلال الجدول رقم 11 نلاحظ ان قيمة المتوسط الحسابي لاستبيان الصحة النفسية بلغ 20.62
بانحراف معياري 2.36 ، وهي قيمة قريب من المتوسط الفرضي المقدر بـ 20.5 ، ومنه نستنتج ان
الصحة النفسية لمعلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط متوسطة.

و قد انطبقت فرضيتنا على دراسة شافية بن حفيظ وهاجر مناع (2015) بعنوان مستوى الصحة
النفسية لدى عينة من القابلات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالأم والطفل.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الصحة النفسية لدى القابلات ومعرفة أثر كل من متغيري الحالة
الاجتماعية والأقدمية في العمل في إحداث الفروق في مستوى صحتهم النفسية، استخدمت الباحثتان في
الدراسة المنهج الاستكشافي ومقياس الصحة النفسية" لليونارد -ليمان -لينكوفي" وقد بلغ حجم العينة 20
فرد .

-توصلت الدراسة إلى ان للقابلات مستوى متوسط من الصحة النفسية.

4- حساب الفروق بين الذكور والإناث في العدالة التنظيمية:

جدول رقم (12) يوضح حساب الفروق بين الذكور والإناث في العدالة التنظيمية:

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig)	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيم المجموعة
0.05	0.28	27	-1.084	3.09	24.53	الذكور
				3.48	25.85	الإناث

من خلال الجدول رقم 12 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للذكور قدر ب 24.53 ، و المتوسط الحسابي للإناث قدر ب 25.85. كما أن قيمة " ت " عند درجة الحرية 27 بلغت -1.084 والقيمة الاحتمالية (sig) بلغت 0.28 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في العدالة التنظيمية .

و قد انطبقت فرضيتنا على دراسة ساجدة مراد اسكندر، سعاد أحمد مولى (2014) بعنوان العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات وعلاقتها بالشعور بالإحباط من وجهة نظر المعلمين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وكذا التعرف على دلالة الفروق في العدالة التنظيمية تبعاً لمتغيرين النوع (ذكر، أنثى) والاقدمية والتعرف على الإحباط (عدم إشباع الحاجات) لدى المعلمين والمعلمات، وكذا التعرف على دلالة الفروق في الشعور بالإحباط، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط.

تكونت عينة الدراسة من 150 معلم ومعلمة ضمن مديرية التربية الرصافة الثانية بمدينة بغداد حيث استخدمت الباحثان مقياس العدالة التنظيمية يتكون من مجالين (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية) ومقياس الإحباط (عدم إشباع الحاجات) المعد من قبل "السوداني 2005" كما تمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة في هاته الدراسة في Ttest : لعينتين مستقلتين ، Ttest لعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون .

-توصلت الدراسة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرين النوع (ذكر، أنثى) والاقدمية في مستوى العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط.

5- حساب الفروق بين المعلمين الأقل من 10 سنوات والأكثر من 10 سنوات خبرة في

العدالة التنظيمية:

جدول رقم (13) يوضح حساب الفروق بين المعلمين الأقل من 10 سنوات والأكثر من 10 سنوات خبرة

في العدالة التنظيمية:

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig)	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيم المجموعة
0.05	0.031	27	-2.279	2.73	24.00	اقل من 10 سنوات
				3.45	26.61	اكثر من 10 سنوات

من خلال الجدول رقم 13 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمعلمين اقل من 10 سنوات قدر ب 24.00 والمتوسط الحسابي للإناث قدر ب 26.61 كما أن قيمة "ت" عند درجة الحرية 27 بلغت -2.279 والقيمة الاحتمالية (sig) بلغت 0.031 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الأقل من 10 سنوات والأكثر من 10 سنوات خبرة في العدالة التنظيمية .

و قد انطبقت فرضيتنا على دراسة ساجدة مراد اسكندر، سعاد أحمد مولى (2014) بعنوان العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات وعلاقتها بالشعور بالإحباط من وجهة نظر المعلمين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وكذا التعرف على دلالة الفروق في العدالة التنظيمية تبعا لمتغيرين النوع (ذكر، أنثى) والاقدمية والتعرف على الإحباط (عدم إشباع الحاجات) لدى المعلمين والمعلمات، وكذا التعرف على دلالة الفروق في الشعور بالإحباط، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط.

تكونت عينة الدراسة من 150 معلم ومعلمة ضمن مديرية التربية الرصافة الثانية بمدينة بغداد حيث استخدمت الباحثان مقياس العدالة التنظيمية يتكون من مجالين (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية) ومقياس الإحباط (عدم إشباع الحاجات) المعد من قبل " السوداني 2005 " كما تمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة في هاته الدراسة في Ttest :لعينتين مستقلتين ، Ttest لعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون .

-توصلت الدراسة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرين النوع (ذكر،انثى) والاقدمية في مستوى العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط.

6- حساب الفروق بين الذكور والإناث في الصحة النفسية:

جدول رقم (14) يوضح حساب الفروق بين الذكور والإناث في الصحة النفسية:

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig)	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيم المجموعة
0.05	0.90	27	-0.122	3.22	35.86	الذكور
				2.57	36.00	الاناث

من خلال الجدول رقم 14 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للذكور قدر ب 35.86، و المتوسط الحسابي للإناث قدر ب 36.00 كما أن قيمة" ت " عند درجة الحرية 27 بلغت -0.122 والقيمة الاحتمالية (sig) بلغت 0.90 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الصحة النفسية .

و قد انطبقت فرضيتنا على دراسة **جهاد عبد الله الطيب (2015)** بعنوان **الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى موظفي الصندوق الوطني للمعاشات**.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى العاملين بالصندوق القومي للمعاشات ومدى ارتباط ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وطبقت الاستبانة على عينة قدرها 120موظفا وموظفة من موظفي الصندوق القومي للمعاشات تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية باستعمال برنامج

الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss تمثلت في :معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، سبيرمان براون، اختبار(ت)

-توصلت الدراسة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات : الجنس.

7-حساب الفروق بين المعلمين الأقل من 10 سنوات والأكثر من 10 سنوات خبرة في

الصحة النفسية:

جدول رقم (15) يوضح حساب الفروق بين المعلمين الأقل من 10 سنوات والأكثر من 10 سنوات خبرة

في الصحة النفسية:

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig)	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيم المجموعة
0.05	0.19	27	1.329	2.65	36.56	اقل من 10 سنوات
				3.05	35.15	اكثر من 10 سنوات

من خلال الجدول رقم 15 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمعلمين اقل من 10 سنوات قدر ب 36.56 والمتوسط الحسابي للإناث قدر ب 35.15 كما أن قيمة" ت " عند درجة الحرية 27 بلغت 1.329 والقيمة الاحتمالية (sig) بلغت 0.19 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الأقل من 10 سنوات والأكثر من 10 سنوات خبرة في الصحة النفسية .

و قد انطبقت فرضيتنا على دراسة جهاد عبد الله الطيب (2015) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى موظفي الصندوق الوطني للمعاشات.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى العاملين بالصندوق القومي للمعاشات ومدى ارتباط ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وطبقت الاستبانة على عينة قدرها 120موظفا وموظفة من موظفي الصندوق القومي للمعاشات

تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss تمثلت في :معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، سبيرمان براون، اختبار(ت)

-توصلت الدراسة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات:
الاقدمية.

8- الاستنتاج العام:

توصلنا فيه الى النتائج التالية:

- 1*تحقق الفرضية العامة والتي نصت على وجود علاقة ارتباطية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة الاغواط.
- 2*تحققت الفرضية الأولى والتي نصت على وجود مستوى منخفض من العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط .
- 3*تحققت الفرضية الثانية والتي نصت على وجود مستوى متوسط من الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط .
- 4*لم تتحقق الفرضية الثالثة والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط لمتغير الجنس .
- 5*لم تتحقق الفرضية الرابعة والتي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط لمتغير الاقدمية .
- 6*لم تتحقق الفرضية الخامسة والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط لمتغير الجنس .
- 7*لم تتحقق الفرضية السادسة والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الاغواط لمتغير الاقدمية.



خاتمة

من خلال الجانب النظري للدارسة يمكننا أن نؤكد على أهمية تطبيق مبادئ العدل والإنصاف في المؤسسات بالاختلاف أنواعها وبالأخص في المؤسسات التعليمية، وأهمية التقيد بإجراءات عادلة ومنصفة وتوفير عمليات توزيعية عادلة بين جميع الاطراف الفاعلين في المؤسسة التعليمية، والدمج بين التطبيق القانوني التنظيمي لإجراءات الوظيفية في المؤسسة وحسن التعامل مع الموظفين عند تطبيق تلك الاجراءات، فنظريات ومبادئ العدالة التنظيمية أكدت على أهميتها وخطورتها في نفس الوقت، حيث تعتبر واحدة من الظواهر التنظيمية التي يمكن من خلالها التنبؤ بسلوك العامل وأدائه في المنظمة، فإدراك المعلم للعدالة التنظيمية في المؤسسة التعليمية نتيجة حتمية لتمتعه بسلوك مقبول في المؤسسة وتنامي المظاهر والسلوكيات الايجابية التي تسعى جميع المؤسسات لتوفيرها في موظفيها كسلوك المواطنة التنظيمية والولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي.

هذه السلوكيات قد أثبتت نتائج العديد من الدراسات على وجود علاقة بينها وبين العدالة التنظيمية. وغالبا ما يؤدي توفر تلك السلوكيات وممارستها في المؤسسة إلى فرد راض عن عمله ومتوافق مع بيئة وظروف عمله ويتمتع بصحة نفسية مقبولة، فإدراك العدالة التنظيمية عامل مهم في الشعور بالرضا والارتياح والاطمئنان على المستقبل الوظيفي والتمتع بالراحة النفسية في العمل، حيث تعتبر كل تلك المظاهر مؤشرات يمكن الاستدلال بها على تمتع الأفراد بالصحة النفسية في العمل، وأن العدالة التنظيمية المدركة في المؤسسة تخلق أفراد يمارسون سلوكيات إيجابية تعبر عن تمتعهم بالصحة النفسية.

أما في الشق الميداني لهذه الدراسة فقد هدفت إلى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي، حيث حاول الباحث من خلالها الوقوف على مستوى شعور المعلمين بالعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية ، عدالة التعاملات) ومستوى الصحة النفسية السائد لديهم، فمن خلال الفرضية العامة التي تم وضعها تبين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية، في حين أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وبعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، كما توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية وبعد التفاعل الاجتماعي، وتبين أيضا من خلال نتائج الدارسة أنه توجد فروق في الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى المعلمين تعزى للمؤهل العلمي .

وكتكملة لهذا الموضوع يقترح الباحث مستقبل دراسة الموضوع في بيئات أخرى ولدى فئات وظيفية أخرى أو نتاجيه ومواصلة البحث في موضوع التطرق إلى العلاقة بين المتغيرين في مؤسسات صناعية والعدالة التنظيمية والصحة النفسية في مجال علم النفس العمل والتنظيم.



قائمة المراجع

أولاً-الكتب:

- 1-أبو حويج، مروان، و الصفدي، عصام. (2009) المدخل إلى الصحة النفسية. ط1. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 2-الاحمد، عبد العزيز بن عبد الله (1999) الطريق إلى الصحة النفسية عند ابن القيم الجوزية وعلم النفس. سلسلة الرسائل الجامعية07. الرياض: دار الفضيلة للنشر والتوزيع
- 3-بطرس، حافظ بطرس. (2008) التكيف و الصحة النفسية للطفل. ط1. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- 4-بلعيد، صالح. (2009) في قضايا التربية. ط1. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- 5-بدوي، عبد الرحمن. (1977) مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات، ط3، الكويت.
- 6-جرينبيرغ، جيرالند، و بارون، روبرت(2004) إدارة السلوك في المنظمات. ط01. ترجمة رفاعي،
- 7-محمد رفاعي، و بسيوني، اسماعيل على. السعودية: دار المريح .
- 8-حجازي، مصطفى(2004) الصحة النفسية- منظور دينامي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة. ط2. الدار البيضاء، المغرب المركز الثقافي .
- 9-الخالدي، عطاء الله فؤاد، و العلمي، دلال سعد الدين. (2009) الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق. ط1. عمان، الاردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 10-الخالدي، محمد أديب. (2009) المرجع في الصحة النفسية-نظرية جديدة. ط1. الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 11-دسوقي، كمال(1985) علم النفس و دراسة التوافق. ط3. تكنولوجيا العلوم الاجتماعية(2 .) مصر : مطابع جامعة الزقازيق.
- 12-رضوان، سامر جميل (2002) الصحة النفسية. ط1. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 13-رولز، جون.(2011) نظرية في العدالة. ترجمة الطويل، ليلي. دمشق: الهيئة العامة السورية للكتاب.
- 14-زايد، عادل(2006) العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية. مصر: المنظمة العربية للتنمية الادارية .
- 15-زغير، رشيد حميد، و صالح، يوسف محمد.(2010) الانحراف و الصحة النفسية. ط1. عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.

- 16- زهران، حامد عبد السالم. (2005) الصحة النفسية والعلاج النفسي. ط4. القاهرة، مصر: عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.
- 17- السيد عبيد، ماجدة بهاء الدين. (2008) الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية. ط1، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 18- عبد العزيز، مفتاح محمد (2010) مقدمة في علم النفس الصحة - مفاهيم نظريات نماذج ودراسات. ط1. دار وائل للنشر. مصر: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- 19- عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد، و عوض، عباس محمود. (1999) الصحة النفسية والتفوق الدراسي.
- 20- عبد الله قاسم محمد. (2008) مدخل الى الصحة النفسية. ط4. دار الفكر ناشرون و موزعون.
- 21- عبد الله، مجدي أحمد محمد (2012). الصحة النفسية و ديناميتها بين الفرد والمجتمع. الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 22- عساف، عبد المعطي محمد. (1999). السلوك الإداري (التنظيمي) في المنظمات المعاصرة، عمان، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
- 23- العميان، محمد سلمان. (2005) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار وائل للنشر.
- 24- فرج، عبد القادر طه. (2001) علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط9. القاهرة، مصر: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- 25- فهمي، مصطفى. (1995) الصحة النفسية - دراسات في سيكولوجية التكيف. ط3. القاهرة، مصر: مكتبة الخانجي.
- 26- القوصي، عبد العزيز. (1952) أسس الصحة النفسية. ط4. القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- 27- كامل، أحمد سهير. (1999). الصحة النفسية والتوافق. مصر: مركز الإسكندرية للكتاب.
- 28- كمال طارق (2007) علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
- 29- منسي، محمود عبد الحليم وآخرون (2003) الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية. جزء2. مصر: مركز الإسكندرية للكتاب.
- 30- نبيه، ابراهيم إسماعيل. (2001) عوامل الصحة النفسية السليمة. ط1. مصر: إيتراك للنشر والتوزيع
- ثانيا- الرسائل الجامعية:

31- أبو العمرين، ابتسام أحمد. (2008) "مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم". رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة .

32- ابو النداء، سامية خميس. (2007) "تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي". رسالة ماجستير منشورة في إدارة اعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.

33- البخاري، مروان بن محمد مكي (2014). "درجة ممارسة العلاقات الإنسانية لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين". رسالة ماجستير منشورة في الادارة التربوية و التخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

34- البدراني، حمد بن سليمان (2010) "إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية"، أطروحة دكتوراه الفلسفة منشورة في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .

35- حواس، اميرة محمد (2003) "أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الادارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية". رسالة ماجستير منشورة في ادارة اعمال، جامعة القاهرة، مصر .

36- سلطان، سوزان أكرم. (2006) "العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها". أطروحة دكتوراه فلسفة منشورة في الإدارة التربوية، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان، الأردن.

37- معمرى، حمزة. (2014) " إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي". أطروحة دكتوراه العلوم منشورة، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

ثالثاً-المجلات والندوات:

38- تير، رضا. (2007) "اهتمامات تسيير الموارد البشرية وسلوك مشرفي الوظيفة العمومية الجزائرية في العمل: نموذج سببي". جامعة الجزائر، العدد 01.

39- الجعافرة، سمية، و فارس، حلمي (2005) "الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب العمل في قطاع الصناعات الدوائية الاردنية". دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 32(العدد02).

- جمعة، سيد يوسف(2007) إدارة الضغوط. ط1. القاهرة، مصر: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية.
- 40-الخشروم، محمد مصطفى.(2010) " دور عدالة التعاملات في تخفيف صراع الدور". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26 (العدد)02.
- 41-الداوي، الشيخ.(2008) "تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية".مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد06.
- 42-دي سيلفا، ماري؛ وساميلي، كيارا؛ وباتيل، فيكرام؛ وساكسينا، شيخار. (2013) ، تقرير مجموعة عمل الصحة النفسية، مؤسسة قطر، مؤتمر القمة العالمية للابتكار في الرعاية الصحية، الدوحة .
- 43-كوسة، بوجمعة.(2013) " الأجور بين كفاية الحاجات الاجتماعية والغايات التنظيمية". مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة جيجل، العدد17.
- 44-مجلي، شايح عبد الله (2011) "الافكار اللاعقلانية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة كلية التربية بصعده". مجلة جامعة دمشق، المجلد27.
- 45-معمرى، حمزة، بن ازهي منصور(2014) سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد14.



الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

استبيان حول العدالة التنظيمية و علاقتها بالصحة النفسية

أخي المعلم، أختي المعلمة السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.....أما بعد.
يسعدني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان بغية جمع المعلومات اللازمة لإتمام شهادة الماستر في علم النفس
تسيير الموارد البشرية بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة
الأغواط.

لذا يرجى منك أن تضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة بالنسبة إليك، ونحيطكم علما أن إجابتكم لا
تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولا يطلع عليها سوى المعنيون بالبحث.

وشكرا لتعاونكم معنا

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر أنثى

سنوات العمل : أقل من 10 سنة 10 سنة فما فوق

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
محور العدالة التنظيمية				
1	تتميز الإجراءات الوظيفية المطبقة في المؤسسة بالعدالة			
2	يتم صياغة القرارات الخاصة بالعمل بشكل موضوعي			
3	يشارك المعلمون في عملية صنع القرارات الخاصة بالعمل			
4	يبدى المدير اهتماما بمصالحهم فيما يتعلق بالقرارات التي تهم عملي			
5	يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن القرارات التي يمكن أن تؤثر في وظيفتي			
6	عملية الترقية المطبقة في المؤسسة عادلة			
7	يسمح المدير للمعلمين بمناقشة القرارات الخاصة بعملهم			
8	النمط الديمقراطي هو أساس التعامل مع المعلمين			
9	يسمح للمعلمين بمعارضة القرارات الصادرة عن المؤسسة			
10	يحرص المدير على أن يبدى كل معلم رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل			
11	يشرح المدير أي قرار متعلق بوظيفتي بشكل واضح			
12	يتعامل المدير معي بكل احترام عن اتخاذ أي قرار متعلق بوظيفتي			

محور الصحة النفسية

			1 تتغير مشاعري بين حب وكراهية نحو الآخرين بصورة سريعة
			2 أشعر بالقلق إزاء ما يحمله لي المستقبل
			3 تتأبني نوبات من الفرح والحزن دون سبب معقول
			4 أغضب وأثور إذا ما ضايقتني أحد ولو بكلمة بسيطة
			5 تتأبني نوبات من الفرح والحزن دون سبب معقول
			6 أستمتع بتبادل الآراء والأفكار مع زملائي
			7 أجد متعة كبيرة في تبادل الزيارات مع زملائي
			8 أشعر فرح و السرور عندما أكون مشغولاً بالتدريس
			9 يسعدني بدل أقصى جهد ممكن في أداء عملي
			10 بإمكانني أن أواصل عملي لفترة طويلة حتى لو واجهتني الصعوبات
			11 أجد رغبة في الحديث عن إنجازاتي أمام الآخرين
			12 يهتم زملائي بالآراء التي أبدتها حول العمل
			13 أشعر بأنه ليس لدى آراء مفيدة أقترحها على الآخرين
			14 أشعر بعدم كفاءتي إلى درجة تعوقني عن إنجاز معظم أعمالي
			15 أشعر أنني لست في مستوى كفاءة ومقدرة معظم زملائي
			16 تربطني علاقات طيبة مع بعض الأولياء بحيث أشعر معها كما لو كنت بين أهلي
			17 لا أهتم بما كتب عني طالما أنه غير صحيح

Corrélations

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de travail
Traitement valeurs manquantes	Définition de manquante
	Observations utilisées
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

Corrélations

		العدالة التنظيمية	الصحة النفسية
	Corrélation de Pearson	1	.522
العدالة التنظيمية	Sig. (bilatérale)		.03
	N	29	29
	Corrélation de Pearson	.522	1
الصحة النفسية	Sig. (bilatérale)	.03	
	N	29	29

Fiabilité

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de Travail
	Entrée de la matrice
	Définition de valeur
Gestion des valeurs manquantes	manquante
	Observations prises en
	Compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	29	96,7
	Exclus ^a	1	3,3
	Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,732	6

Fiabilité

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de
	Travail
	Entrée de la matrice
	Définition de valeur
Gestion des valeurs	manquante
manquantes	Observations prises en
	Compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	29	96,7
	Exclus ^a	1	3,3
	Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach ^a	Nombre d'éléments
-,246	17

Fiabilité

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de Travail
	Entrée de la matrice
	Définition de valeur
Gestion des valeurs manquantes	manquante
	Observations prises en Compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	29	96,7
Observations Exclus ^a	1	3,3
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,672	6

Fiabilité

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de Travail
	Entrée de la matrice
	Définition de valeur
Gestion des valeurs manquantes	manquante
	Observations prises en Compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	29	96,7
Exclus ^a	1	3,3
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,276	6

Fiabilité

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de
	Travail
	Entrée de la matrice
	Définition de valeur
Gestion des valeurs	manquante
manquantes	Observations prises en
	Compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	29	96,7
Observations Exclus ^a	1	3,3
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,356	12

Fiabilité

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de
	Travail
	Entrée de la matrice
	Définition de valeur
Gestion des valeurs	manquante
manquantes	Observations prises en
	Compte
Syntaxe	
	Temps de processeur
Ressources	Temps écoulé

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	29	96,7
Observations Exclus ^a	1	3,3
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,620	10

Fiabilité

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de Travail
	Entrée de la matrice
	Définition de valeur
Gestion des valeurs manquantes	manquante
	Observations prises en Compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	29	96,7
Exclus ^a	1	3,3
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach ^a	Nombre d'éléments
.691	10

Test-t

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de travail
Traitement des valeurs manquantes	Définition de manquante
	Observations prises en compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

Statistiques de groupe

(ذكور، إناث)	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ذكور العدالة التنظيمية	15	24,5333	3,09069	,79801
إناث	14	25,8571	3,48308	,93089

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes	
	F	Sig.	t	ddl
Hypothèse de variances Egales العدالة التنظيمية	,390	,538	-1,084	27
Hypothèse de variances Inégales			-1,080	26,059

Test d'échantillons indépendants

	Test-t pour égalité des moyennes		
	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type
Hypothèse de variances égales العدالة التنظيمية	,288	-1,32381	1,22092
Hypothèse de variances inégales	,290	-1,32381	1,22613

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance 95% de la différence	
		Inférieure	Supérieure
العدالة التنظيمية	Hypothèse de variances égales	-3,82893	1,18131
	Hypothèse de variances inégales	-3,84387	1,19625

Test-t

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de travail
Traitement des valeurs manquantes	Définition de manquante
	Observations prises en compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

Statistiques de groupe

(ذكور، إناث)	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ذكور	15	35,8667	3,22638	,83305
الصحة النفسية إناث	14	36,0000	2,57204	,68741

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes	
	F	Sig.	t	ddl
Hypothèse de variances Egales	1,404	,246	-,122	27
الصحة النفسية Hypothèse de variances Inégales			-,123	26,383

Test d'échantillons indépendants

	Test-t pour égalité des moyennes		
	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type
Hypothèse de variances égales	,903	-,13333	1,08868
الصحة النفسية Hypothèse de variances Inégales	,903	-,13333	1,08004

Test d'échantillons indépendants

	Test-t pour égalité des moyennes	
	Intervalle de confiance 95% de la différence	
	Inférieure	Supérieure
الصحة النفسية Hypothèse de variances égales	-2,36713	2,10046
Hypothèse de variances inégales	-2,35183	2,08516

Effectifs

Résultat obtenu	
Commentaires	
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de Travail
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes Observations prises en Compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé

Statistiques

العدالة التفاعلية

N	Valide	29
	Manquante	1
Moyenne		12,3793
Ecart-type		1,97147

العدالة
التفاعلية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
8,00	1	3,3	3,4	3,4
9,00	1	3,3	3,4	6,9
10,00	4	13,3	13,8	20,7
11,00	3	10,0	10,3	31,0
12,00	5	16,7	17,2	48,3
13,00	6	20,0	20,7	69,0
14,00	5	16,7	17,2	86,2
15,00	3	10,0	10,3	96,6
16,00	1	3,3	3,4	100,0
Total	29	96,7	100,0	
Manquante	Système manquant	1	3,3	
Total		30	100,0	

Effectifs

Résultat obtenu	
Commentaires	
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de Travail Définition des valeurs
Gestion des valeurs manquantes	manquantes Observations prises en Compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé

Statistiques

الانفازان الانفعالي

N	Valide	29
	Manquante	1
Moyenne		20,6207
Ecart-type		2,36664

الانفازان الانفعالي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
16,00	1	3,3	3,4	3,4
17,00	1	3,3	3,4	6,9
18,00	4	13,3	13,8	20,7
19,00	5	16,7	17,2	37,9
20,00	4	13,3	13,8	51,7
Valide 21,00	2	6,7	6,9	58,6
22,00	5	16,7	17,2	75,9
23,00	3	10,0	10,3	86,2
24,00	3	10,0	10,3	96,6
25,00	1	3,3	3,4	100,0
Total	29	96,7	100,0	
Manquante Système manquant	1	3,3		
Total	30	100,0		

Effectifs

Résultat obtenu	
Commentaires	
	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
Entrée	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de
	Travail
	Définition des valeurs
Gestion des valeurs	manquantes
manquantes	Observations prises en
	Compte
Syntaxe	
	Temps de processeur
Ressources	Temps écoulé

Statistiques

الشعور بالكفاءة و الثقة بالنفس

N	Valide	29
	Manquante	1
Moyenne		15,3103
Ecart-type		2,13982

الشعور
بالكفاءة و
الثقة بالنفس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
11,00	1	3,3	3,4	3,4
12,00	2	6,7	6,9	10,3
13,00	3	10,0	10,3	20,7
14,00	4	13,3	13,8	34,5
15,00	6	20,0	20,7	55,2
16,00	5	16,7	17,2	72,4
17,00	2	6,7	6,9	79,3
18,00	4	13,3	13,8	93,1
19,00	2	6,7	6,9	100,0
Total	29	96,7	100,0	
Manquante	Système manquant	1	3,3	
Total		30	100,0	

Effectifs

Remarques

Résultat obtenu		10-sep-2020 11:25:51
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\toshiba\Desktop\الجاناب التطبيقى نسرين/خيرة.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données2
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de Travail	30
	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	Observations prises en Compte	Les statistiques sont basées sur toutes les observations dotées de données valides
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=العدالة الاجرائية /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques

العدالة الاجرائية

N	Valide	29
	Manquante	1
Moyenne		12,7931
Ecart-type		2,14442

العدالة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
7,00	1	3,3	3,4	3,4
8,00	1	3,3	3,4	6,9
10,00	1	3,3	3,4	10,3
11,00	3	10,0	10,3	20,7
12,00	6	20,0	20,7	41,4
13,00	6	20,0	20,7	62,1
14,00	4	13,3	13,8	75,9
15,00	5	16,7	17,2	93,1
16,00	2	6,7	6,9	100,0
Total	29	96,7	100,0	
Manquante	1	3,3		
Système manquant				
Total	30	100,0		