

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

العدالة التنظيمية و علاقتها بالارتياح النفسي دراسة ميدانية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت

تحت إشراف الاستاذ:

د. سعدون سمية

من إعداد الطلبة :

فتيتح زينب

فولان كاميليا

تاريخ المناقشة: 2022 / 06 / 11

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
زاوي امال	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
سعدون سمية	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
فاضل فايزة	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية: 2021 - 2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب – عين تموشنت
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

العدالة التنظيمية و علاقتها بالارتياح النفسي دراسة ميدانية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت

تحت إشراف الاستاذ:

د. سعدون سمية

من إعداد الطلبة :

فتيتح زينب

فولان كاميليا

تاريخ المناقشة: 11 / 06 / 2022

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
زاوي امال	أستاذ محاضر – أ –	رئيسا
سعدون سمية	أستاذ محاضر – أ –	مشرفا ومقررا
فاضل فايزة	أستاذ محاضر – أ –	مناقشا

السنة الجامعية: 2021- 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين، و الصلاة و السلام على أشرف الخلق و المرسلين.

فالشكر أولاً لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

يسعدني أن أتقدم بأسمى معاني الشكر و الامتنان إلى الأستاذة المشرفة سعدون

سمية على تفضلها بالإشراف على عملنا و إرشادنا طيلة البحث.

كما نتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى أساتذتي في قسم علم النفس المخلصين على

الجهود المبذولة من أجلنا طيلة سنوات الدراسة.

و أتوجه بكل احترام إلى كل من ساعدنا و أرشدنا في انجاز هذه الدراسة و لو بالشئء

القليل.

إهداء

إلى من كلله الله بالصيبة و الوقار، إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل
اسمه بكل افتخار، أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمار قد حان قطافها بعد طول
انتظار، ستبقى كلماتك نجوما أهدني بها اليوم و غدا و إلى الأبد...

إلى والدي العزيز.

إلى ملاكي في الحياة، إلى معنى الحب و الحنان و التفاني، إلى من كان وعانها سر
نجاحي، و حنانها بلسم جراحي، إلى أغلى الأحابي أمي الحبيبة.

فتيحة زينج

إهداء

إلى من كلفه الله بالصيبة و الوقار، إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل
اسمه بكل افتخار، أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمار قد حان قطافها بعد طول
انتظار، ستبقى كلماتك نجوما أهدني بها اليوم و غدا و إلى الأبد...

إلى والدي العزيز.

إلى ملاكي في الحياة، إلى معني الحب و العنان و التفاني، إلى من كان وعائها سر
نجاحي، و حنانها بلسم جراحي، إلى أغلى الأحابي أهدني الحبيبة

فولان كاميلا

ملخص البحث :

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة الارتباطية الموجودة بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية عين تموشنت, من اجل تحقيق اهداف هذه الدراسة الى اعتمدت الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي .

و لجمع المعطيات استخدمت الباحثين ادوات القياس التالية : استبيان العدالة التنظيمية و مقياس الارتياح النفسي الذي يتكون من ثلاثة مقاييس (مقياس الرضا عن مجالات الحياة, مقياس الرضا عن الحياة, مقياس التوازن الوجداني) طبقت على عينة مكونة من 77 موظف اختيروا بطريقة عشوائية عرضية .

قامت الباحثين بالاعتماد على البرنامج الاحصائي لمعالجة المعطيات حيث قامت باستخدام الاساليب الاحصائية التالية : (التكرارات, النسب المئوية, المتوسط الحسابي, الانحراف المعياري, معامل الارتباط بيرسون, الفا كرومباخ, اختبار "ت" لعينتين مستقلتين) .

وقد اسفرت نتائج هذه الدراسة الى النتائج التالية :

- وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز .
- عدم وجود فروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس .
- عدم وجود فروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة .
- عدم وجود فروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس .
- عدم وجود فروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الخبرة .

Résumé de L'étude :

Cette étude visait à identifier la corrélation entre la justice organisationnelle et la satisfaction psychologique chez les travailleurs de la fondation Sonalgaz, direction de Ain témouchent .

Et afin d'atteindre les objectifs de cette étude, les chercheurs se sont appuyés sur l'approche analytique descriptive, et pour collecter les données les chercheurs ont utilisé les de mesure suivants : questionnaire de justice organisationnelle, et échelle de satisfaction psychologique qui se compose de trois échelles (satisfaction de la vie, satisfaction des domaines de vie, échelle d'équilibre émotionnel) elle a été appliquée à un échantillon de 77 travailleurs choisis au hasard.

Les deux chercheurs se sont appuyés sur le programme statistique SPSS pour traiter les données en utilisant les méthodes statistiques suivants (Pourcentage, moyenne arithmétique, coefficient de corrélation persson, "t" teste, alpha krumbah, la déviation standard)

Cette étude à donner les résultats suivants :

Il existe une corrélation statistiquement signification entre la justice organisationnelle et la satisfaction psychologique.

Il n'y a pas de différence en termes de niveau de sentiment de justice organisationnelle selon la variable de genre.

Il n'y a pas de différence en termes de niveau de sentiment de justice organisationnelle selon les années d'expérience variables.

Il n'y a pas de différences termes de niveau de confort psychologique selon la variable de genre.

Il n'y a pas de différences termes de niveau de confort psychologique selon les années d'expérience variable.

قائمة المحتويات :

أ.....	شكر و عرفان
ب.....	إهداء
ت.....	ملخص البحث :
ث.....	ملخص البحث باللغة الفرنسية :
ذ.....	قائمة الجداول
ر.....	قائمة الأشكال
1.....	مقدمة البحث :
4.....	1. الاشكالية :
5.....	2. فرضيات الدراسة :
6.....	3. اهمية الدراسة :
6.....	4. اهداف الدراسة :
7.....	5. المفاهيم الاجرائية :
7.....	6. الدراسات السابقة :
7.....	1.6 دراسات خاصة بالعدالة التنظيمية :
11.....	2.6 دراسات خاصة بالارتياح النفسي :
14.....	7. التعقيب على الدراسات السابقة :
16.....	تمهيد
16.....	1. تعريف العدالة :
16.....	2. مفهوم العدالة التنظيمية :
18.....	3. ابعاد العدالة التنظيمية :
19.....	1.3 العدالة التوزيعية :
20.....	2.3 العدالة الاجرائية :
21.....	3.3 عدالة التعاملات :
22.....	4.3 العدالة التقييمية :
22.....	5.3 العدالة الاخلاقية :
22.....	4. نماذج العدالة التنظيمية :
22.....	1.4 نموذج ثنائي العوامل :
23.....	2.4 النموذج الاضافي :
23.....	5. نظريات العدالة التنظيمية :
23.....	1.5 نظرية العدالة لأدمز :
25.....	2.5 نظرية المساواة لرولز :
25.....	3.5 نظرية العدالة بورتر و لولر :

27	4.5 العدالة الاجتماعية :
27	5.5 النظرية الحساسية للعدالة :
28	6. اهمية العدالة التنظيمية :
29	7. الاثار السلبية لغياب العدالة :
30	8. طرق تحسين العدالة التنظيمية و ترسيخها :
31	خلاصة الفصل :
33	تمهيد :
33	2. تعريف الارتياح النفسي من جانب علم النفس :
35	3. ابعاد الارتياح النفسي :
37	4. نماذج الارتياح النفسي :
37	1.4 نموذج سان (نموذج القدرة) :
38	2.4 نموذج الرعاية و الارتياح (welfare and well-being) :
39	3.4 نموذج المساواة من اجل الارتياح equality model :
40	4.4 نموذج المساواة العاطفية :
40	5. نظريات الارتياح النفسي :
40	1.5 نظرية اللذة (Hedonie) :
41	2.5 نظرية الرغبة (desire) :
42	3.5 نظرية قائمة الاهداف (objective liste) :
42	6. محددات الارتياح النفسي :
43	خلاصة الفصل :
45	تمهيد :
45	اولا: الدراسة الاستطلاعية:
45	1. اهداف الدراسة الاستطلاعية:
45	2. المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية :
46	3. الموقع الجغرافي للمؤسسة المستقبلية :
48	4. ادوات الدراسة الاستطلاعية :
49	5. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية :
52	6. الخصائص السيكومترية لاداة الدراسة :
52	اولا: الصدق
53	ثانيا: الثبات:
54	ثانيا: الدراسة الاساسية :
54	1. اهداف الدراسة الاساسية :
54	2. عينة الدراسة الاساسية:
54	3.خصائص الدراسة الاساسية :

56	3. اجراءات الدراسة الاساسية :
56	1.3 الحدود الزمانية و المكانية :
56	2.3 الاداة المستخدمة في الدراسة الاساسية :
57	4. تطبيق اداة البحث وتفرغ درجاتها :
57	5. الاساليب الاحصائية المستعملة :
59	تمهيد :
59	اولا عرض نتائج الفرضيات:
59	1. نتائج الفرضية الاساسية:
60	2. نتائج الفرضيات الفرقية
64	تمهيد :
64	1. مناقشة الفرضية الاساسية :
65	2. مناقشة الفرضيات الفرقية
71	توصيات و اقتراحات :
71	اولا: توصيات علمية:
71	ثانيا: توصيات عملية:

قائمة الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع الدرجات الاستبيان وفقا لسلم ليكرت	49
2	يبين ابعاد استبيان العدالة التنظيمية	49
3	يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	51
4	يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن	51
5	توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي	52
6	يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الفئة المهنية	52
7	يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية	52
8	يبين ارتباط كل بعد بالمؤشر العام بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية	53
9	يبين ارتباط كل بعد بالمؤشر العام بالنسبة لمتغير الارتياح النفسي	53
10	يبين نتائج الثبات لمتغير العدالة التنظيمية	54
11	يبين نتائج الثبات لتغير الارتياح النفسي	54
12	يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير الجنس	55
13	يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير السن	56
14	يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير المستوى التعليمي	56
15	يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير الفئة المهنية	57
16	يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير الخبرة المهنية	57
17	يبين العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي	60
18	يبين الفروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس	61
19	يبين الفروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الخبرة	62
20	يبين الفروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس	62
21	يبين الفروق من حيث مستوى الاحساس بالارتياح النفسي تبعا لسنوات الخبرة	63

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
19	ابعاد العدالة التنظيمية	1
21	قواعد العدالة التوزيعية	2
25	مقارنة العاملين للعدالة	3
27	نموذج بورتو ولولر	4
36	مخطط سولدو للارتياح النفسي و مجالاته	5

المقدمة

مقدمة البحث :

قال الله تعالى في كتابه الحكيم ﴿ان الله يأمر بالعدل و الاحسان و ايتاء ذي القربى و ينهى عن الفحشاء و البغي يعضكم لعضكم تذكرون﴾ لقد امرنا الله سبحانه و تعالى بالعدل، و العادل من اسماء الله الحسنى .

تعد العدالة قيمة انسانية عالية و غاية سامية و مطلبا اخلاقيا فهي مطلوبة في جميع مجالات الحياة الاسرية و الاجتماعية العملية.

و من هذا المنطلق فان موضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات الاساسية كونه احد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير الكبير و المباشر على اداء العاملين في المنظمة .

تعود اصولها التاريخية الى العالم "دمر" الذي نادى بالعدالة و المساواة في معاملة الفرد في مكان عمله حيث يرى ان المحدد لجهود العامل و ادائه و الرضا الوظيفي هو المساواة و عدم المساواة التي يدركها الفرد عندما يقارن معدل مخرجاته بمعدل مدخلاته مع الاخرين فاذا كانت المقارنة غير عادية سيندفع الموظف لجعلها اكثر توازنا .

من اهم عناصر الانتاج المتعارف عليها في هذا الوقت و خاصة الدول المتقدمة هو العنصر البشري و الاستثمار فيه يفوق باقي العناصر الاخرى و ذلك تبينه معادلة الاداء التي هي : مستوى الاداء الجيد = المقدره + الرغبة، تسعى الشركات المتميزة و المتفوقة الى تقوية و تدعيم طرفي المعادلة السوية للحصول على رغبة الموظف وذلك من خلال توفير الجو الكبير من الارتياح النفسي و ابعاد التأثير و التوتر و الضغوطات عن العامل، و ذلك باستبدال السجن التقليدي لمكان العمل المليء بالأوامر و الروتين الممل بمنزل ثاني يؤمن للموظف راحة البال و يبعد اي ضغوطات عن فكره مما يولد لديه انتاجية تخدم مصلحة المؤسسة .

لذا يعد موضوع الارتياح النفسي من الموضوعات التي اكتسبت اهتماما متزايد مع ظهور علم النفس الايجابي و قد اصبح موضوعا مركزيا للبحوث التي تجرى في هذا الميدان الذي يهتم بدراسة السمات الايجابية للفرد كالراحة النفسية، و اشارت الابحاث المحدودة حتى في مجال الارتياح النفسي على انه يتكون من الوجدان السلبي و الايجابي بالإضافة الى المكون المعرفي الذي يشمل الاحكام حول الرضا

عن الحياة, و في الاتجاه ذاته يشير الادب النفسي الى ان الارتياح النفسي يتألف من العلاقة الايجابية مع الاخرين, الامن و الرضا عن مجالات الحياة و في هذا السياق فان الارتياح النفسي مفهوم شامل و واسع و من المفاهيم المهمة في علم النفس الايجابي .

و من خلال الاضطلاع على الدراسات السابقة لاحظ الباحثين ندرة الدراسات العربية التي اهتمت بدراسة العدالة التنظيمية و علاقتها بالارتياح النفسي و بناء على ذلك نحاول تسليط الضوء على العلاقة المباشرة بين المتغيرين .

و لذلك تناولنا في هذه الدراسة علاقة العدالة التنظيمية بالارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز و تحقيقا لذلك فقد قسمت الدراسة الى الفصول التالية :

الفصل الاول: تقد البحث (لتحديد الاشكالية, صياغة فرضيات البحث, اهمية و اهداف الدراسة, و المفاهيم الاجرائية)

الفصل الثاني: خاص بالعدالة التنظيمية من خلال المفهوم, الابعاد, النماذج, النظريات, الالهية, الاثار السلبية لغياب العدالة, طرق تحسين العدالة التنظيمية و اخيرا خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: و يعني الارتياح النفسي من خلال المفهوم, المحددات, الابعاد, النماذج, النظريات و اخيرا خلاصة الفصل .

الفصل الرابع : يتناول الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال التطرق الى الدراسة الاستطلاعية التي تم فيها التأكد من صدق و ثبات الاستبيان, و اجراءات الدراسة الاساسية.

الفصل الخامس : عرض النتائج .

الفصل السادس : تحليل النتائج و مناقشتها و ختم ببعض التوصيات .

الفصل الأول

تقديم البحث

1. الاشكالية :

يعد موضوع العدالة التنظيمية organisation justice من الموضوعات المهمة في حقل الادارة و قد حظيت بالاهتمام المتزايد عبر كثير من الدراسات و الابحاث العلمية المتعلقة بالسلوك التنظيمي و بالتطور المعرفي للموارد البشرية في المنظمات و في خلق ثقافة تنظيمية مناسبة للأغراض الادارية و الانسانية و الاجتماعية , حيث ان العدالة التنظيمية تصب المسعى العلمي لردم الفجوة الحاصلة بين اهداف الاعضاء و اهداف المنظمة . و خلق الروابط الدافعة فياجاد سبل و وسائل تكفل للأجهزة الادارية و المناخ التنظيمي ايجابي يتعامل معه العاملون في المنظمات الادارية من مطلق كون العالة التنظيمية مؤشرا يتضمن تفسير قيم كثيرة و متعددة من جوانب العمل و السلوك التنظيمي و ما يحتص بالعمليات الادارية في المنظمة .

هذا ما اكدته دراسة yukio ito and al بعنوان العلاقة بين العدالة التنظيمية و الضغوط النفسية لدى الممرضات في المستشفى في اليابان قد اسفرت النتائج انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية و الضغوط النفسية لدى الممرضات بالمستشفى . كما تبرز اهمية العدالة التنظيمية في المجال العلمي فعي تحفز الفرد العامل على بلوغ الاهداف المسطرة و النجاح فيها .

و يبرز ارتباط العدالة التنظيمية بوصفها مكون تفسيريا مع الارتياح النفسي للعامل , اذ يعد الارتياح النفسي من اهم المفاهيم التي يتبناها علم النفس الايجابي , مركزا بذلك على العوامل التي الى تمكين الفرد من الشعور بالرضى عن الحياة و هذا ما توصلت اليه دراسة مسعودي امحمد (2015-2016) بعنوان الارتياح النفسي و الفعالية الذاتية لدى المعلمين بولاية مستغانم وقد توصلت النتائج الى ان مستوى كل من الارتياح النفسي و الفعالية الذاتية لدى المعلمين كان مرتفعا , و ايضا و جود علاقة ارتباطية موجبة بين الارتياح النفسي و الفعالية الذاتية .

و عليه حاول الكثير من الباحثين خلال السنوات الماضية ايجاد مؤشرات اساسية لتحقيق الارتياح النفسي بطرحهم التساؤل التالي ما المقصود بالرضا عن الحياة ?

حتى وجدوا جواب لهذا الطرح فانهم وجهوا تركيزهم نحو الجانب الاخلاقي المتجسد في مجموعة من السلوكيات الانسانية ذات طابع اجتماعي , اخلاقي التي يعبر عنها الفرد من خلال محبته للأخرين , السرور ,الفرح الدائم ,التفكير العقلاني , التبصر و الحكمة للأمور و الاحداث الطارئة .

كان تركيزهم على هذا العامل باعتباره محدداسي لخصائص نوعية الحياة الجديدة.

ان شعور الفرد بالعدالة التنظيمية و ذلك من خلال ادراكه لنزاهة و موضوعية الاجراءات و المخرجات في المنظمة التي يعمل فيها تنتج عنه شعور بالرضى الوظيفي في حين ان عدم ادراكه للعدالة التنظيمية ينتج عنه شعور بالإحباط و الذي يؤدي الى انتهاج العامل لسلوك مضاد لتحقيق الهدف المطلوب مثل انخفاض الانتاجية , كثرة الغيابات , عدم العمل , عدم الولاء التنظيمي

و من هنا نطرح الاشكال التالي :

هل توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت ؟
اسئلة فرعية :

1- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين العدالة التوزيعية و الارتياح النفسي لدى العمال بمؤسسة سونلغاز عين تموشنت ؟

2- هل توجد فروق فردية من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس؟

3- هل توجد فروق فردية من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة ؟

4- هل توجد فروق فردية من حيث الاحساس بالارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس ؟

5- هل توجد فروق فردية من حيث الاحساس بالارتياح النفسي تبعا لمتغير الخبرة ؟

2. فرضيات الدراسة :

استنادا لما تطرقنا اليه سابقا تم صياغة الفرضية العامة و الفرضيات الجزئية التالية :

الفرضية العامة :

هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي لدى العمال بمؤسسة سونلغاز بعين تموشنت .

الفرضيات الجزئية :

- توجد فروق فردية من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية لدى العمال بمؤسسة سونلغاز بعين تموشنت تبعا لمتغير الجنس.

- توجد فروق فردية من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية لدى العمال بمؤسسة سونلغاز لعين تموشنت تبعاً لمتغير الخبرة.

- توجد فروق فردية من حيث الاحساس بالارتياح النفسي لدى العمال بمؤسسة سونلغاز عين تموشنت تبعاً لمتغير الجنس .

- توجد فروق فردية من حيث الاحساس بالارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز عين تموشنت تبعاً لمتغير الخبرة.

3. اهمية الدراسة :

تكمن اهمية الدراسة في ما يلي :

- الاضافة العلمية التي قد تأتي من هذه الدراسة خاصة انهت تتناول جانباً مهماً من جوانب سلوك الافراد في المنظمات و هو مفهوم العدالة التنظيمية و هو من المفاهيم الحديثة استخداماً في الوطن العربي عامة و الجزائر خاصة .

- حداثة موضوع الارتياح النفسي للعامل حيث يعتبر من المواضيع الحديثة لأنها تتماشى مع الاتجاه الجديد لعلم النفس الايجابي الذي يعني بالمواضيع الايجابية .

- قد تساعد هذه الدراسة في اعطاء افكار جديدة يتمكن الدارسين العمل عليها و التطرق لجوانب جديدة في سلوك الافراد في المنظمات .

- يمكن ان تشكل نتائج الدراسة و توصياتها موجعا علمياً تفيد القرار في وضع الخطط و الاجراءات التي يمكن ان تساهم في زيادة مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى الموظفين و التي ينعكس بدوره على ارتياحهم النفسي.

4. اهداف الدراسة :

ان الهدف الاساسي لهذه الدراسة يتمثل في معرفة العلاقة الموجودة بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي للعمال بمؤسسة سونلغاز عين تموشنت من خلال تحقيق الاهداف التالية :

- كشف العلاقة بين ابعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية , العدالة الاجرائية , عدالة التعاملات) و الارتياح النفسي للعمال بمؤسسة سونلغاز عين تموشنت .

- التعرف على مستوى الارتياح النفسي عند العمال بمؤسسة سونلغاز عين تموشنت.
- الكشف عن الفروق في مستوى الشعور بالارتياح النفسي لدى العمال بمؤسسة سونلغاز عين تموشنت تبعاً للمتغيرات التالية ...

- الخروج بنتائج و توصيات قد تساهم في توضيح مفهوم العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي.
- اثراء المكتبة الجامعية بدراسة جديدة حول العلاقة بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي .

5. المفاهيم الإجرائية :

العدالة التنظيمية : هي الدرجة التي تحصل عليها عمال مؤسسة سونلغاز عند الاجابة على مقياس العدالة التنظيمية .

الارتياح النفسي : هو التغلب الوجدان الايجابي على الوجدان السلبي مع ارتفاع مستوى شعور الموظف بالارتياح النفسي و الذي نكشف عليه بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها افراد العينة في الاستبيان المستخدم في الارتياح النفسي .

عمال مؤسسة سونلغاز : هم العينة التي طبق عليها استبيان الدراسة و هم افراد يؤدون وظائف و مهام داخل مؤسسة سونلغاز بموجب عقود قانونية مقابل مكافآت مادية و معنوية .

6. الدراسات السابقة :

1.6 دراسات خاصة بالعدالة التنظيمية :

دراسات عربية :

-دراسة سوزان اكرم سلطان (2006) بعنوان العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية الرسمية و علاقتها بالرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريبية فيها .

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية الرسمية و بيان علاقتها بكل من الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريبية فيها .

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج المسحي لارتباطي و تكونت العينة من (450) عضو هيئة التدريس اختيروا بطريقة عشوائية طبقية كما اعتمدت الباحثة على ثلاث ادوات للقياس متغيراتها و هي مقياس العدالة

التنظيمية ل "نايهوف و مورمان " و عدلته الباحثة ليتناسب مع طبيعة الدراسة , كما استخدمت ايضا مقياس الرضا الوظيفي الذي طورته لمقياس الولاء التنظيمي ل "بورتر و زملائه" و من اجل التحليل الاحصائي للبيانات استعملت الباحثة برنامج (SPSS) و قد خلصت الدراسة الى النتائج التالية :

- مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية مرتفع

- مستوى شعور هيئة التدريس بالرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي مرتفع

- توجد علاقة ايجابية طردية ذات دلالة احصائية بين ممارسة رؤساء الاقسام و بين العدالة التنظيمية و الولاء التنظيمي.

-دراسة عيسات فاطمة الزهراء 2016 بعنوان العدالة التنظيمية و اثرها على التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة .

تسعى هذه الدراسة الى معرفة اثر العدالة التنظيمية على التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية . مع دراسة استطلاعية على عينة من المؤسسات ولاية البويرة و لتحقيق اهداف الدراسة تم تصميم و تطوير استبانة على عينة 147 اختيروا بطريقة عشوائية من عمال محل الدراسة , و قام الباحث باستخدام SPSS لتحليل البيانات . اعتمادا على العديد من الاساليب الاحصائية من بينها المتوسطات الحسابية , الانحرافات المعيارية و ايضا تحليل الانحدار الخطي .

و قد توصلت الدراسة الى وجود اثر ذو دلالة احصائية بين ابعاد العدالة التنظيمية و التمكين الاداري . كما ان هناك مستوى منخفض من العدالة التنظيمية في المؤسسات المبحوثة نظرا لضعف تطبيق الاجراءات الادارية بعدالة موضوعية , كما توصي الدراسة بضرورة اهتمام مدراء المؤسسة بتحقيق العدالة التنظيمية المقترنة بتمكين العاملين ما يؤدي الى تحقيق الاهداف المرجوة .

-دراسة سرير حرتسي و ربحي كريمة 2016 بعنوان العدالة التنظيمية و دورها في تفعيل الابداع الاداري بالمؤسسة الجزائرية دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين saa

تهدف هذه الدراسة الى ال التعرف على دور العدالة التنظيمية في تفعيل الابداع الاداري بالمؤسسات الجزائرية و ذلك بإسقاط على الشركة الوطنية للتأمين saa و حجة موزاية و لتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات و تطبيقها على عينة 84 موظف , ايضا اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي .

و قد توصلا الى النتائج التالية :

- وجود تأثير معنوي لجميع ابعاد العدالة التنظيمية على مدى توفر الابداع في المؤسسة من وجهة نظر المبحوثين.

- تشكل بعد العدالة النفاعلية و العدالة الاجرائية اهم الابعاد و اكثرها تأثيرا على الابداع الاداري بالمؤسسة و هذا يعني ان تطبيق القوانين على الجميع بدون استثناء و السماح للموظفين بإبداء آرائهم في العمل و اتخاذ القرارات بناء على معلومات دقيقة .

-دراسة حمزة فرطاس (2016) بعنوان العدالة التنظيمية و علاقتها بالصحة النفسية دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة .

هدفت الدراسة الى التعرف على اذا ما كانت هناك علاقة بين الشعور بأبعاد العدالة التنظيمية و ابعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي و تكونت العينة من 245 معلم و معلمة موزعة على 20 مؤسسة ابتدائية داخل مدينة عنابة اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة . للوقوف الجيد على هذه الدراسة اعتمد الباحث على استبيانين لقياس المتغيرات و هو مقياس العدالة التنظيمية من اعداد الباحث و مقياس الصحة النفسية من اعداد امين فريطي و عبد العزيز السيد 1992 و من اجل تحليل البيانات استخدم الباحث برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) و قد خلصت الدراسة الى النتائج التالية :

- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي متوسط

- مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي مرتفع

- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية و مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بعنابة

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين في مستوى الصحة النفسية تعزي لسنوات الخبرة

-دراسة عبير مختار السويبي 2017 بعنوان اثر العدالة التنظيمية على راس المال النفسي دراسة تطبيقية على اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بجامعة الازهر - فرع اسبوط

هدفت الدراسة الى تحديد مستوى ادراك العدالة التنظيمية و كذلك راس المال النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بالإضافة الى تحديد اثر العدالة التنظيمية على راس المال النفسي و ذلك بالتطبيق على عينة حجمها 327 عضو اختيروا بطريقة طبقية عشوائية , كما اعتمدت الباحثة على قوائم الاستقصاء لجمع البيانات.

و من اجل تحليل البيانات اعتمدت الباحثة على التحليل الإحصائي قد خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

- توفر ابعاد العدالة التنظيمية في مفردات عينة البحث بدرجة متوسطة و تشير هذه النتائج الى ضرورة مراجعة المنظمات لمدى تطبيق ابعاد العدالة التنظيمية و السعي الى رفع مستوى توفر تلك الابعاد
- تتوفر ابعاد راس المال النفسي في المنظمة بدرجة مرتفعة ,و هذه النتائج تشير الى تمتع الافراد بمستوى مرتفع من مقومات و عناصر راس المال النفسي مما يعني ضرورة استفادة المنظمة من هذه المقومات و تهيئة المناخ الداعم لها .

دراسات اجنبية :

-دراسة Marko Elovainio and Al 2002 بعنوان العدالة التنظيمية : دليل جديد لمؤشر نفس اجتماعي للصحة .

هدفت هذه الدراسة الى البحث في عدالة الإجراءات , اتخاذ القرار و العلاقات الشخصية باعتباره مؤشر نفس-اجتماعي للصحة , واستخدم الباحث تحليلات الانحدار لدراسة العلاقة بين مستويات العدالة المتضررة و بعض الاضطرابات النفسية الخفيفة و الصحة لدى 506 من الذكور و 3750 من الاناث الذين تتراوح اعمارهم ما بين 19-63 سنة وقد توصلت نتائج الدراسة الى :

- وجود اضطرابات نفسية خفيفة و منخفضة مقابل مستويات عالية من ادراك العدالة التنظيمية

- العدالة التنظيمية منخفضة تشكل خطر على صحة الموظفين

-دراسة yukio Ito and Al 2015 بعنوان العلاقة بين العدالة التنظيمية و الضغوط النفسية لدى الممرضات في مستشفى في اليابان

هدفت الدراسة الى التحقق من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية و الضغوط النفسية لدى الممرضات في اليابان , حيث طبق الاستبيان على 446 من الممرضات و قد استخدم الباحث مقياس " كيسلار" لتقييم الضغط النفسي لدى الممرضات و النسخة اليابانية لمقياس العدالة التنظيمية .

و اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية و الضغوط النفسية لدى الممرضات بالمستشفى.

-دراسة Mirza and Al 2015 بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين النفسي

هدفت الدراسة الى اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمكين النفسي و المقصود به المردود النفسي لعملية التمكين و سلوكيات المواطنة التنظيمية و الاداء التنظيمي المدرك . و في سبيل تحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات من عينة حجمه 260 موظف من العاملين في البنوك الباكستانية , و توصلت الدراسة لعدة نتائج منها:

- سلوكيات المواطنة التنظيمية تتوسط جزءا من العلاقة بين العدالة التنظيمية و الاداء التنظيمي

- سلوكيات المواطنة تتوسط تماما العلاقة بين التمكين النفسي و الاداء التنظيمي المدرك

2.6 دراسات خاصة بالارتياح النفسي :

دراسات عربية :

-دراسة تلمساني فاطمة (2014) بعنوان الارتياح النفسي الشخصي لدى الطلبة الجامعيين في ضوء المستوى الاقتصادي الاجتماعي و تقدير الذات

دراسة ميدانية لدى الطلبة الجامعيين بوهان , هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الارتياح النفسي لدى الطلبة و ايضا التحقق من العلاقة بينه و بين المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و تقدير الذات لدى الطلبة الجامعيين و قد اشتملت عينة الدراسة على 450 طالبا من جامعة وهران و المدرسة العليا للأساتذة.

و لجمع المعطيات حول متغيرات الدراسة استعملت الباحثة مقياس مؤشر الارتياح النفسي الشخصي (pwi) , مقياس الانفعالات الايجابية و السلبية (panas) و اختبار تقدير الذات لروزنبرغ بالإضافة الى مقابلات جماعية . لمعالجة بيانات الدراسة استخدمت الباحثة الاساليب الاحصائية التالية : معامل الفا كرو نباخ ,

معامل الارتباط بيرسون , المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية وتحليل التباين لدراسة الفروق . و تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي

- مستوى الارتياح النفسي الشخصي غير مرتفع لدى الطلبة

- هناك علاقة ارتباطية بين مؤشر الارتياح النفسي الشخصي و المستوى الاقتصادي الاجتماعي و لا يوجد علاقة بين الانفعالات الايجابية السلبية و المستوى الاقتصادي الاجتماعي

- هناك علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي و تقدير الذات

-دراسة مسعودي امحمد (2015)بعنوان الارتياح النفسي و الفاعلية الذاتية لدى المعلمين دراسة ميدانية من وجهة نظر عينة من معلمي المدارس الابتدائية بولاية مستغانم

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث تكونت العينة من 346 فردا اختيروا بطريقة عشوائية . اعتمد الباحث في جمع البيانات على ادوات القياس التالية : استبنا الفاعلية الذاتية و مقياس الارتياح النفسي الذي يتكون من ثلاث مقاييس (مقياس الرضا عن مجالات الحياة , مقياس الرضا عن الحياة , مقياس التوازن الوجداني) و من اجل التحليل الاحصائي اعتمد الباحث على الانحراف المعياري- معامل الارتباط بيرسون- تحليل التباين المتعدد الثلاثي تمت هذه العملية ببرنامج الاحصائي spss .حيث توصل الباحث الى النتائج التالية :

- درجة الارتياح النفسي لدى المعلمين كانت مرتفعة من وجهة نظرهم

- مستوى الفاعلية الذاتية لدى المعلمين كان مرتفع جدا من وجهة نظرهم

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الارتياح النفسي و الفاعلية الذاتية لدى المعلمين

- يمكن التنبؤ بالارتياح النفسي من الفاعلية الذاتية لدى المعلمين

-دراسة اسماعيل عبد الجبار صالح 2019 بعنوان الارتياح النفسي وعلاقته بالالتزام في العمل لمنتسبي في قسم النشاطات الطلابية

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الارتياح النفسي و الالتزام نحو العمل لمنتسبي في قسم النشاطات الطلابية , استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي و تكونت العينة من 43 موظف كما اعتمد الباحث على مقياسين هما الارتياح النفسي المعد من قبل (بن دحو.2017) و مقياس

الالتزام نحو العمل المعد من قبل (مزيان .2016) , حيث تم معالجة البيانات التي حصل عليها احصائيا باستخدام (الوسيط الحسابي , الانحراف المعياري, معامل الارتباط بيرسون) و قد توصل الى النتائج التالية:

- ان افراد عينة البحث لديهم درجة الارتياح النفسي و الالتزام نحو العمل اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس و عليه ان المنتسبين يتمتعون بمستوى عالي من الارتياح النفسي و الالتزام نحو العمل و هذا يدل على النتيجة الايجابية و من ثم سيؤثر على مستوى تقدمهم و ابداعاتهم في قسم النشاطات الطلابية

- عدم وجود علاقة ارتباطية معنوية بين مقياسي الارتياح النفسي و الالتزام نحو العمل لدى افراد عينة البحث .

-دراسة بن دحو سمية و سهيل مقدم بعنوان الارتياح النفسي في العمل و علاقته بالخلفية الفردية للعامل دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية للجمارك بوهران

تهدف الدراسة الى الكشف عن شعور الموظفين الجمركيين الذين يعملون بالمديرية الجهوية للجمارك بالارتياح النفسي و تحديد مدى تأثير الخلفية الفردية في مستوى ارتياحهم النفسي , و لتحقيق هذه الاهداف قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الجمركيين الذين قدرا عددهم ب 80 موظفا و موظفة تم تطبيق عليهم مقياس الانفعالات الايجابية و السلبية الذي قام بتطويره بيتر وور و مقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحثة .

حيث اعتمدا في ذه الدراسة على غلى المنهج الوصفي و على الحزمة الاحصائية لحساب الانحراف المعياري و المتوسط الحسابي و اختبار (ت) و حساب تحليل التباين الاحادي ة عليه توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- مستوى شعور الموظفين بالارتياح النفسي متوسط
- عدم وجود فروق في مستوى شعور الموظفين الجمركيين بالارتياح النفسي تعزى لمتغير الاقدمية
- وجود فروق في مستوى شعور الموظفين الجمركيين بالارتياح النفسي تعزى لمتغير الرتبة المهنية .

دراسات اجنبية :

دراسة "سليجمان و سيكسزنتميهاالي" (seligman & csikszentmihalyi , 2000) تناولت هذه الدراسة ان علم النفس الايجابي يعد رؤية جديدة تمتلئ بالإيجابية و الشمولية في تقديرها للإنسان و بناء العلاقات الانسانية الفاعلة بين الافراد, و التركيز على جوانب القوة في الشخصية الانسانية و تقديرها مما ينعكس ايجابيا على التعاملات الانسانية الناجحة بمختلف الجوانب الحياتية من خلال ما جاء به علم النفس الإيجابي من استراتيجيات .

دراسة" ليت "(1999) اظهرت هذه الدراسة ان ممارسة الهوايات الترويحية و الانشطة الرياضية هي المصدر الاول للارتياح النفسي و توفر المعنى في حياة الجامعيين فيما مثلت الصحة المصدر الثاني في حياة المسنين .

دراسة "كارول رايف" (ryff, 1998) تهدف هذه الدراسة الى ان الارتياح النفسي هو الاحساس الايجابي بحسن الحال كما يرصد بالمشورات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا المرء عن ذاته و عن حياته بشكل عام و سعيه المتواصل لتحقيق اهداف شخصية مقدره و ذات قيمة و معنى بالنسبة له, كما يرتبط الارتياح النفسي بكل من الاحساس العام بالسعادة و السكينة والطمأنينة النفسية .

دراسة "ليس" (1980) ان الافراد يكونون سعداء اذ كانت لديهم انجازات و اهداف يفخرون بتحقيقها, فالفرد القادر على انجاز سيؤدي ذلك الى شعوره بالإحساس بالسعادة و الرضا عن الحياة .

7. التعقيب على الدراسات السابقة :

لقد قدمت الطالبتين مجموعة من الدراسات السابقة, و لوحظ بان عدد الدراسات المتعلقة بمتغير العدالة التنظيمية كان كبير, في حين لم تتوفر أي دراسة تجمع بين المتغيرين, في المقابل الدراسات التي تناولت متغير الارتياح النفسي قليلا جدا .

مما لاشك فيه ان الطالبتين استفادا من الدراسات السابقة فيما يخص (الحصول على بعض المراجع العلمية, تحديد مشكلة البحث, اختيار المنهج المناسب للدراسة, بالإضافة الى الاستفادة من اداة البحث).

الفصل الثاني

العدالة التنظيمية

تمهيد

تعتبر العدالة التنظيمية احد المفاهيم الاساسية في علم الادارة و التنظيم من خلال المشكلات و الدراسات التي تم طرحها من قبل الباحثين و المفكرين في علم النفس العمل والتنظيم.

لدا على الادارة الاهتمام بكل ما يتعلق بأمر العدل و المساواة حيث يوتر ذلك على سلوك الفرد تأثيرا ايجابيا و يرفع من مستوى انجازه و يساعد المنظمة عل تحقيق اهدافها, سنتناول في هذا الفصل ما يلي:

مفهوم العدالة التنظيمية, نظريات العدالة التنظيمية, ابعاد العدالة التنظيمية, نماذج العدالة التنظيمية, اهمية العدالة التنظيمية:

1. تعريف العدالة :

ا- لغة: العدل ضد الجور, و ما قام في النفوس انه مستقيم كالعدالة و العدولة و المعدلة و المعدلة. فمن هذه التعاريف اللغوية تبين ان معنى العدالة في اللغة الاستقامة. و ان العدل هو الذي لم يظهر منه ريبة, و هو الذي يرضى الناس عنه و يقبلون شهادته و يقتنعون به (ابادي، 1952) .

ب- اصطلاحا:

هي عبارة عن الاستقامة على طريق الحق بالاجتناب الى عما هو محظور دينا (الاندلسي) تترف ايضا باستعمال الامور في مواضعها و اوقاتها و وجودها و مقاديرها و من غير سرف ولا تقصير ولا تقديم ولا تأخير (الجرجاني)

2. مفهوم العدالة التنظيمية :

يرجع مفهوم العدالة التنظيمية الى نظرية المساواة لآدمز 1963 و التي بنيت على مبدا المقارنة الاجتماعية مع الاخرين, اي ان الفرد يقوم بعملية مقارنة بين ما يقدمه من (خبرة. مهارة. مؤهلات. التزام) و ما يحصل عليه (راتب. حوافز. تقدير. منصب...) في مقابل ما يقدمه الاخرون و يحصلون عليه. فاذا شعر الفرد بعدم المساواة فانه سيندفع الى تغيير الوضع .

حسب دراسة (Bies&Tripp1996) : ان العدالة التنظيمية هي مجموعة من المعايير الاجتماعية الي تدبر بها المنظمة اعمالها. وتتضمن تلك المعايير ثلاث الابعاد, الاول هو كيفية تخصيص الموارد, الثاني هو كيفية اتخاذ القرار و تنفيذه, اما الثالث هو كيفية التعامل مع العاملين في المنظمة (1996, tripp.tm)

و ايضا حسب دراسة (Lavancevich et Al 2005): فان العدالة التنظيمية هي الدرجة التي يشعر بها الفرد العامل في المنظمة بانه يعامل بشكل عادل في وظيفته (j.m, 2005).

في حين يعرف العميان العدالة التنظيمية "ان الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله بالعوائد (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله العاملين في الوظائف الشبيهة و بنفس الظروف (سلمان، 2005).

فيما يلي بعض تعريفات للعجالة التنظيمية :

1- العدالة التنظيمية هي النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد و المكافآت من خلال استخدام اجراءات موحدة و دقيقة و نزيهة, بجانب معاملة العاملين باحترام بما, يكفل المحافظة على الحقوق الخاصة بهم.

2- العدالة التنظيمية هي محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة و العوائد المتحققة عنها, بشكل يساهم في تحقيق الاهداف المطلوب للمنظمة.

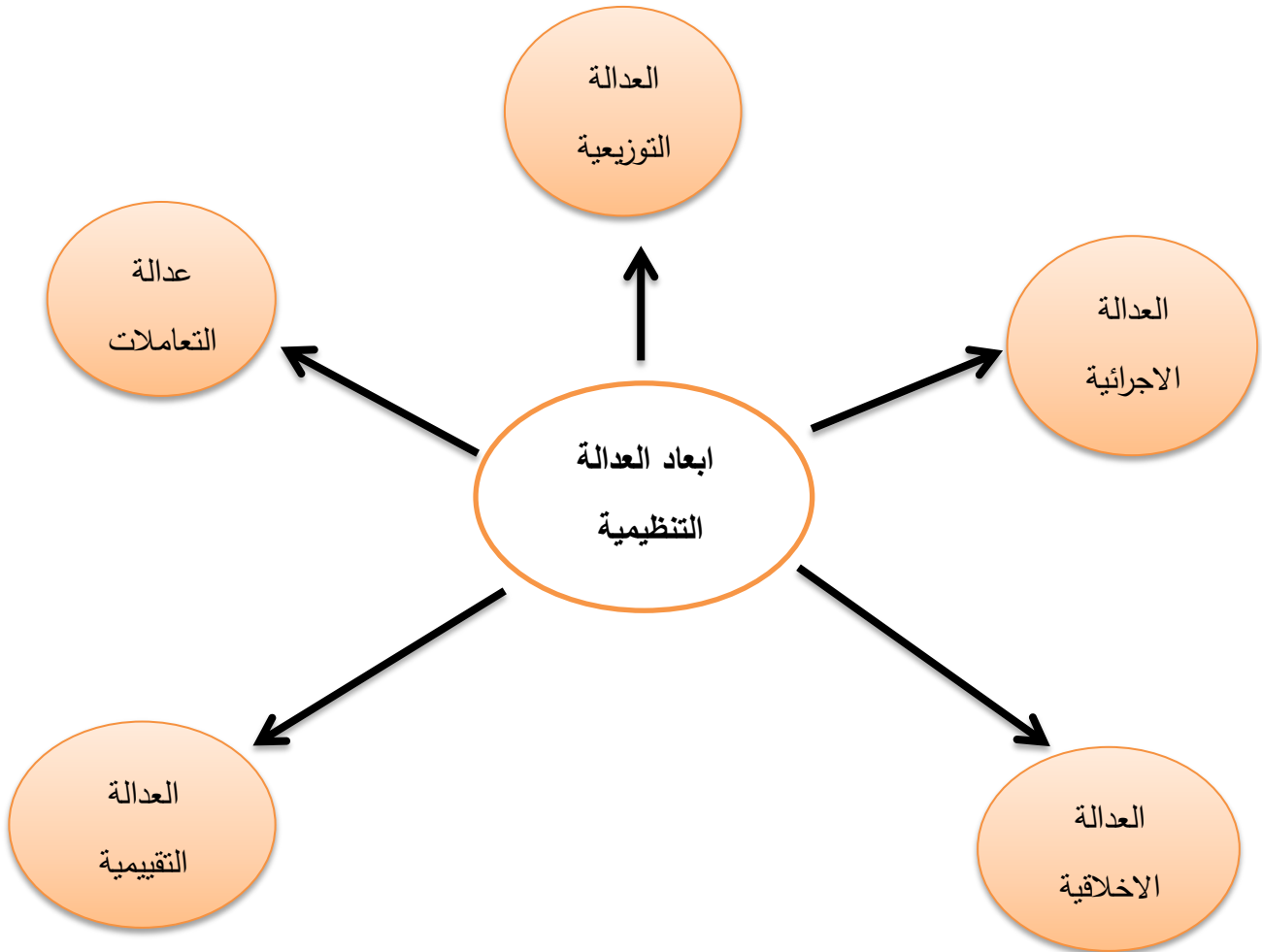
3- العدالة التنظيمية تشير الى المعالجة العادلة و الاخلاقية للأفراد ضمن المنظمة.

4- العدالة التنظيمية هي الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الاسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي و الانساني و تعكس عدالة المخرجات و عدالة الاجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات (دره، 2008)

و بناء على ذلك يمكن تعريف العدالة التنظيمية على انها درجة تحقيق المنظمة لمبدأ الانصاف و المساواة في التعامل مع العمال من خلال توزيع المهام و المسؤوليات و تطبيق القوانين دون التحيز لجهة معينة, حيث يجب ان يشعر العامل بالشفافية و الموضوعية عندما يقارن ما تحصل عليه من عوائد نسبة للمجهودات التي قدمها مع ما تحصل عليه زملائه في نفس الوظيفة التي يشغلها.

3. ابعاد العدالة التنظيمية :

يتفق معظم الباحثين في العدالة التنظيمية على انها تتكون من ثلاث ابعاد رئيسية هي : العدالة التوزيعية , العدالة الاجرائية , و عدالة التعاملات . الا ان بعض الباحثين اضافوا لها بعدين اخرين هما العدالة التقييمية و العدالة الاخلاقية و بناء على ذلك اصبح للعدالة التنظيمية خمسة ابعاد (دره ع.,، 2008) كما يوضحها الشكل التالي :



الشكل رقم (1) يوضح ابعاد العدالة التنظيمية من اعداد الطالبين

1.3 العدالة التوزيعية :

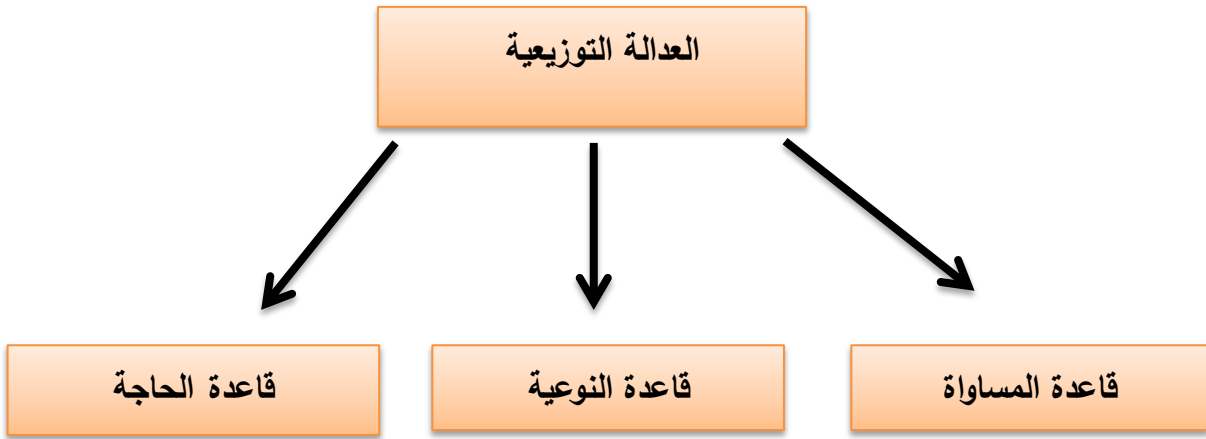
ركزت معظم الدراسات في الماضي و حتى عام 1975 على عدالة التوزيع كمكون اساسي للعدالة التنظيمية , حيث يستند بعد عدالة التوزيع على مضمون نظرية المساواة او العدالة adams 1965 والتي تعد نتاجا لجهود علماء النفس و الاجتماع في تلك الحقبة الزمنية (سعيد، 2013).

تم تعريف العدالة التوزيعية على انها تنطوي على عملية توزيع المكافآت او العقوبات بين افراد المنظمة بما يتماشى مع المعايير المحددة من جهة و ردود الافعال حول نتائج هذا التوزيع من جهة اخرى (Gordy.j, 2009).

و بناء عليه يمكن القول بان العدالة التوزيعية هي المقارنة التي يجريها العامل بنه و بين الاخرين من ناحية توزيع المكافآت و عليه يقرر مدى نزاهة العدالة التوزيعية في مكان العمل .

وقد حددت ثلاث قواعد لعدالة التوزيع هي :

- قاعدة المساواة : وتتمثل في منح المكافآت على اساس المساهمة , فالعامل الذي يعمل بدوام كامل يستحق اكثر من الذي يعمل بدوام جزئي اما اذا حصل العكس فذلك تجاوز على قاعدة المساواة.
- قاعدة النوعية : و هي تشمل على مفهوم التمييز لاعتبار النوع و العرق و الدين و غيرها , فالمجتمع لا بد ان يحصل على مكافئات بغض النظر عن خصائصهم الفردية و اذا ما حصل العكس فيعني ذلك تجاوز عن القاعدة النوعية في المكافاة .
- قاعدة الحاجة : و تعني تقديم الحاجة الملحة على الاخرين بافتراض تساوي الاشياء الاخرى فمثلا اذا زادت المنظمة الاجور و كانت امرأة متزوجة و لديها اطفال و اخرى غير متزوجة , و على افتراض تساوي الاشياء فان المتزوجة تقدم على الثانية فاذا حصل العكس فيعني ذلك تجاوز على قاعدة الحاجة في المكافاة (العطوي).



الشكل رقم (2) يوضح قواعد العدالة التوزيعية (العطوي)

2.3 العدالة الاجرائية :

يعود الفضل الاول في اثاره اهتمام الباحثين بقضايا العدالة الاجرائية الى thibaut and walker 1975 حيث اجريا مجموعة من الدراسات عن استجابات الافراد نحو اجراءات حل النزاع ادت الى تطوير نظريتهم المعروفة بنموذج الرقابة العلمية للعدالة الاجرائية

وتشير العدالة الاجرائية بصفة عامة الى كيفية صنع قرارات التوزيع , و تعرف بانها العدالة العلمية التي من خلالها تحديد النواتج (الهنداوي، 2012).

ايضا عرفها العديد من الباحثين بانه تعبر عن المكونات الهيكلية التي يعتقد انها تشكل القالب الذهني لإدراك الافراد لمعنى العدالة (المغربي، 2007).

كما كشف علماء السلوك التنظيمي على وجهين للعدالة الاجرائية هما :

الجانب الهيكلي : يتعلق بالكيفية التي من خلالها صنع القرار و يجب مراعاة ما يلي :

- عدم التحيز عند اتخاذ القرار .
- اعطاء فرصة لتصحيح الاخطاء .

- تطبيق قواعد و سياسات ثابتة .
- ان يكون للفرد راي في اجراءات صنع القرار .

الجانب الاجتماعي : يتعلق بنوعية المعاملة التي يتلقاها العامل على ايدي متخذي القرار و يتاثر الاحساس بمدى عدالة تلك المعاملة من ناحيتين :

- مدى صحة و كفاية المعلومات التي يتلقاها بخصوص تنفيذ القرار .
- تتعلق بالحساسية الاجتماعية , اي بمدى الاهتمام الذي يتلقاه الفرد عند حدوث نتائج غير مرضية في تنفيذ القرارات (محمد ا.، 2009).

3.3 عدالة التعاملات:

تعد عدالة التعاملات البعد الثالث من ابعاد العدالة التنظيمية , حيث تعبر عن مدى ادراك الافراد لعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الاجراءات (السبوع، 2010).

تتكون عدالة التعاملات من قاعدتين هما:

الحساسية الشخصية : تشير الى معاملة الرؤساء لمرؤوسيهيم بأدب و احترام و الحفاظ على كرامتهم في التعامل معهم .

التفسيرات الاجتماعية : تعني قيام المنظمة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية و الدقيقة التي تساعد في تفسير و تبرير الممارسات الادارية بشأن المكافآت او موارد غير مناسبة توزع عليهم .

حيث وضع 1986 bies and morg اربع معايير تستخدم للحكم على مدى شعور العامل بمدى وجود عدالة التعاملات و هي :

الثقة : تحصل عندما يشعر الفرد ان متخذ القرار صريحا و صادقا في تفاعله و اتصاله بهم.

الاحترام: يشعر به العاملين عندما يتعامل معهم متخذ القرار بأدب و احترام و تهذيب

الملائمة: يدركها العاملون عندما يتجنب متخذ القرار الخوض في امور لا تتعلق القرار المباشر.

التبرير: يتحقق عندما يقدم متخذ القرار التفسيرات الكافية و الدقيقة للقرار المتخذ (كريم، 2012).

من خلال ما سبق ذكره يمكن تعريف عدالة التعاملات على انها شعور الموظف بعدالة التوزيع ز عدالة الاجراءات و عدالة التعاملات يمكن ان يؤثر في احساسه العدالة التنظيمية و يؤثر ذلك على مستوى ولائه للمنظمة.

4.3 العدالة التقييمية :

هي درجة شعور الموظف بنزاهة عملية تقييم الاداري الصادر عن ادائه و سلوكه . و ان هذا البعد اذا توحي العدالة فانه يعزز اطمئنان الفرد العامل ازاء ترقيته و نموه الوظيفي مما يحفزه الى بذل جهد اكثر نحو الاداء المتميز من خلال الشعور الذي يمتلكه الفرد بعدالة تقييم الادارة لأداء كل منهم بعيدا عن التحيز (lachman, 1993).

5.3 العدالة الاخلاقية :

هي درجة شعور الموظف بالعدالة الانسانية و الاخلاقية المشتقة من منابع العقيدة و القيم الثقافية و الحضارية في تفاعلها مع الاجواء السائدة في المنظمة , و تؤدي العدالة الاخلاقية الى :

➤ ابراز منظومة القيم الاجتماعية و الدينية و الاخلاقية

تحدد طرق التفاعل و النضج الاخلاقي لدى اعضاء المنظمة في كيفية ادراكهم و تصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة بشكل يدل على ضوابط الافعال للقيام بالأداء المطلوب و التفاعل الايجابي (دره ع،، العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرةماجستير ادارة الاعمال، 2008)

4. نماذج العدالة التنظيمية:

هناك نموذجان يشرحان التأثيرات الجوهرية لا بعداد العدالة التنظيمية في ردود افعال العاملين في المنظمة هما :

1.4 نموذج ثنائي العوامل :

حيث اقترحت دراسة كونوفسكي و فولجر 1991 ان لكل بعد من بعدي العدالة التنظيمية تأثيرات مختلفة اعتمادا على الدراسات القانونية. و ذلك من خلال الارتباك العدالة الاجرائية بدرجة اكبر من التقييمات الاكثر عمومية , مثل تقييم مدى عدالة النظام القضائي . في حين ان العدالة التوزيعية ارتبطت بدرجة اكبر بالتقييمات على مستوى الشخصي مثل رضا المحكوم عليهم عن احكام القضاة في القضايا الخاصة.

2.4 النموذج الاضافي :

يفترض هذا النموذج امكانية تأثير كل بعد من بعدي العدالة التنظيمية في التقييمات على المستوى الشخصي و المستوى التنظيمي و قد اكدت بعض الدراسات ان هذا النموذج هو الاكثر ملائمة لقضايا العدالة التنظيمية (وسيلة، 2019)

5. نظريات العدالة التنظيمية :

نظرا لأهمية العدالة التنظيمية لقد ظهرت مجموعة من النظريات و التصورات الفكرية التي طورت مفهوم العدالة التنظيمية و في هذا السياق سنتطرق الى اهم هذه النظريات سنذكر منها ما يلي:

1.5 نظرية العدالة لآدمز:

د. ستيسي آدمز عالم النفس البلجيكي ولد في بروكسل 1925. حصل على درجة الدكتوراه عام 1957 من جامعة كارولينا الشمالية. استاذ مشارك في جامعة كولومبيا 1962-1967 (السامرائي د،، 2021).

لقد طور هذه النظرية آدمز عام 1963 حيث يرى ان العدالة و الانصاف كما يتصورها العاملون من مكان عملهم هي المحفز الاساس لأداء مهمة او عمل معين.

و يرى العديد من المختصين بالسلوك الانساني و تنمية الموارد البشرية ان هذه النظرية اشتقت من عملية المقارنات الاجتماعية، لأنها تمثلها بشكل كبير، فالأفراد في ظل هذه النظرية لا يكتفون ببذل الجهد للحصول على العوائد المقابلة لها، وانما يحصلون على الشعور بعدالة العوائد و مناسبتها للعبء الذي قدموه (السامرائي، 2021).

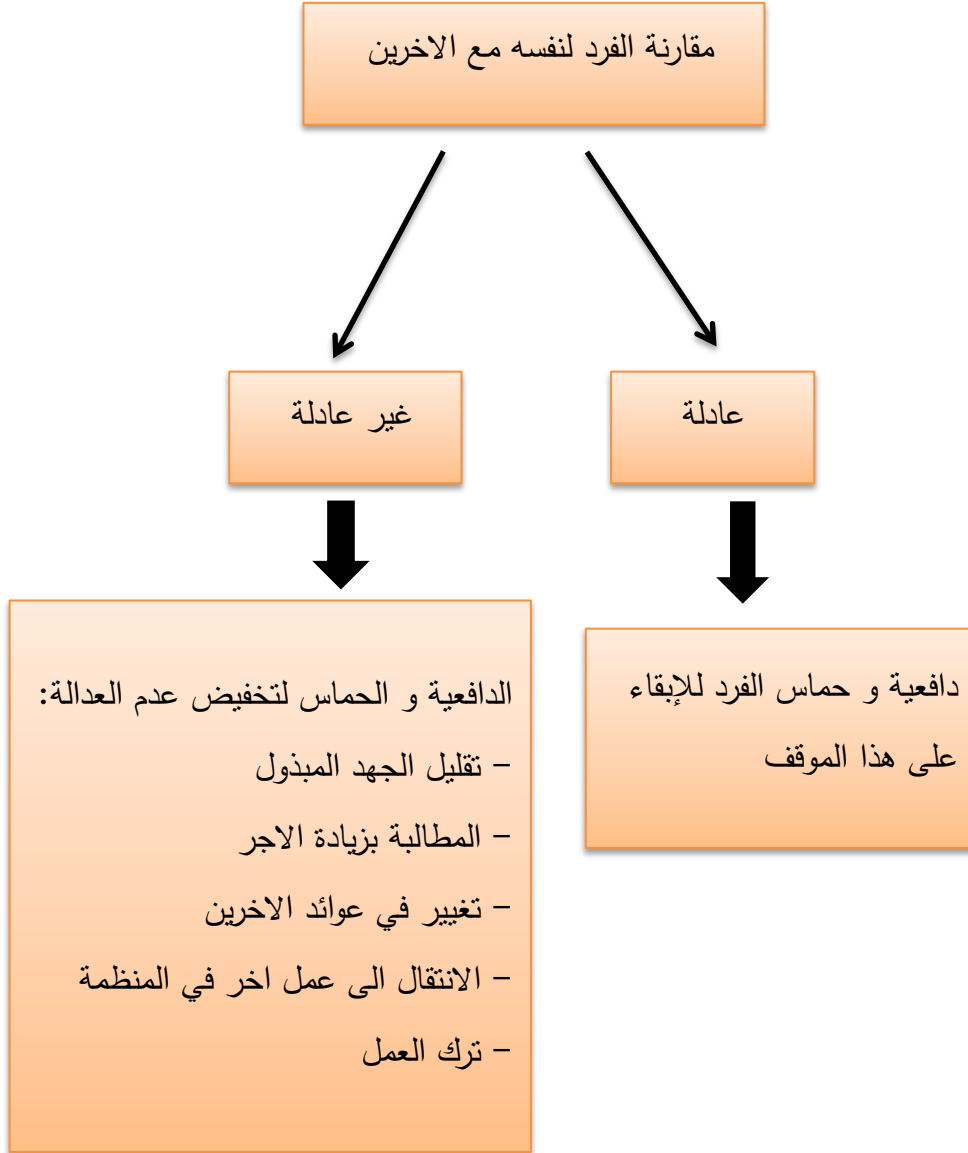
النقاط الاساسية لهذه النظرية هي :

- الفرد كائن مدفوع حيث تحدث لديه حالة من التوازن الداخلي بين ما يقدم من مساهمات و ما يحصل عليه من عوائد في المنظمة .

- يتم وضع هذه المقارنة في نسبة بسطها العوائد التي يحصل عليها الفرد مثل الاجر و الترقية و الشكر و الحافز المادي، اما مقامها هو اسهامات الفرد و تمثل الجهود و خبرة و عمل و جودة.

- يتجدد شعور الفرد بالعدالة من عدمه عندما تقارن النسبة السابقة مع افراد يعملون معه داخل المنظمة.

- عندما يشعر الفرد بعدم عدالة فيؤدي الى تخفيض التوتر و انتهاء حالة عدم العدالة باتباع سلوك معين (الختامة، 2011)



الشكل لرقم (3) يوضع مقارنة العاملين للعدالة (الختامة، 2011)

2.5 نظرية المساواة لرولز :

جون رولز هو فيلسوف امريكي قضى اكثر من نصف قرن منهمكا في بمسالة العدالة داخل ما اسماه بالدولة الاجتماعية, و قد ضمن آرائه في كتابه الذي نشره عام 1971 بعنوان *theory of justice* و الذي اجرى عليه تعديل في عام 1995 ثم في عام 1999 تقوم هذه النظرية على تصور مبدأين للعدالة :

الاول: الحالة الطبيعية الاولى. حيث يلتقي الافراد على حالة سواء, بصرف النظر عن وجود فروق فردية بينهم نتيجة الوضع السياسي او الاقتصادي او الاجتماعي الذي يجدون انفسهم فيه.

اما المبدأ الثاني: فهو مسألة العقد الاجتماعي, و فيه يتفق الناس بانه لا يوجد اي امتياز يفضل احدهم على الاخر, بل ان جميعهم اشخاص عقلاء و احرار من المبادئ التي تمكنهم من التعاون فيما بينهم لتحقيق اهداف و مصالح مشتركة و مشروعة.

و العدالة لدى "رولز" تكتسب صفة توزيعية, اي العدالة التوزيعية قائمة على اساس المواسة, و المواسة تعني مواسة بإنصاف و يتحقق ذلك بتوفير الشروط الاساسية التي تحقق فكرة التعاون الاجتماعي (السامرائي د., 2021).

ايضا تتضمن نظرية رولز ثلاث تصورات للمعاملة و هي :

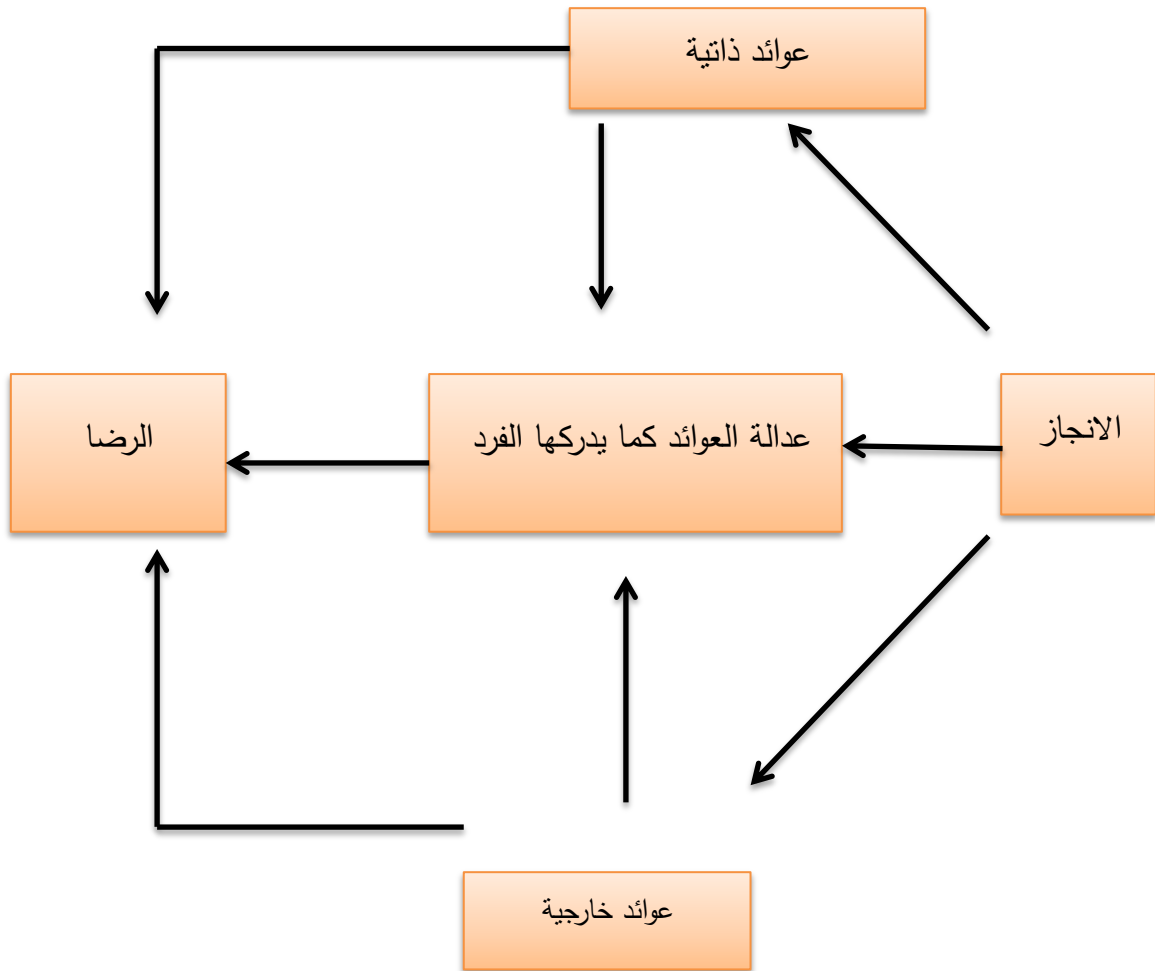
- ✓ التصور الشخصي : و يعني تساوي الاشخاص في المعاملة .
- ✓ تصور العلاقات بين الاشخاص : و يعني النظرة الى الاخرين تكون مبنية على اعتقادات متعارضة دينية. فلسفية. اخلاقية..
- ✓ تصورات التعاون الاجتماعي : و يكون مبني على اساس الحريات السياسية و الحقوق الشخصية و الفرص الاقتصادية و الاجتماعية (منصور).

3.5 نظرية العدالة بورتر و لولر :

طور بورتر و لولر نظرية التوقع عام 1968 , حيث اهتمت هذه النظرية بثلاث متغيرات: الدافع , الاداء, الرضا.

ترى ان قوة الدافعية هي محصلة توقعات الفرد المرتبطة بأدائه لعمل معين و احتمالات ذلك التوقع تؤثر على الجهد الذي يبذله الموظف في ادائه لمهام عمله , و كذلك ادراكه لعدالة المكافآت تؤثر على مستوى ادائه الوظيفي و الذي يترتب عليه العائد الحاصل سواء كان ماديا ام معنويا , وفق هذا العائد يتحدد شعور الفرد بالرضا الوظيفي و الذي يمثل هنا نتاج تطابق العائد المتوقع مع العائد المتحصل عليه و مدى شعوره بعدالة ما حصل عليه من عائدا او مكافاة (هاشم، 2018).

طور "بورتز و لولر porter and Lawler" نموذج vroom حيث ربطا الرضا بكل من الانجاز و العائد , مهم يضعون حلقة وصل بين الانجاز و الرضا و هي العوائد و بموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية بالعوائد المتوقعة .



الشكل رقم (4) يوضح نموذج بورتو و لولر (سلمان ا.، 2005)

ابرز ما اضافته هذه النظرية لنظرية التوقع هو المفهوم الذي يبني عليه نموذجها بان استمرارية الاداء تعتمد على قناعة العامل و رضاه , و قد وضع بوتر و لولر نوعين من العوائد هما :

- عوائد ذاتية : هي التي يشعر بها الفرد عندما يحقق الانجاز المتوقع , و يشبع الحاجات العليا لدى الفرد .
- عوائد خارجية : و هي التي يحصل عليها الفرد من المنظمة لإشباع حاجاته الدنيا كالترقية و الاجور و الامن الوظيفي (سلمان ا.، 2005) .

4.5 العدالة الاجتماعية :

انطلقت هذه النظرية من خلفيات الواقع الاجتماعي الامريكي خلال فترة الستينات , الذي عالي من غياب العدالة و المساواة في العلاقات القائمة بين الافراد و المؤسسات الادارية , ادت هذه الاوضاع الى ظهور العديد من الدراسات من اجل معالجة المشكلات الناجمة عن هذه الاوضاع ,في عام 1968 جورج فريدر كسون صاغ نظرية العدالة الاجتماعية و طرحها على انها الركيزة الثالثة للإدارة العامة الى جانب الاقتصاد و الكفاءة كقيم او مبادئ يجب ان تلتزم بها الادارة (بوقليع، 2011).

و اشتملت هذه النظرية اربعة اصناف للعدالة هي :

- العدالة الفردية في احترام الذات الانسانية.
- العدالة الفئوية التي تعني فتح الوظائف على اساس الكفاءة .
- العدالة الطبيعية بين الجماعات العرقية المكونة لمجتمع في المعاملة العادلة في الوظائف و التعليم .
- العدالة القطاعية و ذلك بتساوي الاجور في القطاعين العام و الخاص (معمري، 2014)

5.5 النظرية الحساسة للعدالة :

يرى haseman 1985 ان العوائد لا تقتصر على الاجور و المكافاة المادية و انما تعد العلاقات الاجتماعية ايضا عائدا منتظرا , و بذلك تم اضافة بعدا جديدا في ادراك العدالة التنظيمية يتمثل في حساسية الافراد للعدالة لتأخذ بعدا للفروق الفردية (سلمان ا.، 2010)

لذلك قسم ما يلز الافراد الى ثلاث فئات هم :

- المؤثرون هم الذين لا مانع لديهم من الحصول على دخل متى و ان كانت اقل مما يستحقون.
- المساوون هم الذين يشعرون بالعدالة و الرضا عندما تتساوى اوجه العدالة التي بها زملاءهم .
- الاتانيون هم الافراد الذين لا يرضون بطبيعتهم عن العدالة المقدمة لهم الا اذا كانت معدلاتها تميل لمصالحهم (جاسر، 2010).

6. اهمية العدالة التنظيمية :

ان مفهوم العدالة التنظيمية من المؤشرات الفاعلة في حقل الادارة , فهي متغير مهم و مؤثر في العمليات الادارية و وظائفها و يمكن ادراك اهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات التالية :

1- توضح العدالة التنظيمية حقيقة النظام التوزيعي للرواتب و الاجور في المنظمة و تعد العدالة التوزيعية في هذا الجانب نوعا مهما من الانواع التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي و العائد المادي المعمول به في المنظمة .

2- تؤدي العدالة التنظيمية الى تحقيق السيطرة الفعلية و التمكن في عملية اتخاذ القرار , و تعد العدالة الاجرائية في هذا الجانب نوعا هاما يتحدد في ضوئها نضام العقوبات و الالتزامات الوظيفية و كيفية الاداء لبلوغ الاهداف المطلوبة في المنظمة .

3- تعكس العدالة التنظيمية سلوكيا غلى حالات الرؤساء و نضم القرار و على سلوكيات المواطنة التنظيمية و الالتزام التنظيمي .

4- تسلط العدالة التنظيمية الضوء للكشف عن الاجواء التنظيمية و المناخ التنظيمي السائد في المنظمة و بالتالي بناء تصورات خاصة ضمت نوع العدالة في التعاملات . حول السياقات و المعاملات و العلاقات التنظيمية و الانسانية و الاجتماعية او التعامل معها من خلال ما تعكسه من حالات التجاوب و درجات التفاعل التنظيمي .

5- تبرز العدالة التنظيمية منظومة القيم الاجتماعية و الاخلاقية و الدينية عند الأفراد , و تحدد طرائق التفاعل و النضج الاخلاقي لدى افراد المنظمة في كيفية ادراكهم و تصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة بشكل يدل على ضوابط الافعال للقيام بالأداء المطلوب و التفاعل الايجابي .

6- تؤدي العدالة التنظيمية الى تحديد جودة نظام المتابعة و الرقابة و التنظيم و خلق القدرة على تفعيل ادوار التغذية العكسية و القدرة على اعادة تصميم التنظيم في الوظائف و الادوار و تصحيح الانحرافات و اقامة التصورات اللازمة (الزيباري، 2020).

من جهة اخرى وضع "غليسي و جرينبيرغ Glesby and Greenberg " ثلاث اسباب للأهمية العدالة التنظيمية هي كالتالي :

- تعزز العدالة مشاعر الثقة بالنفس و تعكس المعاملة العادلة عند تقييم الاعتراف بإسهامات كل من الفرد و المنظمة .

- تضمن العدالة عنصر التحكم الذي يمكن الافراد من الحصول على المكافآت و نتائج قرارات تخصيص الموارد.

- تعكس العدالة الاحترام و التقيد بالقيم المعنوية و الاخلاقية للأفراد و الجماعات في المنظمة .

فإدماج تلك الاسباب الثلاثة يظهر ان العدالة امر اساسي في المنظمات , لأنها هي اساس الشعور بالانتماء و الهوية لكل عضو من خلال التصورات المتعلقة بالعدالة . و لذلك تمثل شرطا اساسيا للتنمية و الحفاظ على علاقات بناءة و ضمان الثقة و نوعية التبادلات بين الجهات التنظيمية (Guerrero.S.Neveveu, 2006).

7. الآثار السلبية لغياب العدالة :

لخص الباحثين ثلاث اثار سلبية لغياب العدالة التنظيمية :

- ارتفاع معدلات الاجازات المرضية و تراجع مستويات الالتزام التنظيمي .

- انخفاض عدالة التوزيع يؤثر في انخفاض كمية الاداء الوظيفي و جودته .

- غياب عدالة الاجراءات و القرارات الغير عادلة من شأنه ان يؤثر في العديد من السلوكيات التنظيمية السلبية مثل (نقص الرضا الوظيفي , انخفاض الولاء التنظيمي , غياب الثقة التنظيمية) (عوض، 2007).

8. طرق تحسين العدالة التنظيمية و ترسيخها :

بإمكان الادارات ان تتبنى العديد من الخطط التي من شأنها تحسين معطيات العدالة التنظيمية و ترسيخها و استناد جميع الاطراف من نتائجها .

لقد اقترح الدكتور anugamin priyu الاستاذ المساعد في جامعة التعايش الدولية في عام 2013 ثلاث طرق لتحسين العدالة التنظيمية ز هي :

- القيادة : لقد اثبتت التجارب التاريخية و النظريات الادارية بوجود علاقة مباشرة بين القيادة و ما يصدر عنها من قرارات و بين العدالة التنظيمية . ففي البيئة العادلة و الاخلاقية فان القرارات التي يقدمها القادة تعكس المعاملة العادلة للأشخاص الذين هم قلقين اتجاه حقوقهم و رفاهيتهم .

- التواصل : يمكن ان تحسن نوعية الاتصال الذي يتبعه القائد تصورات العاملين نحو العدالة و عدالة القائد . و كذلك الحد من مشاعر عدم اليقين . و في املم ان تكون المعلومات المقدمة اليهم دقيقة و مفيدة و حسنة التوفيق .

- مناخ العدالة : تشير البحوث الاخيرة الى تصورات فرق العمل لمستوى العدالة السائدة في بيئاتهم . و التي تسمى (مناخ الظلم) الذي يمكن ان يؤثر على اداء الفريق , و بينت نتائج الدراسات الى ان الافراد يستطيعون تقييم العدالة من خلال التصورات التي يحملها اعضاء الفريق , و التي تؤدي الى تجانس التصورات للعدالة لدى الفريق , و ان هذا التجانس يخلق بدوره مناخ قوي للعدالة و ترسيخها و عدم السماح عليها .

- يفضل ان يكون للموظفين دورا في اقرار التعليمات و القوانين التي تخص عملهم و ذلك من اجل جمع اكبر قدر ممكن من الافكار و الخروج بصيغة مرضية للجميع.

اعلام العاملين بالخطط والتطورات او التغييرات المزمع اتباعها في تسيير المنظمة للأعوام القادمة حتى يكونوا متأهبين و مساندين لها . و كي لا يشعروا ان في اخفائها امورا تضر بمصالحهم العادلة . (السامرائي د،، 2021) .

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل تطرقنا الى مفهوم العدالة التنظيمية التي تعتبر احد المتغيرات التي تؤثر في الاداء الفعلي للعاملين . حيث يمكننا القول بانها حلقة ربط بين اهداف الفرد و اهداف المنظمة لان شعور الفرد بالعدل في اخذ مستحقاته و ايضا من خلال الاجراءات المطبقة تشعره بالراحة النفسية تسمح له بتوظيف طاقاته و تقديم اداء جيد تنعكس ايجابيا على المنظمة من خلال استثمار تلك الطاقات في تحقيق اهدافها .

الفصل الثالث

الارتياح النفسي

تمهيد :

يعتبر الارتياح النفسي من المواضيع الجديدة في علم النفس الايجابي كما شغل هذا المفهوم اهتمام الباحثين من بينهم رايف و سينجر حيث اقترح فكرة انه ليس من الالزام معالجة المريض بالأدوية و العقاقير و لكن ينبغي مساعدته في تغيير نظرتة للحياة حتى يشعر بالراحة و السعادة لمدة اطول

1. مفهوم الارتياح النفس :

لغة : هو مشتق من كلمة راحة , ارتياح , يرتاح ارتياحا و هذا الارتياح هو الهدوء , و الاستراحة و عدم المضايقة و الانزعاج .

2. تعريف الارتياح النفسي من جانب علم النفس :

يعد مفهوم الارتياح النفسي من المفاهيم المعقدة نسبيا , اذ تسهم فيه مجموعة متنوعة من المكونات و العوامل النفسية , و الانفعالية و المعرفية , لذا تعددت التعاريف التي طرحت لهذا المفهوم من قبل الباحثين المهتمين بالمجال و من ابرزها.

هو الاحساس الايجابي بحسن الحال , كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته و عن حياته بشكل عام , و سعيه المتواصل لتحقيق اهداف شخصية مقدرة و ذات قيمة و معنى بالنسبة له و استقلاليته في تحديد وجهة و مسار حياته و اقامته لعلاقات اجتماعية و ايجابية و الاستمرار فيها , كما يرتبط الارتياح بكل من الاحساس بالسعادة و السكينة و الطمأنينة النفسية (صالح، 2019) .

تعريف رايف 2006: و التي ترى ان الارتياح النفسي هو " الاحساس الايجابي بحسن الحال كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا المرء عن ذاته و عن حياته بشكل عام و سعيه المتواصل لتحقيق اهداف شخصية مقدرة و ذات قيمة و معنى بالنسبة له , و استقلالية في تحديد وجهة نظر و مسار حياته , و اقامته لعلاقات اجتماعية ايجابية متبادلة مع الاخرين و الاستمرار فيها" (مسعودي، 2016-2015).

و يرى كل من ليان و جيناس ان الارتياح النفسي " يتمثل في الشعور بالرضا و الاحساس بالرفاهية و المتعة في ظل الظروف التي يحياها " (صبرين، 2021-2020).

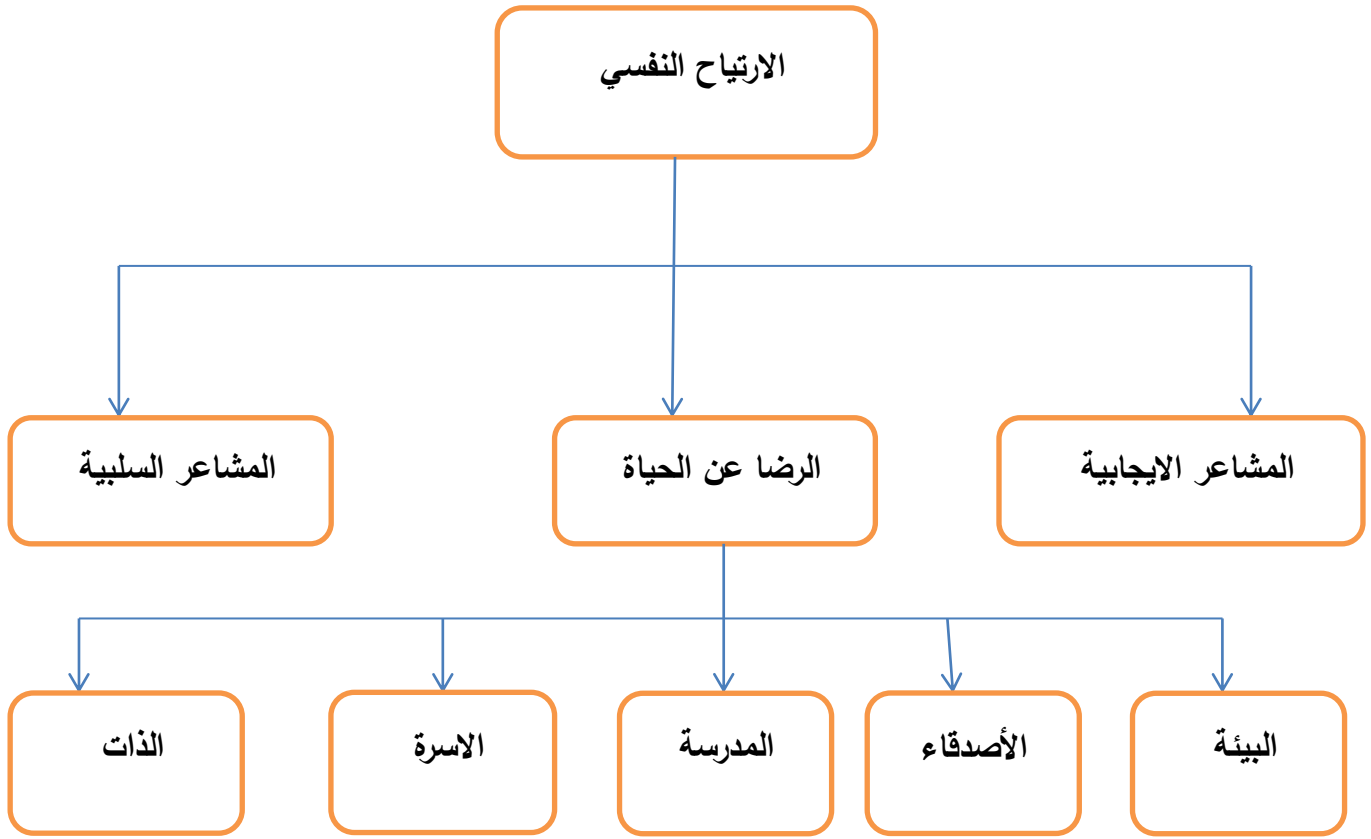
و يرى دينر و آخرون ان الارتياح النفسي هو "الحالة التي يشعر فيها الشخص و يعتقد بان حياته تسير على ما يرام " . (Diener, 2000).

اما بيتون فيعرف الارتياح النفسي على انه " تقييم معرفي انفعالي للحياة يشتمل على الحالة المزاجية للفرد , و ردود الافعال الانفعالية اتجاه الاحداث او الحكم حول انجازاته في الحياة . و الرضا عن الحياة مع الشعور بالتوافق " (امحمد، 2016-2015)

تعريف منظمة الصحة العالمية " هو ادراك الفرد لوضعه في سياق الثقافة و انساق القيم التي يعيش فيها و مدى تطابق او عدم تطابق ذلك مع اهدافه و توقعاته و اهتماماته المتعلقة بصحته البدنية , حالته النفسية, مستوى استقلاليته , اعتقاداته الشخصية و علاقته بالبيئة بصفة عامة (شيخي، 2014-2013)" و يعرفه "مسعودي امحمد " فيقول : هو عبارة عن تقييم الفرد لنوعية حياته بالرضا عن الحياة , و يشمل هذا التقييم الجانبين المزاجي و المعرفي (امحمد، 2016-2015)"

اما وايت 2006 فيرى انه لا يوجد مفهوم واضح للارتياح او السعادة , و مع ذلك فانه يقول ان جميع البشر لديهم العديد من الاهداف التي قد تكون متعارضة , و يقصد هنا ان الفرد يريد هذا و ذلك في وقت واحد , و يعتقد بأشياء متعددة و بالتالي عليه القيام بها و هو يعلم ان احد هذه الاشياء تحقق له المتعة دون الاخرى , و التي يجد انه مؤهل للحصول عليها في اختياراته و خطته , و يقصد بالأهداف المتعارضة تلك التي هي في صراع تتنافس حول الموارد و الوقت اللازم للحصول عليها و الوقت اللازم للحصول عليها و القيام بها (تلمساني، 2015-2014).

و من خلال كل هذه التعاريف فان الارتياح النفسي هو التقييم الشامل للرضا عن الحياة بشكل عام و هو ايضا عبارة عن اجمالي الارتياح في مجالات الحياة المختلفة بالإضافة الى تغلب المشاعر الايجابية على المشاعر السلبية.



الشكل رقم (5) : مخطط سولدو للارتياح النفسي و مجالاته (Randolph.J, 2009)

نقلا عن تلمساني(2011)

3. ابعاد الارتياح النفسي :

يرى "حامد زهران" ان الارتياح يتضمن بعدين اساسيين :

- الشعور بالارتياح مع النفس : دلائل ذلك الشعور بالسعادة و الراحة النفسية لما للفرد من ماضي نظيف و مستقبل مشرق و يأتي ذلك عن طريق الاستفادة من مسارات الحياة اليومية و اشباع الدوافع و الحاجات النفسية الاساسية والشعور بالأمن و الطمأنينة والثقة و احترام النفس و تقبلها.
- الشعور بالارتياح مع الاخرين : و دلائل ذلك ينعكس من خلال حب الاخرين , الثقة فيهم , و احترامهم و تقبلهم , والاعتقاد في تقفهم المتبادلة , و القدرة على اقامة علاقات اجتماعية سليمة و دائمة و التفاعل الاجتماعي السليم , و القدرة على التضحية و التعاون و خدمة الاخرين (زهران، 2005)

وفي دراسة اخرى ل (مسعودي 2016) ان الارتياح النفسي يتطور من مرحلة الى اخرى فنجد ان اردال (ardel 1984) حدد اربعة ابعاد للارتياح و هي :

- الوعي الفيزيائي .

- الوعي الغذائي .

- الاحساس بالمحيط.

- ادراك و تسيير القلق.

و حدد "ميكالوس" سنة 1985 اثنتا عشر (12) بعد للارتياح و هي كما يلي : (الصحة , الامن المالي , العلاقات الاسرية , مرتب العمل , الصداقة , السكن , المساحة المعاش فيها , الراحة , التدين , تقدير الذات , النقل و التعليم) .

و قد وضعت رايف و كيز (ryff and keyes 1995) نموذج للارتياح النفسي يعرف باسم نموذج العوامل الستة يتضمن العوامل التالية : تقبل الذات , العلاقات الايجابية مع الاخرين , الاستقلالية , السيطرة على البيئة , الحياة الهادفة و النمو الشخصي) .

و في سنة 1992 وضع دايفيس سبعة ابعاد للارتياح و هي : بعد العمل , البعد الفيزيائي , البعد المالي , البعد الاجتماعي , بعد تطور الذات , بعد الروحي و الديني (مسعودي، 2016-2015)

يفترض الكثير من علماء النفس امثال ارجايل و مارتن و غروسلاندر argyle, martin and gossland 1989 ان الارتياح النفسي يشمل على ثلاث مكونات مرتبطة معا و هي الوجداني الايجابي و الوجدان السلبي و الرضا عن الحياة بوجهها العام , يتفق هذا التوجه مع ما ذكره "مايرز و دينر" 1995 ان الدرجة المرتفعة من الهناء الشخصي تتحدد على اساس ثلاث مكونات تكرر الوجدان الايجابي , وعدم تكرار الوجدان السلبي , و الاحساس بالرضا عن الحياة (مقدم، 2017).

4. نماذج الارتياح النفسي :

1.4 نموذج سان (نموذج القدرة) :

نقلا عن (تلمساني 2015) لقد تمت الدراسة في الاقتصاد بالرغم ان مقارنته في الارتياح لم تكن اقتصادية بحتة , حيث ان النموذج يعتمد على المفاهيم التالية : المنفعة (utility) , الاختيار (choice) و القدرة (capability) , حيث ان القدرة هو المصطلح الذي استعمل لتمثيل مجموعة الاشياء التي يستطيع الفرد القيام بها (مختلف الوظائف القادر على القيام بها).

و تكمن فائدة مقارنة القدرات بالنسبة للارتياح بتعلقها بتقدير الفرد لقدرته على تحقيق الوظائف الاساسية ذات القيمة باعتبارها جزء من العيش .

يتضح من هذا النموذج ان القدرة الفرد تعكس في مختلف ارتباطات الوظائف التي يستطيع الفرد القيام بها او تحقيقها , حيث حددت الوظائف الاساسية مثل الصحة الجيدة بالإضافة الى ان هذه الوظائف متنافس عليها بين الافراد , و انه يوجد اختلاف فيها يمثله الارتياح بالنسبة الى كل فرد .

ففي السياق الذي نعيش فيه الفرد يفكر في المدى الذي يستطيع الوصول اليه في تحقيق الوظائف ذات منفعة , فمثلا الافراد الذين يعيشون في الفقر تتركز وظائفهم التي يسعون الى تحقيقها في الصحة , الغذاء, المأوى و من هذا نستنتج ان هذه الوظائف تتغير بتغير المستوى الاقتصادي , اي انه كلما ارتفع المستوى الاقتصادي ازدادت و تنوعت الوظائف .

و في هذا النموذج تفسر san ان مشكلة القيم تدخل ضمن نموذج جودة الحياة و الارتياح و ان النظريات الاخرى الخاصة بالقيمة يمكن ان تكون متسقة مع مقارنة القدرات و هي تقول انه لا يمكن الغاء الاختيار او القيمة من السياق الذي نعيش فيه و بالتالي فنحن بحاجة الى التمييز و الانتقاء.

و نموذج القدرة يعني بتحديد الاشياء و يرى انه يتم تقييم الارتياح من خلال الوظائف و القدرة على تحقيقها بالإضافة الى انه لا يفرض قيمة معينة , و انما يرى ان المنهج غير الوصفي مرتبط بحرية الفرد التي تمكن الفرد من العيش بطرق مختلفة بالرغم من انه يمكن ان تكون البدائل المتاحة لا تمثل درجات الحرية بالإضافة الى انه يمكن ان يكون لدى الفرد اختيار بين عشرة بدائل و لكن لا قيمة لها .

بالرغم من ان نموذج القدرة انتقد على انه نموذج عام و غير محدد للوظائف وقيمتها و لكن قوة مقارنة القدرة تتمثل في ان القيمة لا تنحصر في السعادة او الرغبة في التحقيق و من خلال نموذج القدرة فان الارتياح يعرف كما يلي :

ان الارتياح هو الفرق بين القدرة الحقيقية و التوقعات و ان الارتياح ليس فقط ما يحققه الفرد انما هو البدائل التي تمنح الفرد فرصة الاختيار من بينها و بطريقة اخرى ان الارتياح هو الفرصة الحقيقية لدى الفرد مع الاخرين.

2.4 نموذج الرعاية و الارتياح (welfare and well-being) (الحب , loving , الامتلاك having , الوجود being) :

استمد هذا النموذج من مقارنة للارتياح في بلدان مختلفة قام "allardt" سنة (1993) و التي استمدت من نموذج الانتعاش (welfare) الذي تم في السويد في السابق و الذي كان قائم على المؤشرات الموضوعية و ذاتية في نفس الوقت , و هذا بسبب ان استعمال مؤشرات موضوعية فقط يمكنه ان يحدد المستوى المعيشي , و لكن لا يمكنه تقدير مدى رضا الفرد او عدم رضاه عن جوانب اخرى "كوني و لينتون " 2005 ان allardt يؤكد على ان الموارد ليست الا عنصرا من عناصر الارتياح و هو على عكس النماذج السابقة التي تؤكد ان الارتياح او الازدهار قائم على الشروط المادية , فهو من خلال نمودجه اضاف السياق الانساني و العلاقة الاجتماعية الى الشروط المادية و قسم نمودجه الى ثلاث ابعاد هي :

- الامتلاك having : تعود الى امتلاك الصحة و التعليم و كذلك الموارد الاقتصادية و العمل الى غير ذلك مما يمتلكه الفرد .

- الحب loving : يعود الى العلاقة الاجتماعية بما ذلك الارتباط بالمجتمع و الانتماء الى تنظيمات مختلفة كتنظيمات العمل

-الوجود being : تمثل الجانب الايجابي الذي يميز نمو الشخصية و الابتعاد عن الجانب السلبي . و مؤشرات تتمثل في المشاركة في الحياة السياسية و المشاركة في السلطات المختلفة و فرصة الاستماع بالطبيعة و الانشطة , و قد حدد هذا النموذج ابعاد موضوعية و اخرى ذاتية

3.4 نموذج المساواة من اجل الارتياح equality model :

يعود هذا النموذج الى الإطار النظري ل "بيكر" و اخرون (2004) , حيث يرى هذا النموذج ان المساواة هي جانب رئيسي في ارتياح الفرد , كما انه اقترح ان الارتياح يمكن ان يقيم و يوصف وفقا لقيم الحرية . المساواة و الاخوة التي اصحت مؤخرا تعني التضامن , ان هذا النموذج يؤكد على ان المساواة هي القيمة المركزية للارتياح و ان الحرية و القيمة مرتبطان بالمساواة فمثلا لا يمكن ان يكون الفرد حرا عندما لا يكون لديه حق المشاركة في المجتمع و لكن السؤال المطروح هو عن اي مساواة نتحدث في هذا النموذج , و قد اجابت عن هذا السؤال دراسة التي قامت بها جامعة دبلن .حيث اكدت ان هناك العديد من المجالات التي يجب ان تحقق المساواة فيها كما يلي :

- السياق الاقتصادي.
- السياق الثقافي.
- السياق الثقافي.
- سياق الحب و الرعاية و التضامن .
- العمل و التعليم .

حيث ان كل سياق له انواع معينة من عدم المساواة بالإضافة الى هذه السياقات مرتبطة فيما بينها ,مثلا الجانب الاقتصادي يمكن ان يكون في البيئة السياسية كاستعماله في اسعاد الفئات و الجماعات الفقيرة من المشاركة السياسية .

النقطة الثانية في هذه المقارنة هي ان المساواة تصنف الى فئات مثلا المساواة الرسمية و المساواة الاساسية , النظرة الليبرالية للمساواة و النظرة المتطرفة حيث ان النظرة الليبرالية تؤكد ان المساواة شرط اساسي , و لكن ما نجده ان هذه الفكرة مثالية مقارنة بما نلاحظه من الانقسامات على المستوى الاقتصادي و مجالات الحياة الاخرى (تلمساني، 2015-2014).

4.4 نموذج المساواة العاطفية :

ان بعض النماذج تعتبر ان الجانب العاطفي هو نموذج اخر على الرغم من ان السياق العاطفي و الحب و الرعاية و التضامن تعتبر اساسية لازدهار الانسان اننا نجد ان الدراسات تنطرق الى الحب و التضامن ضمنا و لكن دون توضيح لدور الجانب العاطفي بصورة واضحة حيث نجد "بيكر" سنة 2007 يؤكد على ان الرعاية و الحب من اساسيات الارتياح النفسي .

و من هذا النموذج نجد ان الارتياح النفسي يركز اساسا على المساواة بالإضافة الى توفير الرعاية و الحب بالنسبة للأفراد .

5. نظريات الارتياح النفسي :

1.5 نظرية اللذة (Hedomie) :

تعتبر نظرية المتعة من النظريات الذاتية التي ترى ان الارتياح قائم على الشعور بالمتعة , و تؤكد على ان كل ما يؤدي الى الارتياح يؤدي الى المتعة و نجد ان الانسان يسعى دائما الى تحقيق ما يعتقد انه سيوازي المتعة و الالم و لهذا تسمى نظرية المتعة , و من بين الباحثين الاوائل الذين تطرقوا لهذه النظرية نجد سقراط و بورتاقوراس في حوارات أفلاطون , اما في عصرنا هذا من بين الدارسين المحدثين الذين تناولوا هذه النظرية نجد " جيرمي بيناثام " من خلال عرضه لمبادئ الاخلاق و التشريع حيث بين ان الطبيعة البشرية وضعت تحت حكم سيدين وهما الالم و المتعة (Martin.M, 2008) اي ان الانسان يخضع لهذين السيدين و يحتكم اليهما في تحديد حالته النفسية و من خلال هذه النظرية فان ماهية الارتياح النفسي تكمن في تحقيق اكبر قدر من المتعة على حساب الالم.

ان ادنى تأمل في هذه النظرية من وجهة موضوعية يجعلنا نعتقد اعتقادا راسخا انها قدمت تعريفا معقولا و مقبولا حول ماهية الارتياح , ذلك بان الارتياح ما هو في حقيقة الامر الا الحالة النفسية الجيدة بالنسبة للفرد التي لا تحقق الا في وجود المتعة .

و ايسر تصور لهذه النظرية هو ما قدمه "جيرمي بيناثام" لما اعتبر ان المزيد من السعادة يجعل الحياة افضل و ان التعرض للالم يجعل الحياة اسوء , و قد بين جيرمي كيفية قياس هاتين التجريبتين من خلال اعتبار كل منهما خبرتين مرتبطتين بالمدة (duration) و الحدة (intensity) و يميل جيرمي الى التفكير في اللذة و الالم على انها نوع من الاحساس .

و لكن المشكلة في هذه النظرية هي انه لا توجد متعة مشتركة بين كل الناس حيث ان لكل فرد خبرات مختلفة عن خبرات الاخرين قصد التمتع و بالتالي فان المدة و الحدة تختلف من شخص لأخر (مسعودي، 2015-2016).

و قد ميز هايبرون haybron بين ثلاث اصناف لنظريات المتعة , الصنف الاول ينظر الى المتعة على انها داخلية (جوهرية) و هذا النوع من النظريات يؤكد على وجود شعور عام و مشترك لكل التجارب الممتعة القابلة للتحليل , في حين ان الصنف الثاني ينظر الى المتعة على انها عرضة (خارجية) حيث تؤكد هذه النظريات على ان موقف الانسان تجاه الخبرة هو ما يجعلها سارة و ممتعة , اما الصنف الثالث فيؤكد على النظرة الموقفية , فوفقا لهذه النظريات الموقف نفسه هو الذي يكون المتعة و موضوع الموقف هو حقيقة و ليس مجرد شعور يتولد لدى الانسان (صبرين، 2020-2021)

2.5 نظرية الرغبة (desire) :

ترى (تلمساني فاطمة) ان من اهم نظريات الرغبة نجد نظرية الحاضر و ترتبط بأفضل ما يقدمه الفرد لتحقيق رغبته , و لقد نجحت هذه النظرية الا انها لاقت مشكلة مع المراهقين . فمثلا المراهق الذي يريد السهر خارج المنزل و امه ترفض فانه يستعمل طرق مختلفة ليبين رفضه لأوامر امه فهي رغبته حتى و لو كان ما يريد القيام به هو مضر له , و من هنا يمكن تفسير نظرية الرغبة على انها تصلح لوقت محدد و خاص. لان المراهق يشعر في الوقت الذي يقوم فيه بما يريد بالارتياح حتى ولو كان خطأ , و بالتالي فان نطاق نظرية الارتياح يجب ان يكون شاملا مرتبطا بما هو مهم لارتياح الفرد و هو المستوى العام للرغبة في الرضا عن الحياة بشكل عام.

بالإضافة الى مثال الكاهن الذي عاش طول حياته في الدير و خير بين ثلاث اختيارات و هي البقاء كاهنا او العمل طبأخا او الرحيل عن الدير فالأكيد انه سيختار بقاءه كاهنا لأنه لا يعرف حقيقة الاختيارين الاخرين و بالتالي فان الرغبة يجب ان تكون قائمة على معرفة حقائق ما نرغب فيه , فان معرفة حقيقة الرغبة التي نريدها يجعل ما نقوم به واقعا و بالتالي فان نظرية الرغبة قائمة على المعرفة (تلمساني، 2014-2015).

3.5 نظرية قائمة الاهداف (objective liste) :

تعتبر هذه النظرية من النظريات الموضوعية , حيث يعرف مثلا "ارسون 1999" الارتياح النفسي من خلال هذه النظرية على انه تحقيق او انجاز الاشياء محددة جيدة , حيث تقوم على اساس العناصر المكونة للارتياح و التي لا تتمثل في المتعة او الرغبة و هي مثلا المعرفة و الصداقة , على الرغم من انه يمكن القول ان المتعة يمكن ان تكون من النظريات القائمة على الاهداف في حين نجد ان كل النظريات القائمة معارضة لنظريات الرغبة بشكل عام (Tiberius v, 2010)

في (تلمساني .2011) و التي عبرت عن كيف تقرر ما الذي يدخل ضمن القائمة , فهذه النظرية تعتمد على الحدس في تحديد القائمة و لكن لا يمكن القول ان هذه النظرية اقل رضا من النظريتين السابقتين , فالنظريتين السابقتين تعتمدان على الاحكام العكسية و لا يمكن انكار ان الحدس لا يعتبر من البراهين مع الاخذ بعين الاعتبار انه يمكن ان يكون خطأ .

ان الاعتراض المشترك لهذه النظرية انها محدودة و هذا لانها تؤكد على ان بعض الاشياء هي جيدة للفرد في حين انه لا يتمتع بها و لا تسعده و هو لا يريدتها , و لكن استراتيجيتها هنا انه يمكن ان يستفيد الانسان من بعض الاشياء في الاستقلالية عن اللذة والمتعة , و لكن في الحقيقة ان قيامه بها يمكن ان تجلب له السعادة (تلمساني، 2015-2014).

6. محددات الارتياح النفسي:

يذكر (عبد العال و مظلوم, 2013) ان محددات الارتياح النفسي تتحدد فيما يلي

- الفرص المتاحة للفرد : تتمثل تلك الفرص بالقدرة على اشباع حاجات الفرد المختلفة و الاستمتاع بالظروف المحيطة به.
- جودة المجتمع ذاته : يتمثل بما يقدمه المجتمع للفرد من خدمات و تسهيلات بحيث تيسر الحياة و تجعلها اكثر سلاسة و يسر.
- الوظيفة الاجتماعية للفرد داخل المجتمع: تتمثل بسلوك الدور الناتج عن الوضع او المكانة الاجتماعية التي يمثلها الفرد في المجتمع الذي يعيش فيه.

- المعينات الشخصية لفرد (التأثير) : حيث يعد التأثير بعدا اساسيا من ابعاد الشخصية الناضجة التي توصف بالكاريزمية و التي يعتقد معظم الناس بانها هبة سماوية و يقصد بها البريق او اللعان الذي نراه لدى بعض الاشخاص دون غيرهم (علي ع.، 2013).

(نقلا عن اسماعيل عبد الجبار صالح, 2019, 290)

خلاصة الفصل :

يعتبر مفهوم الارتياح النفسي من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين و العلماء من مختلف التخصصات, و خاصة السنوات الاخيرة على الرغم من اصوله تمتد الى العصور القديمة و الى الفلسفة التي تعتبر ام العلوم و لكن في علم النفس ازدهر هذا المفهوم في السنوات الاخيرة مع ظهور علم النفس الايجابي .

و من خلال ما عرضناه و تطرقنا اليه في هذا الفصل فإننا نلخص ان الارتياح النفسي هو شعور عام بالسعادة و الرضا عن الحياة و بناء علاقات ايجابية مع الاخرين و القدرة على مواجهة المشاكل و الضغوطات التي يواجهها الفرد في مختلف المواقف .

الفصل الرابع

الجانب الميداني للدراسة

تمهيد :

تعرضنا في هذا الفصل الى منهج الدراسة الاستطلاعية ، مجتمع الدراسة و أدوات الدراسة ، و الإجراءات التي تستخدمها للتأكد من الخصائص السيكومترية (الثبات و الصدق) لمقياس الارتياح النفسي و مقياس العدالة التنظيمية .

اولا: الدراسة الاستطلاعية:

هي عبارة عن مجموعة من الدراسات الاساسية يتم عملها في المرحلة الاولى من مراحل البحث العلمي . وهي العماد الذي تركز عليه الدراسات الميدانية , و تعتبر بمثابة تمهيد للظروف التي سيتم الاجراء البحث بها .

1. اهداف الدراسة الاستطلاعية:

- هي بمثابة خطوة تمهيدية جيدة لأغلب البحوث و الدراسات العلمية.
- تساعد الباحث على الاستطلاع الظروف المحيطة بمشكلة البحث.
- معرفة مدى صدق و ثبات اداة جمع بيانات الدراسة.
- التعرف على مجتمع الدراسة و خصائصه.

2. المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية :

تمت الدراسة بشركة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب فرع عين تموشنت و هي شركة خاصة ذات طابع اقتصادي تجاري , حيث تعتبر مديرية التوزيع لولاية عين تموشنت احد الفروع التابعة لها , تضمن الاستمرارية و الجودة عالية للخدمة في مجال توزيع الكهرباء و الغاز متميزة بمساواة في المعاملة لكل الزبائن على مستوى ولاية عين تموشنت .

تغطي 8 دوائر و هي : عين تموشنت, عين الكيحل, المالح, بني صاف, عين الاربعاء, ولهاصة, العامرية, حمام بوحجر .

تشغل المديرية 315 عون من كل الفئات الاجتماعية المهنية , لديها شبكة مكونة من 6 وكالات تجارية و 3 اقسام استغلال الكهرباء و 3 اقسام لاستغلال الغاز.

تزود 98836 مشترك بالكهرباء و 46335 مشترك بالغاز ,تشغل توزيع الكهرباء ذات كثافة من 2700كلم و شبكة توزيع الغاز ذات كثافة من 678كلم.

3. الموقع الجغرافي للمؤسسة المستقبلية :

تقع مديرية توزيع الغاز و الكهرباء للغرب ولاية عين تموشنت بحي البركة بجانب المديرية العامة للحماية المدنية و بالقرب من محطة المسافرين طريق شعبة اللحم.

1. الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الغاز و الكهرباء للغرب ولاية عين تموشنت :

يعتبر الهيكل التنظيمي القاعدة الاساسية التي تنظم مصالح و تحدد المستويات في المؤسسة ,سنتعرف على كل مصلحة و المهام الكلفة بها :

- **مدير التوزيع :** هو المسؤول الاول عن كل الشركة على المستوى الداخلي و الخارجي .
- **الامانة العامة :** تقوم باستقبال البريد الوارد و الصادر , انجاز محاضر التنصيب لجميع موظفي الشركة , استقبال الزوار و توجيههم , متابعة كافة الاعمال المطلوبة في الرزنامة الادارية و تذكير رئيس المؤسسة بها .
- **الملحق القانوني :** النظر في المنازعات القانونية التي تكون مديرية التوزيع للغاز و الكهرباء طرفا فيها .
- **المكلف بالاتصال :** تمثيل المديرية العامة على المستوى المحلي و ذلك من خلال تنظيم حملات اعلامية و تحسيسية حول مواضيع التي تخص نشاطات المؤسسة .
- **مهندس الامن :** زيارة المواقع الميدانية للتأكد من تطبيق قواعد السلامة , الاشتراك في عملية منح و شراء معدات الخاصة بالامن , التأكد من تنفيذ خطط العمل السنوية .
- **قسم الدراسات و الاشغال :** تتكفل هذه المصلحة بدراسة الميدانية لكافة الاشغال المتعلقة بعملية توصيل الغاز و الكهرباء للزبون من حيث الكمية و الكلفة و تحديد المسافة بين الزبون و الشبكة.
- **قسم تقنيات الكهرباء :** صيانة الشبكة ذات ضغط , معاينة الفاتورة , مراقبة الشبكات الكهربائية بتسيير محولات كهربائية .

- **قسم التقني للغاز** : يشمل ثلاث مصلح مصلحة استغلال و مراقبة و تطوير شبكات الغاز , مصلحة الصيانة, مصلحة الاستغلال .
- **قسم تسيير الموارد البشرية** : يشمل مصلحتين , مصلحة ادارة الموارد البشرية التي تختص في المتابعة الدائمة لملفات المستخدمين , اعداد اجرة كل مستخدم من اول عملية الى نهايتها ,التنسيق و مراقبة مختلف النشاطات الادارية و تسيير المستخدمين مثل : التوظيف , التوجيه , التكوين , الترقية و النقل , اما مصلحة التكوين تقوم بالإحصائيات الخاصة بالتكوين و المتابعة الدائمة , القيام بمخططات التكوين في كل سنة , القيام بمخطط التوظيف الداخلي و التعريف باحتياجات التوظيف و اعدادها .
- **قسم المحاسبة و المالية** : يتكون هذا القسم من اربعة مصالح (رئيس قسم المحاسبة و المالية , مصلحة المالية , مصلحة الاستغلال , مصلحة الميزانية و مراقبة التسيير) تتمثل مهام هذه المصالح في :
 - عملية دفع الفواتير المتعلقة بالاستثمار و الاستغلال
 - مراقبة اجور العمال .
 - متابعة و مراقبة العقود و الاتفاقيات المتعامل بها مع الموردين
 - مراقبة الانفاق على الاستثمار
 - ملخص الاعمال المنجزة لكل 3 اشهر و ملخص اعمال السنة كاملة
 - اعداد ميزانية السنة الحالية.
- **قسم العلاقات التجارية** : تهتم بتسيير طلبات الزبائن و هي همزة وصل بين الزبون و المؤسسة و من مهامها :
 - تلبية طلبات الزبائن من كهرباء و غاز
 - مراقبة قواعد و اجراءات التسيير
 - المحاسبة
 - حساب الفواتير المتعلقة بالطاقة المستهلكة .

4. ادوات الدراسة الاستطلاعية :

بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية : لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس العدالة التنظيمية من اعداد الباحثة طاولي امال تحت اشراف الاستاذة فاضل فايضة , حيث قامت الباحثة بتركيب هذا الاستبيان استنادا على ما ذكرته في الجانب النظري بالإضافة الى الاضطلاع على بعض الدراسات السابقة منها دراسة : " شيخ سعيدة في دراستها للعدالة التنظيمية و علاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للدهن 2014-2015 " (وسيلة ط.,، 2019-2018).

و قد تم توزيع الدرجات وفقا لسلم ليكرث الخماسي كما هو مبين في الجدول :

الجدول رقم (1) يبين توزيع الدرجات الاستبيان وفقا لسلم ليكرث

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

كما تم تقسيم الاستبيان الى ثلاث ابعاد مقسم على عدد الفقرات (17 فقرة) كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم (2) يبين ابعاد استبيان العدالة التنظيمية

الابعاد	عدد الفقرات
العدالة التوزيعية	6 فقرات (من الفقرة 1 الى الفقرة 6)
العدالة الاجرائية	5 فقرات (من الفقرة 7 الى الفقرة 11)
العدالة التعاملية	6 فقرات (من الفقرة 12 الى الفقرة 17)

بالإضافة الى تمهيد الاستبيان و متغير البيانات الشخصية الذي يحتوي على الجنس , السن , المستوى التعليمي , الفئة المهنية , الخبرة المهنية كان من اعداد الباحثين .

اما بالنسبة لمتغير الارتياح النفسي : لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على ثلاث مقاييس لمقياس الارتياح النفسي , تتمثل الاداة الاولى في مقياس الارتياح الشخصي المؤشر العالمي للارتياح الذي صممه

"كومينس" COMMINIS (الرضا عن مجالات الحياة) ترجمة وتعديل "تيلوين حبيب" (2009) , و هو مقياس يقيس رضا الفرد عن مجالات الحياة كالمستوى المعيشي , الامن ,الصحة , الانجازات , العلاقات مع الاخرين , الانتماء الى المجتمع الذي يعيش فيه , الرضا حول المستقبل و الحياة الروحية , العبارة التي اضافها تيلوين لتناسب المجتمع المسلم , يتكون من تسع فقرات يتم الاجابة عنها وفق سلم من 0 يعني غير راض اطلاقا الى 10 و تعني راض بشدة (مئة بالمئة) بحيث تتراوح درجة المفحوص من بين (0-90 نقطة) .

و الاداة الثانية تتمثل في مقياس الرضا عن الحياة "لدينر , امونس , لارسن , و قريفان " (Diener et al. 1985) الذي تمت مراجعته من قبل "دينر و بافو "سنة 1993 (Diener & Pavot) , و هو مقياس يقيس رضا الفرد عن حياته بصفة عامة و يسمى البعد المعرفي , و تكون من خمس فقرات يتم الاجابة عنها وفق تدرج سباعي (غير موافق بتاتا - غير موافق - غير موافق الى حد ما - لست موافق و لست معارض - موافق الى حد ما - موافق - موافق جدا) بحيث تتراوح درجة كل مفحوص ما بين (7-35 نقطة) .

اما الاداة الثالثة تتمثل في مقياس التوازن الوجداني باناس (Panas) من اعداد "واتسن , كلارك و تيلجن " (Watson, Clark & Tellegen 1988) يتكون المقياس من عشرون مفردة , عشرة منها تمثل الوجدان الايجابي (PA), و عشرة اخرى تمثل الوجدان السلبي (NA), يتم جمع المفردات الموجبة و تمثل الوجدان الموجب و زيادته تعني الرضا , و تجمع المفردات السلبية و تمثل الوجدان السالب و نقصانه يعني الرضا , بمعنى الرضا عن الحياة الوجدانية هو زيادة الوجدان الموجب و نقصان الوجدان السالب , و تكون الاجابة في هذا المقياس وفق تدرج خماسي (كثيرا جدا - كثيرا - بدرجة متوسطة - قليلا - قليلا جدا) بحيث تتراوح درجة المفحوص ما بين (10-100 نقطة) (مسعودي, 2016-2015).

5. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية :

2. لقد تم تطبيق الاستمارة على عينة مكونة من 30 عامل بشركة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب فرع عين تموشنت SONALGAZ , و الجداول التالية تبين خصائص افراد عينة الدراسة الاستطلاعية :

الجدول رقم (3) يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس :

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
56.7%	17	ذكر
43.3%	13	انثى
100%	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ ان نسبة الذكور اعلى من نسبة الاناث بحيث بلغ نسبة الذكور 56.7% و كان عددهم 17 بينة نسبة الاناث بلغت 43.3% و كان عددهم 13

الجدول رقم (4) يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن :

النسبة المئوية	التكرارات	السن
3.3%	1	من 22 الى 30سنة
50%	15	من 30الى 40 سنة
3.33%	10	من 40الى50سنة
13.3%	4	50سنة فما فوق
100%	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ ان نسبة العمال الذين تتراوح اعمارهم بين 22-30 سنة قدرت نسبتهم 3.3% ايضا نسبة العمال الذين تتراوح اعمارهم بين 30-40 سنة كانت نسبتهم 50% تليها نسبة العمال الذين اعمارهم من 40-50 سنة قدرت نسبتهم 33.3% فحين ان نسبة العمال ما فوق 50 سنة كانت نسبتهم 13%.

الجدول رقم (5) يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
16.7%	5	ثانوي
83.3%	25	جامعي
100%	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ ان العمال الذين مستواهم التعليمي ثانوي اقل نسبة حيث قدرت ب 16.7% و بلغ عددهم 5 عمال مقارنة بالعمال الذين مستواهم جامعي و التي قدرت نسبتهم 83.3% بلغ عددهم 25 عامل .

الجدول رقم (6) يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الفئة المهنية :

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
63.3%	19	اطار
26.7%	8	متحكم
10%	3	منفذ
100%	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ ان اعلى نسبة كانت لفئة الاطارات و التي قدرت ب 63.3% تليها فئة المتحكمين بنسبة 26.7% فحين ان فئة المنفذين كانت اقل نسبة قدرت ب 10%

الجدول رقم (7) يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية :

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
13.3%	4	اقل من 5 سنوات
86.6%	26	اكثر من 5 سنوات
%100	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ ان نسبة العمال ذوي الخبرة اقل من 5 سنوات قدرت ب 13.3% و هي اقل نسبة مقارنة بالعمال ذوي خبرة اكثر من 5 سنوات و التي قدرت نسبتهم ب 86.6% .

6. الخصائص السيكومترية لاداة الدراسة :

اولا: الصدق

➤ صدق مقياس العدالة التنظيمية : عن طريق حساب الاتساق الداخلي و الذي يوضح علاقة كل بعد بالمؤشر العام , و لقد تم اعتماد معامل الارتباط (بيرسون) لتوضيح هذا الاتساق , حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم (8) يبين ارتباط كل بعد بالمؤشر العام بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
0.01	0.634**	العدالة التوزيعية
	0.738**	العدالة الاجرائية
	0.849**	العدالة التعاملية

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان جميع ابعاد العدالة التنظيمية عند مستوى الدلالة 0.01.

➤ صدق مقياس الارتياح النفسي : عن طريق حساب الاتساق الداخلي : و الذي يوضح علاقة كل بعد بالمؤشر العام , و لقد تم اعتماد معامل الارتباط (بيرسون) لتوضيح هذا الاتساق حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم (9) يبين ارتباط كل بعد بالمؤشر العام بالنسبة لمتغير الارتياح النفسي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
0.01	0.521**	الرضا عم مجالات الحياة
	0.922**	الرضا عن الحياة
	0.922**	التوازن الوجداني

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان جميع ابعاد دالة عند مستوى الدلالة 0.01

ثانياً: الثبات:

تم حساب الثبات بطريقة الفا كرومباخ حيث اسفرت النتائج على ما يلي :

الجدول رقم (10) يبين نتائج الثبات لمتغير العدالة التنظيمية

المتغير	معامل الثبات
العدالة التنظيمية	0.870

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان قيمة معامل الثبات لمتغير العدالة التنظيمية باستخدام الفا كرومباخ, بلغت: 0.870 و هو ثبات مقبول .

الجدول رقم (11) يبين نتائج الثبات لتغير الارتياح النفسي

متغير	معامل الثبات
الارتياح النفسي	0.883

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان قيمة معامل الثبات لمتغير الارتياح النفسي باستخدام الفا كرومباخ بلغت: 0.883 و هو ثبات مقبول .

ثانيا: الدراسة الاساسية :

1. اهداف الدراسة الاساسية :

تهدف الدراسة الاساسية الى اثبات او نفي فرضيات لبحث و هذا باستعمال اداة البحث الذي تم تأكد من صدقها و ثباتها في الدراسة الاستطلاعية .

منهج الدراسة : اعتمدت الباحثين في دراستهما على المنهج الوصفي التحليلي نظرا لطبيعة الموضوع التي تعتمد على التحليل و التفسير , و يعرف المنهج الوصفي التحليلي على انه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و يهتم بوصفها وصفا دقيقا و يعبر عنها كيفيا بوصفها و توضيح خصائصها و كميا بإعطائها وصفا رقميا من خلال ارقام و جداول توضح مقدار هذه الظاهرة او حجمها او درجة ارتباطها مع الظواهر الاخرى (الحמיד، 2020)

2. عينة الدراسة الاساسية:

لقد تم اختيار عينة من مجتمع الدراسة قوامها 85 عامل بطريقة عشوائية, استرجاع 80 و استبعاد 3 استمارات لعدم جدية الاجابة , و بذلك تصبح عينة الدراسة 77

3. خصائص الدراسة الاساسية :

مواصفات العينة

الجدول رقم (12) يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير الجنس :

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
54.5%	42	ذكر
45.5%	35	انثى
100%	77	المجموع

من خلال الجدول رقم (12) يتضح ان نسبة الذكور اعلى من نسبة الاناث حيث قدرت نسبة الذكور 54.5% فحين نسبة الاناث 45.5%

الجدول رقم (13) يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير السن :

النسبة المئوية	التكرار	السن
5.2%	4	من 22 الى 30 سنة
49.4%	38	من 30 الى 40 سنة
37.7%	29	من 40 الى 50 سنة
7.8%	6	50 سنة فما فوق
100%	77	المجموع

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ ان نسبة العمال الذين تتراوح اعمارهم ما بين 22 و 30 كانت 5.2% بينما العمال الذين اعمارهم من 30 الى 40 سنة كانت نسبتهم 49.4% تليها نسبة العمال الذين اعمارهم من 40 الى 50 سنة و قدرت نسبتهم ب 37.7% فحين ان العمال الذين اعمارهم من 50 سنة فما فوق نسبتهم 7.8% .

الجدول رقم (14) يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
20.8%	16	ثانوي
79.2%	61	جامعي
100%	77	المجموع

من خلال الجدول (14) رقم يتضح ان نسبة العمال الذين مستواهم جامعي اعلى من نسبة العمال الذين مستواهم ثانوي .

الجدول رقم (15) يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير الفئة المهنية :

الفئة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
اطار	49	63.6%
متحكم	21	27.3%
منفذ	7	9.1%
المجموع	77	100%

من خلال الجدول رقم (15) يتضح ان نسبة العمال الاطارات اعلى نسبة تليها نسبة العمال المتحكمين فحين ان العمال المنفذين هم اقل نسبة .

الجدول رقم (16) يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير الخبرة المهنية :

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	10	13%
اكثر من 5 سنوات	67	87%
المجموع	77	100%

من خلال الجدول رقم (16) يتضح ان العمال ذوي الخبرة اكثر من 5 سنوات اعلى نسبة من العمال ذوي الخبرة اقل من 5 سنوات

3. اجراءات الدراسة الاساسية :

1.3 الحدود الزمانية و المكانية :

لقد تم اجراء الدراسة في الفترة الممتدة من 24 مارس الى 14 افريل 2022 بشركة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب بعين تموشنت .

2.3 الاداة المستخدمة في الدراسة الاساسية :

من اجل التأكد من صحة الفرضيات تم استخدام استبيان الدالة التنظيمية و الارتياح النفسي (انظر الملحق رقم 01) الذي تم التأكد من خصائصه السيكوميترية في الدراسة الاستطلاعية .

4. تطبيق اداة البحث وتفرغ درجاتها :

بعد تطبيق مقياس العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي تم تفرغ البيانات عن طريق الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss , و ذلك بادخال المعطيات الكمية للحاسوب و باستخدام الاسلوب الاحصائي المناسب.

ثم الحصول على نتائج تم تصنيفها في جداول حسب كل فرضية و هو ما ستتطرق اليه الباحثين في فصل عرض النتائج .

5. الاساليب الاحصائية المستعملة :

قامت الباحثين باستخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية لمعالجة المعطيات التي تم جمعها من قبل و هذا باستخدام البرنامج الاحصائي (spss (vers 20 وهو اختصار لعبارة (statistical package for social science) و التي تعني الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية , و ذلك باستخدام الاساليب الاحصائية التالية :

- الانحراف المعياري.

- المتوسط الحسابي .

-معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المتغيرات .

- معامل الثبات الفا كرومباخ .

-اختبار ت لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين

الفصل الخامس

عرض النتائج

تمهيد :

بعد ما تم التطرق في الفصل السابق الى الاجراءات المنهجية للدراسة السابقة , سوف تحاول الباحثين بعرض النتائج المتحصل عليها :

اولا عرض نتائج الفرضيات:

1. نتائج الفرضية الاساسية:

- توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت

الجدول رقم (17) يبين العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ر" المحسوبة	
0.01	75	0.328**	العلاقة بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي

من خلال الجدول رقم (17) الذي يبين العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي فانه يبين ان قيمة "ر" المحسوبة تساوي 0.32 عند مستوى الدلالة 0.01 و منه تم القبول فرضية البحث و رفض الفرض البديل و بالتالي فانه يتبين وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي و بالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي قد تحققت .

2. نتائج الفرضيات الفرعية

-الفرضية الفرعية الاولى : توجد فروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس

الجدول رقم (18) يبين الفروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية	ذكر	42	53.98	11.046	1.344	غير دالة
	انثى	35	57.14	9.303		

يشير الجدول رقم (18) الذي يبين الفرق بين الذكور و الاناث من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية الى ان ت المحسوبة تساوي 1.34 و هي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و عليه تم رفض فرض البحث و قبول الفرض الصفري اي لا يوجد فرق بين الذكور و الاناث من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية و منه ترى الباحثين ان الفرضية التي تؤكد وجود فروق دالة احصائيا من حيث مستوى العدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس لدى عمال مؤسسة سونلغاز لم تتحقق.

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الخبرة :

الجدول رقم (19) يبين الفروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	متوسط المربعات	العدد	سنوات الخبرة
غير دالة	0.648	7.648	57.40	10	1
		10.706	55.12	67	2

يشير الجدول رقم (19) الذي يبين الفرق بين سنوات الخبرة من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية الى ان ت المحسوبة تساوي 0.64 و هي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و عليه تم رفض فرض البحث و قبول الفرض البديل اي لا توجد فروق دالة احصائيا من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة و عليه ترى الباحثين ان الفرضية التي تؤكد انه توجد فروق دالة احصائيا من حيث الاساس بالعدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت تبعاً لمتغير الخبرة لم تتحقق .

الفرضية الفرعية الثالثة : توجد فروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعاً لمتغير الجنس

الجدول رقم (20) يبين الفروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
مستوى الارتياح النفسي	ذكر	42	179.26	26.239	1.134	غير دالة
	انثى	35	186.43	29.184		

يشير الجدول رقم (20) الذي يبين الفرق بين الذكور و الاناث من حيث مستوى الارتياح النفسي الى ان ت المحسوبة تساوي 1.13 و هي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و عليه تم رفض فرض البحث و قبول الفرض الصفري اي ان لا توجد فروق دالة احصائيا من حيث مستوى الارتياح تبعا لمتغير الجنس و عليه ترى الباحثين ان الفرضية التي تؤكد انه توجد فروق دالة احصائيا من حيث الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس بعمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت لم تتحقق .

الفرضية الفرعية الرابعة : توجد فروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير سنوات الخبرة

الجدول رقم (21) يبين الفروق من حيث مستوى الاحساس بالارتياح النفسي تبعا لسنوات الخبرة

مستوى الدلالة	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	متوسط المربعات	العدد	سنوات الخبرة	الارتياح النفسي
غير دالة	0.633	22.205	178.20	10	1	
		28.475	183.16	67	2	

يشير الجدول رقم (21) الذي يبين الفرق بين سنوات الخبرة من حيث مستوى الارتياح النفسي الى ان ت المحسوبة تساوي 0.63 و هي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و عليه تم رفض فرض البحث و قبول الفرض البديل اي لا توجد فروق دالة احصائيا من حيث مستوى الشعور بالارتياح النفسي تبعا لمتغير الخبرة و عليه ترى الباحثين ان الفرضية التي تؤكد انه توجد فروق دالة احصائيا من حيث مستوى الشعور بالارتياح النفسي لدى عمال سونلغاز بعين تموشنت تبعا لمتغير الخبرة لم تتحقق .

الفصل السادس

مناقشة النتائج

تمهيد :

بعد عرض النتائج في الفصل السابق ستتطرق الباحثين الى مناقشة النتائج التي توصلت اليها .

1. مناقشة الفرضية الاساسية :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين متغير العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت .

تظهر النتائج الجدول رقم (17) انه توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت و يمكن تفسير العلاقة بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي تكمن في ان العدالة امر ضروري في حياة الفرد عامة و في مكان عمله خاصة لان مفهوم العدالة التنظيمية يعبر احد الركائز الاساسية المرتبطة بنجاح المنظمة, فادراك الفرد لوجود اجراءات و قوانين عادلة في الترقيات و الاجور و المكافاة و الحوافز يمنحه شعور بالارتياح النفسي و يؤدي تحقيق هذا الشعور الى بالحالة النفسية الايجابية و تحقيق الذات و تحقيق الاهداف و كذا بذل الجهد للقدرة على مواجهة العقبات التي تواجه الفرد داخل المؤسسة وهذا ما اكدته دراسة "تلمساني" (2021) التي توصلت نتائجها الى ارتباط الارتياح النفسي الشخصي بالرضا الوظيفي و من هذا نستنتج ان الارتياح في مجال العمل يتداخل مع الارتياح العام , اي كلما كان مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية مرتفع كان مستوى الارتياح النفسي ايضا مرتفع, فالتعامل مع العاملين بكل موضوعية و تقييم نتائجهم دون التحيز وبعيدا عن الامور الشخصية يؤدي الى تحقيق نوع من التوافق بين العامل و المنظمة مما يزيد من ارتياحهم النفسي.

و هذا ما توصلت اليه نتائج دراسة "الشريف" (2021) الى ان هناك دور تأثير مباشر للعدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي و بالتالي يمكن اعتبار مفهوم العدالة مصدرا رئيسيا لتعزيز الارتياح .

و هذا ما اكدته كل من دراسة "عبير مختار السويبي" (2017) التي اظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين جميع ابعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) و جميع ابعاد المتغير التابع (راس المال النفسي) ودراسة "ito and al" (2015) التي توصلت الى وجود ارتباط كبير بين العدالة التنظيمية و الضغوطات النفسية لدى الممرضات بالمستشفى باليابان كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "مسعودي" (2016) التي اظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الارتياح النفسي و الفاعلية الذاتية لدى المعلمين, و دراسة "مختار بونقاب" (2021) التي اكدت على

وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية الكلية و الالتزام التنظيمي لدى الاساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية .

2. مناقشة الفرضيات الفرقية

مناقشة الفرضية الفرعية الاولى : توجد فروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس .

من خلال الجدول رقم (18) بينت النتائج عكس ذلك اي لا توجد فروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس, و هذا راجع الى الفرص المتساوية التي تتيحها المؤسسة امام عمالها للحصول على مناصب في الهيكل التنظيمي دون المراعاة الى جنسهم (ذكرا انثى) بل الى كفاءتهم العلمية, بحيث اصبح للمرأة دور فعال في المجتمع تنافس به الرجل في مختلف المجالات المهنية التي كانت في الماضي حكرا عليه فقط, و يعزي ذلك كون العدالة التنظيمية بمختلف قواعدها ذات اصول قيمة بالاضافة الى اصولها القانونية و الوضعية .

و هذا ما تطرق اليه "رولز" في نظريته حيث يلتقي الافراد على حالة سواء بصرف النظر عن الفوارق بينهم نتيجة الوضع السياسي او الاقتصادي او الاجتماعي الذي يجدون انفسهم عليه مما يمكنهم من التعاون فيما بينهم لتحقيق اهداف المؤسسة.

حيث صنف "كوبمان" العدالة التوزيعية الى ثلاث انواع من بينها المساواة الاي ركوت على توزيع العوائد على اساس المعرفة و المهارة و الانتاجية بغض النظر عن الجنس و العرق (Koopman & R., 2003) .

و هذا ما اكدت عليه دراسة "محمود عبد الرحيم بدر غانم" (2015) التي اكدت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية (0.05) في متوسط استجابات معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة طولكرم لدرجة العدالة التنظيمية و تفويض السلطة لمديري المدارس و مديراتها تعزي لمتغير الجنس .

في حين اختلفت "دراسة محارمة" (200) التي اثبتت ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة بين السلوك و احساس العاملين بالعدالة التنظيمية تعزي الى متغيرات الجنس, المؤهل العلمي, الخبرة و العمر.

مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الخبرة .

يشير نتائج الجدول رقم (19) عكس ذلك اي لا توجد فروق من حيث مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة وهذا راجع الى ان الادارة تتعامل مع جميع العمال بكل عدالة دون الاخذ بعين الاعتبار سنوات الخبرة او الاقدمية لكل عامل كما يمكن تفسير هذه النتائج انه يتم توزيع الحوافز و المكافاة و المهام و المسؤوليات بكل موضوعية دون تفضيل الموظفين عن بعضهم البعض تبعا لسنوات الخبرة, ز هذا ما جاءت به العدالة التقييمية التي يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الخصائص و السمات التي يجب ان يتصف بها نظام تقييم الاداء من حيث ملائمة لطبيعة العمل الذي يقوم به الموظف و امكانية تطبيقه على جميع العاملين دون تمييز .

و هذا ما اكدته دراسة كل من "قرطاس" (2017) التي توصلت نتائجها انه لا توجد فروق من حيث الشعور بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة, و دراسة "معمرى" (2014) التي وجدت ايضا انه لا توجد فروق في ادراك العدالة التنظيمية تبعا لسنوات الخبرة .

في حين ابرزت دراسة "محمد بوقليح" (2011) نتائج عكس نتائج دراستنا اي توجد فروق ذات دلالة احصائية لتصورات المبحوثين نحو العدالة التنظيمية في الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك تعزي لمتغير الخبرة .

مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة : توجد فروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس .

من خلال الجدول رقم (20) اسفرت النتائج عكس ذلك اي لا توجد فروق من حيث الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس .

هذا قد يعود الى ظروف العمل المشتركة لكلا الجنسين, و انهم ينتمون الى بيئة عمل مشتركة و بالتالي تطبق عليهم نفس نظم و قوانين المؤسسة و هذا ما يجعلهم لا يختلفون في مستوى احساسهم بالارتياح النفسي .

و من بين الدراسات التي توصلت الى نفس النتائج نجد دراسة "سعدون" و اخرون (2020) التي اشارت نتائجها الى عدم وجود فروق من حيث الارتياح النفسي تعزي العاملين تبعا لمتغير الجنس , الحالة العائلية و الرتبة المهنية .

و يمكن تفسير نتيجة دراستنا انه لا توجد فروق في الارتياح النفسي يعود الى الخصائص الشخصية للفرد و المساواة التي اصبحت قائمة بين الرجل و المرأة و هذا ما اتفقت عليه دراسة "تلمساني فاطمة" (2015) التي توصلت نتائجها الى عدم وجود فروق فردية في مستوى الارتياح النفسي بين الذكور و الاناث و هذا راجع الى تغير دور المرأة في المجتمع و ايضا دراسة " pontrotto et al (2007) التي توصلت الى عدم وجود فروق بين الذكور و الاناث في الارتياح النفسي فحين جاءت دراسة اخرى تختلف نتائجها مع دراستنا الحالية كدراسة كوبر "cooper" و اخرون (2007) تؤكد على وجود فروق بين الجنس في الارتياح النفسي .

مناقشة الفرضية الرابعة : توجد فروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير سنوات الخبرة .

اسفرت نتائج الجدول رقم (21) عكس ذلك اي لا توجد فروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعا لسنوات الخبرة نظرا الى طبيعة التسيير الاداري لمنظمة سونلغاز , فمتغيرة الخبرة من العوامل الغير مؤثرة على مستوى الارتياح النفسي لدى عمالها, و ربما هذا راجع الى وجود عوامل اخرى يمكن ان تؤثر على الفرد في مستوى الارتياح النفسي كالظروف الشخصية و بيئة العمل و ايضا العوامل الاقتصادية و السياسية .

و قد جاءت دراسة "بن حفيظ و مناع" (2015) موافقة لنتيجة دراستنا حيث توصلت الى انه لا توجد فروق بين القابلات في مستوى الصحة النفسية باختلاف الاقدمية في العمل, و دراسة "دحو سمية" و اخرون (2017) التي توصلت الى عدم وجود فروق في مستوى الشعور بالارتياح النفسي للموظفين الجمركيين تعزي لمتغير الاقدمية .

في حين اختلفت دراستنا مع دراسة "سعدون" و اخرون (2020) انه توجد فروق في مستوى الارتياح النفسي لدى الممرضين تعزي لمتغير الاقدمية معللة ذلك ان الشعور بالارتياح النفسي يختلف باختلاف الاقدمية حيث ان الممرض الذي يمتلك خبرة طويلة يكون اكثر تكيفا و توافقا مقارنة مع الشخص حديث

التوظيف و دراسة "bauer and al" (2007) التي توصلت الى انه توجد علاقة بين المشاكل النفسية عند الاطباء و الممرضات و بين سنوات الخبرة.

خاتمة

خاتمة :

من خلال الجانب النظري و الميداني للدراسة يمكننا التأكيد على اهمية العدالة التنظيمية باعتبارها احدى محددات السلوك التنظيمي, لان العدل مطلب اساسي في كل مجالات الحياة, فبالعدل يامن الانسان على نفسه وعلى حقوقه من الظلم و التعدي, و العدالة التنظيمية ماهي الا تطبيق العدل داخل المنظمات مما يساعد على خلق بيئة عمل مناسبة يضمن العامل فيها ان يحصل على حقوقه بإنصاف, من خلال جودة المعاملة, و تطبيق القوانين وفق معايير موضوعية.

و ترجع اهمية العدالة التنظيمية الى ارتباطها بمجموعة من المتغيرات التي تؤثر في سلوك العنصر البشري باعتباره مورد هام يجب المحافظة عليه و الاستثمار فيه يفوق الاستثمار في باقي الموارد الاخرى. من خلال التحفيز, المكافآت, و الرواتب و تطبيق القوانين و الاجراءات بصورة عادلة و ايضا توفير له جو ملائم خالي من الاوامر و القيود مما ينعكس على الفرد بتحقيق الشعور بالارتياح النفسي الذي يساعده على اداء عمله و تجبره على اعطاء اكبر جهد و القيام بكافة مهامه الوظيفية بشكل جيد و على المنظمة بتحقيق الكفاءة و الفعالية و خلق ميزة تنافسية.

لدى غياب الارتياح النفسي للعامل يشكل مصدرا للضغط و التوتر مما يؤثر على مستوى ادائه في المؤسسة .

لهذا هدفت هذه الدراسة على معرفة ما اذا كانت هناك علاقة بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز , ايضا ما اذا كانت هناك فروق في مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية و مستوى الارتياح النفسي وفقا للمتغيرات التالية (الجنس, سنوات الخبرة).

توصيات و اقتراحات :

بناء ما اسفرت عليه نتائج الدراسة, امكن الطالبتين بالخروج ببعض التوصيات التالية:

اولا: توصيات علمية:

- العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي من المتغيرات المهمة في مجال علم النفس يجب التشجيع على اجراء المزيد من الدراسات و البحوث حول العلاقة المباشرة بين العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي .
- لم تتوصل الدراسة الى وجود فروق من حيث الاحساس بالعدالة التنظيمية و مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس و الخبرة لدى نوصي بإجراء دراسات لاحقة في العدالة التنظيمية و الارتياح النفسي وفق المتغيرات التالية (السن, المستوى التعليمي, الفئة المهنية).
- توفير مراجع و دراسات في الارتياح النفسي باعتباره من المواضيع المهمة في علم النفس الايجابي.

ثانيا: توصيات عملية:

- ضرورة توزيع المهام بصورة عادلة .
- التأكيد على استشارة العمال قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل .
- اعادة النظر في الاجراءات المعمول بها في نظام توزيع الحوافز و المكافاة و الاجور .
- التأكيد على ضرورة الحياد و النزاهة في حل الصراعات بين العمال .
- تبني مبادا العدالة في استفادة العمال من الحصول على دورات تدريبية .
- يجب على الادارة ان تتبنى مبادا التواصل و الحوار بين جميع العمال .
- ضرورة توفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يعزز مستوى الشعور بالارتياح النفسي للعامل .
- التشجيع على اجراء برامج التي تساعد العامل على الرفع من مستوى الشعور بالارتياح النفسي .

قائمة المراجع

مراجع باللغة العربية:

- 1) ا.عمر محمد دره. (2008). العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة. دار رضوان للنشر و التوزيع.
- 2) اب حزم الاندلسي. (بلا تاريخ). الاخلاق و السير. دار ابن حزم.
- 3) ابو تايه . بدر كريم. (2012). اثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية و الادارية(2)، الصفحات 152-153.
- 4) الاسمري سعيد. (2013). مدركات العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي رسالة ماجستر غير منشورة. المملكة العربية السعودية، اكادمية نايف للعلوم الامنية.
- 5) البدراني حمد سلمان. (2010). ادراك العدالة التنظيمية و علاقتها بالثقة لدى العاملين في المنظمات الامنية. جامعة نايف العربية للدراسات الامنية .
- 6) الجرجاني. التعريفات.
- 7) الصيرفي محمد. (2009). الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى المنظمات. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 8) العطوي. عامر علي. (بلا تاريخ). اثر العدالة التنظيمية في الاداء السياقي دراسة تحليلية لاراء الكادر التدريسي فيكلية الادارة و الاقتصاد بجامعة القادسية. مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير(7).
- 9) العميان . محمد سلمان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. الاردن: دار وائل للنشر.
- 10) العميان محمود سلمان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. عمان: دار وائل للنشر.

- (11) الفضلي فضل . العنزي عوض. (2007). العلاقة بين العدالة التنظيمية و بعض المتغيرات التنظيمية و الديمغرافية في الاجهزة الحكومية. المجلة العربية للعلوم الادارية، 1.
- (12) الفيروز ابادي. (1952). القاموس المحيط. مصر: مطبعة الحلبي.
- (13) امحمد مسعودي. (2016-2015). الارتياح النفسي و الفاعلية الذاتية لدى المعلمين. وهران، العلوم الاجتماعية .
- (14) بن دحو سمية. سهيل مقدم. (2017). الارتياح النفسي في ليعمل و علاقته بالخلقية الفردية للعامل دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية للجمارك بوهران. وهران.
- (15) بن عرارة صبرين. (2021-2020). الشعور بالارتياح النفسي و علاقته بالدافعية لدى عمال مؤسسة سونلغاز. معسكر.
- (16) بوقليع محمد. (2011). العدالة التنظيمية و اثرها في تحسين اداء العاملين رسالة ماجستير. الجزائر، ادارة اعمال.
- (17) طاولي وسيلة. (2019). العدالة التنظيمية و علاقتها بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت بيني صاف. عين تموشنت، قسم العلوم الاجتماعية.
- (18) جعفر خانو الزبياري. (2020). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. الامارات العربية المتحدة : مكتبة المنهل .
- (19) حامد زهران. (2005). الصحة النفسية و العلاج النفسي (الإصدار 4). القاهرة : عالم الكتب .
- (20) حمزة معمري. (2014). ادراك العلاقة التنظيمية و علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى اسايذة التعليم الثانوي اطروحة دكتوراه. الجزائر، قسم علم النفس و علوم التربية.
- (21) د. مهدي صالح مهدي السامرائي. (2021). الفكر الاداري و القيادي الحديث. الاردن: دار اليازوري العلمية.

- (22) د.مهدي صالح مهدي السامرائي. (2021). نظريات الغرائز و الدوافع و الحوافز و الحاجات الانسانية. الاردن: دار اليازوري العلمية .
- (23) راندا عبد الحميد. (20 اغسطس, 2020). بحث حول النهج الوصفي . مقال .
- (24) سامي محسن الختامة. (2011). علم النفس الاداري. عمان: دار حامد للنشر و التوزيع.
- (25) سلام محمود السبوع. (2010). العدالة التنظيمية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية و الخاصة في محافظة الكرك رسالة ماجستير. بلدة الكرك، قسم الاصول والادارة التربوية.
- (26) صابرين مراد نمر ابو جاسر. (2010). اثر ادراك العاملين للعدالة التنظيمية على ابعاد الاداء السياقي رسالة ماجستير غير منشورة. فلسطين، كلية التجارة الجامعة الاسلامية .
- (27) ضميري مهند ياسر صالح. (2019). فاعلية البرنامج الارشادي المعرفي السلوكي في تحسين جودة الحياة النفسية لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة. فلسطين.
- (28) طاولي وسيلة. (2018-2019). العدالة التنظيمية و علاقتها بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت بني صاف . عين تموشنت.
- (29) عادل عبد الرزاق هاشم. (2018). القيادة و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين. عمان: دار اليازوري العلمية لنشر و التوزيع .
- (30) عبد العال. تحية محمد و مظلوم. مصطفى علي. (2013). الاستمتاع بالحياة في علاقته ببعض المتغيرات الشخصية الايجابية. القاهرة ، كلية التربية .
- (31) عبد الفتاح عبد الحميد المغربي. (2007). المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية. القاهرة: المكتبة العصرية للنشر و التوزيع.
- (32) عمر محمد دره. (2008). العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الاتجاهات الادارية العاصرة. مصر، كلية التجارة.

- (33) عمر محمد دره. (2008). العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة ماجستير ادارة الاعمال. مصر، كلية التجارة : دار رضوان للنشر و التوزيع .
- (34) فاطمة تلمساني. (2014-2015). الارتياح النفسي الشخصي لدى الطلبة الجامعيين في ضوء المستوى الاقتصادي الاجتماعي و تقدير الذات. وهران، العلوم الاجتماعية .
- (35) مريم شيخي. (2013-2014). طبيعة العمل و علاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات. تلمسان، العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية .
- (36) مسعودي امحمد. (2015-2016). الارتياح النفسي و الفاعلية الذاتية لدى المعلمين في الطور الابتدائي .
- (37) معمري حمزى. بن زاهي منصور. (بلا تاريخ). سلوك المواطنة التنظيمية كاداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة. مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية 2014(14)، الصفحات 89-90.
- (38) ياسر فتحي الهنداوي. (2012). اصول نظرية و قضايا معاصرة. الامارات العربية المتحدة: مكتبة المنهل .

مراجع باللغة الاجنبية

- 1- Bies.rj and tripp.tm .(1996) .*the study of revenge in the workplace conceptual ideological and empirical issues.*
- 2- lachman, j. l. (1993). *le financement des stratégies de l'innovation .* paris.
- 3- Diener, E. (2000). Positivity and construction of life satisfaction judgment. *journal of happiness studies*, 159.

- 4- Gordy.j, G. (2009). *the impact of organizational justice perceptions on job satisfaction and turnover* . anzem.
- 5- Guerrero.S.Neveveu, E. A. (2006). *comportement organisationnel. justice organisationnel . enjeux de carrièreet épuisement professionnel* (éd. 1, Vol. 2). the boeck université.
- 6- lavancevich j.m .(2005) .*organizational behavior and management* .(7) new york: mc graw hill.
- 7- Martin.M .(2008) .*Paradox of happiness.J Happiness stud.*
- 8- Randolph.J, k. ,. (2009). *the Preliminary Development of the Children Overall satisfaction with Schooling Scale.*
- 9- Tiberius v, H. A. (2010). *Normative theory and psychologie researc*

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

استبيان البحث :

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية ، أضع بين أيديكم هذا الاستبيان ذات صلة ببحثنا ، فالرجاء التكرم بالإجابة عن عبارات هذا الاستبيان و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك مع العلم أنه ليس هناك إجابة خاطئة وأخرى صحيحة ، و لن تستخدم النتائج إلا لغرض البحث العلمي فقط و التحليل يتم بسرية تامة .

- و شكرا على تفهمكم و تعاونكم معنا.

البيانات الشخصية.

الجنس: ذكر أنثى

السن: 30-22 سنة 40-30 سنة

40-50 سنة 50 سنة فما فوق

المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

الدرجة المهنية: إطار متحكم منفذ

الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات أكثر من 5 سنوات

متغير العدالة التنظيمية	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1- يتم توزيع الحوافز و المكافآت على العمال في المؤسسة بكل عدالة و موضوعية					
2- يتم توزيع المهام و المسؤوليات و الصلاحيات في المؤسسة بصورة عادلة					
3- يتم توزيع الموارد و الأدوات اللازمة لإنجاز العمل على العمال بطريقة عادلة					
4- يتناسب راتي مع المؤهل العلمي و الدورات التكوينية التي تحصلت عليها					
5- تتناسب متطلبات و مهام العمل مع قدراتي الذاتية					
6- تتاح فرص متساوية أمام العمال للحصول على دورات تكوينية					

قائمة الملاحق

					7- يتخذ الرئيس المباشر القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز
					8- يحرص الرئيس المباشر على استشارة العمال قبل إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
					9- يجمع الرئيس المباشر المعلومات الدقيقة قبل إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
					10- يشرح الرئيس المباشر جميع القرارات على كل العمال دون إستثناء
					11- يسمح الرئيس المباشر بقبول و معارضة القرارات من قبل العمال
					12- يتعامل الرئيس المباشر بكل نزاهة و عدالة في حل الصراعات بين العمال
					13- يتبع الرئيس المباشر فرص التواصل و الحوار مع جميع العمال
					14- يحرص الرئيس المباشر على تنمية روح التعاون بين العمال
					15- يتفهم و يراعي الرئيس المباشر ظروف العمال الخاصة
					16- الرئيس المباشر صريح و صادق مع العمال في كل الأحوال
					17- يشرح الرئيس المباشر أسباب القرارات بالنسبة لوظيفة العمال بشكل واضح

متغير الارتياح النفسي:

1. رجاء اختر إجابة من 0 إلى 10 الصفر يعني أنك غير راض اطلاقا و عشرة تعني أنك راض 100 بالمئة.

1- من 0 إلى 10 ، ما درجة رضاك عن حياتك بشكل عام (ضع دائرة حول النقطة التي تختارها)

غير راض اطلاقا 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 راض بشدة
--

2- من 0 إلى 10 ما درجة رضاك عن مستواك المعيشي (ضع دائرة حول النقطة التي تختارها)

غير راض اطلاقا 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 راض بشدة
--

3- من 0 إلى 10 ما درجة رضاك عن حالتك الصحية (ضع دائرة حول النقطة التي تختارها)

غير راض اطلاقا 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 راض بشدة
--

قائمة الملاحق

4- من 0 إلى 10 ما درجة رضاك عن ما أنجزته أو حققته في حياتك (ضع دائرة حول النقطة التي تختارها)

غير راض اطلاقا 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 راض بشدة

5- من 0 إلى 10 ما درجة رضاك عن علاقاتك الشخصية (ضع دائرة حول النقطة التي تختارها)

غير راض اطلاقا 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 راض بشدة

6- من 0 إلى 10 ما درجة رضاك عن شعورك بالأمن (ضع دائرة حول النقطة التي تختارها)

غير راض اطلاقا 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 راض بشدة

7- من 0 إلى 10 ما درجة رضاك عن شعورك بالانتماء إلى مجتمعك (ضع دائرة حول النقطة التي تختارها)

غير راض اطلاقا 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 راض بشدة

8- من 0 إلى 10 ما درجة رضاك عن شعورك بالأمن حول مستقبلك (ضع دائرة حول النقطة التي تختارها)

غير راض اطلاقا 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 راض بشدة

9- من 0 إلى 10 ما درجة رضاك عن تدينك أو حياتك الروحية (ضع دائرة حول النقطة التي تختارها)

غير راض اطلاقا 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 راض بشدة

2. فيما يلي خمسة عبارات ضع دائرة حول درجة موافقتك أو معارضتك عليها وفق الإختيار على المقياس 1-7:

موافق جدا: 7 ، موافق: 6، موافق إلى حد ما: 5، لست موافق ولست معارض: 4، غير موافق إلى حد ما: 3، غير موافق:

2، غير موافق بتاتا: 1.

بشكل عام تبدو	غير موافق بتاتا	غير موافق	غير موافق إلى حد ما	لست موافق ولست معارض	موافق إلى حد ما	موافق	موافق جدا
الحياة التي أعيشها قريبة مما أتمناه نفسي	1	2	3	4	5	6	7
أعتبر ظروف حياتي ممتازة	1	2	3	4	5	6	7

قائمة الملاحق

7	6	5	4	3	2	1	أنا راض عن الحياة التي أعيشها
7	6	5	4	3	2	1	حتى الآن لدي الأشياء المهمة التي أريدها
7	6	5	4	3	2	1	إذا قدر لي أن أعيش من جديد فلن أبادل الكثير في حياتي

3. ضع علامة على الإجابة المناسبة في الفراغ بجانب كل كلمة (1-5) مبينا إلى أي مدى شعرت بهذه الحالة خلال السنة الماضية (كثيرا جدا: 5، كثيرا: 4، درجة متوسط: 3، قليلا: 2، قليلا جدا أو على الإطلاق: 1).

Irritable	منرفز	Interested	مهتم
Alert	جادر	Distressed	متضايق
Ashamed	شعور بالخيبة	Excited	في حالة شوق
Inspired	في حالة إلهام	Upset	حزين
Nervous	عصبي	Strong	قوي
Determined	حازم	Guilty	مدنب
Attentive	منتبه	Scarad	فزع
Jittery	غير ثابت	Hostile	عدائي
Active	نشيط	Enthusiastic	متحمس
Afraid	خائف	Proud	فخور