



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بصرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية

دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل و التنظيم

إشراف الأستاذة:

عائشة نحوي

إعداد الطالب:

حمزة فرطاس

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
نور الدين تاويريت	أستاذ التعليم العالي	بصرة	رئيساً
عائشة نحوي	أستاذ التعليم العالي	بصرة	مشرفاً ومقرراً
بشير لعريط	أستاذ التعليم العالي	عنابة	عضواً مناقشاً
فتيحة بن زروال	أستاذ التعليم العالي	أم البواقي	عضواً مناقشاً
يوسف جوادي	أستاذ محاضر	بصرة	عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2016 - 2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

﴿ نعمة من عندنا كذلك نجزي من شكر ﴾ سورة القمر الآية 35

﴿ وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم وإن كفرتم إن عذابي لشديد ﴾ سورة ابراهيم الآية 07

أشكر الله سبحانه وتعالى على نعمه الكثيرة التي أنعم بها علي، وأنار لي السبل و مدني بالعون و وفقني لإنهاء هذا العمل المتواضع، فاللهم لك الحمد حمدا كثيرا ومباركا فيه كما تحب و ترضى
وصل اللهم وسلم على سيدنا محمد عبدك ورسولك.

لا يشكر الله من لا يشكر الناس، فيشرفني و يسعدني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة عائشة
نحوي التي كانت نعم المشرفة الناصح والمساعد لي طيلة إنجاز هذا العمل، وأرجوا من الله أن يجعلها
منازة للعلم يقتدي بظونها كل من يريد أن يمشي في طريق العلم.

كما أسعد بتقديم شكري لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين على قبولهم مناقشة هذا العمل المتواضع.
كما لا أنسى نصيب الشكر لكل أساتذة ومدراء مؤسسات التعليم الابتدائي بمدينة عنابة، وإلى كل
من ساعدني من قريب أو من بعيد في إعداد هذه الأطروحة أتقدم لهم بأسمى عبارات الشكر
والتقدير.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إذا كانت هناك علاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية و مستوى الصحة النفسية وبين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على كل من مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية و مستوى الصحة النفسية، والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين المعلمين في الشعور بالعدالة التنظيمية و مستوى الصحة النفسية تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وقد قام الباحث باستعمال المنهج الوصفي وطبق أداة الدراسة على عينة مكونة من 184 من معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، وبعد تحليل بيانات الدراسة عن طريق مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v22) تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة متوسط
- مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة مرتفع
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية و مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية و أبعاد الصحة النفسية (التفاعل الاجتماعي، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة، التحرر من الأعراض العصابية)
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وبعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية و أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة التحرر من الأعراض العصابية)
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية وبعد التفاعل الاجتماعي.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بعدالة التعاملات و جميع أبعاد الصحة النفسية
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى للمؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى للمؤهل العلمي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى لسنوات الخبرة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى لسنوات الخبرة.

Abstract:

This study aimed to identify whether there are a relationship between the sensation of the organizational justice and the mental health level among primary stage teachers in annaba city, and between the dimensions of organizational justice and the dimensions of mental health, and also the study aimed to identify the level of sensation of the organizational justice and the level of mental health, it also aimed to identify whether there are a differences between a teachers in the sensation of the organizational justice and level of mental health due to qualifications and years of experience.

The researcher used the descriptive method and applied the tool of study on a sample of 184 primary stage teachers, and After analyzing the data through a set of statistical methods, using statistical packages of social science (spss v22) we reached the following results:

- The level of sensation of organizational justice among teachers of primary stage teachers is average.
- The level of mental health among primary stage teachers is high.
- There is no a significant relationship between a sensation of the organizational justice and the level of mental health among primary stage teachers.
- There is a significant negative correlation between a sensation of distributive justice and The feeling of efficient self-confidence.
- There is a significant positive correlation between a sensation of procedural justice and Social interaction.
- There is no a significant relationship between a sensation of the interactional justice and all dimensions of mental health.
- There is a significant differences in sensation of the organizational justice among primary stage teachers due to qualifications.

- There is a significant differences in level of mental health among primary stage teachers due to qualifications.

- There is no a significant differences in sensation of the organizational justice among primary stage teachers due to years of experience

- There is no a significant differences in level of mental health among primary stage teachers due to years of experience.

فهرس الموضوعات

شكر وتقدير

ملخص الدراسة

Abstract

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة.....أ ب ج

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

1. الإشكالية.....06
2. فرضيات الدراسة.....10
3. أهمية الدراسة.....11
4. أهداف الدراسة.....12
5. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة.....13
- 1.5. العدالة التنظيمية.....13
- 2.5. الصحة النفسية.....13
6. الدراسات السابقة.....14
- 1.6. الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية.....14
- 2.6. الدراسات التي تناولت الصحة النفسية.....28

الفصل الثاني: العدالة التنظيمية

- تمهيد.....43
1. نشأة وتطور العدالة التنظيمية.....44

47.....	2. مفهوم العدالة التنظيمية.....
49.....	3. أبعاد العدالة التنظيمية.....
49.....	1.3. العدالة التوزيعية.....
51.....	2.3. العدالة الإجرائية.....
53.....	3.3. عدالة التعاملات.....
57.....	4. أهمية العدالة التنظيمية.....
61.....	5. علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات التنظيمية المهمة.....
61.....	1.5. علاقة العدالة التنظيمية بالمواطنة التنظيمية.....
63.....	2.5. علاقة العدالة التنظيمية بالولاء التنظيمي.....
64.....	3.5. علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي.....
65.....	4.5. علاقة العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي.....
67.....	6. النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية.....
67.....	1.6. نظرية المساواة.....
68.....	2.6. نظرية التوقع.....
69.....	3.6. نظرية بورتر و لولر.....
71.....	4.6. نظرية العدالة.....
72.....	5.6. نظرية الحساسية للعدالة.....
73.....	6.6. نظرية التبادل الاجتماعي.....
74.....	7.6. نظرية الحرمان النسبي.....
76.....	7. نماذج العدالة التنظيمية.....
76.....	8. العدالة في تسيير الموارد البشرية.....
77.....	1.8. العدالة في تسيير الحوافز والأجور.....
80.....	2.8. العدالة في التدريب.....
81.....	3.8. العدالة في تقييم الأداء.....

84.....خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الصحة النفسية

86.....تمهيد

87.....1. مفهوم الصحة النفسية

87.....1.1. حسب المدرسة التحليلية

88.....2.1. حسب المدرسة الإنسانية

90.....3.1. حسب المدرسة السلوكية

91.....4.1. حسب المدرسة المعرفية

91.....2. تعريف الصحة النفسية

94.....3. المفاهيم الأساسية المرتبطة بالصحة النفسية

94.....1.3. القلق

95.....2.3. الإحباط

96.....3.3. التكيف

98.....4.3. الصراع

98.....5.3. المرض النفسي

100.....4. مظاهر الصحة النفسية

102.....5. نسبية الصحة النفسية

105.....6. مناهج الصحة النفسية

106.....7. الصحة النفسية والتوافق

107.....1.7. العوامل المؤثرة على التوافق

109.....2.7. علاقة الصحة النفسية بالتوافق

109.....8. الصحة النفسية في العمل

110.....1.8. مشاكل الصحة النفسية في العمل

112.....2.8. عوامل الصحة النفسية في العمل

118.....خلاصة الفصل

120.....	تمهيد.....
121.....	1. التطور التاريخي للتربية والتعليم في الجزائر.....
121.....	1.1. فترة قبل الاحتلال الفرنسي.....
121.....	2.1. فترة الاستعمار الفرنسي.....
122.....	3.1. فترة ما بعد الاستعمار الفرنسي.....
123.....	2. مهنة التعليم.....
124.....	1.2. مقومات مهنة التعليم.....
125.....	2.2. معايير مهنة التعليم.....
126.....	3. تطور مهنة التعليم.....
126.....	1.3. المرحلة ما قبل المهنية.....
127.....	2.3. المرحلة الشبه مهنية.....
127.....	3.3. المرحلة المهنية.....
128.....	4. المعلم (صفاته مهامه خصائصه).....
130.....	1.4. صفات المعلم.....
130.....	2.4. مهام المعلم.....
131.....	3.4. خصائص المعلم.....
133.....	5. الصحة النفسية للمعلم وسبل تحسينها.....
133.....	1.5. مشاكل المعلم.....
135.....	2.5. انعكاسات الصحة النفسية للمعلم.....
136.....	3.5. الضغط عند المعلمين كعائق لتحقيق الصحة النفسية.....
137.....	4.5. مصادر الضغط التي يتعرض لها المعلمين.....
139.....	5.5. معالجة مشكلات الصحة النفسية للمعلم.....
141.....	6. تعزيز العدالة التنظيمية في المؤسسة التعليمية.....
141.....	1.6. الحوافز كمعزز للعدالة التوزيعية في المؤسسة التعليمية.....

143.....	2.6. إتخاذ القرار كمعزز للعدالة الإجرائية في المؤسسة التعليمية.....
145.....	3.6. المعاملة الإنسانية كمعزز لعدالة التعاملات في المؤسسة التعليمية.....
148.....	خلاصة الفصل.....

الجانب الميداني

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

151.....	تمهيد.....
151.....	1. منهج الدراسة.....
151.....	2. الدراسة الاستطلاعية.....
152.....	3. مجالات الدراسة.....
152.....	4. مجتمع وعينة الدراسة.....
152.....	1.4. مجتمع الدراسة.....
153.....	2.4. عينة الدراسة.....
155.....	3.4. وصف خصائص عينة الدراسة.....
159.....	5. أدوات الدراسة.....
161.....	6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.....
161.....	1.6. إستبيان العدالة التنظيمية.....
164.....	2.6. مقياس الصحة النفسية.....
166.....	7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....
167.....	خلاصة الفصل.....

الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

169.....	تمهيد.....
169.....	1. عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول.....
176.....	2. عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني.....
183.....	3. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.....

183.....	4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى.....
184.....	5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية.....
185.....	6. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....
186.....	7. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.....
190.....	8. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة.....
192.....	9. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السادسة.....
193.....	10. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السابعة.....
194.....	خلاصة الفصل.....

الفصل السابع: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

196.....	تمهيد.....
196.....	1. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول.....
199.....	2. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني.....
201.....	3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.....
202.....	4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.....
203.....	5. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....
204.....	6. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.....
205.....	7. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة.....
206.....	8. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية السادسة.....
207.....	9. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية السابعة.....
207.....	10. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة.....
210.....	11. الاستنتاج.....
214.....	خاتمة.....
217.....	قائمة المراجع.....

قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	المحتوى	الصفحة
الجدول رقم 01:	تلخيص محتوى أبعاد العدالة التنظيمية.....	56.....
الجدول رقم 02:	الفرق بين الصحة النفسية والمرض النفسي.....	99.....
الجدول رقم 03:	توزيع مجتمع الدراسة وفق المقاطعات بمدينة عنابة.....	153.....
الجدول رقم 04:	اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية متعددة المراحل.....	154.....
الجدول رقم 05:	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.....	155.....
الجدول رقم 06:	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.....	156.....
الجدول رقم 07:	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.....	157.....
الجدول رقم 08:	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة المدنية.....	158.....
الجدول رقم 09:	الصدق البنائي لمقياس العدالة التنظيمية.....	162.....
الجدول رقم 10:	صدق الاتساق الداخلي لمقياس العدالة التنظيمية.....	162.....
الجدول رقم 11:	ثبات مقياس العدالة التنظيمية عن طريق معامل ألفا كرونباخ.....	163.....
الجدول رقم 12:	ثبات مقياس العدالة التنظيمية عن طريق التجزئة النصفية.....	163.....
الجدول رقم 13:	صدق المقارنة الطرفية لمقياس الصحة النفسية.....	165.....
الجدول رقم 14:	ثبات مقياس الصحة النفسية عن طريق معامل ألفا كرونباخ.....	165.....
الجدول رقم 15:	ثبات مقياس الصحة النفسية عن طريق التجزئة النصفية.....	166.....
الجدول رقم 16:	نتائج مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية.....	169.....
الجدول رقم 17:	نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد العدالة التوزيعية.....	170.....
الجدول رقم 18:	نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد العدالة الإجرائية.....	172.....
الجدول رقم 19:	نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد عدالة التعاملات.....	174.....
الجدول رقم 20:	نتائج مستوى أبعاد العدالة التنظيمية.....	175.....
الجدول رقم 21:	نتائج مستوى الصحة النفسية.....	176.....
الجدول رقم 22:	نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس.....	177.....
الجدول رقم 23:	نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد التفاعل الاجتماعي.....	178.....
الجدول رقم 24:	نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الاتزان الانفعالي.....	179.....
الجدول رقم 25:	نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد القدرة على توظيف الطاقات والامكانات في أعمال مشبعة.....	180.....
الجدول رقم 26:	نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد التحرر من الأعراض العصابية.....	181.....
الجدول رقم 27:	مستوى أبعاد الصحة النفسية.....	182.....

الجدول رقم 28: العلاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية.....	183
الجدول رقم 29: العلاقة بين الشعور بالعدالة التوزيعية وأبعاد الصحة النفسية.....	184
الجدول رقم 30: العلاقة بين الشعور بالعدالة الإجرائية وأبعاد الصحة النفسية.....	185
الجدول رقم 31: العلاقة بين الشعور بعدالة التعاملات وأبعاد الصحة النفسية.....	186
الجدول رقم 32: الفروق في العدالة التنظيمية حسب المؤهل العلمي.....	187
الجدول رقم 33: اتجاه الفروق في العدالة التنظيمية حسب المؤهل العلمي.....	187
الجدول رقم 34: الفروق في أبعاد العدالة التنظيمية حسب المؤهل العلمي.....	188
الجدول رقم 35: اتجاه الفروق في بعد العدالة التوزيعية حسب المؤهل العلمي.....	189
الجدول رقم 36: اتجاه الفروق في بعد عدالة التعاملات حسب المؤهل العلمي.....	190
الجدول رقم 37: الفروق في العدالة التنظيمية حسب سنوات الخبرة.....	190
الجدول رقم 38: الفروق في أبعاد العدالة التنظيمية حسب سنوات الخبرة.....	191
الجدول رقم 39: الفروق في مستوى الصحة النفسية حسب المؤهل العلمي.....	192
الجدول رقم 40: اتجاه الفروق في مستوى الصحة النفسية حسب المؤهل العلمي.....	193
الجدول رقم 41: الفروق في مستوى الصحة النفسية حسب سنوات الخبرة.....	194

فهرس الأشكال

الرقم	المحتوى	الصفحة
الشكل رقم 01:	نموذج بورتر ولولر.....	70
الشكل رقم 02:	أبعاد مفهوم الصحة.....	92
الشكل رقم 03:	هرم أبراهام ماسلو لتنظيم الحاجات.....	97
الشكل رقم 04:	منطقة توازن الانسان في الصحة النفسية.....	102
الشكل رقم 05:	مكونات مفهوم التوافق.....	107
الشكل رقم 06:	تأثير الضغوط على الحالة الصحية (الجسمية والنفسية) وردود الفعل من المنظمة والفرد.....	112
الشكل رقم 07:	نموذج الصحة النفسية في العمل حسب علم النفس الاجتماعي للمنظمات.....	116
الشكل رقم 08:	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.....	155
الشكل رقم 09:	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.....	156
الشكل رقم 10:	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.....	157
الشكل رقم 11:	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية.....	158

مقدمة

مقدمة

يشهد القرن 21 نزعة تنافسية كبيرة بين مختلف المؤسسات، وذلك نتيجة تميزه بسرعة التطور في مختلف المجالات، فأصبح من الضروري على تلك المؤسسات مواكبة التطورات الحاصلة لضمان بقائها واستمرارها و تفوقها وأهم ما يمكن أن يضمن لها ذلك هو العنصر البشري الذي يعتبر أهم رؤوس الأموال التي تراهن عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها، فمن البديهي أن تمتلك المؤسسات الإمكانيات المادية و التكنولوجية فهي تحصيل حاصل لوجودها، لكن الإشكال الذي يبقى مطروحا هو امتلاكها لموارد بشرية ذات كفاءة و مهارة تسمح لها بالتفوق، فالعامل البشري هو الذي يصنع الفارق ضمن المحيط التنافسي الذي تشهده المؤسسات.

وكغيرها من المؤسسات تعتبر المؤسسة التعليمية واحدة من المؤسسات ذات الطابع الخدماتي والتي تقدم خدمة للمجتمع تتمثل في تعليم أبنائه و إعدادهم إعدادا علميا و خلقيا وتربويا ليساهموا في تطوير وتنمية محيطهم الذي يعيشون فيه، ويعتبر المعلم الشخص المتكفل بهذه المهمة حيث توكل إليه تربية النشء و تعليمهم ضمن إطار تنظيمي و مهنة منظمة هي مهنة التعليم، فرغم الإصلاحات و المناهج والمقاربات الجديدة التي تسعى إلى النهوض بالعملية التعليمية، إلا أن المعلم يبقى العامل الحاسم في تلك الإصلاحات و بدونها لا تكون نتائج فعالة حيث يذكر (بلعيد،2009، ص72) أنه " من الصعب الفصل بين المثلث التربوي (المعرفة - المدرس - المتعلم) إلا أن المعلم يبقى هو رأس المال البشري و هو الركيزة في انجاز المهام التربوية ".

فالمعلم هو الأساس في بناء المجتمع بعد الأسرة، وعليه يجب الاهتمام به و بكل قضاياها و ما يحول دون إتمامه لمهمته النبيلة، خاصة وأنه شاع ذكر أن مهنة التعليم من أصعب المهن و أكثرها ضغطا على أصحابها، حيث يعاني الكثير من المعلمين في صمت من الجانب التعليمي ونقل المعرفة و ما يخص

التلاميذ، ويضاف إليه صعوبات و أهوال مهنتهم فيما يخص الجانب الوظيفي لديهم، فمهنة التعليم من المهن المسببة للإحباط و الإجهاد والتوترات و كل الظواهر والمشاكل التي تعوق تحقيق الراحة و الصحة النفسية للمعلم، وعليه يأتي دور أصحاب القرار ليتدخلوا و يتكفلوا بكل ما يشكل خطرا على الصحة النفسية للمعلم ضمن إطار مهنته، خاصة فيما يتعلق بالسياسات المنتهجة نحو مهنة التعليم و الإجراءات الوظيفية القائمة في المؤسسات التعليمية المتعلقة بوضعية المعلم المهنية و تنظيم شؤونه الوظيفية من أجور ومكافآت وحوافز، وضرورة تهيئة الظروف المحيطة بالمعلم حتى يشعر بالرضا في مهنته وينعكس ذلك على أدائه وعطائه المهني، وذلك عن طريق اتخاذ مبدأ العدل و الإنصاف في تلك الإجراءات و السياسات وتوزيع المخرجات الوظيفية على المعلمين بشكل يدركون فيه المساواة بينهم وعدم الظلم و شعورهم بأنهم يعاملون بعدل و إنصاف خلال سن القرارات التي تخص مهنتهم و إدراكهم لحقهم في المساواة بينهم وبين جميع الأطراف الفاعلة ضمن المؤسسة التعليمية.

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

الجانب النظري: يضم أربع فصول هي:

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

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

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

الفصل الرابع: خصصناه لمهنة التعليم ودور المعلم فيها، ويضم هذا الفصل التطور التاريخي للتربية والتعليم في الجزائر، مهنة التعليم، تطور مهنة التعليم، دور وخصائص وحقوق المعلم، الصحة النفسية للمعلم وسبل تحسينها، ثم تعزيز العدالة التنظيمية في المؤسسة التعليمية.

الجانب الميداني: ويضم ثلاثة فصول هي:

الفصل الخامس: خاص بالإجراءات الميدانية للدراسة من منهج البحث، والدراسة الاستطلاعية ومجالات الدراسة، و مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة، الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة ثم الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

الفصل السادس: خاص بعرض وتحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

الفصل السابع: خاص بتفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

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

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
6. الدراسات السابقة

1. الإشكالية

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

لكن في بعض الأحيان قد يتغير هذا المفهوم نتيجة لطبيعة العمل ومتطلباته وقوانينه الوظيفية خاصة في العصر الحالي الذي يتميز بالسرعة والتطور المتواصل، هذه الميزة إن كانت إيجابية في معظمها إلا أنها صاحبت معها العديد من السلبيات التي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للعامل أو حتى على صحته النفسية والجسمية، فكثير من الأعمال و المهن تغيرت عما كانت عليه من قبل بتغير وتطور المجتمع و تزايد احتياجاته وأصبحت تمارس في جو مشحون بالكثير من الصعوبات والضغوطات كمهنة التعليم التي أصبح صاحبها يحتاج إلى نفس طويل لكي يتأقلم ويتوافق مع مشاكلها و متطلباتها الصعبة وروتينها اليومي، ففي هذا السياق يذكر "كركشانك وأعوانه Cruchshank and Al" "أن التدريس عمل متعب وشاق ومن الصعب أن تفكر في مهن كثيرة لها المقتضيات الثقيلة العقلية والجسمية والسيكولوجية من غير المدرسين" (قاجة، 2011، ص382) وبالرغم من أن مهنة التعليم من أهم المهن التي تمد المجتمع بالعناصر البشرية المؤهلة علميا و فنيا وأخلاقيا، إلا أنها من أكثر المهن التي تسبب توترا نفسيا وإجهادا عصبيا وجسميا للمعلم (طلافة، 2013، ص258) كما أن مهنة التدريس تتطلب إعمال الإمكانات والقدرات الكثيرة عند الإنسان فتستلزم الانتباه المستمر والتهيؤ الدائم والعيش في حالة توتر لقواه إذ عليه مثلا أن ينتبه لكل حركة في الصف ويجب على كل سؤال ويحترز من الخطأ ويقبل الغباء والبلادة ويوفق بين الكسل وتأدية واجبه وإرضاء ضميره المهني (زيغور، 1986، ص192).

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

فلا شك أن صعوبة مهنة التعليم و أهمية دور المعلم فيها تتوجب الانتباه لها و العمل على كشف كل ما يهدد الحياة الوظيفية للمعلم وصحته النفسية، خاصة أنه من الصعب تقني ومعرفة كل ما يمكن أن يؤثر ويشكل خطرا على الصحة النفسية للمعلم، وذلك بسبب تعدد مصادر الخطر الموجودة في بيئة العمل فقد أشارت العديد من الدراسات إلى النتائج التي تخلقها الصعوبات الموجودة في العمل على تأقلم المعلم وتوافقه مع مهنته و محافظته على صحته النفسية، ففي دراسة أجراها (Baeur and Al 2007) بعنوان ظروف العمل والأحداث السلبية ومشاكل الصحة النفسية عند المعلمين الألمانين كشفت أنه يوجد عبئ عالي لمهنة التدريس وأن 29.8% من العينة يعانون من أمراض نفسية، كما أثبت "ناصر الدين زبدي 2007" في دراسته على الأساتذة أن هناك نسبة معينة منهم تكثر غياباتهم عن العمل وتحدث لهم مشاكل مع الإدارة والمتعلمين، إضافة إلي استقالة العديد منهم وانقطاعهم نهائيا عن التدريس وذلك يرجع إلى عدم القدرة على التوافق والانسجام مع مهنة التدريس الصعبة، وحالات القلق والضغط النفسي نتيجة الصعوبات التي يواجهونها والظروف المهنية التي تحيط بهم، إضافة إلى الحالة الصحية والجسمية التي تميزهم (بلعسلة، 2011، ص321) كما جاء في جريدة الشروق الالكترونية ليوم 13 03 2013 أن 120 ألف أستاذ يتقدمون سنويا بشهادات مرضية لطلب عطلة بين 15 يوم وشهر وأن بين 65% و 85% منهم معرضون لانهايات عصبية.

من جهة أخرى فإن الواقع الذي يشهده المعلم الجزائري يعبر كثيرا عن صعوبة و تأزم الوضع والمشاكل التي تشهدها المنظومة التربوية تجعل هذا الميدان الحساس يحتاج إلى الكثير من الدراسات وذلك للكشف عن ما يمكن أن يعيق عمله، الأمر الذي دفع القائمين على هذه المنظومة القيام بالكثير من الإصلاحات التي خرجت بنتائج في زوايا مختلفة، إلا أنها تغافلت عن الوضعية النفسية للمعلم ومدى تمتعه بالصحة النفسية لكي يساهم في نجاح تلك الإصلاحات، فبدون معلم سليم نفسيا و متوافق مهنيا لا يمكن أن تعطي تلك الإصلاحات ثمارها.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

كل تلك الضغوطات والصعوبات والمشاكل وباختلاف مصادرها من شأنها أن تشكل مصدر خطر على الفرد العامل وتعيقه على الأداء الجيد والتمتع بالفعالية العالية، حيث ذكر (Hilaire,2012,p02) أن مصدر عوامل الخطر يتجلى إما في سياق العمل أو مضمونه وتشمل بيئة والعوامل التالية: الثقافة التنظيمية ودورها، التطوير الوظيفي، الدور الوظيفي، تطور المسار الوظيفي، العلاقات الشخصية، العمل والحياة تنظيم العمل، عبئ العمل، وعوامل أخرى مثل العدالة التنظيمية.

فالعدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية قد تشكل خطرا على الوضعية الوظيفية للمعلمين و قد ينتقل الأمر إلى حالتهم النفسية في حالة شعور المعلمين أنهم لا يحصلون على مخرجاتهم الوظيفية بشكل عادل مقارنة مع باقي زملائهم سواء في مهنتهم أو مختلف المهن الأخرى أو في ما يخص الإجراءات والسياسات التي ينتهجها أصحاب القرار عند اتخاذ إجراء أو قرار يمس المعلم، أو فيما يخص طريقة التعامل معهم عند تنفيذ الإجراءات بالشكل الذي يرونه ويشعرون بأنه عادل و منصف لهم فشعور المعلمين بالعدالة التنظيمية مهم لإبعاد التوتر عنهم والقلق حول مصيرهم واستقرارهم في المهنة والشعور بالأمن الوظيفي، خاصة أن مفهوم العدالة التنظيمية مفهوم نسبي غير ثابت و إدراك الأفراد لها لا يتم بشكل واحد بل يختلف و يتفاوت باختلاف وتفاوت خصائص و طبيعة كل فرد، وتتحدد طبيعة إدراكه للعدالة التنظيمية بناء على تصوراته الذاتية حول العمل، بحيث أنه ليس لجميع الأفراد نفس التصورات.

إن أهمية العدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية تكمن في العديد من الدراسات التي أشارت للدور الفعال الذي تلعبه في خلق العديد من السلوكيات الايجابية في تلك المؤسسات كدراسة (الشهري 2014) التي أثبتت أن هناك علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والدافعية للانجاز لدى المعلمين، ودراسة (السبوع 2010) التي أفرت بوجود علاقة إيجابية طردية بين أبعاد العدالة التنظيمية و أبعاد الرضا الوظيفي عند المعلمين، ودراسة (المهدي 2006) التي أكدت أن هناك أثر لأبعاد العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

المواطنة، ودراسة (معمرى 2014) التي بينت أن هناك علاقة بين إدراك العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة.

كذلك تكمن أهميتها في الخطر الذي يمكن أن يشكله غياب العدالة التنظيمية على المؤسسات والأفراد فقد أشارت العديد من الدراسات إلا أن انخفاض مدركات العاملين لبعد عدالة التعاملات يمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية، كضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية، وزيادة النزوع لترك العمل وضعف الأداء الوظيفي وزيادة الضغوط الوظيفية (الخشروم، 2010، ص312).

فالممتنع لمسيرة الدراسات في العدالة التنظيمية يرى الأثر البارز التي تشكله العدالة التنظيمية سواء بشكل إيجابي أو سلبي على الجانب الوظيفي للفرد العامل، لكن لعدم وجود دراسات تناولت ما تشكله العدالة التنظيمية سواء إيجابيا أو سلبيا على الجانب النفسي للفرد وصحته النفسية جعلنا نحاول الكشف عن هذا الطرح وإيماننا منا بأهمية الموضوع المدروس خاصة أنه يعالج في قطاع مهم وحساس وهو قطاع التربية والتعليم وعند شريحة مؤثرة في المجتمع وهم المعلمون في الطور الابتدائي، ومنه كان التساؤل الرئيسي في دراستنا: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟

والذي يتفرع منه التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟
 - 1.1. ما مستوى الشعور بالعدالة التوزيعية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟
 - 2.1. ما مستوى الشعور بالعدالة الإجرائية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟
 - 3.1. ما مستوى الشعور بعدالة التعاملات لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟
2. ما مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية و أبعاد الصحة النفسية لدي

معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟

4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية و أبعاد الصحة النفسية لدي

معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟

5. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بعدالة التعاملات و أبعاد الصحة النفسية لدي

معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة في الشعور بالعدالة

التنظيمية تعزي للمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ؟

7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة في مستوى الصحة

النفسية تعزي للمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية و مستوى الصحة

النفسية لدي معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

الفرضيات الفرعية:

■ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية و أبعاد الصحة النفسية لدى

معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

■ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية و أبعاد الصحة النفسية لدي

معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

▪ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بعدالة التعاملات وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

▪ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة بالعدالة التنظيمية تعزي: للمؤهل العلمي.

▪ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة بالعدالة التنظيمية تعزي: لسنوات الخبرة

▪ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزي: للمؤهل العلمي

▪ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزي: لسنوات الخبرة.

3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تلقي الضوء على ظاهرة من الظواهر التنظيمية التي تواجه المؤسسات ألا وهي العدالة التنظيمية وذلك لدورها الكبير و أثرها البارز سواء على المنظمة أو على الفرد العامل، فالمعروف من خلال الكثير من الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية أنها أعطت نتائج أبرزت الدور الفعال للعدالة التنظيمية ومدى تأثيرها في العديد من السلوكيات للأفراد في المنظمات وزيادة الأداء والولاء التنظيمي والرضا وانتشار سلوكيات المواطنة التنظيمية وغيرها من النتائج الايجابية في المنظمة كما أبرزت دراسات أخرى النتائج السلبية التي يمكن أن يحدثها غياب العدالة كنفص الدافعية و انخفاض مستويات الأداء، كل هذه الدراسات قد تناولت العدالة التنظيمية من جانب وظيفي ويتمشى مع تحقيق أهداف المنظمة بحيث أن توفر كل تلك المظاهر الايجابية يساعد المنظمة على التطور و الاستمرار، لكن المتابع لمسيرة الدراسات حول العدالة التنظيمية يجد فيها ندرة من حيث تناولها الجانب النفسي وما تشكله من تأثير

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

إيجابي أو سلبي على الفرد العامل، فمثل هذه الدراسات إن كانت موجودة في البيئة الغربية فهي قليلة إن لم تكن موجودة في البيئة العربية والمحلية، وبالتالي تأتي دراستنا لمحاولة الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية للمعلمين.

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

4. أهداف الدراسة:

تسعي هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

- التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.
- التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.
- تحديد مستوى أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية،العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات).
- تحديد مستوى أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، التفاعل الاجتماعي الاتزان الانفعالي، القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة، التحرر من الأعراض العصابية).

▪ التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية و مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي.

- التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين الشعور بأبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية و عدالة التعاملات) و أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة والثقة

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

بالنفس - التفاعل الاجتماعي - الاتزان الانفعالي - القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في

أعمال مشبعة - التحرر من الأعراض العصبية) لدي معلمي الطور الابتدائي.

■ التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين أفراد عينة الدراسة في الشعور بالعدالة التنظيمية

تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة لديهم.

■ التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الصحة النفسية

تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة لديهم.

5 . التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

■ العدالة التنظيمية إجرائيا:

هي شعور معلم الطور الابتدائي بمدينة عنابة بعدالة توزيع المستحقات التي يتحصل عليها نظير

تقديمه خدمة وجهد لصالح مؤسسته، وشعوره بعدالة الإجراءات والقرارات التي تمت بموجبها توزيع تلك

المستحقات وشعوره بالعدالة في التعامل معه خلال سن تلك الإجراءات ويعبر عنها من خلال الدرجة

المتحصل عليها من استجاباته على عبارات مقياس العدالة التنظيمية.

■ الصحة النفسية إجرائيا:

هي قدرة المعلم في الطور الابتدائي بمدينة عنابة على الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس في مهنته وقدرته

على التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل بالإضافة إلى تمتعه بقدر كافي من الاتزان الانفعالي وتحرره من

الأعراض العصبية، مما يسمح له بتوظيف طاقاته وإمكانياته المهنية ويعبر عنها من خلال الدرجة

المتحصل عليها من استجاباته على عبارات مقياس الصحة النفسية.

6. الدراسات السابقة

1.6. الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية

• الدراسات العربية والمحلية

1.1.6. دراسة سوزان أكرم سلطان (2006) : بعنوان العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام

الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.

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

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج المسحي الارتباطي وتكونت العينة المستخدمة من (450) عضو هيئة تدريس اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، كما اعتمدت الباحثة على ثلاث أدوات لقياس متغيراتها وهي مقياس العدالة التنظيمية "لنايهوف ومورمان" و عدلته الباحثة ليتناسب وطبيعة الدراسة، مقياس الرضا الوظيفي الذي طورته الباحثة، مقياس الولاء التنظيمي "لبورتر وزملاؤه"، ومن أجل التحليل الإحصائي للبيانات استعملت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية (spss) وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية مرتفع.
- مستوى شعور أعضاء هيئات التدريس بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي مرتفع.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- توجد علاقة ايجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية وبين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.
- توجد علاقة طردية دالة إحصائية بين كل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي (سلطان، 2006)

2.1.6. دراسة ياسر فتحي الهنداوي المهدي (2006): بعنوان العدالة التنظيمية وأداء المعلمين

لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية.

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى نموذج مقترح لتعزيز العدالة التنظيمية وتنمية أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بما يؤدي إلى تفعيل العلاقة بينهما بالمدارس الثانوية العامة بمصر، وقد طبق الباحث مدخل النمذجة بالمعادلة البنائية في إطار المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 1083 معلماً تم اختيارهم من 8 محافظات عن طريق استخدام عينة عشوائية بسيطة. (المهدي، 2006) وقد جاءت نتائج الدراسة كالتالي: (معمرى، 2014، ص 39)

- إن تصورات المعلمين للعدالة التنظيمية كانت بدرجة متوسطة.
- هناك علاقة ارتباطية قوية بين العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة.
- هناك أثر و دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في أداء المعلمين لسلوك المواطنة.

3.1.6. دراسة عامر على حسين العطوي (2007): بعنوان أثر العدالة التنظيمية في الأداء

السياقي_ دراسة تحليلية لأراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية.

هدفت الدراسة إلى اختبار علاقة الارتباط و الأثر بين أبعاد العدالة التنظيمية و مستوى الأداء السياقي، و اختار الباحث كلية الإدارة و الاقتصاد بجامعة القادسية كمجتمع للبحث و الكادر التدريسي بها

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

كعينة، وتشمل الكلية 5 أقسام (قسم إدارة الأعمال، قسم الاقتصاد، قسم المحاسبة، قسم الإحصاء و قسم العلوم المالية و المصرفية) وقد خلصت نتائج الدراسة إلى:

- هناك توجه ايجابي نوعا ما لدى الكادر التدريسي اتجاه أبعاد العدالة التوزيعية يقابله توجه بين المعتدل و المنخفض اتجاه الأبعاد العدالة التنظيمية الأخرى.
- إن مستوى الأداء السياقي بأبعاده للكادر التدريسي كان فوق المعتدل ينتابه ارتفاع بمقدار بسيط للبعد الفردي للمواطنة على البعد المنظمي و كذلك لبعد المواطنة بشكل إجمالي على الالتزام التنظيمي.
- وجود ارتباط معنوي إيجابي بين أغلب أبعاد العدالة التنظيمية و أبعاد الأداء السياقي وهذا يعني أن الأداء السياقي للفرد يزداد بازدياد مستوى شعوره بالعدالة التنظيمية و خاصة العدالة الإجرائية و العلاقاتية .
- وجود تأثير معنوي لكل من أبعاد العدالة الإجرائية و العلاقاتية على الأداء السياقي بأبعاده الثلاثة وهذا يعني أن العدالة الإجرائية و العلاقاتية تلعب الدور الأهم مقارنة بالعدالة التوزيعية و المعلوماتية في تحسين مستوى الأداء السياقي.(العطوي،2007).

4.1.6. دراسة سلام محمود السبوع (2010): بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

لدى معلمي المدارس الحكومية والخاصة في محافظة الكرك.

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

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- درجة العدالة التنظيمية الممارسة من قبل مديري المدارس من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية والخاصة في محافظة الكرك جاءت بدرجة متوسطة.
- درجة تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين جاءت متوسطة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي والخبرة.
- لا توجد فروق في العدالة التنظيمية في كل من العدالة التوزيعية والعدالة التقييمية تبعا لنوع المتغير الاجتماعي.
- وجود فروق في كل من العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية في متغير العدالة التنظيمية الكلي ولصالح الذكور.
- وجود فروق في الرضا الوظيفي وأبعاده (ظروف العمل وطبيعته، الرواتب والحوافز والترقية والقوانين والأنظمة والتعليمات) تعزى للنوع الاجتماعي وقد كانت الفروق في بعد ظروف العمل وطبيعته تعود لصالح الإناث.
- وجود فروق في متغير الرضا الوظيفي الكلي وفي بعديه (ظروف العمل وطبيعته، والرواتب والحوافز والترقية) تعزى لمتغير الخبرة ولصالح من يمتلكون خبرة أكبر.
- وجود فروق في الرضا الوظيفي وأبعاده بين معلمي المدارس الحكومية والخاصة وأن هذه الفروق تعود لصالح معلمي المدارس الخاصة.
- وجود علاقة ايجابية طردية دالة إحصائيا بين العدالة التنظيمية وأبعادها والرضا الوظيفي وأبعاده (السبوع،2010).

5.1.6. دراسة سناء محمد عطا الداية (2012) : بعنوان درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث

الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وكذا إلى تبيان أثر (النوع المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) على متوسطات تقديرات المعلمين للعلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت استبيانين الأول لقياس درجة ممارسة العدالة التنظيمية والثاني لقياس درجة الرضا الوظيفي للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من (477) معلم ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية طبقية، ومن أجل التحليل الإحصائي للبيانات استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية (spss) بالاعتماد على: معامل الارتباط بيرسون، النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، (Ttest) لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الأحادي (One away anova) اختبار (Sheffe) وقد خلصت نتائج الدراسة إلى:

- درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كبيرة بنسبة (81.57%).
- درجة الرضا الوظيفي للمعلمين كبيرة بنسبة (73.59%).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية تعزى لمتغير النوع (ذكر، أنثى) ولصالح الإناث.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع وعند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (سنوات الخدمة).
- توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسط تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية ومتوسط تقديرهم للرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم (الداية، 2012)

6.1.6. دراسة نماء جواد العبيدي (2012): بعنوان أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام

التنظيمي دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي وتحديد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين و معرفة الأثر بينهما، تكونت عينة الدراسة من 67 إستبانة، وبالاستعانة مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية توصلت إلى:

- أظهر العاملين في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي مستوى معقول من الالتزام التنظيمي.
- وجود علاقة ارتباطية معنوية بين متغير العدالة التوزيعية و الإيمان بالمنظمة.
- وجود علاقة ارتباطية ضعيفة و غير دالة إحصائياً بين متغير العدالة التوزيعية و الولاء التنظيمي.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- توجد علاقة ارتباطيه ايجابية بين عدالة الإجراءات و بعد الإيمان بالمنظمة و بعد الرغبة بالعمل و كذلك بعد الولاء التنظيمي.
- يوجد تأثير واضح لأبعاد العدالة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي.
- وجود تأثير معنوي بين عدالة الإجراءات و بعد الولاء التنظيمي، أما تأثير عدالة الإجراءات على بعد المسؤولية فلقد أظهرت النتائج ضعف في التأثير.
- تأثير العدالة التنظيمية في المنظمة المبحوثة يلعب الدور المهم على زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين بغض النظر عن تفاوت نسب التأثير بين القوة و الانخفاض (العبيدي،2012).

7.1.6. دراسة ماهر على الخزاعي (2013): بعنوان أثر العدالة التنظيمية على الانتماء

التنظيمي_ دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية التابعة لوزارة التعليم العالي.

- هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع كل من العدالة التنظيمية والانتماء التنظيمي لدى المستشفيات الجامعية، كما هدفت أيضا إلى معرفة أثر كل من العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية والإجرائية والتعاملية) على الانتماء التنظيمي بأبعاده (الانتماء العاطفي، الانتماء الاستمراري، الانتماء المعياري) في هذه المستشفيات الجامعية وقد اشتملت عينة الدراسة على 372 إستبانة و استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية تمثلت في: النسب المئوية ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الارتباط بيرسون، اختبار (anova) اختبار معامل الانحدار البسيط واختبار توكي (tukey) وقد جاءت نتائج الدراسة كالآتي:
- إن متوسط إجابات العينة فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية هو (2.633) وهي تأتي في مجال الغير موافق إلى محايد حسب مقياس ليكرت الخماسي.
 - إن متوسط إجابات العينة فيما يتعلق بالانتماء التنظيمي هو (2.9784) وهي تأتي في مجال الغير موافق إلى محايد حسب مقياس ليكرت الخماسي.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

▪ إحساس العاملين بالعدالة التوزيعية له الدور الأكبر في التأثير على الانتماء التنظيمي مقارنة بالأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية.

▪ هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في الانتماء التنظيمي (الخرافي، 2013).

8.1.6. دراسة مروان بن محمد مكي بخاري (2014): بعنوان درجة ممارسة العلاقات الإنسانية لدى

مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمكة المكرمة للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بتحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي كما استخدم مقياس العدالة التنظيمية و مقياس العلاقات الإنسانية من إعداده.

تكونت عينة الدراسة من (426) معلم بمدينة مكة المكرمة اختيروا بطريقة العينة العشوائية العنقودية، واستعان الباحث في تحليل البيانات بمجموعة من الأساليب الإحصائية هي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تحليل التباين الأحادي (One away anova) معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى:

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

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

▪ وجود علاقة قوية بين العدالة التنظيمية والعلاقات الإنسانية (بخاري، 2014).

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

9.1.6. دراسة ساجدة مراد اسكندر، سعاد أحمد مولى (2014): بعنوان العدالة التنظيمية لدى

مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات وعلاقتها بالشعور بالإحباط من وجهة نظر المعلمين.

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

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

- مستوى ممارسة مديري المدارس الابتدائية للعدالة التنظيمية أعلى من المتوسط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في مستوى العدالة التنظيمية و الشعور بالإحباط.
- لا يعاني المعلمون من الإحباط وذلك لتمتعهم بمستوى عالي من الإشباع.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- توجد علاقة ارتباطيه بين العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط (عدم إشباع الحاجات) أي أن العدالة التنظيمية تلعب دورا في تقادي شعور المعلم بالإحباط و عدم القدرة على إشباع حاجاته (اسكندر، مولى،2014).

10.1.6. دراسة محمد بن محمد بن محمد الشهري (2014): مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري

المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

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

- درجة تحقق العدالة التنظيمية كانت عالية للأداة ككل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين حول مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات: الدورات التدريبية، المؤهل العلمي باستثناء الفروق على مجال عدالة التوزيع والتي كانت لصالح مستوى دراسات عليا، ولا توجد فروق تعزى لسنوات الخبرة باستثناء مجال العدالة التقويمية ولصالح 10 سنوات فأكثر
- درجة دافعية الانجاز لدى المعلمين كانت بدرجة عالية.
- وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات العدالة التنظيمية وبين جميع مجالات دافعية الانجاز (الشهري،2014).

11.1.6. دراسة حمزة معمرى (2014): بعنوان إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك بالمواطنة

التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

هدفت الدراسة إلى مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذلك التعرف على الفروق باختلاف السن والجنس و الأقدمية، كما هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين إدراك أساتذة التعليم للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة كما تكونت عينة الدراسة من 280 أستاذ بثانويات مدينة ورقلة، وقد استعمل الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية تمثلت في: اختبار(كا2) واختبار(ت)، اختبار تحليل التباين الثلاثي معامل الارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان براون وقد جاءت نتائج الدراسة كالآتي:

- مستوى إدراك أساتذة التعليم الثانوي للعدالة التنظيمية متوسط.
- مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي مرتفع.
- لا توجد فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لكل من متغيرات السن والجنس و الأقدمية.
- لا توجد فروق في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لكل من متغيرات السن والجنس و الأقدمية.
- توجد فروق بين الجنسين في إدراك العدالة التنظيمية باختلاف السن والأقدمية.
- لا توجد فروق بين الجنسين في سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف السن والأقدمية.
- توجد علاقة بين إدراك الأساتذة للعدالة التنظيمية (الإجراءية و التوزيعية والتعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، وعي الضمير، الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري) (معمرى،2014).

12.1.6. دراسة الأخضر حمدي (2015): بعنوان أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا

الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط.

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

- انخفاض معدل العدالة الإجرائية مقارنة بالعدالة التوزيعية والتفاعلية، وتسجيل معدل منخفض للرضا الوظيفي لدى الأساتذة خاصة في الأبعاد المتعلقة بالرضا عن الإجراءات.
- عدم وجود أثر ذوا دلالة إحصائية لكل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي للأساتذة.
- وجود أثر ذوا دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي.
- عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي حسب متغيرات: الجنس، الأقدمية والقسم (الأخضر، 2015).

• الدراسات الأجنبية

13.1.6. دراسة Niehoff and Moorman (1993): بعنوان العدالة كوسط للعلاقة بين

أساليب الرقابة وسلوك المواطنة التنظيمية

هدفت الدراسة إلى معالجة العلاقة بين ثلاثة أنواع من أساليب الرقابة التي يمارسها القادة من خلال تصورات الموظفين للعدالة في مكان العمل، وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال دور العدالة التنظيمية، حيث بلغ حجم عينة الدراسة 11 مدير و213 عاملا (Niehoff and Moorman, 1993) وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية باعتبار هذه الأخيرة هي رد فعل طبيعي للموظف إزاء شعوره بعدالة التوزيع (معمرى، 2014، ص44).

14.1.6. دراسة Hyung Ryong Lee (2000): بعنوان دراسة ميدانية للعدالة التنظيمية

كوسيط للعلاقة بين تبادل الرؤساء والمرؤوسين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ودوران العمل

هدفت هذه الدراسة على التعرف على أثر علاقات العمل للموظفين وتصوراتهم للعدالة المتعلقة بالعمل، وأثرها على سلوكهم، وهدفت أيضا إلى تحليل الدور الوسيط الذي تلعبه العدالة التوزيعية والإجرائية بين العلاقات التبادلية الموجودة بين الرؤساء والمرؤوسين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ودوران العمل في مجموعة من المستشفيات حيث أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- إن العدالة التوزيعية كان لها أثر إيجابي ومباشر على الرضا الوظيفي وتؤثر سلبا في دوران العمل، وللعدالة التوزيعية أيضا أثر قوي على العدالة الإجرائية.
- للعدالة الإجرائية تأثيرا إيجابيا مباشر على الرضا الوظيفي ودوران العمل وتأثير سلبي على الالتزام التنظيمي.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

▪ تلعب العدالة التوزيعية دوراً أكثر حيوية في النتائج ذات الصلة بالعمل من العدالة الإجرائية (Lee,2000).

15.1.6. دراسة Marko Elovainio and Al (2002): بعنوان العدالة التنظيمية: دليل جديد

لمؤشر نفس اجتماعي للصحة.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في عدالة إجراءات اتخاذ القرار والعلاقات الشخصية باعتباره مؤشراً نفس- اجتماعي للصحة، واستخدم الباحث تحليلات الانحدار لدراسة العلاقة بين مستويات العدالة المتصورة وبعض الاضطرابات النفسية الخفيفة والصحة لدى 506 من الذكور و 3750 من الإناث الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19-63 سنة وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

▪ وجود اضطرابات نفسية خفيفة ومنخفضة مقابل مستويات عالية من إدراك العدالة التنظيمية.

العدالة التنظيمية المنخفضة تشكل خطراً على صحة الموظفين. (Elovainio and Al, 2002)

16.1.6. دراسة Timothy a. Judge and Colquit (2004): بعنوان العدالة التنظيمية

والضغوط: الدور الوسيط للعمل وصراع العائلة.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية والضغوط، وعما إذا كان العمل وصراع الأسرة وسيطاً في هذه العلاقة من خلال العدالة التوزيعية، الإجرائية، والتعاملات، طبقت الدراسة لدى أعضاء هيئة التدريس في 23 جامعة في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث بلغت عينة الدراسة 174 عضواً من هيئة التدريس وجاءت نتائج الدراسة كالآتي:

▪ للعدالة الإجرائية والتعاملية علاقة قوية مع الضغوط ولها أثر مع الدور الوسيط للعمل وصراع

العائلة (Judge and Colquit,2004)

17.1.6. دراسة Yukio Ito and Al (2015): بعنوان العلاقة بين العدالة التنظيمية والضغط

النفسية لدى الممرضات في المستشفى في اليابان

هدفت الدراسة إلى التحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والضغط النفسية لدى الممرضات في اليابان، حيث طبق الباحث الاستبيان على (446) من الممرضات، وقد استخدم الباحث مقياس "كيسلار" لتقييم الضغط النفسي لدى الممرضات والنسخة اليابانية لمقياس العدالة التنظيمية وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والضغط النفسية لدى الممرضات بالمستشفى (Ito and Al,2015).

2.6. الدراسات التي تناولت الصحة النفسية

• الدراسات العربية والمحلية

1.2.6. دراسة قيقر محمد الهادي عبد الرزاق (2001): بعنوان مكونات العلاقة بين الصحة النفسية

والاتجاه نحو الخصخصة لدى عينة من عمال الصناعة.

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

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

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو الخصخصة بين عمال إحدى شركات القطاع العام وإحدى شركات القطاع التي تم خصخصتها.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وإحدى شركات القطاع التي تم خصخصتها (قيقر، 2001).

2.2.6. دراسة سمية الجعافرة (2003): بعنوان الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب

بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى فحص طبيعة التفاعلات بين الصحة النفسية بصفة عامة ومكوناتها لدى العاملين على خطوط إنتاج مصانع الأدوية في الأردن من جانب، وبين الأبعاد النفسية لبيئة العمل بصفة عامة ومكوناتها من جانب آخر، وقد بلغ حجم عينة هذه الدراسة (250) عامل وعاملة، وقد استخدمت الباحثة مقياس الصحة العامة "غولدبيرج ووليامز 1991" ومقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية "لموس 1981" وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وبين بيئة العمل من جهة أخرى.
- وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 بين الصحة النفسية من جانب وكل من الأبعاد التالية في بيئة العمل: الانغماس في العمل، تماسك الرفاق، تعضيد العاملين، الاستقلالية في أداء الواجبات، الوضوح في المهمات، توجيه العمل والراحة البدنية.
- أظهرت الدراسة أن أوثق ارتباط للأبعاد النفسية للبيئات المؤسسية والأبعاد النفسية لمقياس الصحة العامة هو بين بعد العلاقات بين العاملين مع بعضهم بعض وبين العاملين والرؤساء مع بعد التحرر من القلق والأرق وبعد فعالية الوظائف الاجتماعية (الجعافرة، حلمي، 2005).

3.2.6. دراسة مصطفى محمود النعاس (2005): بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة

النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمصراته.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية و الصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمصراته، والتعرف على الفروق في الضغوط المهنية الموجودة بين عينة أفراد الدراسة وقد اختار الباحث عينة مكونة من 250 فردا بنسبة 30% من مجتمع البحث اختيروا بالطريقة العشوائية التطبيقية النسبية، كما استعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي واستخدم لقياس الضغوط المهنية مقياس أمجد عبد الحميد أبو نبعة (1999) ومقياس الصحة النفسية لعبد اللطيف أمين القريطي وعبد العزيز السيد الشخص (1992) و باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية توصل الباحث إلى أن العاملون بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته يتعرضون إلى درجة قليلة من الضغوط المهنية بنسبة 25.9% كما أن مستوى إدراك العاملين لمجالات الضغوط المهنية المتمثلة في: (الراتب والحوافز التشجيعية، النمو والتقدم المهني، الاستقرار الوظيفي، الهيكل التنظيمي) قليلة وكانت متوسطة لمجالات (حجم العمل، نوع العمل، وصراع الدور، غموض الدور، العلاقة مع الرؤساء والزملاء) كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لسنوات الخبرة وفي أغلب مجالات الضغوط المهنية تعزى للمستوى التعليمي، كما وجد أنه لا توجد فروق في الضغوط المهنية تبعا لمتغير الوضع الوظيفي على مجالات (نوع العمل، النمو والتقدم المهني، العلاقة مع الزملاء والمنتفعين).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تبعا لمتغير الوضع الوظيفي على مجالات (الراتب و الحوافز التشجيعية، حجم العمل، صراع الدور، غموض الدور، الاستقرار الوظيفي، العلاقة مع الرؤساء، الهيكل التنظيمي، الدرجة الكلية للضغوط المهنية).

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته. (النعاس، 2008).

4.2.6. دراسة عبد العظيم المصدر وباسم على أبو كريك (2007): بعنوان ضغوط مهنة التدريس

وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط مهنة التدريس بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي و معلمات المرحلة الأساسية الدنيا بقطاع غزة، استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من (220) من معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة وهي عينة عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياس الضغوط المهنية من إعداد "عماد الكحلوت ونصر الكحلوت 2006" ومقياس الصحة النفسية للشباب من إعداد "حامد زهران وفيوليت ابراهيم 1991" وقد جاءت نتائج هذه الدراسة كالآتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين متوسطي درجات المعلمين و المعلمات على الدرجة الكلية لضغوط مهنة التدريس و أبعاد (العلاقة مع الموجه الفني، العلاقة مع الزملاء المعلمين، المكانة الاجتماعية، العائد المادي) وكانت الفروق لصالح المعلمين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أي من أبعاد ضغوط مهنة التدريس أو في الدرجة الكلية للضغوط تبعا لسنوات خبرة المعلمين من أفراد العينة، أي أن ضغوط مهنة التدريس لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة في مهنة التدريس.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطي درجات المعلمين و المعلمات على الدرجة الكلية للصحة النفسية و على أبعاد الطمأنينة و الاتزان الانفعالي وعند مستوى الدلالة

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

0.01 على الصحة النفس جسمية و كانت الفروق لصالح المعلمين، فيما لم تجد الدراسة فروقا بين

المعلمين و المعلمات في بعدي التوافق الاجتماعي و الصحة النفس جسمية .

▪ توجد علاقة سالبة دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية لمهنة التدريس و الصحة النفسية بأبعادها و

درجتها الكلية لدى أفراد العينة (المصدر، أبو كريك،2007).

5.2.6. دراسة ابتسام أحمد أبو العمرين (2008): بعنوان مستوى الصحة النفسية للعاملين

بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الصحة النفسية لدى الممرضين والمرضات لعاملين في

المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة و علاقته بمستوى أدائهم، كما هدفت إلى التعرف على الاختلاف في

مستوى الصحة النفسية لديهم، تكونت عينة الدراسة من (201) ممرض وممرضة اختيروا بطريقة عشوائية

نسبية من المجتمع الأصلي المتكون من جميع الممرضين و الممرضات العاملين في المستشفيات الحكومية

الكبرى وهي (مجمع الشفاء الطبي، مجمع ناصر الطبي، مستشفى غزة الأوروبي) للعام 2008 عددهم

(982) ممرض وممرضة منهم (559 ذكور) و (423 إناث) وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي

التحليلي والأساليب الإحصائية التالية : مقياس الصحة النفسية للممرضين من إعداد الباحثة مقسم إلى 4

أبعاد هي: (البعد الشخصي، البعد الاجتماعي، البعد المهني، البعد الروحي) ونموذج تقييم الأداء المعتمد

في وزارة الصحة الفلسطينية، وقد استعانت الباحثة ببرنامج (spss) لمعالجة البيانات الذي يتضمن كل من

التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية، معامل ارتباط بيرسون، اختبار (T TEST) اختبار

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) اختبار (CHEFFE) البعدي للمقارنات المتعددة، وقد خلصت نتائج

هذه الدراسة إلى مجموع النتائج التالية:

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية و مقياس الأداء الأداء المهني.
- توجد تباينات في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين و الممرضات، حيث كان مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين أعلى منه لدى الممرضات في كل من البعد الشخصي والبعد الاجتماعي والدرجة الكلية للمقياس، بينما لا توجد تباينات في البعد المهني والبعد الديني.
- عدم وجود تباينات في مستويات الأداء المهني لدى الممرضين و الممرضات العاملين في الدرجة الكلية لمقياس الأداء و أبعاده الفرعية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات درجات الممرضين و متوسطات درجات الممرضات العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة في الدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية لصالح الممرضين.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المستشفيات الحكومية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المستشفيات الحكومية تعزى إلى القسم الذي يعمل فيه الممرض/الممرضة (أقسام عادية، أقسام ساخنة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المستشفيات الحكومية تعزى لعدد سنوات الخبرة ما عدا البعد الاجتماعي فقد وجدت فروق لصالح ذوي سنوات الخبرة الطويلة (15 سنة فأكثر).

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المستشفيات الحكومية تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي لصالح ذوى الدخل المرتفع (أبو العمرين، 2008).

6.2.6. دراسة ملوكة عواطف (2014): بعنوان اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مديري المدارس

الابتدائية للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بالصحة النفسية.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية والصحة النفسية لدى عينة من معلمي القمار ولاية الوادي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن وقد بلغ حجم عينة الدراسة (106) معلما ومعلمة، كما أن الباحثة استعملت لمعالجة البيانات مجموعة من الأساليب الإحصائية هي: التكرارات والنسب المئوية ، معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار (ت)، تحليل التباين، وقد جاءت نتائج الدراسة كالآتي:

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية وصحتهم النفسية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية على حسب اختلاف الجنس (ذكور، إناث).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية على حسب متغير الجنس لدى أفراد الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية على حسب الأقدمية في العمل.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية على حسب متغير الأقدمية في العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية على حسب اختلاف المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية على حسب متغير المؤهل العلمي (ملوكه، 2014).

7.2.6. دراسة شافية بن حفيظ وهاجر مناع (2015): بعنوان مستوى الصحة النفسية لدى عينة

من القابلات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالأم والطفل.

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

- للقابلات مستوى متوسط من الصحة النفسية.
- وجود فروق بين المتزوجين وغير المتزوجين في مستوى الصحة النفسية.
- لا توجد فروق بين القابلات في مستوى الصحة النفسية باختلاف سنوات الأقدمية في العمل (بن حفيظ ، مناع، 2015).

8.2.6. دراسة جهاد عبد الله الطيب (2015): بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية

لدى موظفي الصندوق الوطني للمعاشات.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى العاملين بالصندوق القومي للمعاشات ومدى ارتباط ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وطبقت الاستبانة على عينة قدرها (120) موظفا وموظفة من موظفي الصندوق القومي للمعاشات تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) تمثلت في: معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، سبيرمان براون، اختبار (ت) وقد جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- تتصف السمة العامة للرضا الوظيفي لدى موظفي الصندوق القومي للمعاشات بالإيجابية.
- لا توجد علاقة ارتباط بين أبعاد الرضا الوظيفي والصحة النفسية في جميع الأبعاد ماعدا بعدي التفاعل الاجتماعي وتوظيف الطاقات والإمكانات
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي (الطبيب، 2015).

• الدراسات الأجنبية

9.2.6. دراسة Jim Lindo and Al (2006): بعنوان الصحة النفسية عند الأطباء والمرضى

في مستشفى في كنتون بجمايكا

هدفت الدراسة إلى تقييم المستوى العام للصحة النفسية لدى الأطباء والمرضى في اثنين من المستشفيات في كنتون بجمايكا، بمجموع (212) عضوا 133 ممرضة و99 طبيبا في مستشفى كنتون العام والمستشفى الجامعي.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

استخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات تمثل في مقياس الصحة العامة لتحديد المستوى العام للصحة

النفسية و طريقة المجموعات البؤرية، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى:

- ربع الأطباء والمرضات في المستشفيات يعملون في جو مرتفع من الضغوط النفسية.
- طريقة المجموعات البؤرية عند المرضات أظهرت وجود علاقة بين الصعوبات المالية الاجتماعات، العلاقات الشخصية ومشاكل العناية بالأطفال كضغوطات خارجية.
- وجود علاقة بين المشاكل النفسية وسنوات الخبرة والضغوطات الخارجية.
- ترتبط المشاكل النفسية مع مخاوف القدوم إلى العمل وسنوات الخبرة (Lindo and Al,2006)

10.2.6. دراسة Joachim Bauer and Al (2007): بعنوان ظروف العمل و الأحداث السلبية

ومشاكل الصحة النفسية لدى عينة من المعلمين الألمانين.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تفاصيل عبئ العمل عند المعلمين، وتحليل الأحداث السلبية المتعلقة

بالمدرسة والتي تواجه المعلمين، كما هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الصحة النفسية عند المعلمين.

بلغت عينة الدراسة 949 معلم في 10 مدارس أساسية و 79 مدرسة ثانوية حيث طبق الباحث استبيان

يقيس جوانب مختلفة من العبء المهني ومقياس الصحة العامة، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- أظهرت الدراسة وجود عبئ عالي للعمل وتمثلت الأحداث السلبية التي يعاني منها المعلمين في التعامل مع التلاميذ وأولياء الأمور حيث بينت الدراسة أن 42% من عينة الدراسة أكدت أنها تعرضت لشتائم لفضية وما يقارب 7% تم إلحاق الضرر بأمعتهم الشخصية و 4.4% تلقوا تهديدات بالعنف من قبل التلاميذ كل هذه الأمور السابقة لها تأثير على الصحة النفسية للمعلمين.
- أظهرت الدراسة أن 29.8% من العينة يعانون من أمراض نفسية (Bauer and Al,2007).

3.6. التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة ولعدم عثورنا على دراسات مطابقة حول موضوع الدراسة فقد جاءت كل الدراسات السابقة كدراسات مشابهة، وفيما يلي تعقيب على مضمون تلك الدراسات.

1.3.6. التعليق على الدراسات التي تناولت متغير العدالة التنظيمية

▪ **من حيث الموضوع:** ربطت معظم الدراسات السابقة متغير العدالة التنظيمية بمتغيرات أخرى مثل متغير المواطنة التنظيمية كما في دراسة (معمري،2014) (المهدي،2006) ومتغير الرضا الوظيفي كما في دراسة (الأخضر،2015) (الداية،2012) (السبوع،2010) ودراسة (سلطان،2006) ومتغير الدافعية للإنجاز كما في دراسة (الشهرى،2014) ومتغير الالتزام والانتماء والولاء كما في دراسة (الخزاعي،2013) (العبيدي،2012) (سلطان،2006) ومتغير الإحباط كما في دراسة (اسكندر،مولى،2014).

▪ **من حيث الهدف:** معظم الدراسات درست العلاقة بين العدالة التنظيمية ومتغيرات أخرى كما في دراسة (معمري،2014) (الشهري،2014)(اسكندر،مولى،2014)(بخاري،2014) (الداية،2012) (السبوع،2010) (سلطان،2006) (Ito and Al,2015) في حين أن دراسات أخرى درست العلاقة بين العدالة التنظيمية كوسيط بين متغيرات أخرى كما في دراسة (Lee,200) و دراسة (Niehoff and Moorman,1993) وجاءت دراسات أخرى لتبرز أثر العدالة التنظيمية على بعض المتغيرات كما في دراسة (الأخضر،2015) (الخبزاعي،2013) (العبيدي،2012) (العطوي،2007) فيما درست أخرى العدالة التنظيمية بشكل منفرد كما في دراسة (Judj and Colquit,2004) (Elovainio and Al,2002).

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

▪ **من حيث مجتمع الدراسة:** بعض الدراسات السابقة تناولت العدالة التنظيمية في مؤسسات تعليمية كما في دراسة (الأخضر،2015) (معمرى،2014) (الشهرى،2014) (الداية،2012) ودراسة (الخرزاعى،2013) (العبيدى،2012) (العطوي،2007) (المهدي،2006) واستهدفت تلك الدراسات إما أساتذة التعليم الثانوي أو أساتذة الجامعات في حين تشابهت دراسة (اسكندر، مولى،2014) مع دراستنا من حيث الفئة المستهدفة وهي أساتذة التعليم الابتدائي، في حين جاءت باقي الدراسات في مؤسسات صناعية أو مستشفيات كما في (الخزاعي،2013) (Ito and Al,2015)

▪ **من حيث العينة:** الكثير من الدراسات السابقة حول العدالة التنظيمية استخدمت العينة العشوائية الطبقية كما في دراسة (معمرى،2014) (الداية،2012) (سلطان،2006) واستخدمت أخرى العينة العشوائية البسيطة أو النسبية كما في دراسة (المهدي،2006) أما بالنسبة لدراسة (بخاري،2014) فقد استخدم العينة العشوائية العنقودية.

2.3.6. الدراسات السابقة التي تناولت متغير الصحة النفسية

▪ **من حيث الموضوع:** هناك دراسات ربطت متغير الصحة النفسية بالرضا الوظيفي مثل دراسة (الطيب،2015) ومتغير الضغوط كما في دراسة (المصدر وأبوا كريك،2007) ودراسة (النعاس،2005) ومتغير الأداء كما في دراسة (أبو العمرين،2008) في حين أن بعض الدراسات تناولته بشكل منفرد مثل دراسة (بن حفيظ ومناع،2015) (Lindo and Al,2006)

▪ **من حيث الهدف:** هناك دراسات درست علاقة الصحة النفسية بمتغيرات أخرى مثل دراسة (الطيب،2015)(ملوكة،2014)(أبو العمرين،2008)(المصدر و أبواكريك،2007)(النعاس،2005) (الجعافرة،2003)(قيقر،2001) فيما درسته أخرى بشكل منفرد كما في دراسة (Lindo and (Bauer and Al,2007) (Al,2006).

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

▪ من حيث مجتمع الدراسة: تناولت الدراسات السابقة متغير الصحة النفسية في مؤسسات صناعية كما في دراسة (النعاس،2005) (الجعافرة، 2003) (قيقر، 2001) وفي مستشفيات مثل دراسة (بن حفيظ ومناع،2015) (أبو العمرين،2008) (Lindo and Al,2006) وفي مؤسسات تعليمية كما في دراسة (Bauer and Al,2007) (ملوكه،2014) ودراسة (المصدر وأبو كريك، 2007) وهاتين الدراستين الأخيرتين تشابهت مع دراستنا من حيث الفئة المستهدفة وهي معلمي التعليم الابتدائي.

▪ من حيث العينة: تنوعت طرق اختيار العينة في دراسات الصحة النفسية حيث استخدمت العينة العشوائية الطبقية في دراسة (النعاس،205) أو عينة عشوائية كما في دراسة (المصدر وأبو كريك،2007)(الطيب،2015) أو عينة عشوائية نسبية مثل(أبو العمرين،2008).

3.3.6. أوجه التشابه و الاستفادة من الدراسات السابقة

أغلبية الدراسات استخدمت المنهج الوصفي بمختلف أنواعه وهذا نفسه المنهج المطبق في دراستنا، كما أن معظم الدراسات استخدمت الاستبيان كأداة جمع البيانات إما كاستبيان مقنن أو مصمم من طرف الباحثين وقد استفدنا في دراستنا من تلك المقاييس في تصميم استبيان العدالة التنظيمية و تبني مقياس الصحة النفسية من بعض الدراسات الأخرى، كما أن معظم الدراسات السابقة استخدمت نفس الأساليب الإحصائية التي استخدمناها في دراستنا وهي النسب المئوية، التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، معامل بيرسون، اختبار (T.test) واختبار تحليل التباين الأحادي (Wan away anova) و اختبار شيفيه (Sheffe) في حين أضافت دراسات أخرى أساليب إحصائية أخرى مثل اختبار توكي (Tukey) والتحليل العاملي و كا2.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

أما فيما يخص اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فهي تختلف عنها في تناولها للعلاقة بين متغيرين لم يسبق دراستهم معا (العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية) على الأقل في البيئة العربية والمحلية وفي مجال علم النفس العمل والتنظيم على حد علم الباحث، ومع وجود لدراسات تناولت سواء العدالة التنظيمية أو الصحة النفسية في البيئة المحلية مثل دراسة (الأخضر، 2015) (معمرى، 2014) (بن حفيظ ومناع، 2015) (ملوكه، 2014) إلا أنها تبقى دراسات قليلة مقارنة بما جاء من دراسات حول المتغيرين في البيئة العربية والغربية، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة واستعان بها في:

- صياغة و تحديد إشكالية الدراسة.
- صياغة فرضيات الدراسة واختيار المنهج المناسب للدراسة.
- الاستعانة بها في الجانب النظري للدراسة.
- تصميم استبيان العدالة التنظيمية وتبني مقياس الصحة النفسية بالعودة إلى تلك الدراسات السابقة.
- تفسير و مقارنة نتائج الدراسة بالنتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات السابقة.

الفصل الثاني : العدالة التنظيمية

تمهيد

1. نشأة وتطور العدالة التنظيمية
2. مفهوم العدالة التنظيمية
3. أبعاد العدالة التنظيمية
4. أهمية العدالة التنظيمية
5. علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات المهمة
6. النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية
7. نماذج العدالة التنظيمية
8. العدالة في تسيير الموارد البشرية

خلاصة الفصل

تمهيد:

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

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

1. نشأة وتطور العدالة التنظيمية

نال مفهوم العدالة تغير مثير منذ ستينيات القرن المنصرم ولعل هذا الاهتمام نتج عن ردود الفعل النفسية والغير النفسية التي يسببها للناس والتي تقودهم إلى ممارسات أشارت العديد من الدراسات إلى آثارها السيئة، والتي أكدتها البحوث التطبيقية التي استنتجت بأن مشاعر وتصرفات الناس تتشكل وفق حكمهم للعدالة التي يدركونها من الآخرين، فضلا عن هذا فإن البحوث اقترحت بأن المعلومات حول العدالة تمثل شكل مركزي لتقييمات الناس حول مواقفهم الاجتماعية.(العطوي، ب س، ص170)

اختلفت الفكرة الفلسفية حول العدالة البشرية طوال قرون عديدة، فمفهوم العدالة له جذور قديمة وقد اختلفت اهتمامات العلماء حولها ومع ذلك لم يطبق مفهوم العدالة في مجال العلوم التنظيمية حتى أوائل الستينات على يد "جورج هومنز J.Homainz" (Liljegen,2008,p18) وقد أدمجت العدالة في السياق التنظيمي كعامل حاسم في المواقف والسلوك في مكان العمل، حيث ظهر مفهوم العدالة التنظيمية في الثمانينيات على يد "جرينبيرغ Greenberg" ومنذ ذلك الحين أخذ مفهوم العدالة التنظيمية حيزا كبيرا من المقالات المنشورة في المجالات العلمية في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية "500 مقال" وهذا يدل على الأهمية التي يوليها الأفراد والجماعات للعدالة والإنصاف والحياد والمساواة في مكان العمل.(Elakremi,2006, p21).

ونظرا للأهمية المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية فإنه من المنطقي أن تجري الكثير من المحاولات الجادة لتطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والإنسانية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات، وقد واجهت هذه المحاولات في بدايتها نجاحا محدودا لتفسير الكثير من صور السلوك التنظيمي، و استمرار تلك المحاولات في السنوات الأخيرة حول وصف دور العدالة في المنظمات أدى إلى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية لذا شهد عقد التسعينيات من القرن العشرين الذي تميز بتسارع وتيرة التغيرات العالمية اهتماما متصاعدا بالعدالة

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

التنظيمية بعد أن أصبح المورد البشري الذي يعتبر أهم الأصول في المنظمات أكثر احتياجا إلى الشعور بالافتقار النفسي والمادي (أبو النداء، 2007، ص 143) وقبل 1975 الدراسات في العدالة كانت تتعلق أساسا بالعدالة التوزيعية، والجزء الكبير من هذه الدراسات كان مستمدا من دراسة "آدمز 1965 Adams" الذي استخدم نظرية التبادل الاجتماعي كإطار لنظريته حول تقييم الإنصاف و المساواة، ووفقا لآدمز الأفراد لا يهتمون بمستوى النتائج ولكن يهتمون إذا ما كانت تلك النتائج في حد ذاتها عادلة. (Colquitt and Al, 2001, p426)

فالدراسات النظرية والتجريبية الأولى في العدالة التنظيمية ركزت على جوانب العدالة التوزيعية حتى منتصف التسعينيات حيث جاء "جون ديبوت J.Dibot" و "لورنس والكر L.Walker" ليبدأ أن توزيع المكافآت ليس دائما بتلك الأهمية المتوقعة واستنادا إلى هذه النتائج تم التمييز بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، هذا التمييز لقي قبولا في العديد من الدراسات المختلفة مثل: دراسة "أمبروز وأرنود Ambroz 2005 and Arnod" ودراسة "بروكنار و سيجل 1995 Brockner and Sigel" و "كولكيت وآخرون 2001 Qolquit and Al" أما في منتصف الثمانينيات فالبحوث في العدالة ركزت في المقام الأول على الخصائص الهيكلية الرسمية لاتخاذ القرارات، كما ركزت على الانتباه إلى الجوانب الشخصية من العدالة الإجرائية (Liljegren, 2008, pp19,20) ثم في سنة 1986 عرض "بيس ومواج Bies and Moag" مفهوما آخر في أدبيات العدالة، والذي يركز على تلقي الأفراد لنوعية معاملة جيدة عند تنفيذ الإجراءات، وقد وصف هذه الجوانب من العدالة بمصطلح العدالة التفاعلية الذي يحتوي على نوعين وهما: العدالة بين الأفراد وتعكس درجة معاملة الأفراد بالاحترام والكرامة، والعدالة المعلوماتية وترتكز على التوضيحات التي قدمت للأفراد ونقل المعلومات حول استخدام الإجراءات وتوزيع النتائج على الأفراد بطرق معينة. (Colquitt and Al, 2001, pp426,427)

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

فكرة التقسيم الثلاثي للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية - العدالة الإجرائية - العدالة التفاعلية)

لاقت تأييد كل من "يوش كوهان Y.Cohan" و "شاراش وبول سبيكتور Charech and P.Specteur

2001" وقد قام هؤلاء على نطاق واسع باختبار الأشكال الثلاثة المختلفة للعدالة التنظيمية باستخدام 190

دراسة بلغ عدد المشاركين فيها حوالي 65,000 مشارك وقد أظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين العدالة

التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية هي علاقة قوية، وقد استندت هذه النتائج إلى: مستوى العلاقات

المتبادلة بين الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية والعلاقة بين الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية (التوزيعية

والإجرائية و التفاعلية) وجوانب أخرى مثل الالتزام التنظيمي. (Liljegren, 2008, p 20).

كخلاصة لما سبق يمكن أن نوضح أن مفهوم العدالة التنظيمية مر بمراحل عديدة شكلت معالم عملية

التطور التي اتخذها هذا المفهوم، ويمكن إبراز أهم محطات هذا التطور كالتالي:

■ توجه الأنظار لدراسة فكرة العدالة في مجال العلوم التنظيمية بعد أن كانت محور اهتمامات

علوم وفلسفات أخرى.

■ ظهور نظرية المساواة لآدمز التي شكلت نقطة انطلاق الدراسات في العدالة من خلال بعد

العدالة التوزيعية.

■ انطلاق تطبيق مفهوم العدالة التنظيمية في السياق التنظيمي على يد "جرينبرغ

Greenberg" وذلك لمحاولة فهم سلوك الفرد في مكان العمل.

■ زيادة الدراسات والبحوث حول العدالة التنظيمية بشكل ملحوظ، وذلك بعد أن ظهرت أهميتها

والنتائج التي تخلقها في المنظمات.

■ تدرج البحث في العدالة التنظيمية انطلاقاً من العدالة التوزيعية ثم العدالة الإجرائية وصولاً

للعدالة التفاعلية ليشكل هذا التدرج أبعاد العدالة التنظيمية الأساسية.

■ ظهور فكرة تقسيم العدالة التنظيمية إلى ثلاث أبعاد هي (العدالة التوزيعية – العدالة الإجرائية

– العدالة التفاعلية) بعد مرورها بدراسات عديدة كشفت عن العلاقة القوية بين تلك الأبعاد.

2. مفهوم العدالة التنظيمية Organizational Justice

تمثل العدالة ظاهرة تنظيمية ويرجع السبب في ذلك إلى أهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل، فهي مفهوم نسبي أي أن الإجراء التنظيمي الذي ينظر إليه موظف ما على أنه إجراء عادل قد يكون إجراء متحيزا أو غير موضوعي في نظر فردا آخر(زايد، 2006، ص ص 12،13) وهي قيمة مهمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسيا وإداريا من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة.(البشاشة، 2008، ص434)

تناول العديد من الباحثين العدالة التنظيمية حيث عرفها "سال و موور 1993 Saal and Moor " بأنها القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة كما عرف "كروبانزانو و جرينبيرغ 1997 Cropanzano and Greenber " العدالة التنظيمية بأنها إدراك الأفراد لحالة الانصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل منظماتهم.(السعود، سلطان، 2009، ص195) فهي تعني إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر التي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.(العطوي، 2007، ص148).

كما تعرف العدالة التنظيمية أيضا بأنها تصورات الموظفين للإنصاف وتأثيرها على السلوك في المنظمة(Thomas, Nagalingappa, 2012, p55). وإدراك العاملين للطرق المتبعة في منظماتهم سواء فيما يخص منح المكافآت، أو التعامل معهم وفقا للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يسهم في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة معا(العبيدي، 2012، ص80) فالعدالة التنظيمية إذن أمر نسبي يختلف إدراك

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

الأفراد لها باختلاف خصائصهم و توجهاتهم، وهي تعنى بإدراك الأفراد للإنصاف والعدل في مكان العمل فيما يخص الأساليب و السياسات والإجراءات والتعاملات التي تتخذها المنظمة في حقهم، والتي يتم بموجبها حصولهم على امتيازات و مخرجات وظيفية لقاء تقديمهم خدمة أو منفعة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

من جهة أخرى تناولت جميع المدارس الإدارية بشكل مباشر أو غير مباشر موضوع العدالة التنظيمية كونها رابطة قوية بين العامل والمؤسسة وتتوقف عليها كفاءة وفعالية كل منهما، لأن الإدارة أساسها العدل بوصفها نشاطا يقوم على التنسيق بين مصالح طرفين هما العامل والمؤسسة، فمدرسة الإدارة العلمية ترى أن العدالة التنظيمية يمكن أن تتحقق من خلال تصميم طريقة وحيدة ومثلى للعمل والاختيار السليم للعاملين والطريقة العادلة لوضعهم في المكان المناسب، وتنظيم العمل في المؤسسة بين الإدارة والعمال، ووضع نظام عادل للحوافز يقوم على الاستحقاق والجدارة وإعطاء الأجر الذي يتناسب مع حجم الإنتاج، في حين أن مدرسة العلاقات الإنسانية ترى أن تحقيق العدالة التنظيمية يتم من خلال احترام العلاقات الاجتماعية بين العاملين والمشاركة في اتخاذ القرارات وأنظمة الشكاوي ووضع أسس لحلها، والتقاء مصالح العمال مع مصالح المؤسسة، وأن لا يكون أحدهما على حساب الآخر مما يجعل العامل يشعر بالعدالة التنظيمية والمساواة(طالب البكار،2012، ص 16،17) أما البيروقراطيون فيرون أن العدالة تتحقق من خلال وجود نظام صارم للقواعد والإجراءات داخل المؤسسة يتم من خلالها تحديد واجبات وحقوق العمال، ووضع نظام من العلاقات غير الشخصية بعيدا عن المؤثرات الشخصية من أجل الموضوعية والنزاهة في التعامل مع وضع نظام اختيار العاملين وترقيتهم(معمرى،2014، ص 56،57).

كجمع لما ورد من مفاهيم مختلفة حول العدالة التنظيمية باختلاف الأطر الفكرية والتوجهات النظرية لأصحابها، يمكننا أن نستخلص بأن العدالة التنظيمية هي إدراك الأفراد للعدل في العمليات والإجراءات التي تقوم بها المنظمة خلال عملية توزيع مستحقات الموظفين والإنصاف في المعاملة التي يتلقونها خلال وضع

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

تلك الإجراءات، و تتشكل عملية إدراك العدالة التنظيمية من خلال إجراء الأفراد للمقارنة بين حالتهم ووضعتهم من تلك العمليات السابقة مع باقي الزملاء في العمل.

أما بالنسبة لنظرة المدارس الإدارية للعدالة التنظيمية فقد اشتركت في رسم الإطار العام لها حسب توجهات ومنطلقات تلك المدارس فمثلا ركزت مدرسة الإدارة العلمية على العدالة التوزيعية من خلال التصميم السليم والتنظيم الجيد للعمل الذي يكفل توزيع الحوافز والأجور على الموظفين حسب الجدارة والاستحقاق، أما مدرسة العلاقات الإنسانية فقد ركزت على عمليات التفاعل الاجتماعي في العمل والعدالة في التعامل من خلال تبادل الاحترام بين أطراف العمل ووضع أسس لحل المشكلات في العمل وربط أهداف الفرد مع أهداف المنظمة، أما النظرة البيروقراطية للعدالة التنظيمية فتمحورت حول العدالة الإجرائية من خلال الموضوعية التامة في الإجراءات المعمول بها والبعد عن المؤثرات الشخصية خلال سن تلك الإجراءات.

3. أبعاد العدالة التنظيمية

درست العدالة التنظيمية بالاعتماد على مجموعة من الأبعاد تمثل البناء الكامل لها وتفاوتت هذه الأبعاد من دراسة إلى أخرى، حيث تناولت بعضها العدالة التنظيمية من خلال أربع أبعاد وتناولت دراسات أخرى العدالة التنظيمية من خلال بعدين لكن ما اشتركت فيه العديد من الدراسات أن أبعاد العدالة التنظيمية هي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية.

1.3. العدالة التوزيعية Distributive Justice

يعود منشأ العدالة التوزيعية إلى المساهمات التي قدمها " آدمز " في ضوء نظريته حول مفهوم المساواة والعدالة، حيث تعتبر العدالة التوزيعية من أهم أبعاد العدالة التنظيمية وهي تعنى بمدى إدراك الفرد لعدالة المخرجات التي يتحصل عليها من عمله.(شنطاوي، العقلة، 2013،ص75).

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

هناك تعريفات عديدة للعدالة التوزيعية فقد أوضح "حامد2003" أن عدالة التوزيع تشير إلى عدالة المخرجات والعوائد التي يحصل عليها الفرد، في حين أن "فولجر و كروبانزانو Folger and 1998 Cropanzano" اعتبرها بأنها تصور الفرد على ما إذا كانت المكاسب التي تحصل عليها موزعة بشكل عادل، وأن الأفراد يصدرن أحكام بشأن مدى ملائمة العدالة التوزيعية مقارنة بنتائجها(نوح،2013، ص18) وعرفها (Lee,2000,p15) بأنها "تصورات العدالة للنتائج (المخرجات) التي يتحصل عليها الموظف من المنظمة". فحسب التعريفات السابقة يمكن أن نستخلص أن عدالة التوزيع هي شعور الفرد بعدالة ما يتحصل عليه من مكاسب و نتائج والمتمثلة في الأجر والمكافآت والحوافز...الخ.

وقد حدد "أورقان Organ 1988" ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات تتمثل في:

- قاعدة المساواة: تقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس مساهمة الأفراد في العمل
- قاعدة النوعية: و تقوم هاته القاعدة على تساوى الأفراد في فرص الحصول على المكافآت بغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس, العرق, القابلية...الخ)
- قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة المادية عن الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى.(العطوي،2007، ص149)

في حين يضيف "جيبات وآخرون Giapet and al 2005" أن للعدالة التوزيعية جانبين جانب مادي وجانب اجتماعي: الجانب المادي و يتمثل في حجم ومضمون ما يحصل عليه العاملون من مكافآت أما الجانب الاجتماعي فهو يعبر عن الكيفية التي يتعامل بها متخذ القرارات مع العاملين عند منحهم المكافآت (العبيدي،2012، ص81).

بشكل موجز تعتبر العدالة التوزيعية أولى أبعاد العدالة التنظيمية ومن أهمها، وذلك لأنها تمس الجانب المادي للموظفين، فالموظف يهتم كثيرا بالأجر والحوافز والمكافآت، فهي بذلك تعنى بكيفية

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

حصول الموظفين على المستحقات والمكافئات في العمل، ويمكن أن نقول بأن العدالة التوزيعية هي إدراك الموظفين للنزاهة والإنصاف عند تلقيهم لمستحقاتهم المادية من أجر ومكافئات نتيجة تقديمهم خدمة للمنظمة.

2.3. العدالة الإجرائية Procedural Justice

عرف "فولجر و كروبنزانو 2008 Folger and Cropanzano" العدالة الإجرائية بأنها قضايا الإنصاف فيما يتعلق بالأساليب و الآليات والعمليات المستخدمة لتحديد النتائج (نوح،2013، ص18) وعرفها "الفهداوي والقطاونة 2004" على أنها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية(عطا وآخرون،ب س، ص132) ويعرفها (Lee,2000,p15) على أنها " العدالة المتصورة حول السياسات والإجراءات المستخدمة في صنع القرارات " فالعدالة الإجرائية هي إدراك الأفراد للعدل و الإنصاف والمساواة في المنظمات أثناء القيام باتخاذ قرار أو إجراء وظيفي يخصهم.

وتتضمن العدالة الإجرائية التصورات الفردية عما إذا كانت العمليات المستخدمة في صنع القرارات هي نفسها عادلة، على عكس تصورات العدالة التوزيعية التي تركز على النتائج (المخرجات) (L.cosas,2007,p11) فالعدالة الإجرائية تعنى بشأن الأساليب و الآليات والعمليات المستخدمة لتحديد النتائج، على سبيل المثال هذه العمليات قد تنطوي على اعتبارات حول الطريقة الصحيحة للقيام بعملية صنع القرار وعملية تسوية النزاعات أو عملية تخصيص في المنظمة (Folger and Cropanzano,1998,p26) فهي بذلك تركز على نزاهة الطريقة التي أجريت من خلالها عملية صنع القرار وكيفية تصور الفرد اتجاه من صنع القرار والطريقة التي يتم من خلالها صنع القرار (Muzumdar, p4).

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

مما سبق نستنتج أن العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية مفهومان يرتبطان مع بعضهما، حيث أن إدراك الفرد للإجراءات العادلة التي تمت بموجبها إصدار قرارات خاصة بتوزيع مخرجات معينة يجعله راض عن مخرجاته والعكس صحيح إذا ما أدرك أن الإجراءات السابقة غير عادلة، وفي هذا السياق توجد ست قواعد إجرائية أوردتها "ليفنتال 1980 Liventhal" في نموذجه لكي يتم الحكم على أي عملية توزيعية إنها عادلة وتتمثل هذه القواعد في.

- **قاعدة الاستقامة (الثبات):** تعني تطبيق القرارات على الجميع دون استثناء، وأن تتبع تلك القرارات نفس الإجراءات كلما تم اتخاذها.
- **قاعدة عدم التمييز:** وتعني وجود قواعد وتعليمات تمنع الأهواء الشخصية لمتخذ القرار من التأثير على قراراته في كل مراحلها.
- **قاعدة الدقة:** تتمثل في جمع المعلومات الكافية والدقيقة عند صنع أو اتخاذ أي قرار.
- **قاعدة قابلية التصحيح:** تتمثل في ضمان فرص التعديل والتغيير في القرارات المتخذة للأفراد المتأثرين بها في حالة عدم رضاهم عنها، بمعنى توفير حق التظلم والطعن في تلك القرارات.
- **قاعدة التمثيل:** تعني توفير فرص للمشاركة في صنع القرارات التي ينجم عنها توزيع المخرجات لهؤلاء العاملين، بحيث تعكس تلك المشاركة اهتمامات ومخاوف العاملين المتأثرين بالقرار.
- **قاعدة الأخلاق:** فهي تعكس ضرورة تطابق القرارات في المنظمة مع أعراف العاملين المتأثرين بتلك القرارات وقيمهم الأخلاقية(أبو تايه،2012، ص ص152،151).

فتلك القواعد الإجرائية تضمن عملية توزيع عادلة و فرص إدراك كبيرة للعدالة الإجرائية مما ينعكس على سلوك الفرد داخل المنظمة ورضاه عن القرار الذي اتخذ في صالحه، في حين أن الإخلال بواحدة من

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

القواعد السابقة من شأنه أن يزيد في احتمال عدم إدراك العدالة الإجرائية أو شعور الفرد بالظلم و عدم رضاه.

من جهة أخرى فإن العدالة الإجرائية تتضمن جانب مادي (الهيكلي) ويعبر عن الإجراءات الرسمية للعدالة داخل المنظمة مثل إجراءات تقييم الأداء، تحديد الأجور، النقل والترقية...الخ، وجانب اجتماعي يعبر عن احترام متخذي القرارات للعاملين وذلك عن طريق إخبارهم بكيفية اتخاذ القرارات(حواس، 2003، ص49) فواحدة من أكبر النتائج في أدبيات العدالة هو أن الناس تتفاعل بشكل ايجابي مع القرارات المبنية على إجراءات يعتقد أنها عادلة، عكس أولئك اللذين يعتقدون أن الإجراءات غير عادلة، وقد لوحظت هذه الظاهرة في مجموعة متنوعة من عملية اتخاذ القرارات التنظيمية بما في ذلك تقييم الأداء وتخفيض الأجور و تجميد الأجور(Brockner and Al,2001,p301) وقد اقترح فولجر و بيس Folger and Bies 1989 توافر عدة خصائص في الإجراء المتخذ حتى تكون العملية الإجرائية عادلة ومن هذه الخصائص:

- اعتبار وتقدير وجهة نظر الموظف.
- تجنب التحيز الشخصي.
- تطبيق متناسق للمعايير على الجميع.
- إعطاء الموظف القدر المناسب من المعلومات المفسرة للقرار(حواس، 2003، ص50).

3.3. عدالة التعاملات "العدالة التفاعلية" Interactional Justice

تشير عدالة التعاملات إلى نوعية المعاملة بين الأشخاص، ففي البداية كانت عدالة التعاملات موضوعا مثيرا للجدل وتناولتها العديد من الدراسات كأحد الجوانب الاجتماعية للعدالة الإجرائية، في حين أن بعض الدراسات الأخرى قد تناولتها باعتبارها شكلا مستقلا من أشكال العدالة التنظيمية، واقتربت دراسات أخرى مفاهيم مختلفة تقسم العدالة التفاعلية إلى بعدين :

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

▪ عدالة العلاقة الشخصية: ويعني العدالة بين الأفراد بالإخلاص والاحترام الذي يتمتع به فرد عن آخر.

▪ عدالة المعلومات (المعلوماتية): تشير إلى مدى كفاية الإيضاحات، وقد لاقى هذا النهج دعما تجريبيا قويا (Bagger and Al,2006,p p30,31).

يذكر (Niehoff and Moorman,1993,p534) بشأن عدالة التعاملات على أنها " عدالة المعاملة التي يتلقاها الموظف خلال سن الإجراءات الرسمية وعدالة تفسير تلك الإجراءات ".فهي مرتبطة بتصورات الموظفين حول ما يتلقونه من إجراءات تنظيمية (Sareshkeh and Al,2012,p4230) وتشير العدالة التعاملية إلى جودة المعاملة الشخصية بين الأشخاص خلال سن الإجراءات التنظيمية.(Beugrè,2007,p20) فعدالة التعاملات مرتبطة بمتخذ القرار وصاحب الإجراء فهي بذلك ترتبط بالعدالة الإجرائية، وتعبّر عن جودة التعاملات بين طرفي التنظيم (الرئيس والمرؤوس) و إدراك المعاملة العادلة معه خلال سن الإجراءات الوظيفية.

في نفس الطرح يشير "ريج و كونها 2006 Rege and Cunha" إلى أن العدالة التعاملية تعد امتدادا لمفهوم العدالة الإجرائية، والتي تشير إلى طرق تصرف الإدارة اتجاه الأفراد والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين(شنطاوي، العقله،2013، ص76) حيث ذكر "بيس و مواج 1986 Bies and Moag" أربع معايير تستخدم للحكم على مدى شعور العامل بمدى وجود العدالة التعاملية عند متخذ القرار وهي:

▪ الثقة: تحصل عندما يشعر العاملون أن متخذ القرار كان صريحا وصادقا أثناء تفاعله معهم واتصاله بهم.

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

■ الاحترام: يشعر العاملون بالاحترام عندما يظهر متخذ القرار الاحترام والأدب للعاملين وعند معاملته لهم بتهذيب.

■ الملائمة (الموائمة): يدركها العاملون عندما يتجنب متخذ القرار الخوض في أمور لا تتعلق بالقرار المباشر.

■ التبرير: يتحقق عند يقدم متخذ القرار تفسيرات كافية للقرار المتخذ، وتبرير أسبابه وتوضيح مخرجاته والآثار السلبية والايجابية لهذا القرار، وغياب التبرير قد يجعل الموظف يشعر بالظلم حتى لو كان صحيحا (أبو تايه،2012،ص ص 153،152).

مما سبق يمكن أن نستنتج بأن أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة مرتبطة مع بعضها، فعدالة الإجراءات ترتبط بعدالة التوزيع حيث يذكر (Bies,2001,p90) "أن الأفراد يستطيعون التمييز بين العدالة التعاملية والعدالة الإجرائية، وتوجد دراسات متزايدة أثبتت أن كل من العدالة الإجرائية و العدالة التعاملية ترتبطان مع متغيرات مختلفة من السلوك في المنظمة". من خلال أن إدراك الأفراد للإجراءات العادلة التي تقوم بها المنظمة خلال عملية إصدار القرارات الخاصة بتوزيع المخرجات على الموظفين تنعكس على إدراك ورضا الموظفين على عدالة تلك المخرجات، و أن التعامل المنصف معهم خلال سن تلك الإجراءات يتدخل في تحديد مدى عدالتها في تصوراتهم، وبالتالي فكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية يؤثر في الآخر وعليه ينبغي على المنظمات أن تراعي ذلك إذا ما أرادت تحقيق العدالة، وكما أن مسألة إدراك العدالة هي مسألة نسبية تختلف من فرد لآخر كذلك الأمر بالنسبة لأبعادها فقد يتحصل الفرد من المنظمة على مستحقاته كاملة لكن قد لا يدرك الإجراءات التي تمت من خلالها تقديم تلك المستحقات، أو لا يتحصل على معلومات كافية أو معاملة جيدة وبالتالي تؤثر على إدراكه للعدالة التنظيمية في بعد منها، وقد بينت العديد من الدراسات الارتباط القوي بين أبعاد العدالة التنظيمية، و يمكن تلخيص محتوى أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة في الجدول المولي.

جدول رقم (1): يوضح تلخيص محتوى أبعاد العدالة التنظيمية (Cropanzano and Al,2007,p36).

العدالة التوزيعية	
المساواة	مكافأة الموظفين على أساس مساهمتهم
النوعية	توفير نفس التعويضات لكل الموظفين
الحاجة	توفير المنفعة على أساس احتياجات الفرد الشخصية
العدالة الإجرائية	
الاتساق (الثبات)	يتم التعامل مع جميع الموظفين بنفس الطريقة عند تنفيذ الإجراءات
عدم التحيز	عدم التمييز بين الأفراد والمجموعات عند تطبيق القرارات
الدقة	استناد القرارات على معلومات دقيقة
التمثيل	مشاركة أصحاب المصلحة في عملية اتخاذ القرارات
التصحيح	توفير عمليات الطعون وآليات أخرى لتصحيح الأخطاء
أخلاقيات المهنة	عدم انتهاك قواعد السلوك المهني
العدالة التفاعلية (التعاملات)	
العدالة الشخصية	ملائمة المعاملة التي يتلقاها الموظفون من رموز السلطة
العدالة المعلوماتية	ملائمة المعلومات ذات الصلة مع الموظفين

4. أهمية العدالة التنظيمية

تعتبر العدالة التنظيمية من المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المحتمل في كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات و المنظمات في حد ذاتها، وقد أوضح "جرينبيرغ 1990" أن العدالة التنظيمية كقيمة ومضمون ومتغير له دلالاته في التأثير التنظيمي، ويمكن أن يفسر العديد من المتغيرات الأخرى المؤثرة في السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمة، لأن العدالة التنظيمية توضح الطريقة التي من خلالها يتسنى لأعضاء المنظمة الحكم على عدالة المنظمة في تعاملها على المستويين الوظيفي والإنساني. (السعود، سلطان، 2009، ص 195) لذلك فإن موضوع العدالة التنظيمية من الأمور الأساسية التي تتدخل في تحديد سلوك الأفراد في المنظمات، وتتجلى أهميتها في أنها:

• توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة، وذلك من خلال العدالة التوزيعية التي تعد بعدا هاما من الأبعاد التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي والعائد المادي المعمول به في المنظمة.

• تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكين في عمليات اتخاذ القرار وذلك من خلال العدالة الإجرائية التي تعد بعدا هاما يتحدد في ضوئها نظام العقوبات والالتزامات الوظيفية، وكيفية الأداء لبلوغ الأهداف المطلوبة في المنظمة وكيفية حل المشكلات المترتبة.

• تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وبالتالي بناء تصورات خاصة ضمن بعد عدالة التعاملات حول السياقات والمعاملات والعلاقات التنظيمية والإنسانية والاجتماعية، والتعامل معها من خلال ما تعكسه من حالات التجاوب ودرجة التفاعل التنظيمية.

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

تتبع سلوكا على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم القرار وسلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة و الرقابة والتقييم، والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة والقدرة على إعادة تصميم التنظيم في الوظائف و الأدوار التنظيمية وتصحيح الانحرافات وإقامة التصورات اللازمة بشكل يكفل استدامة العمليات التنظيمية والانجازات عند أعضاء المنظمة.

تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد، وتحقق طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة في المنظمة(دره، 2008، ص56).

من جهة أخرى يتساءل "غليسي و جرينبيرغ Glesby and Greenberg" عن الأسباب التي تشجع الأفراد على تعزيز العدالة في السياق التنظيمي، ويعتقد الباحثان أن العدالة التنظيمية غالبا ما تكون هامة وضرورية لثلاثة أسباب هي:

تعزيز العدالة مشاعر الثقة بالنفس وتعكس المعاملة العادلة عند التقييم الاعتراف بإسهامات كل من الفرد والمنظمة.

تضمن العدالة عنصر التحكم الذي يمكن الأفراد من الحصول على المكافآت ونتائج قرارات تخصيص الموارد.

تعكس العدالة الاحترام والتقيد بالقيم المعنوية والأخلاقية للأفراد والجماعات في المنظمة.

فإدماج تلك الأسباب الثلاثة يظهر أن العدالة أمر أساسي في المنظمات، لأنها هي أساس الشعور بالانتماء والهوية لكل عضو من خلال التصورات المتعلقة بالعدالة، ولذلك تمثل شرطا أساسيا للتنمية والحفاظ

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

على علاقات بناءة وضمن الثقة ونوعية التبادلات بين الجهات التنظيمية، وكذا تصبح العدالة التنظيمية عنصرا محددًا للسلوك والإنتاجية والأداء في المنظمات. (Elakremi and Al,2006,p21).

في سياق آخر يمكن أن تبرز أهمية العدالة التنظيمية عندما تضر الأفعال أو القرارات الصادرة عن المنظمة بمصالح بعض الأفراد أو الجماعات العاملة بالمنظمة، حيث يتعاظم تأثير عدم العدالة التنظيمية كلما زادت مشاعر الظلم لدى العاملين. وقد أكدت العديد من الدراسات خطورة عدم توافر كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية من حيث تأثيرها على بعض المتغيرات التنظيمية وذلك على النحو التالي:

- **بالنسبة للعدالة التوزيعية:** فقد توصلت الدراسات أن انخفاض مدركات العاملين لهذا البعد يمكن أن يسبب العديد من النتائج السلبية مثل: نقص الرضا الوظيفي، انخفاض الولاء التنظيمي، انخفاض الرضا عن الأجر، زيادة الضغوط الوظيفية والتوتر المهني، انخفاض جودة العمل، نقص التعاون مع زملاء العمل، انخفاض كمية الأداء الوظيفي، زيادة السرقة والتخريب في مكان العمل.
- **بالنسبة لبعد العدالة الإجرائية:** فقد توصلت الدراسات إلى أن الإجراءات الرسمية ترتبط بالعديد من النتائج السلبية مثل: صناعة قرارات غير عادلة، فقدان الثقة بالرؤساء والزملاء، سوء عملية اختيار الموظفين، غياب الولاء التنظيمي، انخفاض الرضا الوظيفي، ضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية، زيادة النزوع لترك العمل (دره،2008، ص57،58)

في هذا السياق بينت الأدلة التجريبية أن كل من عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات لها آثار متباينة على النتائج التنظيمية، حيث أن العدالة التوزيعية ترتبط بقوة كبيرة مع سلوكيات معينة مثل الرضا عن الأجر والرضا الوظيفي، كما أن العدالة الإجرائية هي الأخرى ترتبط وبصورة قوية مع السلوكيات العامة مثل الالتزام التنظيمي فقد وجد "فولجر و كوفنسكي Folger and Kovenski" أن الإجراءات المستخدمة في تحديد الأجور تساهم بشكل فريد على إثراء عوامل الالتزام التنظيمي والثقة في الإشراف، في حين أن تصور عدالة

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

التوزيع مرتبط فقط برضا الفرد عن الأجر، كما وجد "ريسنكلي وآخرون 2000 Resentli and Al" أن الموظف يكون أكثر تأييدا للقرارات ولصناع القرار وللمنظمة ككل عندما تكون الإجراءات المستخدمة عادلة نسبيا، كما أن "الليندوا وتاييلور 1988 Libndwa and Taylor" وجد أن محتوى العدالة الإجرائية له آثار شديدة خاصة على المؤسسة وسلوكيات الرؤساء، وأن المواقف اتجاه الالتزام التنظيمي والولاء وتماسك الفريق قيم تشيد عن طريق العدالة الإجرائية (Beugrè,2007,p24).

■ بالنسبة لعدالة التعاملات: أشارت العديد من الدراسات أن عدم مراعاة الحساسية الشخصية (المكون

الأول لعدالة التعاملات) يترتب عليه:

• نشأة الصراعات التنظيمية.

• زيادة الاتجاهات السلبية نحو المنظمة والعمل.

• ضعف الأداء.

• زيادة الضغوط الوظيفية.

وقد أكدت الكثير من الدراسات أن التوزيعات الغير مناسبة يتم استقبالها بشكل أفضل من العاملين عند تقديم تفسيرات منطقية لها من قبل المنظمة (المكون الثاني لعدالة التعاملات).(دره،2008، ص58)

مما سبق يتضح أن أهمية العدالة التنظيمية تتمثل في أنها تساعد على ظهور العديد من الايجابيات التي تضمن للمنظمة تفوقها ونجاحها فقد أثبتت الدراسات أن العدالة التنظيمية تساهم في نشر سلوكيات المواطنة التنظيمية و زيادة الولاء التنظيمي والمحافظة على الموظفين وغيرها من المتغيرات التي تكفل النجاح للمنظمات كما أن عدم إدراك الفرد للعدالة التنظيمية له نتائج وخيمة على الفرد نفسه وعلى المنظمة بشكل مباشر، حيث يذكر (Cropanzano and Al,2007,p45) أن للعدالة في المنظمة جانبيين جانب سلبي و آخر إيجابي، فالجانب السلبي للعدالة التنظيمية هو أن غياب العدل يحتمل أن يعرض المنظمات لمشاكل

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

عديدة فالدلائل قوية على أن الظلم يمكن أن يخلق ردود أفعال من طرف الموظفين (كإخفاض الأداء والأضرار المعنوية) أما الجانب الايجابي للعدالة التنظيمية فيتمثل في أنه يمكن للعدل أن يحبط ردود الأفعال السلبية السابقة، فالعدالة بمثابة عازل لها كما أنها تسمح بممارسة العمل في جو من الاحترام والثقة المتبادلة مع المنظمة.

5. علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات التنظيمية المهمة

1.5. علاقة العدالة التنظيمية بالمواطنة التنظيمية: Organizational Citizenship

أشار "Kartz 1994" إلى أن اعتماد أي منظمة بصفة مطلقة على الأنظمة واللوائح الرسمية التي تحدد السلوكيات و الأدوار المطلوبة من الفرد يجعل من تلك المنظمة نظاما اجتماعيا هشاً(حواس،2003، ص11) فالمنظمات التي تعتمد على قيام العاملين بمهامهم الرسمية فقط هي منظمات ضعيفة وغير قادرة على الاستمرار طويلا، إذ أنه غالبا ما تحتاج المنظمات إلى قيام العاملين بمهام تتجاوز دورهم الرسمي ورغم أهمية السلوك اللاطوعي فقد بدأ الاهتمام العلمي بسلوك المواطنة التنظيمية في الثلاثينيات من القرن الماضي من قبل "باتمان وأورقان Batman and Organ" وهو ما أطلق عليه الباحثون مؤخرا مصطلح سلوك المواطنة التنظيمية.(إسماعيل وآخرون،2012، ص218).

يعرف "النبارت 2006 Lanbert" سلوك المواطنة التنظيمية على أنه ذلك السلوك الذي يتجاوز المتطلبات الأساسية للعمل، ويكون إلى حد كبير عمل تقديري يقوم به العاملون داخل المنظمة وتعود الفائدة منه على المنظمة. بينما يعرفه "لي و ألان Lee and Allen 2002" على أنه ذلك السلوك الغير رسمي والمطلب الرئيسي لتنفيذ العمل إلا أنه يقدم تسهيلات وخدمات تعود بالنفع على المنظمة بشكل مباشر أو غير مباشر.(العزام،2015، ص110)

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

فسلوكيات المواطنة التنظيمية هي سلوكيات الموظف الذي تجاوز المهام المطلوبة منه، وقد وجدت العديد من الدراسات أن الموظف الذي يعامل بعدل هو أكثر توافق مع سياسات المنظمة، ويعمل بضمير وعلى نحو خال من الأناية مع الآخرين (Cropanzano and Al,2007,p40) وكشفت دراسات أخرى عن وجود علاقة ايجابية بينهما، و أبرزت هذه الدراسات قدرة نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير ذلك، حيث أن ثقة المرؤوس بعدالة ممارسة رئيسه المباشر في القضايا والمسائل ذات الصلة بعمله تولد الشعور بالمسئولية اتجاه المنظمة وبضرورة إجراء تبادل اجتماعي مع الرئيس، وبالتالي ممارسة الموظف لسلوك المواطنة التنظيمية ما هي إلا ردة فعل لإحساسه بالمساواة والإنصاف فيما يتعلق بعدالة الإجراءات والتوزيع والتعاملات(القحطاني،2014،ص ص30،29) ومن الناحية النظرية يظهر أن سلوك المواطنة التنظيمية يتأثر بقيم العدالة التنظيمية في المنظمة، فوفقاً لنموذج قيم الجماعة -Group value model- يؤدي إدراك الموظفين للعدالة التنظيمية إلى بناء علاقة طويلة الأمد مع تلك المنظمة، ولذلك فإن الموظفين سيقفون على روابط متينة مع تلك المنظمة ويمكن إدراج قيام الموظفين بأدوار إضافية تطوعية ضمن تلك الروابط، ويرى بعض الباحثين أن الموظف يبادل إحساسه بعدالة تعامل المنظمة معه بإظهار سلوك المواطنة التنظيمية(أبو تايه،2012، ص154) كما كشفت دراسات ميدانية مثل دراسة "أورقان و كونوفسكي Organ and 1989 Konovsky" و دراسة "مورمان Moorman 1991" و دراسة "زايد 2000" عن وجود علاقة قوية بين إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، فالعدالة التنظيمية تؤثر إيجابياً في سلوك المواطنة التنظيمية وذلك لأن إحساس الموظفين بالمساواة و الإنصاف فيما يتعلق بأبعاد العدالة التنظيمية تجعله يشعر بالمسئولية اتجاه منظمة العمل، وبالتالي ممارسته لما يسمى بسلوك المواطنة التنظيمية(معمرى، بن زاهي،2014، ص49).

إن إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية من شأنه أن يساهم في خلق سلوكيات إيجابية تحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها، وسلوك المواطنة التنظيمية واحد من تلك السلوكيات الإيجابية التي توفر للمنظمة أفراد

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

يتجاوزون مهامهم الرسمية الموكلة إليهم إلى مهام تطوعية خارجة عن حدود الدور المنوط بهم، فتحقيق العدل و الإنصاف في مكان العمل كفيل بذلك، وقد أبرزت دراسات عديدة العلاقة الموجودة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، فوجود العدالة التنظيمية محك يمكن أن التنبؤ من خلاله على ظهور سلوك المواطنة التنظيمية، والفرد الذي يشعر بالعدل والمساواة في المنظمة يقابل ذلك الشعور بقيامه بأعمال تطوعية تدرج تحت مسمى سلوك المواطنة التنظيمية.

2.5. علاقة العدالة التنظيمية بالولاء التنظيمي: Organizational Loyalty

يعرف "ستيرز 1977 Steers" الولاء التنظيمي بأنه قوة انتماء الفرد لمنظمتهم ومساهمته الفعالة بها أما "أورلي و كالدويل 1980 Oreilly and Caldwell" فيعرفانه بأنه الارتباط النفسي للفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج في العمل وتبني قيم المنظمة(السعود، سلطان، 2009، ص203)

أما فيما يخص العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي فقد بينت العديد من الدراسات الحديثة في مجال العدالة التنظيمية، أن إدراك الفرد للعدالة من خلال أبعادها الثلاثة يؤثر على مستوى الولاء التنظيمي (الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة يدفعه للاندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة) فلو أن شعور العامل بالارتباط النفسي أو الولاء التنظيمي قائم على أساس حصوله على شيء مهم بالنسبة له هذا الشيء المهم قد يكون العدالة التنظيمية فإنه يسعى لمقابلة أو تعويض هذا الأمر وإحدى صور هذا التعويض هو قيامه بأداء عمل أو سلوك معين مرغوب فيه لدى المنظمة خارج حدود الدور المطلوب منه في عقد العمل. (علوان، 2007، ص ص60،61).

وعليه تسعى المنظمات إلى تحقيق الولاء التنظيمي لدى موظفيها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق أهدافها، ومن الأمور التي يمكن أن تساعد في خلق الولاء لدى الموظفين شعورهم بأنهم يحصلون على معاملة عادلة من الرؤساء، أو رضاهم عن مخرجاتهم التي يتحصلون عليها من المنظمة، أو إدراكهم

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

لعدالة عمليات صنع القرار، وبالتالي فإن قيم العدل والإنصاف في المنظمات من شأنها أن تبرز موظفين يتمتعون بمستويات عالية من الولاء التنظيمي.

3.5. علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي: Organizational Commitment

بدأ الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين، إذ برز مفهوم الالتزام في السلوك التنظيمي، حيث ركزت أغلب الدراسات والأبحاث على تفسير طبيعة علاقة الفرد بالمنظمة وفقا لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين، و يعد مفهوم الالتزام التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية والتنظيمية، وأخذ أبعادا واتجاهات واسعة وخضع لوجهات نظر متباينة وتعددت المحاولات لإيجاد تعريفات ذات شمولية للالتزام التنظيمي(فارس،2014، ص 170).

يري كل من "نور تكرافت ونيل Nortecraft and Neel 1996 " أن الالتزام التنظيمي اتجاه يعكس ولاء الفرد للمؤسسة، وأنه عملية مستمرة يعرب خلالها الأفراد على اهتمامهم بالمؤسسة ونجاحها المستمر لذلك يرتبط الالتزام بمجموعة من العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية والعوامل الغير تنظيمية فجميع هذه العوامل تؤثر في الالتزام التنظيمي(الشوابكة، الطعاني،2013، ص184) ويشير "ماير و ألان وسميث 1993 Mayer , Allen and smith" إلى ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي هي:

- **الالتزام الوجداني:** المتمثل في شعور الفرد بالارتباط بمؤسسته ومعرفته بخصائص عمله.
- **الالتزام المستمر:** المتمثل بشعور الفرد بالقيمة الاستثمارية لاستمراره في المؤسسة التي يعمل فيها مقابل ما يفقده في حال تركه العمل.
- **الالتزام الأخلاقي:** المتمثل في شعور الفرد بالانقياد الذاتي لأهداف المؤسسة، وحمية البقاء فيها وبالزامية الأخذ بأخلاق المهنة(الجميل،2012، ص296).

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

وفي دراسة " كولكيت وزملائه Qolquit and AI " وجد أن المكونات الثلاثة للعدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) يمكنها أن تتبى بوجود الثقة والعلاقة بين مكونات العدالة والثقة يمكن أن تكون قوية جدا، والربط بين تصورات العدالة الإجرائية والثقة يمكن أن يكون مرتفعا، وأن العدالة في التعامل تنمي الالتزام مع أرباب الأعمال (Cropanzano and AI,2007,p39) و رغم قلة الدراسات التي تربط بين مفهومي العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي إلا أن النتائج التي جاءت بها تلك الدراسات دالة على وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، مثل ما جاء في دراسة "العبيدي 2012" بعنوان أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، حيث خلصت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين.

4.5. علاقة العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي: Job Satisfaction

حضي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين و الممارسين في الإدارة و الاجتماع و علم النفس و العلوم الأخرى ذات العلاقة، فظهرت الكثير من الدراسات و البحوث تحاول الإجابة علي العديد من الأسئلة التي تطرحها و خاصة تلك المتعلقة بمدي رضا الفرد عن عمله أو عدم رضاه (النمر، 1993، ص73) وقد يكون الرضا الوظيفي الموقف الأكثر إثارة للاهتمام بالنسبة لمدراء وقادة الفرق فعموما الناس تحب عملها رغم ما يتوقعونه ورغم مظاهر السخط وإضرابات واستخدام العنف ضد المؤسسة وحتى المدراء، رغم ذلك عموما نجد العمال راضون عن عملهم من خلال المشاعر التي تعكس المواقف اتجاه العمال، وبانخفاض الرضا الوظيفي يمكن أن ينتج عنه اضطراب في العلاقات بين الموظفين، التغيب عن العمل وعدم التقيد بالمواعيد (Hellriege,Slocum,2006,p72) وحسب " لوتنز 1998 "Lutanz يمكن النظر للرضا الوظيفي من زوايا مختلفة هي:

• الرضا الوظيفي استجابة عاطفية للحالة الوظيفية التي لا يمكن مشاهدتها، لكن يمكن إدراكها وغالبا ما يرتبط بمدى تلبية النتائج لتوقعات العاملين أو تجاوزها.

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

الرضا الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل التي ترتبط بالعمل نفسه وأهمها: العمل نفسه، الأجر فرص الترقية، طبيعة الإشراف والعلاقة مع الزملاء (الشوابكة، الطعاني، 2013، ص182).

وتشير نظرية التوقع Vroom إلى أن انخراط الشخص في العمل مبني على توقعات مستقبلية بشأن العوائد التي تشمل الأجر والمكافآت، وعندما لا تتحقق التوقعات يشعر بعدم الرضا، فقد أكدت دراسة "أورقان 1988" على تأثير سياسات الأجور والمكافآت على إدراك العاملين للعدالة التنظيمية لأنها تؤدي إلى خلاف توقعات العامل (البدراني، 2010، ص45) وتحقيق الرضا يتوقف على مدى إدراك الفرد بأن ما يتقاضاه من عوائد، تتناسب مع ما يتوقعه مسبقا والجهد المبذول في تحقيقها (مزياني، 2011) و يضيف "عادل محمد زايد" أن الرضا الوظيفي هو حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه فعلا لذلك يتحقق الرضا لدى العمال عندما يكون العمل مصدر لتحقيق حاجات يريدونها بشدة، ويضيف أن رضا الفرد يتحقق في حالة حصول الفرد على إشباعات تفوق ما يتوقعه مما يجعله راضيا عن عمله (رويم، 2013، ص89) وفي دراسة أجريت من طرف "C.charash and Spector 2001" وجدا أن العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية ترتبط بالرضا عن الأجر (Thomas,Nagalingappa,2012,p55)

يمكن أن نستخلص مما سبق أن للعدالة التنظيمية علاقة مع متغيرات جد مهمة في المنظمة فقد بينت نتائج العديد من الدراسات قوة تلك العلاقة الموجودة بين العدالة التنظيمية و باقي المتغيرات، وبالتالي ينبغي على المنظمات الاهتمام أكثر بالعدالة التنظيمية وذلك لدورها الفاعل في ظهور مؤشرات تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، فلا شك أن سلوكيات المواطنة التنظيمية وولاء الموظفين للمنظمة والتزامهم ورضاهم عن عملهم له الأثر البارز في تفوق و نجاح المنظمات، ويضمن تحقيق العدل في المنظمة استفادتها من تلك الظواهر التنظيمية الايجابية ويساعدها على تحقيق أهدافها، فقد تكون العدالة التنظيمية نقطة بداية لظهور

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

مختلف السلوكيات الإيجابية في حالة توفرها و إدراكها من طرف الموظفين ، وفي نفس الوقت قد تكون الحائط الذي يمنع ظهور تلك السلوكيات في حالة عدم تطبيق العدالة التنظيمية أو عدم إدراك الموظفين لها.

6. نظريات العدالة التنظيمية

ليس هناك نظرية خاصة بالعدالة التنظيمية صيغت من قبل باحث أو أكثر، بل أن العدالة التنظيمية عبارة عن هيكل تم تجميعه من عدد من الأبحاث التي نفدها باحثون كان أولهم "Adams 1963" وامتدت حتى التسعينات بمجموعة من الباحثين نشطوا في هذا الاتجاه، جاءت معظمها متزامنة مع نظرية الثقافة التنظيمية "الشايين 1985 Shayan" حيث كانت العدالة إحدى القيم، وقد تم الاستفادة من البحوث الكلاسيكية في الدوافع والحوافز لصياغة مفهوم العدالة التنظيمية(البدراني،2010، ص27) وفيما يلي عرض لأهم النظريات التي ساهمت في تفسير مفهوم العدالة التنظيمية:

1.6. نظرية العدالة لآدمز Equity Theory Adams:

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

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

ماذا قد يفعل الموظفون اللذين شعروا بمعاملة غير عادلة. (Folger and Cropanzano,1998,)

(pp2,3)

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية.

وبحسب النظرية يقارن الفرد بين ما يقدمه من مساهمات وما يحصل عليه من نواتج مع مساهمات ونواتج فرد أو أفراد مرجعيين، والمحصلة النهائية لهذه المقارنة هي تحديد مدى إدراك الفرد للمساواة أو عدم المساواة، وفي بعض الأحيان قد لا تقتصر تلك المقارنة على العاملين في نفس المنظمة بل تمتد لتشمل العاملين خارج المنظمة (دره، 2008، ص26)

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

- سعي الأفراد نحو علاقات العدالة فيما بينهم.
- عند شعور الأفراد بحالة عدم العدالة فإنهم عادة ما يشعرون بقدر من الاضطراب وعدم التوازن.
- يحاول الأفراد المستشعرون لعدم العدالة إعادة الوضع إلى حالة العدالة مما يؤدي إلى تقليل الاضطراب(حواس، 2003، ص44).

2.6. نظرية التوقع لفروم Expectancy Theory Vroom:

طور فروم 1964 أنموذجا في الدافعية يرتكز على الأفكار التالية:

- أن لدى الفرد دوافع بكثافة متباينة تعتمد على التفاعل المعقد للعلاقات بين درجة التفضيل والتوقع والفائدة المرجوة.
- أن الفرد يختار السلوك أو يستجيب لعوامل الدافعية الأقوى.
- أن دافع الفرد في اختيار أحد بدائل التعامل مع الموقف، يتأثر بقيمة الفائدة المرجوة أو الناتج المتوقع لهذا البديل.(سلطان، 2006، ص28)

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

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

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

■ **العائد (الناتج):** وهو نتاج أعمال معينة ويكون إما إيجابيا أو سلبيا في التكافؤ، فإذا كان العائد الذي أعطي إيجابيا فهذا يعني أن الفرد يرغب في إنجاز عمله إما إذا كان سلبيا فسيعطى تكافؤ سلبيا، وهذا يعني أن أحد الأفراد لا يرغب في الحصول عليه(المشعان، 1994،ص230).

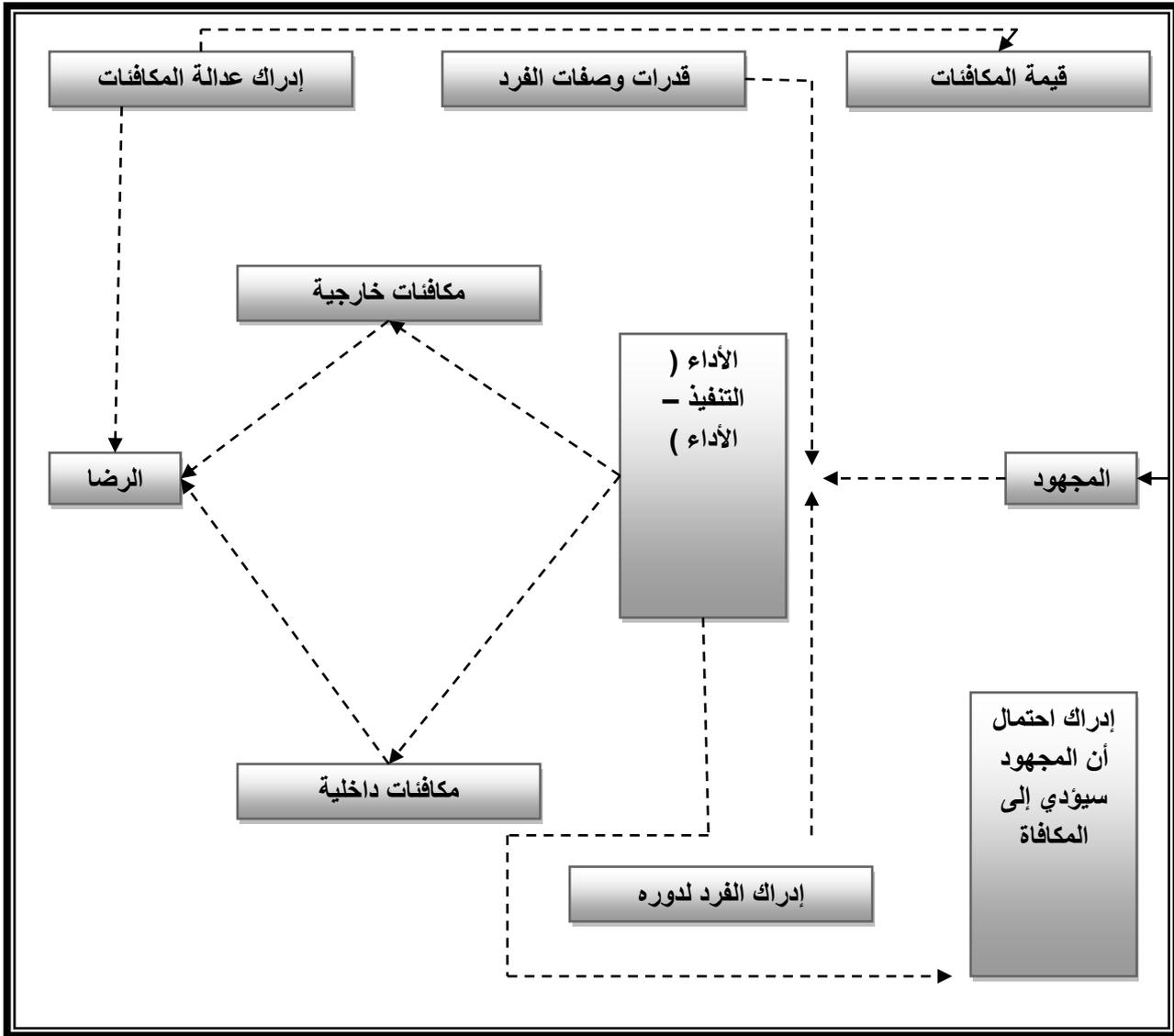
و تشير نظرية فروم إلى أنه هناك علاقة بين الجهود المبذولة والإنجاز المراد تحقيقه، كما أن هناك علاقة بين الانجاز المراد تحقيقه والعوائد المتحققة من ذلك، وهناك علاقة بين المكافأة المراد إعطائها للفرد وبين تحقيق الأهداف المراد إنجازها(الفريجات و آخرون، 2009، ص112)

3.6.نظرية بورتير و لولر Porter and Lawler:

تعتبر هذه النظرية امتدادا وتطويرا لنظرية "فروم Vroom" وقد طورت سنة 1968، وقد ربطت هذه النظرية الرضا بكل من الانجاز والعائد، فهما يضعان حلقة وسيطة بين الانجاز والرضا عن العوائد، وحسب هذه النظرية رضا الفرد يتحقق بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد الذي يعتقد الفرد بأنها عادلة ومنسجمة مع الجهد المبذول والانجاز(العميان،2005، ص294) وقد حاول "بورتير و لولر Porter and Lawler" تطوير نموذج فروم في تفسير العلاقة بين الجهد والأداء والناتج، ومن أهم ما جاء في النموذج هو العدالة فمن الضروري أن يشعر الناس بأن المكافآت توزع على أساس عادل، فالعدالة تعتبر إلى حد كبير عاملا سيكولوجيا(المغربي، 2004، ص ص 130،131) فحسب بورتير وإدوارد لولر الرضا الوظيفي هو نتيجة

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية.

الأداء التي تتبعه مكافأة عادلة، وقيمة هذا الرضا ومدى إدراك العامل على أن مجهوده سيكافأ سوف يؤدي بالعامل أن يكرر الأداء إذا كان قادرا على ذلك بينما إعطاء مكافأة للأفراد غير مشروطة أو مرتبطة بقيام الفرد بأداء معين، قد يقوم الفرد بأداء هذا السلوك أو الأداء المرغوب وقد لا يقوم به.(كشرود،1994، ص27) ويمكن توضيح فكرة نظرية بورتير ولولر في الشكل الموالي:



شكل رقم (1): يوضح نموذج بورتير و لولر (كشرود،1997، ص27)

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

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

■ عوائد ذاتية: هي التي يشعر بها الفرد عندما يحقق الانجاز المتوقع، ويشبع الحاجات العليا لدى الفرد.

■ عوائد خارجية: وهي التي يحصل عليها الفرد من المنظمة لإشباع حاجاته الدنيا كالترقية والأجور والأمن الوظيفي(العميان،2005، ص294)

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

4.6. نظرية العدالة لرولز Equity Theory Rawls :

يذكر رولز أن جميع القيم الاجتماعية، الحرية، الفرصة والثروة والدخل والأسس الاجتماعية لاحترام الذات يجب توزيعها بالتساوي، إلا إذا كان التوزيع غير المتساوي لأي أو لجميع هذه القيم لمصلحة كل شخص، فالظلم ببساطة هو اللامساواة التي لا تكون في منفعة الجميع، ويعتبر رولز أن فكرة العدالة الإجرائية تكون لمعالجة الظروف الطارئة كحالات خاصة، ويتوجب تصميم النظام الاجتماعي بحيث يكون التوزيع الناتج عادلا حتى ولو انقلبت الأشياء، ولتحقيق هذه الغاية لابد من تأسيس العملية الاجتماعية والاقتصادية ضمن محيط المؤسسات السياسية والقانونية المناسبة، فبدون مخطط مناسب لهذه المؤسسات لن

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

تكون مخرجات العملية التوزيعية عادلة(رولز، الطويل، 2011، ص 95، ص 344) ويضع رولز في نظريته ثلاث تصورات للمعاملة هي:

- التصور الشخصي: ويعني تساوي الأشخاص في المعاملة
- تصور العلاقات بين الأشخاص: ويعني النظرة إلى الآخرين وتكون مبنية على اعتقادات متعارضة دينية، فلسفية، أخلاقية...
- تصورات التعاون الاجتماعي: ويكون مبني على أساس الحريات السياسية والحقوق الشخصية والفرص الاقتصادية والاجتماعية.(معمرى، 2014، ص ص 89، 90).

5.6. نظرية الحساسية للعدالة Equity Sensitivity Theory :

نظرا للانتقادات التي وجهت لنظرية العدالة قام "هيوسمان 1985 Huseman" بتطوير الهيكل الخاص بالحساسية للعدالة، ويعد هذا المفهوم ناتج عن أحدث الجهود لتطوير نظرية العدالة وذلك لكي تأخذ الحسبان الفروق الفردية النفسية، إذ يرتبط هذا المفهوم بنظرية العدالة ويفترض هذا المفهوم أن الأفراد يسلكون طرقا متناسقة ولكنها مختلفة فيما بينهم في دور أفعالهم بشأن إدراك العدالة أو عدمها وذلك نظرا لاختلاف تفضيلاتهم أي أن الأفراد يختلفون فيما بينهم في مدى حساسيتهم للعدالة.(البكار، 2012، ص 19) ووفقا لهذه النظرية يمكن تقسيم الأفراد من زاوية الحساسية للعدالة إلى ثلاث فئات هي:

- الشخص الحساس للعدالة: يسعى هذا الشخص باستمرار لتحقيق العدالة في التبادل الاجتماعي فإذا أدرك ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد الاتجاهين:
 - ▶ زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب.
 - ▶ تخفيض مخرجاته أو زيادة مدخلاته في حالة الشعور بالذنب.

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

■ الشخص الخيري: هو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية.

■ الشخص غير الخيري: وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية (دره، 2008، ص ص 66،67).

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

6.6. نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory:

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

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

■ الفرضية الثانية: عندما لا يدرك الفرد العدالة فإنه مدفوعا للقيام بعمل ما يساعده على إدراك العدالة في الموقف، أما إذا كان الفرد في حالة عدالة فإنه يكون في وضع استقرار (أبو النداء، 2007، ص ص 155، 156).

7.6. نظرية الحرمان النسبي Relative Deprivation Theory:

قرر "مارتن 1981 Martin" أن نظرية الحرمان تتشابه مع نظرية العدالة لآدمز من زاوية أن كلتا النظريتين تقترضان قيام الفرد بشكل مستمر بقياس نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة مع مقارنة هذه النسبة مع النسبة الخاصة بالشخص المرجعي لتقييم العدالة التوزيعية، حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية إلى عدم العدالة في توزيع المكافآت (دره، 2008، ص 68) ورغم ذلك فقد أشارت دراسة "غروسبسي 1984 Grosbsy" إلى أن نظرية العدالة تمثل أحد محوري نظرية الحرمان النسبي حيث قام بالتمييز بين نوعين أساسيين للحرمان النسبي هما:

- الحرمان الذاتي الفردي: والذي يعتمد على المقارنات الفردية بين الأفراد، وتعتبر نظرية العدالة عن هذا النوع من الحرمان النسبي.
- الحرمان الجماعي: والذي يعتمد على المقارنات بين الجماعات، ويركز هذا النوع إلى عدم التساوي الدائم بين الجماعات المختلفة بالاعتماد على مؤشرات توزيعية متعددة مثل نسبة المديرين إلى العاملين في كل جماعة، ونسبة الذكور إلى الإناث في كل جماعة ونصيب كل جماعة من الموارد المختلفة وبناء على هذه المؤشرات يبني كل فرد معتقدات بشأن عدالة أو عدم عدالة التوزيعات التي تحصل عليها الجماعة التي ينتمي إليها (أبو النداء، 2007، ص ص 158، 157)

و قد أشارت دراسة "مارتن 1993 Martin" إلى أنه في ظروف معينة فإن أعضاء المجموعة المحرومة أو الأقل مكانة، خاصة هؤلاء الذين لا تتناسب طريقة تفكيرهم وطموحاتهم مع مراكزهم الاجتماعية المنخفضة، سوف يقارنون أنفسهم مع أعضاء الجماعات الأعلى في المنزلة لذا فإن نتائج المقارنة الاجتماعية غالبا ما تكون غير مرضية أو غير عادلة، والمحصلة هي زيادة الحرمان الجماعي لذا فقد أكدت هذه الدراسة

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

على ضرورة الاهتمام بوجهات نظر أعضاء هذه الجماعات المحرومة في بحوث العدالة التوزيعية.
(معمرى، 2014، ص84).

من خلال ما سبق نرى أن مفهوم العدالة التنظيمية قد استمد إطاره العام من محتوى ما جاءت به تلك النظريات السابقة في تفسير سلوك الفرد ودوافعه، وكما أشرنا إليه سابقاً أنه ليست هناك نظرية محددة وخاصة بالعدالة التنظيمية إنما جاءت نتائج مجموعة من الدراسات بدأت بنظرية العدالة (المساواة) لآدمز التي شكلت انطلاقة الأبحاث حول العدالة التوزيعية والتي فسرت أن الفرد يقارن بين ما يتحصل عليه من مخرجات وما يقدمه من مدخلات لصالح المنظمة وعليه يتحدد إدراكه للعدالة من عدمها، كما أن نظرية التوقع لفروروم أعطت تفسيراً للعدالة من خلال توقعات الفرد التي يبنها حول ما يقدمه من جهود وإنجاز وما يتحصل عليه من عوائد فالعدالة حسب النظرية تتحقق عندما ترتبط كل من جهود وإنجازات الأفراد مع ما يتوقعونه من عوائدهم ومكافآتهم، بينما أضافت نظرية بورتر و لولر لنظرية التوقع الرضا كوسيط بين الإنجاز والعائد بمعنى أن العدالة تتحقق إذا ما شعر الفرد بالرضا عن العوائد المقدمة له نظير أدائه.

وكانت للعدالة التنظيمية نصيباً مما أتت به نظرة رولز حول العدالة التوزيعية والعدالة التعاملية وعدالة الإجراءات والطريقة الصحيحة لها ضمن النظام الاجتماعي، وقد أضاف هيوسمان لنظرية العدالة عامل الفروقات الفردية واعتبر أن إدراك العدالة يختلف من فرد لآخر وعليه يجب مراعاة ذلك لتحديد إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية، كما أن نظرية الحرمان النسبي قد تشاركت مع نظرية العدالة لآدمز وفق منظور قياس المدخلات والمخرجات بطريقة المقارنة ويدرك الأفراد العدالة نتيجة تساوى تلك المقارنة أو يشعرون بالحرمان نتيجة ظلم تلك المقارنة، أما بلو فقد وظف عامل التبادل الاجتماعي في تفسير العدالة أي عن طريق عملية الأخذ والعطاء المستمرة بين الأطراف، وتتحدد العدالة ضمن عملية المقارنة التي تحصل نتيجة الأخذ والعطاء.

7. نماذج العدالة التنظيمية

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

■ النموذج ثنائي العوامل Two Factor Model: حيث اقترحت دراسة "كونوفنسكي و فولجر 1991 Folge and Konvenski" أن لكل بعد من بعدي العدالة التنظيمية تأثيرات مختلفة اعتمادا على الدراسات القانونية، وذلك من خلال ارتباط العدالة الإجرائية بدرجة أكبر من التقييمات الأكثر عمومية مثل تقييم مدى عدالة النظام القضائي، في حين أن العدالة التوزيعية ارتبطت بدرجة أكبر بالتقييمات على المستوى الشخصي مثل رضا المحكوم عليهم عن أحكام القضاة في القضايا الخاصة.

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

8. العدالة في تسيير الموارد البشرية

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

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

المدى المتوسط والطويل طبقا لإستراتيجية محددة، وتكون هذه الوسائل ضمن مصلحة أو جزء من الهيكل الإداري في المؤسسة.(عدون، 2004، ص ص 5،6).

تعتبر وظيفة الموارد البشرية من وجهة نظر إستراتيجية الرابط الأساسي بين مختلف وظائف المنظمة والتي تزودها بالكفاءات اللازمة والقادرة على تحمل المسؤوليات وإيجاد الرؤية الصائبة في ظل محيط يتصف بالتعقد والتحول السريع(تير، 2007، ص 48) و تمثل الموارد البشرية مزيجا من المعارف و المهارات والكفاءات والاتجاهات التي تستخدمها المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها، كما أن الموارد البشرية تختلف من مؤسسة إلى أخرى من حيث الخصائص بمقدار التباين في مستويات ذلك المزيج(الداوي، 2008، ص 10).

1.8. العدالة في تسيير الحوافز والأجور:

1.1.8. الحوافز Motivation

تستعمل الحوافز للتأثير في دافعية الإنسان وتوجيهها بشكل يسمح باستمرار نشاطه وفق وتيرة معينة وكذلك لتحقيق أهداف تحددتها المؤسسة أو المنظمة، انطلاقا من ارتباطها بأهداف الشخص من خلال سلوكه الفردي وفي مجموعته أو في محيطه الاجتماعي والمادي، وتلعب كل العناصر المؤثرة في السلوك أدوارا مختلفة في قوة تأثيرها وتوجيهها لسلوك الفرد في ظروفه داخل المؤسسة، فالحوافز تعبر في أبسط معانيها عن ما يحصل عليه الفرد من المؤسسة مقابل عمله فيها والتحاق العامل بالمؤسسة وبقائه فيها عليه ليس في الواقع بمقدار ما يعطيه من قيمة في تصوره للحوافز التي يتحصل عليها(عدون، 2004، ص ص 70،69).

تعرف الحوافز في الأدبيات الإدارية والسلوكية بأنها مجموعة من المؤثرات الخارجية تستهدف إثارة الدوافع الداخلية للفرد التي من شأنها أن توجه السلوك الإنساني التي تشبع تلك الحاجات والرغبات(إسماعيل وآخرون، 2012، ص 216) و يرى آدمز أن تحفيز أعضاء المنظمة يتأثر بمدى شعورهم بمعاملتهم بشكل

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

عادل وقانوني من قبل المنظمة، فعندما يشعر الفرد أنه يعامل بشكل عادل من قبل المنظمة فإن هذا الشعور يمكن أن يخلق آثارا عكسية على تحفيز وأداء الفرد في العمل (كوسة، 2013، ص48).

2.1.8. الأجر Salary

يعرف الأجر عادة لدى الاقتصاديين كما لدى الكلاسيكيين بأنه الدخل الذي يتقاضاه العامل أو الدخل الذي يتحصل عليه مقابل تقديم عمل في عملية بيع وشراء، باعتبار العمل سلعة كأى شيء آخر في الاقتصاد الذي يتميز بحرية النشاط، ويعمل قانون العرض والطلب في مختلف الأسواق وضمنها سوق العمل (عدون، 2004، ص45) وتعد أنظمة الأجر والرواتب جزءا من نظام التعويضات الإجمالية التي يتسلمها العاملون، فالتعويضات المستلمة تتكون من ثلاث أجزاء أو مكونات: المكون الأول الراتب أو الأجر الذي يعتمد على تقييم الوظائف أما المكون الثاني فهو الحوافز المدفوعة وفق مستوى أداء العامل، في حين أن المكون الثالث يتضمن الفوائد والخدمات أي التعويضات غير المباشرة (نوري، 2014، ص203).

ولكي تكون سياسة الأجر ناجحة يجب أن تقوم على أسس واضحة بحيث تراعي مستوى الأجر ونسبتها مقارنة مع الأجر الأخرى في المنشآت الأخرى، وليس بالضرورة أن يتفق المستويان، ولكن يجب أن يعرف العمال لما وضع هذا المستوى لأجورهم وبناء على أي أساس، كما أن الفوارق لابد أن تكون محددة، كما أن سياسة الأجر يجب أن تقوم على أسس عادلة قائمة على المساواة بين مستويات الأجر لأن هذا سوف يخلق شعور وإحساس لدى الأفراد بأنه لا يوجد تمايز فيما بينهم (عساف، 1999، ص97).

إن الخاصية الأساسية لنظام الحوافز والأجر لا تشمل فقط عناصر الأجر والحوافز، بل تشمل أيضا كيفية تقدير العناصر في ضوء مجموعة من المعلومات غير المتحيزة التي تستخدم كأساس لتوزيع تلك الحوافز ومن الواضح أن عدالة الإجراءات يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على إحساس العاملين بالرضا عن سياسات الأجر والمكافآت في المنظمة، حيث يؤكد "كير و سلوكيم 1987 Kerr and Slocum" أن نظم

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

المكافئات ما هي إلا تعبير صادق عن قيم ومعتقدات المنظمة بالنسبة للعدالة التنظيمية (زايد، 2006، ص 168) و يمكن أن لا يتعلق الحافز بالأجر بقدر ما يتعلق بالفارق بين مستوى الأجور، فكلما زاد هذا الفارق واختل ميزان العدالة كلما ضعف الأجر كحافز على العمل، وخاصة أن الوحدات الإضافية للأجور عندما تصل الحد الأدنى في الأساس تصبح ذات منفعة حدية متناقضة، بينما يزداد الإحساس بالتفاوت وعدم العدالة.(عساف، 1999، ص95).

3.1.8. الترقية Advancement

ويقصد بالترقية شغل الموظف المرقى لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والمركز والسلطة تفوق وظيفته التي يمارسها حالياً، بمعنى الانتقال من وظيفة إلى أخرى.(معمر، 2006، ص82) وتوسعى سياسات الترقية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف.

- توفير الظروف التي من شأنها حفز العاملين لمزيد من العمل وذلك لعلمهم بأن هناك علاقة بين معدل أو مستوى الأداء والأجر الحافز الذي يتقونه.
- الاحتفاظ بالموظفين المتميزين وعدم إعطائهم مبرراً لترك العمل إلى جهات أخرى منافسة بفعل شروط عمل أفضل تقدمها لهم تلك الحاجات.
- تساعد عملية الترقية المؤسسة على اجتذاب القوى العاملة من خارجها للعمل فيها مما يضمن لها الاستمرارية ويجنبها أزمات بفقدان أحد العاملين فيها(شنوفي، 2011، ص97).

تندرج كل من الحوافز والأجور و الترقية ضمن المخرجات التي يتحصل عليها الفرد العامل في منظمته، وهي نوع من أنواع النتائج أو التعويضات التي تعطى للموظف لقاء قيامه بعمله ودوره في المنظمة و يدرك الفرد عدالة الحوافز والأجور المقدمة له عندما تكون العملية التوزيعية الحاصلة لا تخل بميزان المقارنة بين ما تحصل عليه من حوافز وأجور وفرص ترقية مع زملائه في نفس العمل وهي ما تعبر عنه

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

العدالة الداخلية، ومع ما يتحصل عليه أقرانه في منظمات أخرى وهي ما تعبر عنه العدالة الخارجية، فالعدالة التوزيعية هامة في الحفاظ على كفاءة وأداء المورد البشري بشكل يسهم في تحقيق أهدافه و أهداف المنظمة في آن واحد.

2.8. العدالة في التدريب Training

ينظر الخالدي للتدريب بأنه الجهود المخططة الهادفة إلى إحداث تعديل ايجابي في المهارات الفنية والإدارية والسلوكية للأفراد، وذلك بهدف إكسابه المعارف والخبرات التي يحتاج إليها(الروسان، العموش،2013، ص229) كما يعتبر التدريب وسيلة لتطوير قدرات الأفراد المهنية والتقنية ومساعدتهم على استخدام قدراتهم وكفاءتهم وتطوير شخصيتهم وتنمية مهارتهم(معمر،2006، ص92) و من الدوافع الملحة التي تجعل المؤسسة في حاجة إلى توفير برامج التدريب لأفرادها العاملين ما يلي:

- الاستجابات التي تحدث في بيئة المؤسسات والتأقلم معها مثل القوانين والتشريعات.
- ظهور منتجات جديدة أو مواد إنتاجية جديدة أو بديلة لمواد أخرى.
- تطور الفن الإنتاجي وظهور تطورات تقنية وتكنولوجية في مجال العمليات الإنتاجية مما يعني مواجهة الإبداعات التكنولوجية.
- التكيف مع تطور حاجات الزبائن، الأمر الذي يقود إلى القدرة على التواصل مع حاجاتهم ورغباتهم وإشباعها بأفضل الطرق.(الداوي،2008، ص12).

إن أهمية عملية التدريب تبرز في تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين والذي يؤدي إلى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، ومن الممكن في هذا المجال أن يتم تقديم برامج التدريب التي يستفيد منها الفرد والمنظمة في نفس الوقت، و يجب على المنظمة أن تتحاشى أن يخدم نشاط التدريب أحدهما دون الآخر، كما أن نشاط التدريب الذي يساهم في تحقيق أهداف كل من المنظمة والأفراد يمكن أن يكون عاملا

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

مهما في زيادة إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية والعكس صحيح، فالنشاط الذي يمكن أن يحقق هدف أحدهما دون الآخر يمثل مصدرا مهما لعدم العدالة التنظيمية(زايد،2006، ص،170) حيث يرى أحد الباحثين بأن التدريب يساهم في تحقيق أهداف كل من المنظمة والعاملين ويزيد من إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية(البدراي،2010، ص40) في حين أنه يزداد إحساسهم بعدم العدالة التنظيمية نتيجة الممارسة الغير عادلة في مجال التدريب والتي يمكن أن تتضمن ما يلي:

- التخلص المؤقت من العاملين غير المرغوب فيهم عن طريق ترشيحهم لبرامج تدريب لا يحتاجون لها.
- اقتصار الاشتراك في البرامج المتميزة على طائفة معينة من أصحاب النفوذ التنظيمي.
- معاقبة المتدرب في حالة الرغبة في تطبيق بعض ما تعلمه في برامج التدريب المختلفة.
- اعتبار اجتياز برامج التدريب الشرط الوحيد أو شرطا أساسيا للترقية.
- عدم رغبة إدارة المنظمة في الاستفادة من المهارات أو المعارف التي اكتسبها الفرد من برامج التدريب.(زايد،2006، ص ص171،172).

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

3.8. العدالة في تقييم الأداء Performance Appraisal

عرف عبد "المحسن2002" الأداء الوظيفي بأنه الأهداف والمخرجات التي تسعى المنظمة لتحقيقها أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط والأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

المنظمة.(الصريرية، القضاة،2009، ص236) في حين يعتبر تقييم الأداء عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتتم مكافأتهم حسب عملهم وإنتاجهم وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل.(شنوفي،2011: ص147).

فوفق منظور عدالة التوزيع لآدمز فإن العامل عندما يشعر بأن المدخلات تفوق العوائد فإنه يحاول إعادة التوازن عن طريق المدخلات لتكون مكافئة للعوائد، ويمثل الأداء أهم المدخلات التي يستطيع العامل التحكم بها وقد أكد الباحثون على وجود علاقة بين الشعور بعدالة القرارات التنظيمية ومستوى أداء العاملين المتأثرين بالقرار.(البدراني،2010، ص42).

يهدف الأداء الوظيفي للموظف إلى تكريس مبدأ العدالة التي تسعى أنظمة الخدمة المدنية إلى تحقيقه حيث أن الأداء الوظيفي لكل موظف يمكن أن يقاس أولاً بالاجتهاد والمثابرة ومدى المهارات التي يملكها كل موظف وجدية الموظف في اكتساب الخبرات عبر الدورات والاستفادة منها، ولا بد أن يضع في عين الاعتبار أنه لا توجد الكفاءة المهارية عند كل موظف ولكن يوجد التباين فيها.(اللوزي، الزهراني،2012، ص7)

وتزداد ثقة العاملين في نظام تقييم الأداء المطبق كلما كانت نتائج التقييم معبرة بشكل موضوعي عن مستوى أدائهم الفعلي، وكلما أتيحت لهم الفرصة الكاملة لإبداء الرأي في هذه التقديرات، وكلما شعروا بأن رئيسهم المباشر لديه إمام كاف بجوانب العمل، وكلما حرص الرئيس المباشر على مناقشتهم للوصول إلى أهداف وخطوات عملية لعلاج نواحي القصور في الأداء.(زايد،2006،ص174)

مما سبق يمكن أن نقول أن أهمية المورد البشري في المنظمة تحتم على أصحابها أن يعتنوا بكل وظائفه ويضمنون له الطرق العادلة في تسيير شؤونه الوظيفية من أجور وحوافز وترقيات ومنح فرص التدريب و توضيح أساليب تقييم الأداء، ذلك أن الفرد العامل يحتاج خلال مسيرته الوظيفية ولكي يؤدي عمله على أكمل وجه إلى الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار المهني ، وذلك لا يضمنه له إلا الأساليب والسياسات

الفصل الثاني.....العدالة التنظيمية

التسيرية الجيدة التي تتخذ من قيم العدل والمساواة مرجعا لها خلال أي خطوة أو إجراء يتعلق بالموارد البشري فيما يخص العناصر السالفة الذكر فتحقيق أهداف المؤسسة وغاياتها يكون بعبء ومردود الفرد وقد تكون العدالة التنظيمية محددة لمدى عطاء ومردود الفرد.

خلاصة الفصل:

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

الفصل الثالث : الصحة النفسية

تمهيد

1. مفهوم الصحة النفسية حسب مدارس علم النفس
2. تعريف الصحة النفسية
3. المفاهيم الأساسية المرتبطة بالصحة النفسية
4. مظاهر الصحة النفسية
5. نسبية الصحة النفسية
6. نماذج الصحة النفسية
7. الصحة النفسية والتوافق
8. الصحة النفسية في العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

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

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

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

1. مفهوم الصحة النفسية

تباينت الآراء حول موضوع الصحة النفسية واختلفت باختلاف و تعدد المهتمين بهذا المجال، و أول من استعمل مصطلح الصحة النفسية هو العالم "أدولف ماير A.Mayer" الذي استخدمه للدلالة على نمو السلوك الشخصي و الاجتماعي نحو السوية وعلى الوقاية من الاضطرابات النفسية (الطواب وآخرون، 2007، ص ص7،8) وقد تناولت العديد من المدارس والنظريات مفهوم الصحة النفسية كل حسب إطاره الفكري و توجهه النظري محاولة منهم لفهم موضوع الصحة النفسية، وفيما يلي عرض لأهم المدارس التي عالجت مفهوم الصحة النفسية:

1.1 المدرسة التحليلية

يرى "سيجموند فرويد S.Freud" أن معيار الصحة النفسية هو القدرة على الحب والحياة فالإنسان السليم نفسيا هو الذي تمتلك الأنا لديه القدرة على التنظيم والانجاز ويمتلك مدخلا لجميع أجزاء الهو ويكون الأنا و الهو لديه منتميان لبعضهما ولا يمكن فصلهما عمليا عن بعضهما في حالة الصحة، ويشكل الأنا الأجزاء الواعية و العقلانية من الشخص في حين تتجمع الدوافع و الغرائز اللاشعورية في الهو حيث تتمرد و تنشق في حالة العصاب (الاضطراب النفسي) وتكون في حالة الصحة النفسية مندمجة بصورة مناسبة، كما يضم هذا النموذج الانا الأعلى الذي يمكن تشبيهه بالضمير من حيث الجوهر ويفترض فرويد أن القيم الأخلاقية العليا للفرد تكون إنسانية ومبهجة في حالة الصحة النفسية ومثارة و متهيجة في حالة الاضطراب النفسي، بينما تخلف نضرة "أدلر Adler" عن نضرة التحليل النفسي التقليدي، فقد اعتبر الاضطراب النفسي شكلا خاطئاً من أسلوب الحياة و الشذوذ الاجتماعي واعتبر أن المجتمع أو المحيط يشكل بنية أساسية للإنسان لا يمكن إلغائها فقد حدد علم النفس الفردي مصطلح الشعور الجماعي كمعيار للصحة النفسية

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

للتفريق بين الاضطراب و السواء و لذلك يعد السلوك النافع للمجتمع سلوكا صحيا وقد نظر أدلر لتصرفات الفرد من منظور المستقبل البعيد لجماعة مستقبلية مثالية وقاسها عليه، إلا أنه عندما

يهتم الإنسان بالآخرين على أساس التساوي بينهم و التعاون يمكن اعتباره من وجهة نظر علم النفس الفردي قد شفي ومن المجالات الحياتية التي تعبر الصحة النفسية عن نفسها من خلالها هي: الحب: المشاركة والعمل: المهنة والمجتمع: الصداقة.(رضوان، 2002، ص ص 31-34)

فمدرسة التحليل النفسي تركز في تحليل مفهومها للصحة النفسية على أساس تركيبة النفس البشرية و على الأجزاء اللاشعورية في شخصية الإنسان فحسب فرويد يتمتع الإنسان بالصحة النفسية إذا كانت أجزاء تركيبته النفسية متكاملة و منتمية لبعضها البعض وتكون القيم الأخلاقية العليا ومبادئه لديه فعالة وإنسانية، بينما ينظر أصحاب علم النفس الفردي إلى الصحة النفسية من منظور البيئة والمحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، ويمتلك الإنسان الصحة النفسية السليمة إذا كان سلوك الفرد يتشارك مع سلوك المجتمع و يكون الفرد مهتم بالآخرين و يتعاون معهم فأدلر يشير إلى أن الاضطراب شكل خاطئ من الحياة الاجتماعية.

2.1. المدرسة الإنسانية

على عكس التحليل النفسي و علم النفس الفردي ينطلق أصحاب المدرسة الإنسانية من الإنسان السليم ويعتبر المرض شكلا قاصرا من الصحة، ويتجنب التحليل الإنساني الحديث عن العصابات و تضررات الإنسان و يؤكد على أنه حتى في العصابات يمكن إيجاد مساحات متدرجة من الحرية ينبغي توسيعها(رضوان، 2002، ص 36) و يرى "روجرز C.Rogers" أن الشخصية المعافاة هي تلك المدفوعة بدافع تحقيق الكيان الوجودي إلى درجات امتلائه و نمائه، ويتوقف النجاح في ذلك على الحصول على التقدير الإيجابي غير المشروط من الأشخاص المرجعيين في حياة الطفل وهو ما يولد ذلك الانسجام العميق بين صورة الذات و مفهومها لدى الشخص وبين تجربته المعاشة وإذا توفر ذلك فإن الصحة النفسية تستدعي

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

بروز الأبعاد الايجابية البناءة من كيان الإنسان و قدرته على الحب و التعاطف مع الآخرين و تحمله مسؤولية قراراته، فالصحة النفسية تتجلى بالأصالة في المشاعر و الموقف من الذات و التلاؤم معهما وهو ما يؤدي إلى الشعور بأن الإنسان بخير، وبالتالي تصبح العملية العلاجية هي تحرير الإنسان من مشكلاته الداخلية والخارجية انطلاقا من علاقة يتوفر له فيها التقدير الايجابي غير المشروط فروجرز يؤكد على الطبيعة المعافاة و البناءة للوجود الإنساني، وأن توفر الصحة النفسية هو في حد ذاته توفر فرص تجلي هذه الطبيعة الخيرة من خلال التقدير الايجابي غير المشروط، فالصحة النفسية تخضع لنوع التجربة الإنسانية مع الآخرين وهو ما يشكل منظورا متقدما في فهم آليات الصحة النفسية و شروطها، أما "ماسلو Maslow" فيرى أن الإنسان المعافى هو الذي يحقق ذاته و الفاعل بكامل وظائفه و طاقاته، حيث يميز بين دافعين أساسيين هما دافع الوجود و الصيرورة وهو يشكل المسار الايجابي إلى العيش في أقصى حالة ممكنة للذات، ودافع القصور الذي يمثل العجز عن انجاز أقصى حالات الذات ويقدم ماسلو قائمة من خصائص الإنسان المعافى الذي يحقق أقصى حالات الذات هي :

- الإدراك الفعال للواقع و التعامل الايجابي و المريح معه و مواجهة صعوباته.
 - درجة عالية من تقبل الذات و الآخرين و الحقائق الإنسانية .
 - العفوية و التلقائية و الطبيعية في العواطف و الأفكار والسلوكيات و البحث عن الصحية.
 - درجة عالية من الاستقلالية والبعد عن التعصب والتحيز.
 - القدرة على مواجهة الضغوط الاجتماعية و الوقوف موقفا نقديا من القضايا غير العادلة
- (حجازي،2004، ص ص46-48)

تنطلق المدرسة الإنسانية في تحليلها لمفهوم الصحة النفسية من منطلق مفهوم الفرد لذاته وإدراكه لها والتصورات التي يضعها حول ما يراه الآخرين لذاته، فروجرز يرى أن الإنسان المعافى نفسيا هو الذي يسعى لتحقيق ذاته و حصوله على التقدير الإيجابي من الآخرين ويخضع ذلك إلى نوع التجارب والخبرات التي

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

يتلقاها خلال تفاعله الاجتماعي، بينما يرى ماسلو أن الصحة النفسية تخضع لمجموعة من الخصائص يجب أن تتوفر في الإنسان كي يكون معافى نفسياً من خلال تقبله لذاته و تعامله الايجابي في الحياة ومواجهة الضغوطات الاجتماعية.

3.1. المدرسة السلوكية

تري المدرسة السلوكية أن عملية تشكيل سلوك الفرد تنتج عن مجموعة العوامل البيئية التي يتعرض لها الفرد خلال فترة نموه وأن الاضطراب الانفعالي يحدث بسبب عدم قدرة الفرد على استيعاب المواقف الجديدة في حياته الأمر الذي يترتب عليه وجود حالة من التوتر و الاضطراب وعدم التوازن وبالتالي فإن فشل الفرد في التعلم أو اكتساب سلوك جديد مناسب وعدم ملائمة المواقف التعليمية للإنسان يؤدي إلى عدم شعور الفرد بالراحة و الاطمئنان و الرضا، وعليه الصحة النفسية السليمة تتمثل في اكتساب الفرد لعادات مناسبة و مرضية تمكنه من مواجهة المواقف الصعبة و حسم الصراع واتخاذ القرار المناسب الذي يمكنه من حسن التعامل مع الآخرين، بما يحقق له حياة مطمئنة في المجتمع الذي يعيش فيه (نبيه ،2001، ص 65،66)

وترى المدرسة السلوكية أن السلوك مهما كان نوعه يقوم على التعلم ويتجنب السلوكيون مفاهيم اللاشعور والصراع والكبت الذي يستخدمها التحليل النفسي في تفسير اضطراب الصحة النفسية ويفسرون ذلك في ضوء استجابات الفرد وجداول التعزيز وتصف الفرد بأنه مستسلم للتنبه الخارجي.(سليمان، لعيس، 2012، ص8).

فحسب المدرسة السلوكية الإنسان المتمتع بصحة نفسية سليمة هو القادر على اكتساب عادات مناسبة يستطيع من خلالها أن يتعامل مع الآخرين، و تمكنه من اتخاذ قرارات مناسبة في مختلف المواقف الحاسمة ومحور هذه النظرية هو أن تشكل سلوك الإنسان يخضع لعملية التعلم من المواقف التي تمر خلال حياته وفقدان الصحة النفسية يحدث في حالة عدم القدرة على استيعاب المواقف الجديدة في حياة الإنسان.

4.1. المدرسة المعرفية

يرى أصحاب الاتجاه المعرفي أن المرض النفسي يتشكل من سيطرة ردود الفعل الانفعالية السلبية على الشخص وسلوكه، وتعود ردود الفعل هذه إلى نظام من الافتراضات المعرفية الخاطئة وإلى نظام الأفكار الآلية المرتكزة على نواة من نظام المعتقدات العميقة حول الذات والعالم، فلإنسان يقع صريع المعاناة والاضطراب والاكنتاب والقلق نتيجة خلل في نظام المعتقدات، أما الشخص المعافى فهو ذاك الذي يتمتع بنظام معتقدات واقعي في النظرة إلى الذات والآخرين والدنيا. (حجازي، 2004، ص43)

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

2. تعريف الصحة النفسية

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

هناك من عرف الصحة على أنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم، ويبدووا واضحا أن هذا التعريف يقوم على إبراز الجانب الفسيولوجي للجسم كمحدد رئيسي للوضع الصحي للفرد، ويغلب هذا الاتجاه عند الأطباء، أما منظمة الصحة العالمية **World Health Organization** فقد عرفت الصحة على أنها حالة السلامة و الكفاية البدنية و العقلية و الاجتماعية الكاملة، وليست مجرد الخلو من المرض أو العجز ويمكن توضيح مكونات و أبعاد مفهوم الصحة وفق الشكل التالي:(عبد العزيز،2010،صص،44،46)



شكل رقم (2): يوضح أبعاد مفهوم الصحة

أما بالنسبة للصحة الجسمية فهي خلو الجسم من الألم وسلامة أعضائه و قيامها بوظائفها الحيوية بنشاط و استمرارية(أبو حويج، الصفدي،2009،ص47) ويعرفها (القوصي، 1952، ص ص4،5) أنها التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة، مع القدرة على مواجهة الصعوبات العادية المحيطة بالإنسان ومع الإحساس الايجابي بالنشاط والقوة والحيوية.

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

يبدو مما سبق أن مفهوم الصحة العامة يحتوي مفهوم الصحة الجسمية، فتعبر الصحة عن حالة التكامل بين جميع الوظائف الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية بينما تعبر الصحة الجسمية عن حالة السلامة الجسمية وعدم وجود خلل في وظائفها.

فالصحة الجسمية يمكن تحديدها في ضوء عدم وجود أعراض مرضية و مدى قيام أجهزة الجسم المختلفة بوظائفها، إلا أن الأمر يختلف في تحديد مفهوم الصحة النفسية ولو كان المحك الأساس لتحديد مفهوم الصحة النفسية هو الخلو من الأعراض المرضية العصبية، فإن هذا التعريف يتصف بالعمومية لأن العرض المرضي هو نشاط يقوم به فرد معين ويعبر هذا النشاط عن صحة نفسية غير سليمة كما أن هناك أوجه نشاط أخرى يقوم بها فرد آخر وقد يختلف البعض في اعتبارها أعراضاً مرضية (الخالدي 2009ص29) أما بالنسبة لتعريف الصحة النفسية فهي حسب (القوسي، 1952، ص6) " حالة من التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة علي الإنسان مع الإحساس الايجابي بالسعادة و الكفاية ."

و حسب منظمة الصحة العالمية (WHO) فهي " حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكانياته الخاصة و التكيف مع حالات التوتر العادية والعمل بشكل منتج و مفيد و الإسهام في مجتمعه" (دي سيلفا و آخرون، 2013، ص5) ويعرفها "منجر Menger" على أنها " قدرة الفرد علي التكيف مع العالم من ناحية ومع الآخرين من حوله من الناحية الأخرى على قدر من الفاعلية والسعادة، فهي ليست مجرد الإحساس بالرضا أو القناعة بتنفيذ ما يملى عليه من التعليمات و الأوامر بصدر رحب، ولكن كل هذه الأمور مجتمعة". (أبو العمرين، 2008، ص13)

كما يعرف "برنارد هارولد B.Harold" الصحة النفسية بأنها " توافق الأفراد مع أنفسهم ومع العالم بشكل عام و بالحد الأقصى من الفعالية و الرضا و البهجة و السلوك الاجتماعي المقبول و القدرة علي

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

مواجهة الحياة و تقبلها (الخالدي،2009،ص31) فهي " مستوى توافق الفرد مع بيئته الداخلية ومع بيئته الخارجية أي مع ذاته ومع الآخرين". (مرعب،2014،ص324).

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

3. المفاهيم الأساسية المرتبطة بالصحة النفسية

1.3. القلق Anxiété

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

عرف "مسرمان Masserman" القلق بأنه حالة من التوتر الشامل الذي ينشأ خلال صراعات الدوافع و محاولات الفرد للتكيف ومعنى ذلك أن القلق ما هو إلا مظهر من مظاهر العمليات الانفعالية المتداخلة التي تدخل خلال الإحباط و الصراع.(فهمي،1995،ص199) ويمكن تصنيف القلق إلى أربع أنواع هي:

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

- قلق موضوعي: مصدره خارجي و موجود فعلا و يطلق عليه أحيانا اسم القلق الواقعي أو القلق الصحيح أو القلق السوي.
- قلق عصابي أو (حالة القلق): داخلي المصدر و أسبابه لا شعورية مكتوبة غير معروفة ولا مبرر له ولا يتفق مع الظروف الداعية له و يعوق التوافق و الإنتاج و التقدم و السلوك العادي.
- القلق العام: وهو الذي لا يرتبط بأي موضوع محدد بل نجد القلق غامضا و عاما و عائما.
- القلق الثانوي: وهو قلق كعرض من أعراض الاضطرابات النفسية الأخرى حيث يعتبر القلق عرضا مشتركا في جميع الأمراض النفسية تقريبا.(زهران،2005،ص485).

يمكن القول أن القلق العادي أو الموضوعي قد لا يشكر خطرا كبيرا على الإنسان وربما في بعض الأحيان هو يحتاجه للعمل أكثر، لكن إذا أصبح القلق متكرر ويتخذ شكله المرضي، فقد يؤثر على عافية و صحة الفرد النفسية، فلا شك أن نوبات القلق المتكررة قد تؤدي به إلى أمور أخرى تمهد لإصابته بفقدان الصحة النفسية.

2.3. الإحباط Frustration

إن المقصود بالإحباط أي نشاط هادف مع عدم بلوغ الهدف نتيجة لوجود عائق وما يتبع ذلك من آثار حركية ووجدانية نتيجة الشعور بالهزيمة و الفشل و خيبة الأمل(كامل،1999،ص43) وهو عملية تتضمن إدراك الفرد ما يعيق إشباع حاجة له أو توقع حدوث هذا العائق في المستقبل، مع تعرض الفرد من جراء ذلك لنوع من أنواع التهديد(السيد عبيد، 2008، ص163) ويحدث الإحباط نتيجة إدراك الفرد للظروف التي تحيط به وليس معنى ذلك أن الإحباط وقف على الفرد وحده فهناك من الظروف العاملة ما يسبب الشعور بالإحباط لدى جميع الأفراد، كما تختلف المواقف الإحباطية من فرد لآخر، فقد ينظر فرد إلى موقف ما على

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

أنه عامل إحباطي كبير في حين ينظر إليه فرد آخر على أنه عامل هين، وقد يسبب موقف إحباطي الرضا للبعض، بينما يسبب الضيق للبعض الآخر. (فهمي، 1995، ص186)

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

3.3 التكيف Adaptation

استعار علماء النفس المفهوم البيولوجي عن الموائمة من نظرية "تشارلز داروين 1859 T.Darwin" واستخدموه تحت اسم التكيف، و لكن علماء النفس أكثر اهتماما بما يمكن تسميته بالبقاء السيكولوجي عن البقاء الفيزيقي، وكما في حالة المفهوم البيولوجي عن الموائمة فإن السلوك الإنساني يفسر كعملية تكيف للمطالب و الضغوط وهذه المطالب هي أساسا اجتماعية أو نابعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد و تؤثر في التكوين النفسي و الوظيفي، و يتضمن التكيف رد فعل الفرد للمطالب المفروضة عليه(فهمي،1995،صص19،20) وتمر عملية التكيف لأي موقف بسلسلة من الخطوات هي:

- ▶ وجود استثارة للسلوك بتأثير دافع داخلي.
 - ▶ الشعور بوجود عائق(ضغط) يمنع الاستجابة المباشرة.
 - ▶ القيام بعدد من المحاولات بهدف الوصول إلى الاستجابة الصحيحة، ويتبعها الرضا و الطمأنينة.
- (الخالدي، العلمي،2009،ص19).

يعرف "الرفاعي1987" التكيف بأنه مجموعة من ردود الأفعال التي يعدل بها الفرد بنائه النفسي و سلوكه ليستجيب إلي شروط محيطه محدودة أو خبرة جديدة(بطرس،2008،ص101) ومن الشروط الأساسية لعملية التكيف هي إشباع حاجات الفرد و حصوله على التوازن البيولوجي و النفسي بحيث أن الحاجات هي

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

الأساس في السلوك و التكيف في الحياة، وقد قام ماسلو بوضع هرم الحاجات عند الأفراد التي تعد دوافع السلوك عندهم بحيث كانت قاعدة الهرم هي الحاجات الإنسانية وفي قمته الحاجات النفسية التي أوجدها المتغيرات الحضارية، فالحاجات الأربع الأولى أسماها ماسلو الحاجات الحرمانية و أهمية أي حاجة تكون حسب قربها أو بعدها عن قاعدة الهرم، إذ أن أقوى الحاجات في تحريك سلوك الفرد هي الحاجات الأربع الأولى و أقلها هي الحاجات النمائية الثلاث الأخيرة، ويوضح منسي تلك الحاجات في الشكل الموالي:(منسي،1998،ص ص26،27).



شكل رقم (3): يوضح هرم إبراهيم ماسلو لتنظيم الحاجات

الصحة النفسية والتكيف هما عمليتان حركيتان نشطتان مستمرتان، الصحة النفسية هي دليل عملية التكيف و العكس صحيح، إن ساء أحدهما فإن الآخر يسوء وإن حسن أحدهما فإن الآخر يكون حسنا وهما مفهومان يهدفان إلى تحقيق التوازن عند الفرد.(الخالدي، العلمي،2009،ص13).

4.3. الصراع Conflict

هو حالة تصادم الدوافع و الحوافز و فيها يكون للفرد الاختيار بين هدفين أو موقفين متكافئين بالقوة و متناقضين بالاتجاه، و السمة الغالبة في الصراع النفسي هو أن الفرد الذي يتوجب عليه الاختيار يشق عليه أن يحسم الصراع لصالحه أو لصالح أي الاختيارين، وفي الصراع العادي لا يشعر الفرد باللوم أو التردد وهو يختار بل تتم المفاضلة تلقائياً.(الخالدي،2009،ص134).

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

5.3. المرض النفسي Mental Illness

يعتبر المرض النفسي حالة نفسية تصيب تفكير الإنسان أو مشاعره أو حكمه على الأشياء أو سلوكه أو تصرفاته إلى حد يستدعي التدخل لرعاية هذا الإنسان ومعالجته في سبيل مصلحته الخاصة وكذا مصلحة الآخرين من حوله و رعاية هذا الشخص ضرورية جدا وهو يندرج ضمن الضعفاء، حيث يفقد القدرة على إدارة حياته و يعجز عن التكيف مع الظروف المحيطة به بسبب مرضه(عبد الله،2012،ص172) فالأمراض النفسية هي مجموعة من الانحرافات السلوكية التي لا تتجم عن اختلال بدني أو عضوي أو تلف في تركيب المخ، مثل مظاهر التوتر النفسي و القلق و الأفعال القسرية اللاإرادية و المخاوف، فهي أمراض ليست لها أسباب عضوية لذا يمكن تسميتها أمراض نفسية المنشأ(أمراض وظيفية) (منسي وآخرون،2003،ص46،45). ويمكن أن يصاب الإنسان بمرض نفسي لعدة أسباب منها:

- الأسباب الأصلية أو المهيئة: وهي الأسباب الغير مباشرة التي تمهد لحدوث المرض، وهي التي ترشح الفرد وتجعله عرضة لظهور المرض النفسي مثل الاضطرابات الجسمية و الخبرات الأليمة.

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

- الأسباب المساعدة أو المرسبة: وهي الأسباب المباشرة و الأحداث السابقة للمرض و التي تعجل بظهوره كالأزمات الاقتصادية و الصدمات الانفعالية.
- الأسباب الحيوية (البيولوجية): وهي الأسباب الجسمية المنشأ أو العضوية التي تطرأ في نمو الفرد و من أمثلتها، الاضطرابات الفسيولوجية و عيوب الوراثة و نمط البيئة.
- الأسباب النفسية: وهي أسباب ذات أصل و منشأ نفسي، و تتعلق بالنمو النفسي المضطرب خاصة في الطفولة و عدم إشباع الحاجات الضرورية للفرد و اضطرابات العلاقات الشخصية و الاجتماعية.
- الأسباب البيئية الخارجية: وهي الأسباب التي تحيط بالفرد في البيئة أو المجال الاجتماعي كاضطراب العوامل الحضارية و الثقافية و اضطراب التنشئة الاجتماعية.(زهران،2005،ص ص 107،108).

تعتبر الصحة النفسية و المرض النفسي مفهومين متضادان فالشخص المريض نفسياً لا يستطيع أن يبرز بشكل سليم في حين أن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يستطيع التغلب على كل ما يعوق تحقيقه لذاته ولأهدافه، و المرض النفسي يعبر عن شخصية مفتقدة لعافيتها النفسية ، و الصحة النفسية تعبر عن شخصية بعيدة عن المرض النفسي.

جدول رقم(2): يوضح الفرق بين الصحة النفسية و المرض النفسي (بطرس،2008،ص ص 31،30)

الصحة النفسية	المرض النفسي
<ul style="list-style-type: none"> - القدرة على التكيف و مواجهة مواقف الحياة اليومية. - الشعور بالرضا و الكفاية و الطمأنينة. - قدرة الفرد على التوافق و مواجهة الأزمات بفعالية و كفاية. - يكون لدى الفرد قدر من الثبات الانفعالي و يمكن التحكم في انفعالاته. - القدرة على الإنتاج في العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - صعوبة التكيف و مواجهة مواقف الحياة بسهولة. - الشعور بالحزن و الكآبة العامة. - الاضطراب و التعقيد في علاقاته مع أفراد أسرته و زملائه في العمل. - التصرف العدواني اتجاه نفسه و اتجاه الآخرين و سريع الانفعال. - عدم القدرة على النجاح و الاستمرار في العمل.

4. مظاهر الصحة النفسية

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

- التكيف بأشكاله المختلفة: النفسي، البيولوجي، و الاجتماعي (الزواجي، الأسري، المدرسي المهني).
- الشعور بالسعادة مع الآخرين: ويكون بحب الآخرين والثقة بهم واحترامهم وتكوين علاقات اجتماعية مرضية، والسعادة الأسرية و الاستقلال الاجتماعي وتحمل المسؤولية.
- فهم الذات و تحقيقها: عن طريق تناسب و تجانس مستوى الطموح مع قدرات الفرد وإمكاناته الذاتية والعمل على استثمارها وتحقيقها مع قناعة و رضا.
- مواجهة مطالب الحياة وأزماتها واحباطاتها: فكلما كانت عتبة الإحباط (معدل التحمل) عالية كان ذلك دليلا على درجة عالية من الصحة النفسية.
- النجاح في العمل: نجاح الفرد في عمله ورضاه عنه دليل توافر الصحة النفسية ومظاهر ذلك رضا الفرد عن عمله و نجاحه فيه، ويركز علماء النفس المهني و الصناعي على هذا الجانب من خلال الاهتمام بعملية الاختيار و التوجيه المهني اللذين يهدفان لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

- الإقبال على الحياة و المشاركة المناسبة في حياة المجتمع و تقدمه: من خلال المشاركة في العمل والاستمتاع بالجمال والتعاون مع أفراد المجتمع فمن علامات اعتلال الصحة النفسية أو اضطرابها الإحجام عن الحياة والتشاؤم و اليأس.(عبد الله،2008،ص ص23-25)

في نفس المنحى يشارك كل من "ليلندينس و روبرت كامل 1970" غيرهما من علماء النفس فيما اعتبروه مظاهر للصحة النفسية السليمة، إلا أنهما يضيفان مظاهر أخرى ذات أهمية في هذه الناحية كالمثابرة

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

و التعاون و الإحساس بالدعابة، و قدرة الفرد على إنجاز الأعمال التي تستند إليه و الإخلاص في أدائها. (نبيه، 2001، ص ص 91، 92).

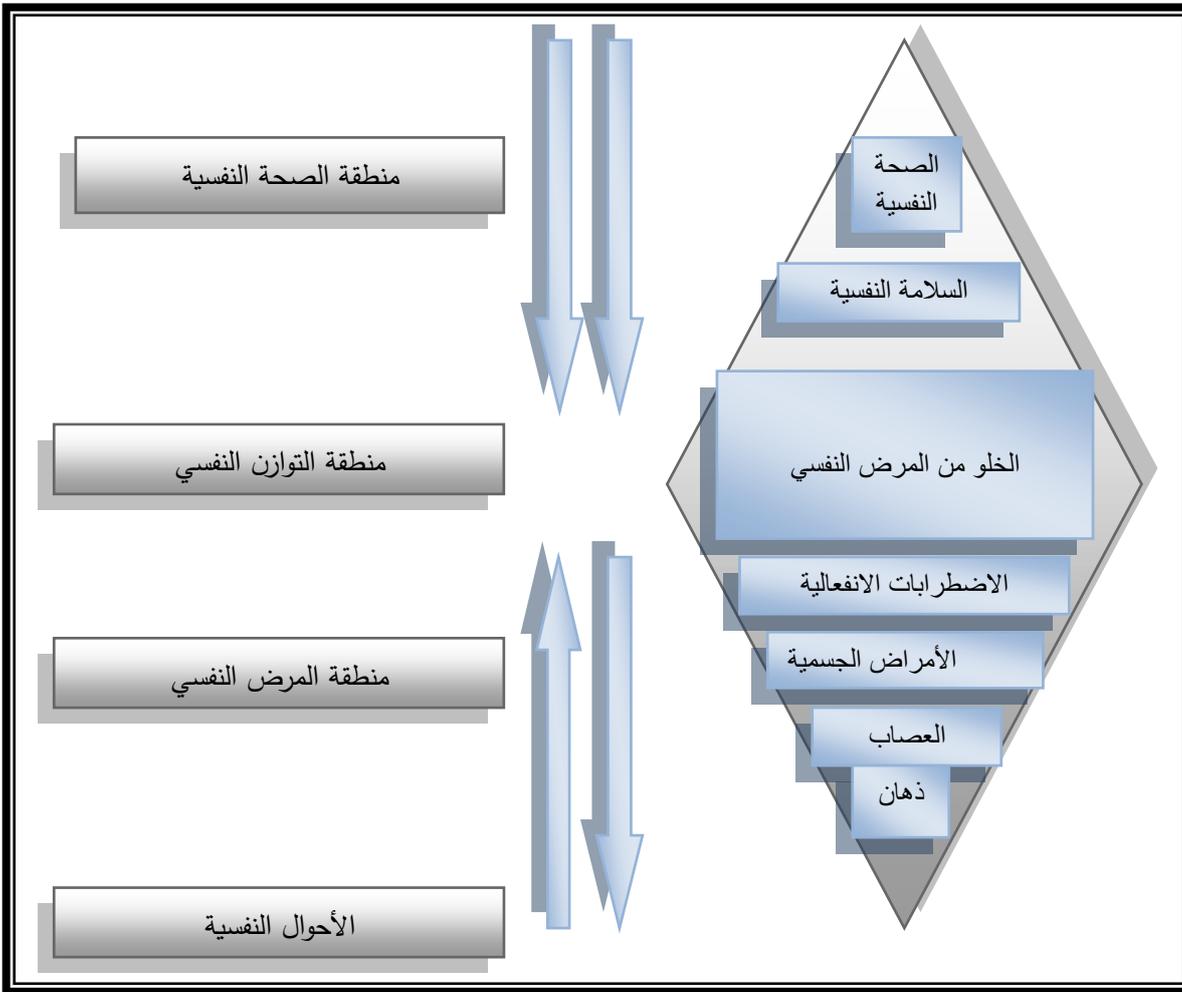
في سياق آخر توجد أربع محكات تتخذ كمعايير يتم الحكم بها على تحقق الصحة النفسية ووجودها وهي:

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

■ التكيف بأبعاده المختلفة: التكيف النفسي الذاتي، من حيث التوفيق بين الحاجات و الدوافع والتحكم بها وحل صراعاتها، و التكيف الاجتماعي بأشكاله المختلفة (المدرسي، المهني، الزواجي الأسري). (عبدالله، 2012، ص 38).

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

■ تكامل الشخصية: فالشخصية المتكاملة هي الشخصية السوية (دليل الصحة النفسية) أما تفكك الشخصية وعدم تكاملها فهي الشخصية المضطربة (دليل اختلال الصحة النفسية) (بطرس، 2008، ص ص 33، 34)



شكل رقم (4): يوضح منطقة توازن الإنسان في الصحة النفسية (زبدي، 2007، ص 41)

5. نسبية الصحة النفسية

ينكر (زهران، 2005، ص 9) أن الصحة النفسية هي حالة دائمة نسبياً، يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً شخصياً و انفعالياً و اجتماعياً مع بيئته و مع نفسه و يشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين و يكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة، و تكون شخصيته متكاملة سوية الى أقصى حد ممكن و يكون سلوكه عادياً و يكون حسن الخلق يعيش في سلامة و سلام و الصحة النفسية حالة ايجابية تتضمن التمتع بصحة العقل و سلامة السلوك، وليست مجرد غياب أو الخلو أو البرء من أعراض المرض النفسي.

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

كما يذكر (القوصي، 1952، ص10) أنه لا يوجد حد فاصل بين الصحة النفسية و المرض النفسي و الصحة النفسية بذلك شبيهة بالصحة الجسمية فالتوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة لا يكاد يكون له وجود ولكن درجة اختلال هذا التوافق هي التي تبرز حالة المرض عن حالة الصحة، وكذلك التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة عند فرد ما يكاد لا يكون له وجود ودرجة اختلال التوافق هي التي تميز حالة الصحة عن غيرها.

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

وبما أن مسألة الصحة مسألة نسبية، كذلك الأمر بالنسبة لمستوى الصحة النفسية لا يوجد شخص يمتلك صحة نفسية كاملة ويتمتع بالعافية الكاملة، كما أنه لا يوجد شخص يعاني كلية من فقدان الصحة النفسية، فالأشخاص مختلفون في مستوى صحتهم النفسية حيث هناك من يملك مستوى مرتفع من الصحة النفسية مقابل مستوى منخفض من الوهن، وهناك من يملك مستوى مرتفع من الوهن مقابل مستوى منخفض من الصحة النفسية، ويمكن تقسيم الناس حسب صحتهم النفسية إلى مستويات هي: (أبو حويج، الصفدي، 2009، صص 62-65).

■ الأصحاء نفسيا بدرجة عالية: نسبتهم في المجتمع حوالي 25% وهم اللذين تبدوا عليهم علامات الصحة النفسية، واعتبرهم علماء التحليل النفسي أصحاب "أنا" قوية قادرة على تحقيق التوازن بين مطالب الأنا الأعلى و الهو و الواقع، و اعتبرهم علماء السلوكية أصحاب سلوكيات حسنة مكنتهم

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

من تحقيق التوافق الجيد مع المجتمع الذي يعيشون فيه، ووصفهم علماء المذهب الإنساني بالإنسان الكامل الذي نجح في تحقيق ذاته.

■ الأصحاء نفسيا بدرجة فوق المتوسط: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 13.5% وهم أصحاء نفسيا أيضا، حيث ترتفع عندهم درجة الصحة النفسية وتنخفض درجة الوهن، وينطبق عليهم أيضا ما قاله علماء النفس عن الفئة الأولى ولكن بدرجة أقل.

■ العاديون في الصحة النفسية: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 68% وهم أصحاء نفسيا بدرجة متوسطة أو قريبة من المتوسط، وأخطائهم محتملة وانحرافاتهم لا تعوق توافقهم ولا تمنعهم من تحمل مسؤولياتهم نحو أنفسهم و نحو الآخرين.

■ الواهنون نفسيا بدرجة ملحوظة: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 13.5% وهم الذين تنخفض عندهم الصحة النفسية وتزداد علامات وهنها، ويطلق علماء النفس المحدثين على هذه الفئة "غير الأسوياء" أو المنحرفين نفسيا أو الشواذ أو المرضى نفسيا فهم أصحاب "أنا" ضعيف غير قادر على تحقيق التوازن بين مطالب الأنا الأعلى و الهو و الواقع، وعند علماء السلوكية أشخاص سيؤوا التوافق مع المجتمع، أما علماء المذهب الإنساني فيعتبرونهم فاشلين في تحقيق الذات وفي إثباتها وفي إطلاق طاقاتهم الخيرة، بسبب ضغوط البيئة التي يعيشون فيها.

■ الواهنون نفسيا بدرجة كبيرة: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 2.5% وهم الذين تنخفض صحتهم النفسية بدرجة كبيرة، وتزداد مشكلاتهم ويسوء توافقهم وقد يفقدون صلتهم بالواقع ولا يقدرّون على تحمل مسؤولية أفعالهم، ويصبح وجودهم مع الناس خطرا عليهم وعلى غيرهم، وتنطبق عليهم صفات الفئة السابقة و لكن بدرجة أشد.

6. مناهج الصحة النفسية:

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

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

► الوقاية الأولية: وهي تسعى إلى منع حدوث الاضطرابات النفسية و غيرها من أنواع الشذوذ النفسي السلبي، وذلك عن طريق بحث الأسباب و اكتشافها وخفض الضغوط التي تؤدي إلى اضطرابات الشخصية و المساندة الانفعالية ومنها الوصول إلى الاتزان الانفعالي.

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

► الوقاية في المرحلة الثالثة: تهدف هذه المرحلة إلى خفض العجز الناتج عن المرض النفسي في بدايته وإنقاص المشكلات المترتبة عنه.(جبل،2000،ص ص21-24).

■ المنهج العلاجي: يهدف علم الصحة النفسية إلى الدراسة العلمية للتوافق و الصحة النفسية كما يهتم بحالات سوء التوافق و عدم السواء واختلال الصحة النفسية بمختلف أنواعها و تصنيفاتها ولذلك فإنه يتعامل مع اضطرابات الصحة فعلاً و يكون ذلك عن طريق المنهج العلاجي بأساليبه و مدارسه

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

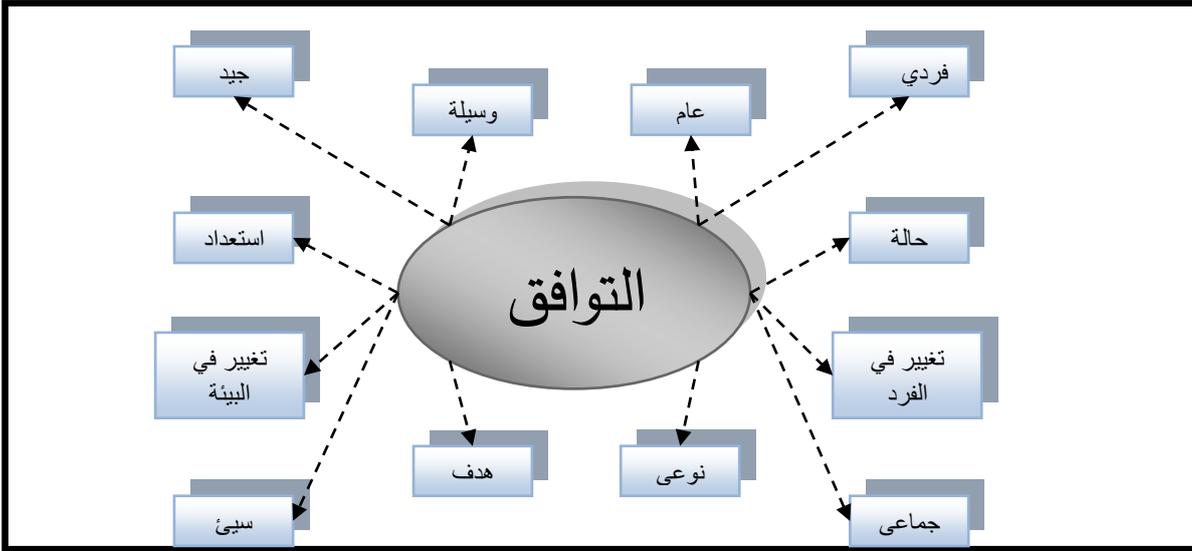
المختلفة، ويتطلب ذلك إتاحة الخدمة العلاجية و تقديمها لكافة أنواع المرضى في هذا المجال عن طريق المعالجين والمرشدين النفسيين.

■ المنهج الإنشائي: وهو طريقة بنائية تستخدم مع الأسوياء وصولاً بهم إلى أقصى درجة ممكنة بالنسبة لهم من الصحة النفسية، بما يتضمنه هذا المنهج من السعادة و الكفاءة و الرضا عن الذات و الآخرين بالنسبة للمهنة و الأسرة وكذلك بالنسبة إلى الأفراد.(شاذلي،2001،ص ص25،26).

7. الصحة النفسية و التوافق

يعرف التوافق عموماً بأنه تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين التي ترجع لعلاقته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية(دسوقي،1985،ص32) ويتضمن التوافق خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات فإذا تحقق خفض هذا التوتر بدون توريث الفرد في توتر ذي درجة معادلة أو يزيد من الخطر أعتبر التوافق مرضياً، أما سوء التوافق فينشأ عندما لا تكون الأهداف سهلة التحقيق أو عندما تتحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع.(فرج، 2001، ص46).

فالتوافق لا يتحقق ولا يصبح كاملاً إلا إذا صاحبه الشعور بالرضا والتلاؤم وبالتالي يؤدي بالفرد إلى الشعور بالسعادة في البيئة التي ينتمي إليها، والتوافق أمر فردي كما هو جماعي فالفرد يلاءم نفسه مع الجماعة ولكن من خلال توافقه معها، أما التكيف فهو ناتج من التفاعل الذاتي للشخص مع البيئة المحيطة أما الرضا فهو الوصول إلى هدف و تحقيق حاجة أو رغبة والشعور بالهدوء و الاستقرار.(زغير، صالح،2010،ص136).



شكل رقم (5): يوضح مكونات مفهوم التوافق (عبد اللطيف، عوض، 1999، ص 83)

وتمر عملية توافق الفرد بمجموعة من المراحل و الخطوات الأساسية هي:

- وجود دافع يدفع الإنسان إلى هدف خاص.
- وجود عائق يمنع من الوصول إلى الهدف ويحبط إشباع الدافع.
- قيام الإنسان بأعمال وحركات كثيرة للتغلب على العائق.
- الوصول أخيراً إلى حل يتمكن به من التغلب على العائق و يؤدي إلى الوصول إلى الهدف وإشباع الهدف. (كامل، 1999، ص 42).

1.7. العوامل المؤثرة على التوافق

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

- الراحة النفسية: فهو يرى أن الشخص غير المرتاح نفسياً لا يمكن أن يحقق توافقاً.
- الكفاية في العمل: بمعنى أن الشخص الذي يعاني من سوء التوافق تقل كفاءته الإنتاجية ويعجز عن استغلال استعداداته و مهاراته.

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

▶ الأعراض الجسمية: فهو يرى الشخص غير المتوافق يعاني من إصابة عفوية أو من مرض جسدي أو ما إلى ذلك.

▶ التقبل الاجتماعي: ويرى أن الفرد يستطيع أن يحقق التقبل الاجتماعي عن طريق سلوكه الذي يسلكه وتقره الجماعة التي يعيش معها، ويرضى عنه المجتمع الذي ينتمي إليه.

بينما وضع "شافر Shaffer" عدداً آخر من المعايير هي:

▶ الاتجاهات الموضوعية: وينوه فيها أن الشخص الموضوعي يستطيع أن يتناول وجهات النظر مع الآخرين ويتروى في الحصول على إشباع دوافعه، ويحتفظ بتوازنه.

▶ الاستبصار بالسلوك الذاتي: ويرى فيها أن الشخص الذي يفهم طبيعة سلوكه ويتغلب على انفعاله وفشله يحقق توافقاً حسناً.

▶ النشاط المخطط: ففي نظره الشخص المخطط والموضوعي يحقق توافقاً أفضل

▶ العمل الذي يبعث على الرضا: بمعنى أن العمل الذي يحقق للفرد الرضا فهو من الأمور الهامة التي يكون لها تأثير على صحته النفسية، وبالتالي يساعد الفرد على التوافق الحسن.

▶ الراحة و الترويح: بمعنى أنه لا بد أن يصحب العمل فترة راحة لكي يستعيد الفرد نشاطه، ولفترة الراحة تأثير طيب على صحته وبالتالي توافقه.

▶ المشاركة الاجتماعية السوية: فهو يرى أن العمل مع الجماعة له أثر كبير في صحة الفرد النفسية إذ عن طريقه ينسى حاجاته الأولية وما يتعرض له من عقبات، ويجد حرصاً على مشاركته في الانتاج، وبهذا يتحقق توافقه. (حشمت، باهي، 2006، ص 59-61).

2.7. علاقة الصحة النفسية بالتوافق

يرتبط مفهوم الصحة النفسية بمفهوم التوافق، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الشخص الذي يتوافق توافقا جيدا لمواقف البيئة و العلاقات الشخصية يعد دليلا لامتلاكه وتمتعه بصحة نفسية جيدة أيضا وأن القدرة على التشكيل و التعديل من قبل الفرد لمواجهة المتطلبات وإشباع الحاجات يمكن اعتبارها مقياسا للصحة النفسية، وهذا ما جعل بعض الباحثين يلجأ إلى استخدام مقاييس الصحة النفسية لقياس التوافق وأحيانا مقاييس التوافق لقياس الصحة النفسية(عبد اللطيف، عوض،1999،ص82) ويرى معظم الباحثين أن دراسة الصحة النفسية ماهي إلا دراسة للتوافق، وأن حالات عدم التوافق ماهي إلا مؤشرا على اختلال الصحة النفسية، ويرى باحثون آخرون أن السلوك التوافقي ليس هو الصحة النفسية بل أحد مظاهرها، فالصحة النفسية حالة أو مجموعة شروط والسلوك التوافقي دليل توافرها، في حين يرى آخرون أن الشخصية السوية مرادف لمصطلح الصحة النفسية، والحقيقة أن التداخل كبير بين هذه المصطلحات.(بطرس،2008،ص112).

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

8. الصحة النفسية في العمل

إن الصحة النفسية ضرورية جدا للعاملين في كل قطاع من قطاعات المجتمع لأنها تساعد على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية (الفرخ، تيم، 1999، ص ص 35،36) ومفهوم الصحة النفسية في

العمل هو مفهوم شامل، حيث يمكن تعريفها بأنها مجال الدراسة المعنية بالصحة النفسية والراحة و الرفاهية للفرد من خلال علاقته بعمله. (Harvey & Al,2006,pp3).

1.8. مشاكل الصحة النفسية في العمل

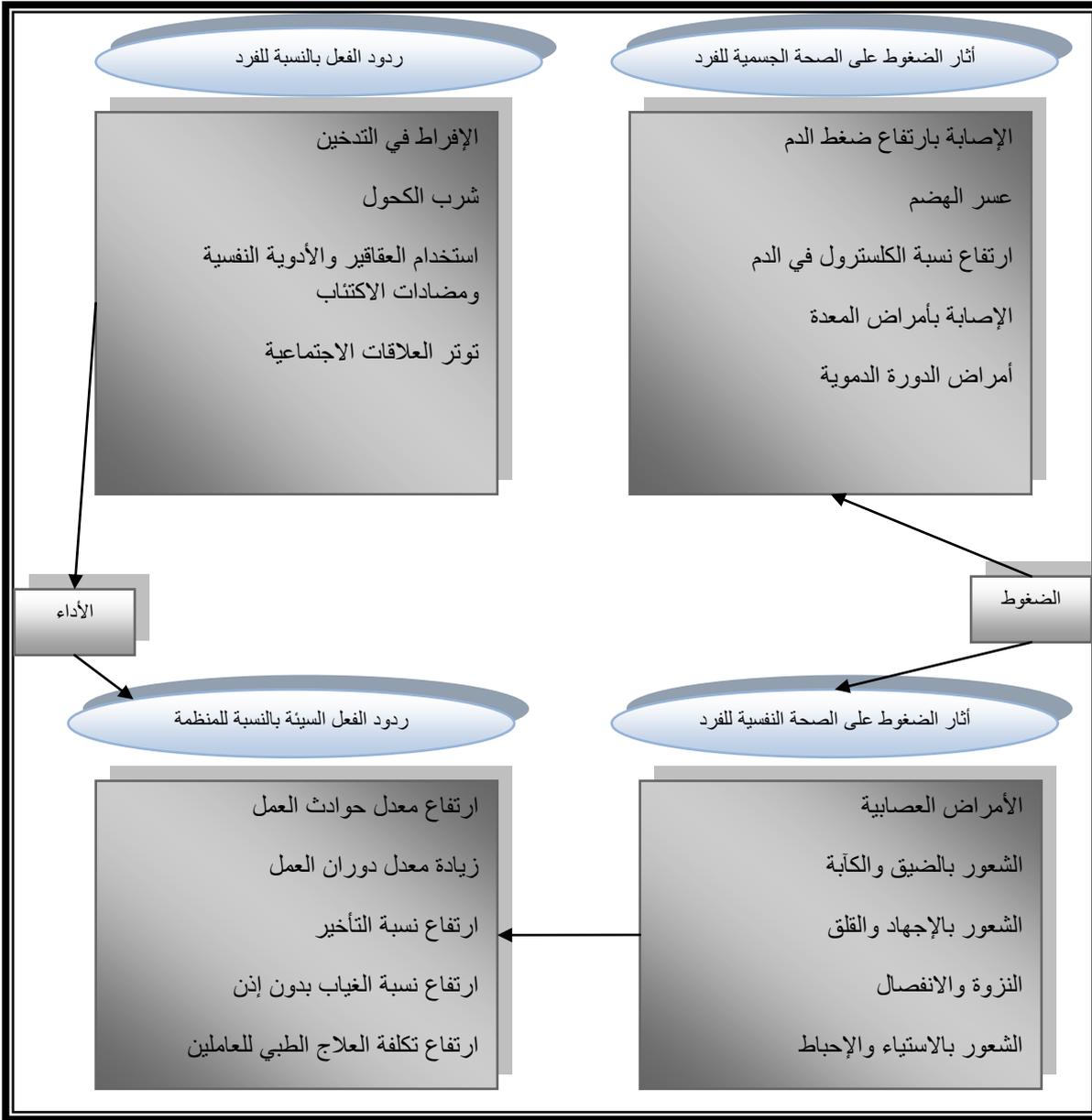
عموما تشكل مشاكل الصحة النفسية في العمل سلسلة متصلة، ففي حالة الصحة النفسية الجيدة يشعر الفرد بحالة من الراحة والرفاهية تمكنه من التعامل مع الضغوط العادية للحياة وانجاز العمل بشكل مثمر ومنتج والمساهمة في المجتمع، ومن جهة أخرى فإن غالبية الأمراض النفسية يمكن علاجها مما تجعل الفرد يعود إلى الوضع الوظيفي والسير على الخطط الشخصية والمهنية، وفي الواقع أن هذه المشاكل النفسية لا تحدث بسبب العمل حيث أن أغلبية مشاكل الصحة النفسية في العمل هي مشاكل عابرة ويمكن التخلص منها وعلاجها، و مشاكل الصحة النفسية في العمل يمكن أن تحدث لأي شخص وهي لا تعتبر معاناة بالنسبة للأفراد فقط بل حتى على المنظمات التي يعملون بها. (Ouellet,Gratton,2013,pp7,8)

يتعرض العاملون داخل المنظمات إلى العديد من الظواهر المصاحبة للعمل والتي ينتجها احتكاك العامل سواء بزملائه و رؤسائه في العمل، أو تفرضها عليه طبيعة العمل و متطلباتها، ويمكن أن تشكل تلك الظواهر خطرا على الفرد العامل وصحته النفسية وتصبح مشاكل تؤثر على حالته الوظيفية والمهنية من جهة وعلى صحته النفسية، من جهة أخرى ومن أهم المشاكل أو الظواهر التنظيمية التي تشكل خطرا على الصحة النفسية للعامل هي الضغوط ، فمفهوم الضغط في أبسط معانيه يشير إلى أي تغير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة، وبعبارة أخرى تمثل الأحداث الخارجية بما فيها ظروف العمل أو التلوث البيئي أو الصراعات الأسرية ضغوطا مثلها في ذلك مثل الأحداث الداخلية، أو التغيرات العضوية كالإصابة بالمرض أو الأرق أو التغيرات الهرمونية. (حشمت، باهي،2006،ص23)

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

وقد أظهرت البحوث أن لكل فرد حدا و قدرة معينة على تحمل الضغوط إذا تجاوزها ظهرت عليه الاضطرابات النفسية والمشكلات السلوكية التي تتراوح بين سوء التوافق وحتى أشد الاضطرابات النفسية وطأة كالالاكتئاب والمشكلات والاضطرابات النفسية كالقلق والعدوان والتوتر وانخفاض تقدير الذات وفقدان القدرة على التركيز وغيرها من المشاكل والاضطرابات النفسية الأخرى (جمعة ،2007،ص35) ويذكر سيلبي أن الضغوط من الأمور المهمة التي تؤثر في الصحة النفسية والتي يمكن أن تؤثر سلبا أو إيجابا على وظائف الإنسان بحسب طبيعة و شدة هذه الضغوط، وقد وضح شيرلي أنه في حالة استمرار تعرض الفرد للضغوط من البيئة الداخلية و الخارجية مع فشل التعامل معها، قد تسبب له الإعياء تم الإجهاد العصبي و التعب الشديد. (مجلي،2011،ص196) فهناك دلائل قوية تدل على أن الضغوط تؤثر على الصحة النفسية للفرد و على مستوى أدائه، كما أن كثرة تعرض الفرد حتى لمستويات منخفضة من الضغوط سيترك آثارا ضارة على صحته البدنية و النفسية مما يؤثر على قدرته في القيام بالكثير من الأعمال. (جرينبرغ وآخرون،2004،ص264).

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



شكل رقم (6): يوضح تأثير الضغوط على الحالة الصحية (الجسمية والنفسية) وردود الفعل للمنظمة والفرد (عبد الباقي،

2004، ص 351)

2.8. عوامل الصحة النفسية في العمل

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

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

■ **العوامل الشخصية:** وهي عوامل خاصة بالفرد كنوع و نمط الشخصية والعمر والجنس، والحالة الصحية للأفراد و أحداث الحياة و البيئة الأسرية و الاجتماعية، فالأشخاص الذين لديهم عاطفة إيجابية هم أقل عرضة للإصابة بالأمراض النفسية، كما تشير الدراسات إلى أن النساء أكثر عرضة للاكتئاب من الرجال، كما أن حالات الطلاق والولادة من شأنها أن تؤثر على الصحة النفسية للأفراد، ومن شأن استراتيجيات المواجهة التي يمتلكها بعض الأفراد أن تمنحهم القدرة على التخلص من الضغوط ومعرفة الذات و تجاوز العوائق التي تمنع التكيف.

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

- ▶ العلاقات الشخصية وتأثير المناخ التنظيمي في جماعات العمل.
- ▶ الاتصالات على جميع المستويات، وتدفق المعلومات والاستماع لآراء واقتراحات العمال.
- ▶ التقييم الجيد والاعتراف بمساهمة كل فرد داخل التنظيم.
- ▶ الاستقلالية في اتخاذ القرار، بمعنى قدرة العامل على اختيار كيفية القيام بعمله والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بها.
- ▶ الشعور بالعدالة التنظيمية بمعنى أن يشعر العامل بأنه يعامل بشكل طيب والإحساس بالمعاملة المنصفة والعدالة.
- ▶ إدارة التغيير التنظيمي وتأثيراتها على الأفراد.
- ▶ عبئ العمل والأخذ بالاعتبار متطلبات العمل وقدرات ومهارات كل الأفراد.
- ▶ وضوح الدور ومسؤوليات الأفراد.

- ▀ بيئة وظروف العمل المساعدتان على الحفاظ على صحة وسلامة الأفراد.
- ▀ الدعم الاجتماعي من الزملاء والرؤساء.
- ▀ الموازنة بين الحياة الشخصية والحياة العملية

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

(Ouellet, Gratton, 2013, pp 6,7)

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

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

- ▀ طمأنة العامل على الاستقرار في عمله.
- ▀ وضوح التعليمات التي توجه إليه وتحديد المسؤولية والاختصاص واستشارته عند العزم على إحداث تغييرات في العمل.
- ▀ الظروف الفيزيائية الحسنة والوقاية من الحوادث والأمراض.
- ▀ توزيع الأجور بشكل عادل وفق مهارات العمال.
- ▀ تحديد ساعات العمل بطريقة لا ترهق العامل.

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

المعاملة الإنسانية واحترام رأي العامل وإتاحة الفرصة له للاستشارة وثقة رؤسائه به، ووجود فرص الترقية والتقدم أمامه والإشراف المقترن بالعدل.

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

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

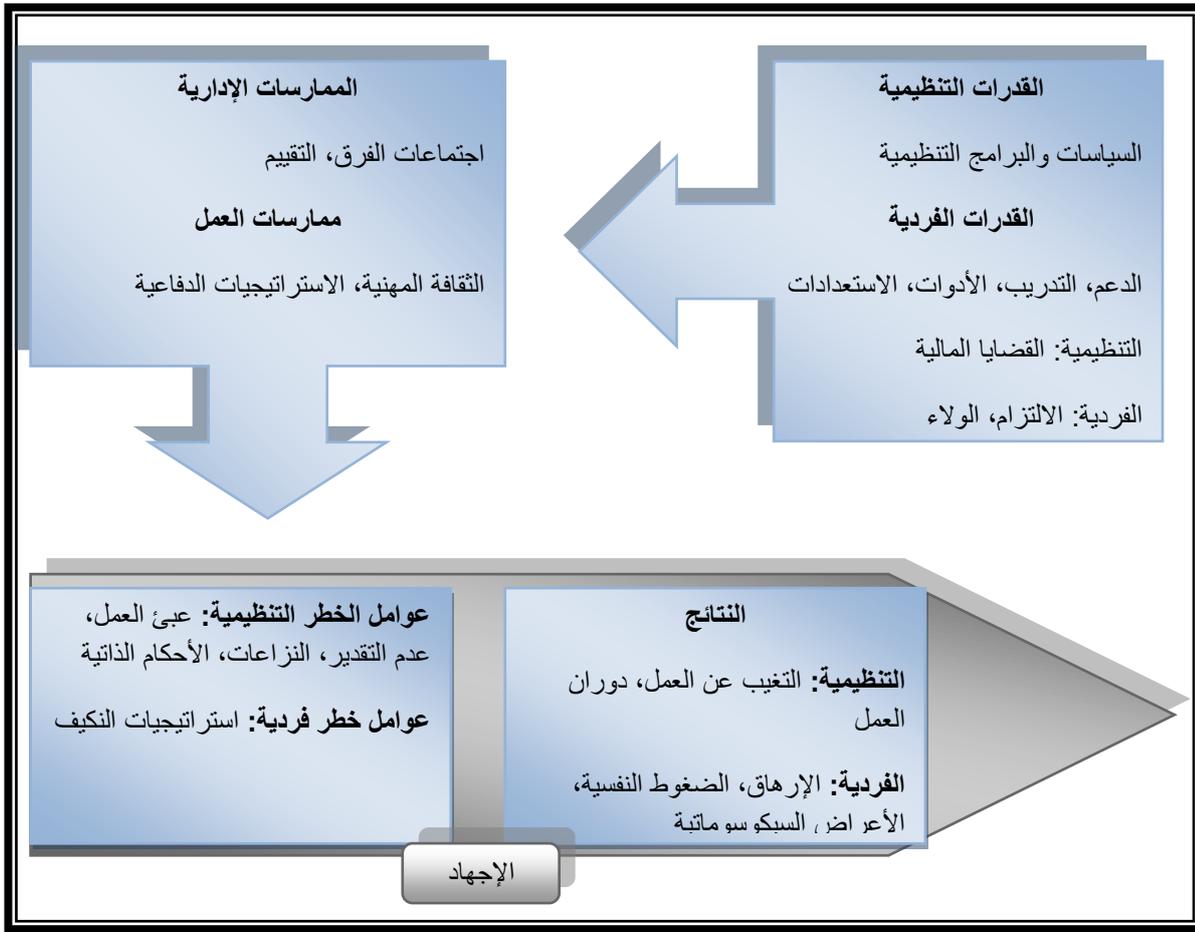
رضا العامل: من العوامل التي تؤدي إلى رضا العمل من عدمه عوامل عديدة منها:

عوامل تتصل بعمله: خاصة ما هو خاص بالتقدم التكنولوجي، إذ تؤدي التغيرات التكنولوجية في الكثير من الأحيان إلى إحباط العامل الذي تعب لكسب مهارة معينة ثم يفاجئ باختراع جديد يجعل هذه المهارات عديمة الجدوى، مما يجعله قلقا ويفقد ثقته بنفسه.

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

العوامل الأسرية: تعتبر العلاقات الأسرية من العوامل التي تؤدي إلى اضطراب العامل و سوء تكيفه في عمله، حيث أن العامل الذي لا يشعر بالاستقرار العائلي يتعرض دون شك إلى

الكثير من الأزمات النفسية التي تنعكس على عمله. (فهمي، 1995، صص 285-288)



شكل رقم (07): يوضح نموذج الصحة النفسية في العمل حسب علم النفس الاجتماعي للمنظمات (Burn and

(Al,2002,p27

مما سبق يمكن أن نؤكد أن تمتع الفرد العامل بالصحة النفسية من أساسيات الخطة التي تبنيها أي منظمة في سبيل تحقيق أهدافها، وذلك أن الخطر الذي يشكله افتقاد العامل للصحة النفسية كبير و له تأثير مشترك على المنظمة وعلى الفرد، فالمنظمات تحتاج إلى أفراد في كامل لياقتهم الجسمية و عافيتهم النفسية من أجل البروز والإنتاج ، وفي هذا السياق يذكر (فهمي، 1995، ص ص 45،46) "أن من سمات الشخص المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداده، إذ ما يكون الكسل و الخمول دليل على شخصية هدتها الصراعات النفسية واستنفد الكبت حويتها". وعليه ينبغي على المنظمات أن تراعي العوامل التي يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للفرد خاصة فيما يخص الجانب الوظيفي

الفصل الثالث.....الصحة النفسية

والتنظيمي كالاتمام برغبات العمال و التعامل معهم بعدل و توفير مستويات أجور مناسبة لهم، والعمل على تنمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل المنظمات، حيث يذكر (دويدار، 2007، ص328) أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل و علاقته الاجتماعية بزملائه في العمل و رؤسائه ومرؤوسيه، فهي ترتبط ارتباطا وثيقا وقويا بالمتابعة في عمله وتحمسه له واستقراره فيه وتعرضه للحوادث، ويذكر (كمال، 2007، ص221) أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل وكفايته الإنتاجية وأصحاب الصحة النفسية المريضة من العمال هم دائما نواة الاضطراب، كما أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل و صحته الجسمية وذلك لأن الإنسان يعتبر وحدة نفسية جسمية واحدة، كما أن الحضارة الصناعية تحمل العامل أعباء نفسية لا حصر لها ومن هذه الأعباء:

- طبيعة العمل الصناعي الذي يقوم به الفرد.
- الملل والسأم من رتابة العمل.
- عدم شعور العامل بالولاء للشركة أو المصنع الذي يعمل به.
- التغيرات التكنولوجية المفاجئة وما تحمله من تهديد للعامل بالاستغناء عنه.

خلاصة الفصل:

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

الفصل الرابع : مهنة التعليم

تصميم

1. التطور التاريخي للتربية والتعليم في الجزائر
2. مهنة التعليم
3. تطور مهنة التعليم
4. المعلم (صفاته، مهامه، خصائصه)
5. الصحة النفسية للمعلم وسبل تحسينها
6. تعزيز العدالة التنظيمية في الميدان التربوي

خلاصة الفصل

تمهيد:

مهنة التعليم مهنة ذات طابع خدماتي واجتماعي تبرز أهميتها في الدور الكبير الذي يقوم به المعلمون في عملهم من خلال التكفل بإعداد النشء معرفيا و خلقيا ليصبحوا أعضاء فاعلين ومؤثرين في المجتمع يساعدون مجتمعاتهم على التطور والرقى، و الجهود و التضحيات الكبيرة التي يقدمونها المعلمون في سبيل ذلك لا ينكرها أحد، ففضلهم كبير على الجميع، وعطائهم لا يقدر بثمن ومكانة المعلم في أي مجتمع لها مرتبة خاصة دون جميع المراتب.

ولكن الصعوبات و العراقيل التي تصادف المعلم أيضا في عمله لا يحسده عليها أحد فالمعروف أن مهنة التعليم من المهن الصعبة والشاقة و التي تتميز بمتطلباتها الكثيرة و مقتضياتها الصعبة، فالكثير من المعلمين في وقتنا هذا يعانون من مشاكل عديدة تعرقل مسيرتهم نحو تقديم أداء جيد ويتعرضون لضغوطات كبيرة من شأنها أن تؤثر على حالتهم الوظيفية والنفسية وعلى استقرارهم المهني وصحتهم النفسية.

وقد قمنا في هذا الفصل بإلقاء نظرة على مراحل تطور التعليم في الجزائر و مراحل تطور مهنة التعليم، وماهية مهنة التعليم ودور المعلم في المدرسة، و أهم مشاكل المعلمين التي تؤثر في صحتهم النفسية ثم تطرقنا إلى العدالة التنظيمية في الميدان التعليمي.

1. التطور التاريخي للتربية والتعليم في الجزائر.

مر التعليم في الجزائر بثلاث مراحل شهدت فترة حساسة في تاريخ الجزائر وهي فترة تتزامن مع وجود الاستعمار الفرنسي بها وقد قسمنا هذه المراحل إلى:

1.1. الفترة قبل الاحتلال الفرنسي:

كان انتشار التعليم خلال العهد العثماني انتشارا طيبا، حيث يعترف الجنرال "فاليزي Valisie عام 1834" بأن وضعية التعليم بالجزائر كانت جيدة قبل التواجد الفرنسي، وما يؤكد المستوي التعليمي الذي كان سائدا في الجزائر قبل الاحتلال الفرنسي، والذي يعود فيه الفضل إلى الزوايا والأفراد ما صرح به "ديش Dich" المسؤول في التعليم العمومي في الجزائر في قوله كانت المدارس بالجزائر والمدن الداخلية وحتى في أواسط القبائل كثيرة ومجهزة بشكل جيد وزاخرة بالمخطوطات. (فرج، 2008، ص 121).

2.1. فترة الاستعمار الفرنسي:

مر التعليم في الجزائر في الحقبة التي تزامنت مع الوجود الفرنسي فيها بثلاث مراحل هي:

- **مرحلة الانكماش:** وهي المرحلة التي أعقبت دخول الاستعمار الفرنسي إلى الجزائر، حيث انتشر الجهل ودمر التعليم نتيجة الحروب والمصادرات وهجرة المعلمين والعلماء أو استشهادهم، حيث استنتج "دوماس وأوربان Daumas and Urbain" أن نتيجة السياسة الفرنسية كانت مفعجة، إذ أن كل المدارس الابتدائية تقريبا قد أهملت وهجرت الزوايا القريبة من مواقع الاحتلال وهجرة الأساتذة إلى المواقع الغير محتلة.

- **مرحلة الركود:** وهي المرحلة التي تلت الصدمة الأولى الناتجة عن دخول فرنسا إلى الجزائر وما رافقها من خراب وتدمير وتقتيل، إذ أن الحالة التي أصبح عليها التعليم قد أقلق بعض الفرنسيين لأن

ذلك يحرمهم من معلمين يمكن توظيفهم في الإدارة الفرنسية والعمل على كسب مودتهم، لهذا أعيد فتح بعض المدارس القرآنية والكتاتيب في المناطق العسكرية كما أحدثت في بعض القرى والقبائل مدارس فرنسية عربية تدرس العربية صباحا والفرنسية مساء، ففي عام 1870 كانت هناك 36 مدرسة ابتدائية عربية فرنسية، ومعهدان فرنسيان عربيان و03 مدارس دينية، إلا أن جمهوري الجزائر أغلقوا المدارس العربية وأهملوا المدارس الدينية فلم يتبق سنة 1882 سوى 16 مدرسة ابتدائية، أما بالنسبة للتعليم الثانوي والجامعي كانا شبه منعدمين حيث لم يقبل بها قبل سنة 1900 سوى 84 طالبا و150 قبل 1914 وما ميز هذه الفترة هي رغبة السلطات المركزية الفرنسية في غزو الجزائر ثقافيا وأخلاقيا عن طريق المدرسة لتضمن سيطرتها وبقائها بها.

■ **مرحلة الانتعاش:** كان الجزائريون يعارضون إرسال أبنائهم إلى المدارس الفرنسية ولم يرتفع الإقبال على هذه المدارس إلا بعد الحرب العالمية الأولى، حيث صار التعليم مطلبا لبعض المتكويين، ففي عام 1930 كان 60 000 تلميذا متعلما فقط يرتادون المدارس في التعليم الابتدائي 10000 في عام 1944، 302 000 في عام 1954، وارتفع ارتياد المدارس من 5% إلى 8,8% فألى 16,4 %.(بوفلجة، 2002، صص 24-27).

3.1. فترة ما بعد الاستعمار الفرنسي:

مر تنظيم التربية والتعليم بعد الاستقلال بفترتين أساسيتين هما :

- **الفترة الأولى (1962 - 1976):** وهي فترة انتقالية حيث كان لابد منها لضمان انطلاق المدرسة ومن أهم أولويات هذه الفترة، تعميم التعليم وجزارة إدارته والتعريب التدريجي للتعليم.
- **الفترة الثانية (ابتداء من سنة 1976):** بدأت بصدور الأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتضمن تنظيم التربية والتعليم في الجزائر، وقد كرس هذا الأمر الطابع الإلزامي للتعليم

الفصل الرابع..... مهنة التعليم

الأساسي ومجانيته وتأمينه لمدة 9 سنوات وأرسى الاختيارات والتوجهات الأساسية للتربية الوطنية من حيث اعتبارها، وقد شرع في تعميم تطبيق أحكام هذا الأمر ابتداء من السنة الدراسية 1980/1981 (فرج، 2008، ص130) وقد كان النظام التربوي الجزائري مند أن أرسى مبادئه وغاياته في الأمر 76/35 المؤرخ في 1976/04/16 رائدا وذا موقع ضمن المنظومات التربوية العالمية حيث بادر بالأخذ بالتوصيات التي نشرها خبراء المنظمة العالمية لثقافة والتربية والفنون " اليونسكو". (النظام التربوي والمناهج التعليمية، 2004، ص15).

كما أوردنا سابقا فإن التعليم في الجزائر مر بثلاث مراحل أهم ما ميزها هو أنه كان تعليما جيدا كمرحلة أولى قبل التواجد الفرنسي في الجزائر، حيث تكفلت به الزوايا والكتاتيب ثم تقهقر وتراجع في فترة الاستعمار الفرنسي التي سعت إلى فرض سياستها الاستعمارية عن طريق نشر الجهل في الأوساط الجزائرية وحتى لو عرف التعليم انتعاشا بسيطا في تلك المرحلة فإنه كان لأغراض ومصالح خاصة بالاستعمار الفرنسي، ثم جاءت مرحلة الاستقلال التي عرفت بداية التطور التدريجي للتعليم من خلال التنظيم التي قامت به الدولة و إصدار أحكام خاصة بالتربية والتعليم في الجزائر.

2. مهنة التعليم

كثر الحديث في العقود الماضية حول التعليم وهل يمكن اعتبار عملية التعليم مهنة أم لا، وتعتبر عملية التعليم مهنة اجتماعية يقوم بها أفراد من المجتمع لتقديم خدمات للأفراد آخرين في هذا المجتمع (الأسطل، الخالدي، 2005، ص39) و يشير "شاندلر Schandler" أن مهنة التعليم هي المهنة الأم، لأنها تسبق جميع المهن الأخرى و لازمة لها والمهد الأساسي لها والذي يمدّها بالقوي البشرية المؤهلة، ولقد لحق بمهنة التعليم في كثير من المجتمعات كثير من سوء الفهم، حيث تصوروا البعض على أنها مهنة من ليس له مهنة. (الرشدان، جعيني، 2002، ص292).

الفصل الرابع..... مهنة التعليم

التعليم في جوهره هو علم تطبيقي وهو بهذه المثابة علم من علوم الأداء وتهتم علوم الأداء عادة بوصف أفضل السبل التي تؤدي إلى تحقيق أفضل أداء ممكن في المواقف العملية(الزراعة، المومني، 2013، ص 27) بمعنى أن التعليم هو مهنة تلتحم فيها النظرية بالتطبيق أي "الفكر بالعمل" وينتمي إلى طائفة علم الأداء "Praxiology" والتي منها الطب، الزراعة، الهندسة والتمريض، وتقوم علوم الأداء على دعامتين:

• **الدعامة الأولى:** تتمثل في معرفة نظرية واسعة تتمثل في قوانين كل علم والمبادئ والنظريات التي يرتكز عليها.

• **الدعامة الثانية:** فهي ممارسات في الواقع العلمي تحدث بناء على هدى من المعارف النظرية بهدف اختبار مدى صدق هذه المعارف ومدى ملائمتها لتحقيق الأهداف.(الرشدان، جعيني، 2002، ص 266).

إن التعليم ليس مجرد أداء آلي يمارسه أي فرد، وهو أكبر من كونه نقل للمعلومات أو توصيلها للطلبة، لذا فقد استمر التأكيد حتى وقتنا الحاضر على أن التعليم مهنة من المهن المهمة والرفيعة في المجتمع والتي تحتاج إلى إعداد علمي متخصص، فهي مهنة لها أصولها وعلم له مقوماته وفن له موهبة وعملية تربوية تقوم على أسس وقواعد ونظريات علمية، بل رسالة سامية، حيث يرى "هارجريفس و لو Hargreaves and Lo,2000" أن مهنة التعليم هي المهنة الوحيدة التي تتحمل مسؤولية بناء الإنسان وتنمية مهاراته وتفجير طاقاته التي من شأنها تمكين المجتمعات من العيش والنجاح في عصر المعلومات (الأسطل، الخالدي، 2005، ص ص 41،42).

1.2. مقومات مهنة التعليم

لمهنة التعليم مقومات تجعلها تحتل مكانة هامة على رأس كل المهن ومن هذه المقومات:

- أن تكون المهنة ذات نفع عام داخل المجتمع، بمعنى أن تكون ذات وظيفة اجتماعية.
- لمهنة التعليم أهداف تسعى إلى تحقيقها والتي ينبغي أن تصاغ بصورة واضحة في ضوء ما تنشده السياسة التعليمية العامة للدولة.
- لمهنة التعليم رجالها القائمون عليها و ويسعون لتحقيق أهدافها، بما يمليه ذلك من مواصفات يجب أن تتوافر فيهم وآداب يجب أن يراعوها ويلتزموا بها.
- لمهنة التعليم مؤسسات تكون مسئولة عن إعداد هؤلاء القائمين على أمرها.
- لمهنة التعليم تنظيم رسمي يرعى مصالح أصحاب هذه المهنة يحدد واجباتهم ويدافع عن حقوقهم.
- لمهنة التعليم ميثاق شرفي أخلاقي يلتزم به كل من ينتمي لهذه المهنة، يحدد ضوابط العمل التعليمي ويكون بمثابة الإطار الحاكم لتوجيهات المهنة من النواحي العملية والسلوكية.
- أصحاب المهنة يخضعون لدورات تدريبية تجدد معارفهم، وتزيد من مهاراتهم وتؤهلهم لكسب التفاعل مع ما تفرضه المستجدات الحديثة من نظريات تربوية مستحدثة. (المهدي، 2007، ص ص 39، 40)

2.2. معايير مهنة التعليم

تحتوي مهنة التعليم على معايير وقواعد ضرورية يجب توفرها فيمن يريد أن يشغلها ومن هذه المعايير: (الأسطل، الخالدي، 2005، ص 43).

- القاعدة المعرفية: ويؤكد هذا المعيار ضرورة أن يمتلك ويتقن المعلم المعارف المتعلقة بتخصصه.
- المهارات المهنية: ويعتمد هذا المعيار على اكتساب المعلم الجيد لمهارات واستراتيجيات خاصة بالتعليم، تسمح له بإعداد جيل يواكب متغيرات الحياة .
- النمو المهني: ويرتبط هذا المعيار بمقدار ما لدى المعلم من إمكانيات وقدرات تمكنه من مواكبة كل جديد في مجال عمله.

■ أخلاقيات المهنة: فالتعليم كغيره من المهن تحكمه مجموعة من الأخلاقيات لا يمكن للمعلم أن يتجاوزها ولا يمكن أن يعمل بدونها.

تعتبر مهنة التعليم الحجر الأساس لباقي المهن، فهي المهنة الأم، ولكي يصبح الإنسان طبيبا أو مهندسا أو عالما يجب أن يتلقى تعليما يمكنه من مزاوله مهنته، وكغيرها من المهن يتوجب على من يمتنها أن يكون على دراية بقواعدها و معاييرها المعرفية والمهنية والأخلاقية، وذلك لأن أساس التطور و الرقي لأي دولة يقابله مستوى التعليم الحاصل فيه، فتهتم الدول بالتعليم وتنفق أمولا طائلة للنهوض به انطلاقا من أهميته و ضرورته القصوى، فالجزائر مثلا أنفقت على التعليم بمختلف أطواره ما يقارب "3.11% كنسبة من الناتج الداخلي الخام سنة 2006". (عدمان، 2011، ص10) و قد ورد في (الجريدة الرسمية) أنه "خصصت لوزارة التربية كميزانية للتسيير مبلغ 764.052.396.000 دينار جزائري لسنة 2016"، فلا يختلف اثنان على أهمية مهنة التعليم ودور المعلم فيها فهو أول ثلاثة يشكلون العملية التعليمية (المعلم والمتعلم والمنهاج) فبدونه لا يوجد متعلم ولا يوجد من يطبق المنهاج، و هو الناقل للمعرفة وبفضله يمكن أن ننشئ أجيال مؤهلة قادرة على العمل و الإنتاج والعطاء لخدمة وتنمية المجتمع.

3. تطور مهنة التعليم

مرت مهنة التعليم بثلاث مراحل تمت خلالها تطور هذه المهنة التي أصبحت المنطلق الأولى لباقي المهن ولا يمكن أن نتخيل أي مهنة أخرى لم يتلقى صاحبها تعليما معيناً وتمثلت هذه المراحل في المرحلة قبل المهنية و المرحلة الشبه مهنية ثم المرحلة المهنية، وفيما يلي عرض لهذه المراحل التي تم فيها تطور مهنة التعليم.

1.3. المرحلة قبل المهنية: دامت هذه المرحلة عصورا طويلة ببروز التربية كنشاط تلقائي مع ظهور

الجماعات الإنسانية، حيث ظهرت الحاجة إلى العيش والبقاء وضرورة وجود وسائل لتأمين الحياة ومع تراكم

الفصل الرابع..... مهنة التعليم

الخبرات كان من الواجب على كل فرد ناضج أن ينقل إلى الجيل الذي يليه المعارف والخبرات التي مر بها أو اكتسبها، واعتمدت التربية على التلقين المباشر والتقليد، وهي تربية بسيطة غير منظمة ثم ظهرت بعض الحرف التخصصية بظهور مبدأ تقسيم العمل، فنشأت الكتابة كوسيلة فعالة وقد وكل أمر تعليمها إلى الكهنة والموظفين البارزين من رجال الدولة، ثم ظهرت المدرسة والكتاب كأداة رئيسية للتعليم ، وفي هذه المرحلة كانت مكانة معلم المرحلة الأولى متدنية مقارنة بمعلمي المرحلة المتوسطة والتعليم العالي، ولم يكن التعليم هنا من مهام الدولة بل وكل الأمر للجماعات الدينية والمتقنين في مصر الفرعونية واليونان والرومان، أما في أوروبا فكان المعلمون من رجال الدين وفي الشرق العربي كانوا من حفظة القرآن ، ويذكر المؤرخون أن التعليم في صدر الإسلام لم يكن صناعة أو حرفة بل كان خدمة لوجه الله، ثم تطور التعليم إلى صناعة لكسب الرزق.

2.3. المرحلة شبه المهنية: دامت هذه المرحلة ما يقارب قرن، بدأت مع بدايات القرن التاسع عشر تميزت باستمرار تطور التعليم العالي، إلا أن التطور الحقيقي كان بالنسبة للتعليم الشعبي الأولي حيث بدأ ينتقل من مستوى الحرفة البسيطة إلى مستوى شبه مهني، واتجهت العديد من الدول فرض رقابتها للتأكد من صلاحية الأفراد لدخول المهنة واشترطت في أعضائها حدا من الكفاءة المهنية، حيث أصبح التعليم في المرحلة الأولى شبه مهني يشترط على ممارسه أن يكون على دراية بمعارف ومهارات معينة وأن يتفرغ للعمل.

3.3. المرحلة المهنية: تبلورت هذه المرحلة في أعقاب الحرب العالمية الثانية، مع إيمان العديد من قطاعات المجتمع ومفكره بقدرة التربية على بناء ما خربته الحرب، ووضع مستقبل يحقق للناس تطلعاتهم في حياة أفضل ومن العوامل والظروف التي ساعدت على ظهور التعليم كمهنة ما يلي:

• تدخل الدولة في التعليم وظهور نظم قومية.

• إقامة مؤسسات ومعاهد خاصة لإعداد المعلمين.

• ظهور تنظيمات خاصة بجماعة المعلمين.

• ظهور معرفة متخصصة في التربية والعملية التربوية.(كريم وآخرون، 2003، ص ص 21-24)

مما سبق يمكن أن نلخص مراحل تطور مهنة التعليم، حيث انطلقت في البداية كنشاط تلقائي غير منظم، قائم على مبدأ التقليد والنقل من أجيال إلى أخرى، حيث كان يقوم به الأفراد ورجال الدين ممن يمتلكون المعرفة ولا تتدخل الدولة في شؤونه، وأهم ما ميز هذه المرحلة هو كون التعليم مجرد حرفة أو تخصص لا يرقى كي يكون مهنة منظمة، ثم بدأ في التطور التدريجي كمرحلة عقب المرحلة الشبه مهنية ليصبح من مجرد حرفة إلى شبه مهنة، وبدأت الدول تهتم أكثر به وتفرض طرق لتنظيمه بين الأفراد وكمرحلة أخيرة بدأت أهمية التعليم و ضرورته تظهر لدى الدول و اعتبر كمهنة لها ضوابطها و معاييرها ودخلت تحت كنف الدولة من خلال تنظيمه وإنشاء مؤسسات و تنظيمات خاصة بالمعلمين، وبدأت الدراسات و التخصصات العلمية تعنى بالمسائل التعليمية.

4. المعلم (صفاته، مهامه، خصائصه)

يعتبر المعلم أهم جوانب العملية التعليمية وأخطرها خاصة في مرحلة التعليم الابتدائي، فنوعية التربية تخضع لنوعية المعلمين، وبمقدار صلاحهم يكون صلاح التعليم، فالمباني الجيدة والمناهج المدروسة والمعينات التعليمية لا تكفي إذا لم يتوافر المعلم الجيد، بل إن وجود هذا المعلم يعوض في كثير من الأحيان ما قد يكون موجود من نقص في هذه النواحي(الخرزاعلة، المومني، 2013، ص 13) والمعلم هو الشخص الذي وضعه المجتمع لتحقيق أغراضه التربوية، فهو من جهة القيم الأمين على تراثه الثقافي ومن جهة أخرى العامل الأكبر على تجديد هذا التراث وتعزيزه.(الرشدان، جعيني، 2002، ص 291).

الفصل الرابع..... مهنة التعليم

يعرف "دي لاندشير G.Delantshere " المدرس هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس ويعرف "تورستن حسين Torsten Husen" المدرس هو المنظم لنشاطات التعليم الفردي للمتعلم، عمله مستمر ومتناسق فهو مكلف بإدارة سير وتطور عملية التعلم وأن يتحقق من نتائجها(زبيدي، 200، ص44) و يستخدم بعض الباحثين عبارة المعلم الناجح ويطلقون عليه صفة أو أكثر من الصفات التالية: المعلم المثالي والتحليلي، الكفاء، الملتزم، الخبير، المفكر، المحترم والمقنع والذي يقوم بواجبه (خطاب،2007، ص16) ويمكن تصنيف المعلم إلى معلم إيجابي ومعلم سلبي:

■ **المعلم الايجابي:** هو الفرد الكفاء القادر على ممارسة عمله التربوي على الوجه الأكمل

والمرضي نتيجة.

■ **المؤهل الدراسي** الذي حصل عليه الفرد في تخصصه.

■ **الخبرة العلمية الفعلية** الناتجة عن ممارسة فعلية تطبيقية لمدة تكفي للحصول على الخبرة.

■ **القيام بأبحاث علمية ونشر نتائجها.**

وهو المعلم الهادئ والمرتزن والمحافظ والمخطط ويمتاز بالجدية، ويحب أسلوب الحياة الذي حسن تنظيمه ولا يفعل بسهولة، ويساعد التلاميذ على تحقيق تحصيل تعليمي جيد، دائم النشاط والحركية يأخذ الأمور ببساطة ويساهم في بناء شخصية سليمة للمتعلمين، قادر على السيطرة والقيادة داخل القسم.

■ **المعلم السلبي:** وهو المعلم المندفع العدواني سريع الانفعال، غير قادر على تفهم مشكلات

التلاميذ وحلها بطرق تربوية وتعليمية، ولا يساهم في تحقيق تحصيل جيد للتلاميذ.(أوزنجة، 1987، ص

ص27،26).

1.4. صفات المعلم

يري "جلكمان Gelkman" أن صفات المعلم تفهم بشكل أوضح بوصفه نتاجا لخاصيتين هما مستوى الولاء للمهنة أو التزامه بها، ومستوى التفكير التجريدي فدوي المستوى المنخفض من التفكير التجريدي يصعب عليهم مواجهة المشاكل التربوية واتخاذ القرارات المناسبة ويحتاجون إلى توجيه مباشر من المشرف، أما ذوي المستوى المتوسط من التفكير التجريدي يحتاجون إلى نوع من المساعدة في عملية تعاونية، بينما ذوي التفكير التجريدي العالي فليدهم القدرة على تصور المشكلات ووضع الحلول لها. (نبهان، 2007، ص68) وهناك عدة مكونات يجب توافرها في المعلم لكي يستطيع القيام بدوره على أكمل وجه هي:

- **المكون المعرفي** بمستوياته المتدرجة: من التذكر والفهم والتطبيق والتحليل والتركيب و التقييم.
- **المكون السلوكي** "المهارى" بمستوياته المتدرجة: من الملاحظة والتفكير والممارسة والإتقان والإبداع.
- **المكون الوجداني** "النزوعى" بمستوياته المتدرجة: من الانتباه والاستجابة والاهتمام وتكوين الاتجاه والسلوك أقيمي والقيمة.(المهدي، 2007، ص 43).

2.4. مهام المعلم:

ينقسم عمل المعلم في المدرسة إلى قسمين هما المهمات الإدارية والمهمات الفنية:

- **المهمات الفنية** وتشمل: التخطيط للتعليم والتعلم وإثراء المناهج و أساليب التدريس والقياس والتقويم، والقيام بدراسات وبحوث تسمح له بالنمو الأكاديمي ومواكبة المستجدات في دائرة التربية والتعليم
- **المهمات الإدارية** وتشمل:
 - إدارة السجلات والملفات الخاصة بالطلاب.
 - السجلات الخاصة بالمعلم.

- ▶ اللجان الصفية.
- ▶ المناوبة.
- ▶ النظام المدرسي والانضباط.
- ▶ اللجان المدرسية.(عبيد، 2006، ص91)

3.4. خصائص المعلم

يجب أن تتوفر في المعلم مجموعة من الخصائص التي تمكنه من أداء وظيفته على أكمل وجه وهي مجموعة من الخصائص الجسمية والعقلية والخلقية.

- **الخصائص الجسمية:** وهي السلامة الصحية والخلو من الضعف والخلو من العيوب والعاهات والتمتع بالنشاط والحيوية والمحافظة على النظافة والزى الملائم.
- **الخصائص العقلية:** وهي التحلي بالذكاء والإلمام بقواعد التدريس المناسبة للتلاميذ والمادة والإلمام بالمادة والإحاطة بنفسية التلاميذ وعقلياتهم واستعدادهم ومراحل نموهم والاستعداد التام لمهنة التعليم، حتى يصبح معلماً ناجحاً في مهنته بالإضافة إلى الاطلاع المتواصل في ميدان تخصصه.
- **الخصائص الخلقية:** ومن بين الأخلاق التي تجعل المعلم ينجح في مهنته ويؤثر في تلاميذه ما يلي:

- ▶ العطف واللين مع التلاميذ.
- ▶ التحلي بالصبر والتحمل.
- ▶ التحلي بالحزم والكياسة.
- ▶ الإخلاص والجدية في العمل.
- ▶ الطيبة في السلوك مع التلاميذ والزملاء.

احترام دين وتقاليده المجتمعية. (الرشدان، جعيني، 2002، ص ص 295-297).

وترتبط بأدوار المعلم الجيد خصائص معينة يمتلكها المعلم وقد حددت "باترشمالر Baterchmaler" 10 خصائص للمعلم الجيد وزعتها على أربع مجالات:

■ **المجال الأول:** يتعلق بالخصائص الوجدانية ويشتمل على عدة أمور منها حماس المعلم، ويرتبط بهذا حب المعلم لعمله والتلاميذ والتشجيع الذي يقوم به المعلم ليحفز الطلبة على التعلم الأفضل وروح الدعابة والفكاهة والاهتمام بالطلبة، وشعور الطالب بأن المعلم قريب منه وقادر على مساعدته.

■ **المجال الثاني:** وهو المجال الذي يتعلق بالمهارات، أن يمتلك المعلم مهارات معينة تعينه في عملية التدريس مثل مهارات الإبداع فيما يخص محتوى المواد التعليمية والأساليب المتبعة والنشاطات المطلوبة والتعيينات والواجبات التي تعطي للطلبة ومهارة التحدي.

■ **المجال الثالث:** وهو الخصائص المرتبطة بإدارة الصف، وتشمل خاصية العدل والتي تشمل جميع الممارسات التي يقوم بها داخل غرفة الصف، ومهارة المحافظة على تقدم وسير الحصص الصفية سيراً منتظماً يجنب الملل.

■ **المجال الرابع:** القدرة الأكاديمية وهي أن يمتلك المعلم المعرفة الأكاديمية والإلمام بكافة الجوانب في مجال تخصصه ومواكبة ما يستجد فيه. (نبهان، 2007، ص ص 139، 138) فالمعلم الناجح هو الذي يكون متعمقاً في مجال تخصصه، وأن يكون على دراية بكل جديد في هذا التخصص عن طريق الاطلاع الدائم في الكتب والمجلات العلمية، وحضور المؤتمرات والندوات العلمية. (عبد السميع، حوالة، 2005، ص 95)

6. الصحة النفسية للمعلم وسبل تحسينها

مهنة التعليم من المهن الشاقة والمتعبة التي تؤثر بشكل كبير على الجانب النفسي للمعلم فمتطلباتها تفرض على المعلم أن يتمتع بقدر كبير من الاتزان النفسي والقدرة على التكيف، فإن لم يستطع المعلم أن يوفق بين متطلبات العمل الصعبة فقد ينعكس الأمر على صحته النفسية وقدرته على إنجاز عمله، وقد بينت بعض الدراسات أن أكثر العوامل تأثيراً في تكيف المدرس هي: (عبد الله، 2008، ص448).

- ▶ ضعف الصلة بين المدرس و الإدارة المدرسية.
- ▶ انخفاض الرواتب.
- ▶ ضغط العمل و الإرهاق فيه.
- ▶ شروط عمل المدرس الواقعية (المتعلقة بساعات العمل مع الإدارة ومع التلاميذ).
- ▶ التعليم وما يحتاجه من صبر وتحمل ومحبة للآخرين.
- ▶ المجتمع ونظرة المدرسة وتقيدته بنظم المجتمع وقيمه.

1.6. مشاكل المعلم

يصادف المعلم خلال تأديته لعمله مجموعة من المشاكل تعرقل طريقة نحو التطور المهني و تهدد استقراره النفسي و صحته النفسية، قد تكون هذه المشاكل متعلقة ببيئة عمله و مهامه اليومية أو نشأته التي نشأ عليها ومن أهم المشكلات التي تصادف المعلم وتؤثر على صحته النفسية نذكر:

- **مشكلات خاصة بتنشئة المعلم:** فربما ينشأ المعلم وقد تكونت لديه من صغره دوافع خفية نحو الانتقام، وقد يكون عنده نقص يحاول التعويض عنه في مهنة التدريس، وفي التدريس مجال لهذا التعويض قبل أن يوجد في مهن أخرى.(القوصي،1952،ص335،334).

■ **مشكلات غموض الدور:** فعدم معرفة المعلم للواجبات المطلوبة منه يجعله يعيش في متاهة، فهو لا يعرف ما له وما عليه، وتأكيدا لهذا نجد أن واجبات المعلمين تختلف من مدرسة إلى أخرى وذلك حسب تصور وفهم الإدارة المدرسية لدور المعلم فقد يكون واجب ما من أهم الواجبات في المدرسة ويكون الواجب نفسه ثانويا في مدرسة أخرى. (طلافة، 2013، ص 261).

■ **مشكلات تتعلق بالمهام اليومية:** ومن أهم المشاكل التي تصاحب المهام اليومية للمعلم ما هو متعلق بالتلاميذ كعدم الاهتمام بالتحصيل الدراسي وإهمال الواجبات المنزلية، وعدم الالتزام و الانضباط وعدم احترام المدرس وتعرضه للعنف أحيانا و ظاهرة الاكتناظ في الأقسام (عواريب، الشايب، ب س، ص 445).

■ **مشاكل مع المشرف "المفتش":** بينت دراسة "عبد الله الدوجان" حول ممارسة المشرفين التربويين لمهام الإشراف التربوي أن الأساليب التي يطبقها المشرفون التربويون هي أساليب تسلطية لا تحسن من أداء المعلمون بقدر ما تبحث عن أخطائهم وتتصيد سلبياتهم، وفي دراسة أجرتها "حواس خضرة 2002" حول معايير فعالية الإشراف التربوي في مرحلة التعليم الأساسي أكدت أن المشرفين التربويين لا يقومون بمهامهم التوجيهية والتخطيطية والتقييمية للرفع من الكفاءة التدريسية للمعلمين وقد أرجعت الدراسة ذلك إلى عوامل عديدة منها الاضطرابات العلائقية بين المشرفين التربويين و المعلمين، وقد أثبتت دراسة "زهرا" أن المشرف التربوي لا يمارس العلاقات الإنسانية أثناء تأدية دوره اتجاه المعلم. (عواريب، الشايب، ب س، ص ص 447، 448).

■ **مشاكل خاصة بالوضع المادي:** فقطاع التعليم في معظم الدول يعامل على أساس أنه قطاع خدمات لذلك فإن معلمي المراحل الابتدائية والثانوية يتقاضون أجورا قليلة، وفي عصر محوره المادة يكون امتلاك الكفاية المادية أمرا مهما ويمكن للوضع المتردي للمعلمين أن يحول هذه المهنة المحترمة إلى وصمة اجتماعية، بدل أن تكون مصدر فخر واعتزاز لصاحبها كما أن انهيار مكانة المعلم في

المجتمع سيؤدي إلى انهيار ثقته بنفسه وهذا سيؤدي إلى ضعف قدرته على المساهمة في حل المشكلات العامة للمجتمع كما يخفض من مستوي وعيه واهتمامه بالمحيط الذي يعيش فيه، وانعكاس ذلك على التربية سيئ جداً، فالوضع الاقتصادي لأي دولة ولأي فئة يحتاج دائماً إلى حلول مركبة تقوم على توفير الأعمال ومحاولة الاستغناء عنه قدر الإمكان في آن واحد وموضوع تحسين نوعية حياة المعلم هو من هذا القبيل. (بكار، 2011، ص ص 199، 201).

2.6. انعكاسات صحة المعلم النفسية على التلاميذ

يعتبر المعلم حجر الزاوية في تحقيق الصحة النفسية لتلاميذه فهو المكلف الرسمي برعايتهم وتنميتهم العلمية والنفسية، ولاشك أن الكفاءة المهنية للمدرس وقدراته بصفة عامة وشخصيته وعلاقته الطيبة مع تلاميذه تنعكس على تصرفات وسلوك التلاميذ الفردية والجماعية وتؤثر في مدى تمتعهم بالصحة النفسية، ولا يمكن أن نتصور مدرساً يفتقر إلى جوانب الصحة النفسية قادراً على أن يوفر لتلاميذه فرص تحقيق صحتهم النفسية، ولا أحد ينكر الدور الخطير الذي يلعبه في حياة التلاميذ العلمية والنفسية. (زغير، صالح، 2010، ص 114).

إن الوضع النفسي للمدرس ينعكس على تلاميذه، وحين يكون المعلم في أحسن حال فإننا ننتظر رؤية آثار ذلك على تلاميذه في جو من المرح و التفاوض و العمل المنتج، أما إذا كانت حياة المدرس غير سعيدة فلا نستغرب أن نراه يحمل آثار تعاسته إلى المدرسة، من هنا ومن هذا المنطلق تبدا أهمية الصحة النفسية للمدرس وتشديد علماء النفس و التربية على بحثها وإعطائها الأولوية حين تطبيق الصحة النفسية في المدرسة. (عبد الله، 2008، ص 447).

كما تهتم المدرسة الحديثة اهتماماً خاصاً بالمعلمين وتزويدهم بمبادئ الصحة النفسية، إذ أن أمس ما تحتاج إليه المدارس من ناحية الصحة النفسية معلمين تتيح لهم شخصياتهم وتدريبهم خلق الجو الملائم لنمو

الفصل الرابع..... مهنة التعليم

الشخصيات السوية، ذلك لأن المعلم يقوم بأدوار عدة في وقت واحد فهو بديل عن الوالد وهو رئيس ومتصرف وموجه وخبير وعالم (الساعدي، 2009، ص 220) ومن جهة أخرى فالمدرس القلق المتشائم المضطرب عادة ما ينقل هذه النفسية السيئة إلى تلاميذه في تعامله المتشدد، والذي يكون عقابه أقرب إلى الانتقام منه للتقويم. (بطرس، 2008، ص 87).

3.6. الضغط عند المعلمين كعائق لتحقيق الصحة النفسية

مهنة التعليم مليئة بالضغوطات التي تؤثر على الحياة الوظيفية للمعلم وعلى حالته وصحته النفسية فتعرض المعلمين لمستوى عالي من الضغط في العمل يقود أحيانا إلى ما يسمى باشتعال المعلم والذي يمر على ثلاث عناصر هي:

- **الإجهاد الموضعي:** حيث يتعرض المعلمون لنقص الحماس في العمل وعدم الرضا عن العمل ويتمثل هذا الأمر بعدم الرغبة في التجديد الذي يتطلب الجهد والوقت ويصبح المعلمون أقل اهتماما بالطلاب وأقل قابلية لمساعدتهم.
- **الإجهاد الجسدي:** حيث يشعر المعلمون بالتعب أثناء العمل في المدرسة، حيث يقول هؤلاء المعلمون أنهم لا يمتلكون الطاقة في نهاية اليوم الدراسي.
- **الإجهاد العاطفي:** حيث يجد المعلمون صعوبة في الشعور الايجابي أثناء العمل، وبدلا من ذلك فإن الشعور المسيطر هو الانسحاب ومحاولة إنهاء العمل بأي ثمن، ويمكن القول بأن الكلمة المناسبة لهذه الحالة هي الإحباط (كريكو، العمري، 2008، ص ص 27، 28) وهناك ثلاثة اتجاهات تخص الشخصية ترتبط بقابلية الضغط عند المعلمين.
- **النوع الأول من الشخصية:** هؤلاء المعلمون يمتازون بعدم الصبر والعدوانية وعدم القدرة على إنجاز الأمور، ويميلون إلى تحميل أنفسهم أعباء.

■ **الموضع الخارجي للشخصية المسيطرة:** فأصحاب هذا النوع يعتقدون أنهم لا يسيطرون على الأمور الهامة التي تحصل لهم في حياتهم، وبالتالي يشعرون أنهم يجنحون عند تعرضهم للمشاكل التي يجب التعامل معها، وهناك المعلمون الذين يمتلكون موضعا داخليا للسيطرة والذين يؤمنون أنهم يمتلكون القدرة للسيطرة على الأحداث الهامة التي تؤثر عليهم.

■ **الشخصية العصبية:** هناك معلمون ذو شخصية عصبية يمتلكهم القلق الدائم حول مشاكل لفترة طويلة، وأحيانا تكون هذه المشاكل افتراضية بمعنى أنهم يقدرّون الأمر قبل وقوعه. (كرياكو، العمري، 2008، ص ص 37-39).

4.6. مصادر الضغط التي يتعرض لها المعلمون

يتعرض المعلمون إلى ضغوط عديدة تؤثر على أدائهم التدريسي وتفاعلهم مع الحصة الصفية ورضاهم عن مهنتهم، وقد حدد " عسكر وقنطار " هذه الضغوط فيما يلي:

■ كثرة الأعمال الكتابية: فقد يكلف المعلم بكتابة محاضر اجتماعات أو تحضير ندوات وردود على مراسلات رسمية وغيرها مما يشعره بزيادة العبء عليه ويشكل لديه نوعا من الضغوط.

■ الطلبة المشاغبون: فقد يتحول المعلم من التدريس إلى عملية ضبط الصف لحفظ النظام فيه والحد من سلوكيات الطلاب غير المرغوبة.

■ اتجاهات الطلبة السلبية نحو المدرسة: فقد يحمل الطلبة اتجاهات سلبية عن المدرسة و عن المعلمين تتعكس بدورها على تفاعلهم وقناعتهم بالمعلم.

■ ضغط الوقت: يتعرض المعلمون شأنهم شأن أي إنسان آخر إلى التزامات كثيرة (وظيفية أو عائلية أو علاقات اجتماعية) الأمر الذي يجعل المعلمون غير قادرين على التوفيق بين هذه الأمور في الوقت المتاح، فيشعرون أنهم مضغوطون في الوقت.

الفصل الرابع..... مهنة التعليم

كثافة الصف من حيث عدد الطلبة: اكتظاظ الصف يترتب على المعلم مسؤوليات مهنية وأخلاقية عديدة.

المسؤوليات الإضافية: كالإشراف أو الأنشطة الإضافية.

الراتب غير الكافي: المعلم موظف يحصل على راتب محدد، وعليه التزامات مادية قد تكون أكثر من الراتب الذي يحصل عليه، فيجد نفسه غير قادر على الموازنة بين إيراداته ونفقاته واحتياجاته فيشعر أن الراتب غير كاف.

التعليمات أو التوجيهات الفردية: قد توجه للمعلم تعليمات أو توجيهات فردية من شأنها أن تصرفها عن وظيفته الرئيسية للتعليم، وقد تكون هذه التعليمات متعارضة مع المصالح الشخصية للمعلم، مما يشكل لديه ضغطاً أو حالة من عدم الارتياح تؤثر بدورها على أدائه.

ظروف العمل: قد تكون ظروف العمل سيئة بالنسبة للمعلم، كأن يكون مكان العمل بعيداً عن مكان السكن أو صعوبة المواصلات منه وإليه، أو تواضع المرافق المدرسية فيشعر المعلم بالضغط. النقل الفجائي أو الإجمالي: فإذا تعرض المعلم إلى نقل من مدرسته بشكل فجائي ودون طلب أو رغبة منه، أو أنه أُجبر على ذلك فيشعر بعدم الارتياح ويتأثر أدائه المهني.

العلاقة غير المنسجمة مع المشرف: قد تتسم العلاقة بين المعلم والمشرف التربوي بالتوتر يري المعلم أنه يتصيد أخطائه، فتكون العلاقة غير منسجمة وتتسم بالتحفز و الحذر وعدم لارتياح.

تطبيق لوائح الهيئة التعليمية: أحيانا تتضمن لوائح الهيئة التعليمية بنودا قد يفسرها المعلم بأنها ضد مصالحه الشخصية فيشعر بعدم الرضا عنها أو يعتبرها نوعا من الضغوط التي يتعرض لها.

رفض الترقية: قد يتقدم المعلم إلى وظيفة يرغبها لكنه قد يصطدم بحاجز الرفض لأسباب يعلمها أو لا يعلمها، لكنه غير مقتنع بأنها أسباب وجيهة أو منطقية فيشعر بنوع من الضغط يمارس

عليه ينعكس بدوره على أدائه.(الخرابشة، القمش، 2009، ص ص 147-150).

وتوجد مصادر و أسباب أخرى للضغط لدى المعلم يخلصها (كرياكو، العمري، 2008، ص 47) في:

- ▀ تعليم طلاب ينقصهم التحفيز.
- ▀ الحفاظ على النظام.
- ▀ ضغط الوقت والعمل.
- ▀ التأقلم مع التغيير.
- ▀ تقييم الآخرين.
- ▀ التعامل مع الزملاء.
- ▀ المركز والشعور بالذات.
- ▀ الأعمال الإدارية.
- ▀ صراع الدور وعدم الوضوح.
- ▀ ظروف العمل السيئة.

5.6. معالجة مشكلات الصحة النفسية للمعلم

إن معالجة المشكلات و الصعوبات التي تواجه الصحة النفسية للمعلم تتموضع في أربع جوانب:

- **الجانب الأول:** هو العمل التدبيري الذي يسبق المعلم لعمله، وهو أساليب انتقاء المعلم باستخدام الاختبارات النفسية لفحص ما لدى المعلم من قدرات وميول و معارف وخبرات ومهارات.
- **الجانب الثاني:** هو التدبير العلاجي الذي يركز على معالجة مشكلات المعلم في عمله، كمشكلة الراتب وضغوط العمل و العلاقة مع الإدارة وفرص الترقية.
- **الجانب الثالث:** يركز على مواجهة الإحباط لدى المعلم، من خلال التوعية الصحية والمهنية وترتكز هذه التوعية على مشكلات التعليم ومكانة المعلم منها.

■ الجانب الرابع: مشكلات التكيف و الاضطرابات السلوكية كحالات القلق والمخاوف

والوسواس أو الحالات البسيطة من سوء التكيف، مثل الخلافات مع الزملاء ومع الإدارة و العدوانية والتوتر و اضطرابات النوم.(عبد الله،2008،ص451).

إن الصحة النفسية للمعلم أمر هام، ذلك أن الأطراف المتضررة جراء فقدان الصحة النفسية لا تنحصر في المعلم وحده فقط بل تتعدى إلى التلميذ و المحيط المدرسي و حتى الدولة فالمعلم المحبط والقلق و المضطرب يتأذى نفسياً وينتقل ذلك إلى مهنته و أدائه فيها و تنعكس معاناته و افتقاره للصحة النفسية على التحصيل الدراسي للتلميذ و على العلاقة بينه و بين الأطراف المشاركة في العمل من زملاء و رؤساء فمهنة التعليم تحتوى على ما يمكن أن يهدد التوازن النفسي و الصحة النفسية للمعلم من عراقيل و مشاكل و ضغوطات تفرضها طبيعة المهنة، فالكثير من الدراسات والمنظمات صنفت مهنة التدريس كواحدة من المهن التي يكون فيها الضغط سمة بارزة، وكثرة تعرض المعلمين لهذا الضغط يمكن أن يؤثر على صحتهم النفسية ففي دراسة أجراها " عبد العظيم المصدر و باسم على أبوا كريك سنة 2007" بعنوان ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة وجد أنه هناك علاقة سالبة بين ضغوط مهنة التدريس و أبعاد الصحة النفسية، وفي دراسة أجراها " Joachim bauer and Al 2007" على مجموعة من المعلمين في ألمانيا أظهرت نتائجها وجود عبئ عالي للعمل و أن المعلمين يجدون مشاكل في التعامل مع التلاميذ والأولياء و أن 29% منهم يعانون من أمراض نفسية، فالدلائل قوية على وجوب الاهتمام بالوضعية المهنية للمعلم وإعادة النظر في كل ما يعيق تطوره و إنجاز مهنته النبيلة وإبعاد كل ما من شأنه أن يؤثر على صحته النفسية.

7. تعزيز العدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية

تطبق أساسيات العدالة التنظيمية في الميدان التعليمي والتربوي مثلها مثل أي بيئة وظيفية أخرى سواء صناعية أو خدمية، ذلك أن العدالة التنظيمية مهمتها هي تنظيم العلاقة بين أطراف العمل (الرئيس والمرؤوسين) فيما يخص العمليات التوزيعية الحاصلة و طرق تنفيذ القرار والإجراءات و الأسس الموضوعية للتعامل مع العمال، و طرفي العمل موجودين في البيئة التعليمية وهما المعلم والمدير، فالبيئة التعليمية لها أهمية خاصة يعلمها الجميع مستمدة من أهمية التعليم و عليه تكون دراسة العدالة التنظيمية فيها ضرورة لمعرفة كل ما يحول دون إدراكها من طرف المعلمين، وكذلك معرفة تصورات قضايا العدل و المساواة الخاصة بأبعاد العدالة التنظيمية في الميدان التعليمي ، واختلافاتها عن الميادين الأخرى.

1.7. الحوافز كمعزز للعدالة التوزيعية في المؤسسة التعليمية:

بما أن الدوافع تتبع من داخل الفرد، فإن الحوافز هي عوامل خارجية تجذب إليها الفرد باعتبارها وسيلة لإشباع حاجاته التي تحركه، بمعنى آخر فإن الحوافز هي العوامل التي تعمل على التأثير على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته، وبناء على ذلك نجد أن التوافق بين الحاجات التي تحرك الفرد وبين وسائل إشباع تلك الحاجات هو الذي يحدد الحالة المعنوية للأفراد و درجة رضاهم واستقرارهم في المنظمة، و جودة أدائهم وإنتاجيتهم وكفاءة الأداء التنظيمي لديهم.(نوري، 2014، ص ص 284، 285).

وتعتبر العدالة التوزيعية على إدراك الفرد لعدالة التوزيع التي تم من خلالها حصوله على العديد من المخرجات أو المستحقات نظير تقديمه خدمة لمؤسسة عمله، و من جملة ما يتحصل عليه الموظف من تلك المستحقات نجد الحوافز التي هي نوع من المكافأة أو التعويض، ويوجد نوعين من الحوافز يمكن أن تؤثر في إدراك المعلمين للعدالة التنظيمية في المؤسسة التعليمية وذلك من خلال الطرق التي يتبعها المسؤولين في توزيع تلك الحوافز بين المعلمين وهي الحوافز الإيجابية (المادية والمعنوية) والحوافز السلبية .

1.1.7. الحوافز الإيجابية: وهي بدورها تنقسم إلى حوافز مادية و حوافز معنوية، ففي نطاق المدرسة

تكون الحوافز المادية الفردية على شكل زيادة سنوية تحدد قيمتها بتعليمات خاصة (علاوة الجدارة) للمعلم الذي يقدم انجازا علميا أو مؤلفا أثر في تطوير العمل، أو ابتكار يحسن من أداء المؤسسة وتساهم الحوافز المادية الفردية في المدرسة في إنماء روح المنافسة بين المعلمين لتحسين الأداء، أما الحوافز الجماعية فإنها تحقق مجموعة أهداف منها:

• إشباع حاجة الانتماء والولاء.

• زيادة التعاون بين الأفراد.

• تقوية الروابط بين أفراد الجماعة الواحدة.

• إثارة الرغبة والمنافسة في تحقيق المصلحة العامة.

• تقريب التنظيم غير الرسمي من الإدارة.

أما الحوافز المعنوية وهي الحوافز التي تتعلق بقيم الإنسان وحالته الوجدانية وتشكل مجموعة من المشاعر والعواطف والانفعالات والتصورات، ومن ضمن هذه الحوافز المعنوية طمأنة المعلم على مستقبله الوظيفي واستقراره فيه، بالإضافة إلى ظروف العمل المناسبة وفترات الراحة والإجازات والمشاركة في الإدارة والعلاقات الطيبة في العمل وكتب الشكر والثناء التي توجه للمعلم، والتدريب وعضوية اللجان وتشجيع المعلمين على تقديم اقتراحات لتطوير العمل في المدرسة، وإشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل اليومي.(أبو شندي، 2001، ص ص151،150).

تساهم الحوافز الإيجابية للمعلم في زيادة أدائه و حبه للعمل إذا أحس أنها توزع بطريقة عادلة وتمر عبر طرق و قواعد الواجب مراعاتها لإرساء عدالة التوزيع وفرض المساواة بين المعلمين بغض النظر عن خصائصهم و مميزاتهم، بل يكون التوزيع على أساس الاستحقاق.

2.1.7. الحوافز السلبية: وهي معاقبة المعلم المذنب أو المهمل ماديا ومعنويا، ويرى العلماء أن البشر مختلفون في سلوكياتهم وتكوينهم النفسي والعقلي، فهناك من يمكن حفضه وتشجيعه باستخدام أسلوب الحوافز الايجابية وهناك من لا يمكن حفضه إلا عن طريق أسلوب الحوافز السلبية ، ويخضع هذا النوع من الحوافز إلى اعتبارات يجب مراعاتها منها:

- أن يكون الحافز السليبي بحجم الخطأ الذي ارتكبه المعلم.
- لا يجوز معاقبة المعلم على خطأ واحد بأكثر من حافز سليبي واحد.
- أن يتم إعطاء الحافز السليبي وقت حدوث الخطأ، حيث يكون له أثر فعال في معالجة السلوك المخالف.
- يجب وضع ضوابط للمديرين عند استخدام هذا النوع من الحوافز السلبية وعدم منحهم الحرية الكاملة لاستخدامها لأتفه الأسباب.(أبو شندي، 2011، ص ص158،159).

إن الحوافز الإيجابية، مثل الحوافز السلبية تؤثر في أداء المعلم و دافعيته للعمل لكن قد يكون الخطر فيها أكبر من الحوافز الإيجابية ذلك أن معاقبة المعلم سواء ماديا أو معنويا قد يكون له تأثير على سلوكه في العمل أكثر من المدح و المكافأة المالية، وقد يظهر ذلك في مظاهر التغيب و الشكاوى الكثيرة وظهور النزعة الانتقامية لديه، فالعدالة في الحوافز السلبية من خلال العقاب ينبغي أن تكون على أسس و قواعد منظمة وليس على أهواء و الميول الشخصية لصاحب القرار، وأن تكون الحوافز السلبية قد وضعت لعلاج و تصحيح سلوك المعلم، وليس لشيء آخر.

2.7. اتخاذ القرار في المؤسسة التعليمية كمعزز للعدالة الإجرائية:

تقوم الإدارة التربوية مثلها مثل أي إدارة على مجموعة من الإجراءات الوظيفية يتم من خلالها تطبيق وتنفيذ سياسات العمل وتنظيم السير الحسن لمجرى العمل و متطلبات الموظفين، ويقصد بالإجراءات " وضع

تفاصيل الخطوات اللازمة لتنفيذ السياسات و القواعد الموضوعة مع إيضاح ترتيبها الزمني ".(شحماط، 2010، ص 120).

توضح العدالة الإجرائية الطرق و السياسات التي يتم اتخاذها من طرف المديرين لتوزيع مخرجات الموظفين المختلفة جراء قيامهم بخدمة أو عمل لصالحهم، وفي خضم ذلك يتم اتخاذ مجموعة من القرارات يتم على أساسها تطبيق تلك السياسات وبموجبها يتم توزيع المستحقات، فالقرار هو " التعبير الأول عن السلطة الرسمية لأنه يتضمن إحداث تغيير في مراكز الأفراد والسياسات و طرق العمل " (شحماط، 2010، ص 85) ومن بين ما يمكن أن يجعل المعلمين يشعرون بعدم عدالة القرار الذي تم بموجبه تخصيص عملية توزيعية ما أو تنفيذ إجراء تنظيمي معين، عدم معرفتهم للطرق والكيفية المتبعة في اتخاذ القرار أو إدراكهم لعدم عدالة العملية التي تم من خلالها صنع القرار، ولكي تكون عملية صنع القرار ناجحة وعادلة ينبغي أن تتبع الخطوات التالية:(لعويبة، 2007، ص 61).

- أن تخلوا عملية صنع القرارات من الارتجالية و السرعة والتلقائية
- أن يبتعد متخذ القرار عن العواطف و الانفعالات
- أن يتسم متخذ القرار بالعقلانية العلمية المتسمة بالرشاد والحياد و الموضوعية
- الابتعاد عن الحلول المجردة قدر الإمكان
- استعمال الطرق المنهجية والعلمية
- الأخذ بالظروف الاجتماعية و البيئية والاقتصادية و الحضارية بعين الاعتبار وتكييف القرارات بحسبها.

من جهة أخرى يمكن أن تتدخل في إدراك عدالة صنع القرار واتخاذ مجموعة من المؤثرات يمكن أن تزيد من إحساس المعلم بغياب عدالة الإجراءات قد تكون هذه المؤثرات خاصة بنمط و شخصية متخذ القرار

الفصل الرابع.....مهنة التعليم

كأن يكون استبدادي منفرد برأيه و فكره ولا يسمح للآخرين بالمشاركة في صنع القرار، و لا يضمن وصول معلومات كافية ودقيقة عن الكيفية والطرق التي اتخذ من خلالها ذلك القرار، فقد أوضح (شحماط،2010، ص85) أن " الرئيس الإداري لن يكون قائدا إداريا بالمعنى الدقيق، إذا انفرد بسلطة اتخاذ القرار دون مشاركة من معاونيه ومجموعات الأفراد المعنيين بالقرار " .

وقد أورد (الشهري،2014، ص32) ما تتضمنه العدالة الإجرائية في الميدان التربوي فيما يخص اتخاذ القرارات كما يلي:

- تقبل مديري المدارس لآراء المعلمين في عمليات صنع واتخاذ القرارات التنظيمية على مستوى المدرسة في الاجتماعات أو مناقشة سير العمل أو أثناء إدارة الأزمات المدرسية.
- تهيئة مديري المدارس لنظام اتصال يكفل توافر المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ القرار في الوقت المناسب.
- حرص المديرين على أن يبدي كل معلم رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، وشرحهم لطرق اتخاذها.

3.7. المعاملة الإنسانية في المؤسسة التعليمية كمعزز للعدالة التفاعلية:

ترتبط العدالة في التعامل (العدالة التفاعلية) بالعدالة الإجرائية، ذلك أن العدالة التفاعلية توضح الطريقة التي يتعامل بها المدير مع المرؤوسين و مدى احترامه و تقديره لهم خلال سن الإجراءات التنظيمية و إصدار القرارات الخاصة بالعمل، فالعدالة التفاعلية ترتبط بعدالة القرار و كيفية تطبيقه لأن الطابع الذي يحمله القرار هو طابع ذو وجهين " وجه يتعلق بالتنظيم والإدارة ويغلب عليه الطابع العقلاني والمنتظم، ووجه يتعلق بالأفراد و الناس ويغلب عليه الطابع الإنساني " (مكي، 2007، ص126) وعليه ينبغي أن لا يتناسى المدير هذا الطابع ويتجاهله و يغالي كثيرا في الجانب التنظيمي بل يمكن أن يوازن بينهما بحيث

الفصل الرابع..... مهنة التعليم

يطبق القرار بشكله الإداري و يلحقه بطرق وأساليب إنسانية كإجابة المعلم عن محتوى فكرة هذا القرار إذا سئل عنه ولا يتركه غامضا في تصوره، و لماذا طبق و كذلك مراعاة مصالح المعلمين في ذلك و أن لا تكون المصلحة الغالبة هي مصلحة التنظيم وكل هذه الخطوات يمكن أن يطبقها المدير بكل احترام و تقدير للمعلم، مما ينتج عنه تقبل المعلم للقرار وإدراكه لعدالة التعامل معه .

ومن بين أساليب التعامل مع الناس هي " قاعدة التبادل العادل، وتعني أن البعض يطلبون ما يحتاجونه و يقدمون في المقابل ويمنحون ما يحتاجه البعض الآخر" (مهارات التعامل مع الناس، السلوك الإنساني، ص24) وهذه القاعدة تنطبق على العدالة في التعامل مع المعلم حيث أن المعلم يقدم جهد وأداء وخدمة ولا يكتفي بالأجر و الحافز فقط بل يحتاج أيضا كمقابل كاحترام والتقدير وهو ما يطلبه من المدير خلال تنفيذ قرار ما متعلق بعمله، و قد أوضح ماسلوا في هرمه للحاجات الإنسانية حاجة الإنسان إلى تقدير الذات و شعوره باحترام نفسه واحترام الآخرين له والعدالة في التعامل تتدخل هنا لتبرز أهمية تلك الحاجة من خلال حصوله على عدالة تعاملية من المدير خلال تنفيذ قرار وظيفي.

فالعدالة في التعامل مهمة بالنسبة للمعلم مثلها مثل باقي أبعاد العدالة التنظيمية و تتدخل بشكل كبير في إدراك المعلمين العام للعدالة التنظيمية، حيث يمكن أن يشعر المعلم بعدالة التوزيع وعدالة الإجراء لكن قد يؤثر عدم عدالة التعامل معه على إدراك العدالة التنظيمية بشكل عام، فقد أثبت العديد من الدراسات الارتباط بين العدالة التعاملية و مختلف المظاهر والسلوكيات في الميدان التعليمي، ففي دراسة (معمرى 2014) وجد أن هناك علاقة بين العدالة التنظيمية بما فيها العدالة التعاملية وسلوك المواطنة التنظيمية، و دراسة (الشهري 2014) أيضا وجد علاقة بين العدالة التنظيمية بما فيها عدالة التعامل ودافعية الإنجاز ودراسة (بخاري 2014) التي أوضحت وجود علاقة بين العدالة التنظيمية ككل بما فيها العدالة التعاملية والعلاقات الإنسانية لدى المعلمين، ودراسة (السبوع 2010) الذي وجد علاقة إيجابية طردية بين العدالة التنظيمية

الفصل الرابع..... مهنة التعليم

ككل وأبعاد الرضا الوظيفي لدى المعلمين. " كما أن هناك علاقة بين المعاملة العادلة ودرجة ارتباط الأفراد بالمنظمات، فعند تطبيق مشروع ما بطريقة عادلة و متساوية، يقابله الأفراد نتيجة المعاملة العادلة بزيادة الإخلاص والولاء و أداء الأعمال بشكل أفضل ".(شحماط، 2010، ص49).

فالعدالة التعاملية مهمة وضرورية في الميدان التعليمي ذلك أنها تسمح للمعلمين بمزاولة عملهم بكل راحة واطمئنان وتنمي روح الثقة و الاحترام المتبادل بين جميع الأطراف، وتزيد من مستوى تقدير المعلمين لذاتهم وتطمئن المعلم وتعمل على خلق أجواء عمل يسودها الطابع الإنساني و الأخلاقي الحسن. وقد أورد الشهري متطلبات المعلم في المدرسة فيما يخص العدالة في التعامل كما يلي:(الشهري، 2014، ص33)

- التعامل مع المعلمين في القرارات المتعلقة بالوظيفية بكل اهتمام وود.
- تفسير الإجراءات التي تبدا للمعلمين تعسفية.
- إعلام المعلمين بأي نشاطات رسمية أو اجتماعية قبل حدوثها.
- مناقشة المعلمين في النتائج المترتبة عن القرارات التي يمكن أن تؤثر على مكانتهم الوظيفية.
- التعامل مع جميع المعلمين على نحو متساو، بأن يشعر المعلم بالمساواة والعدل في التعامل معه.

خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بإبراز أهمية التعليم ومهنة التعليم ودور المعلم في المدرسة و تعرضنا خلاله إلى جملة المشاكل والضغوطات التي يتعرض لها المعلمون أثناء تأديتهم لمهمتهم النبيلة ومدى صعوبتها وإمكانية تأثيرها على الصحة النفسية لديهم، كما قمنا بتلخيص مكونات العدالة التنظيمية في الميدان التربوي والأسس التي تقوم عليها أبعاد العدالة التنظيمية في سبيل تعزيزها و النهوض بها أكثر في الميدان التربوي، فتطبيق قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة التعليمية له من الايجابيات ما يسمح لجميع الأطراف الاستفادة منها فالمعلم يزداد شعوره بالثقة و إحساسه بالعدالة التنظيمية، والإدارة تستغل ذلك في سبيل تحقيق أهدافها والتلميذ يستفيد من معلم راض و جاهز لتقديم كل ما لديه من أداء في سبيل أن يعلوا بمكانة مهنة التعليم.

الجانب الميداني

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. الدراسة الاستطلاعية
3. مجالات الدراسة
4. مجتمع وعينة الدراسة
5. أدوات الدراسة
6. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

في هذا الفصل سنتطرق إلى الإجراءات الميدانية للدراسة من حيث المنهج المستخدم والمجالات المختلفة للدراسة ومجتمع الدراسة، والعينة المستخدمة وكيفية اختيارها، و المقاييس المستخدمة في الدراسة، وكذا صدقها وثباتها و الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.

1. منهج الدراسة

يعرف (بدوي، 1977، ص5) المنهج بأنه " الطريق المؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيم على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة ".

وقد استخدمنا المنهج الوصفي لأنه يناسب موضوع الدراسة ويتفق مع الأهداف التي وضعناها مسبقاً، ويتمشى مع طبيعة الموضوع و تساؤلاته وأهدافه " كونه يركز على وصف دقيق و تفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية أو رقمية وقد يقتصر المنهج الوصفي على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة " (عبيدات وآخرون، 1999، ص46)

2. الدراسة الاستطلاعية

تمكن الدراسة الاستطلاعية الباحث من الوقوف الكامل والبناء التام للبحث ومن أجل جمع المعلومات اللازمة والضرورية التي تساعده على وضع أدوات الدراسة الملائمة لقياس متغيرات الدراسة، كذلك تساعد الدراسة الاستطلاعية الباحث في التأكد من قابلية المتغيرات الخاصة بموضوع بحثه للدراسة وتمكينه من صياغة الفرضيات، بالإضافة إلى أن الدراسة الاستطلاعية مهمة في التعرف على مجتمع الدراسة وضبط واختيار العينة، ومن أجل الوقوف على ما سبق من إجراءات

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

منهجية في الدراسة الاستطلاعية قمنا بزيارة أولية لمديرية التربية والتعليم لولاية عنابة بغية الحصول على المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة، وارتأى الباحث طرح بعض الأسئلة في صميم موضوع الدراسة على مجموعة من المعلمين والمدراء والمفتشين، قصد جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات حول الموضوع بعد ذلك قمنا بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية تكونت من (25) معلم ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية وذلك لمعرفة مدي فهمهم لعبارات الاستبيان وإجراء التعديلات اللازمة، وكذلك قياس الصدق والثبات لأدوات الدراسة.

3. مجالات الدراسة

- الإطار المكاني: يتمثل الإطار المكاني للدراسة في مؤسسات التعليم الابتدائي الموجودة على مستوى مدينة (بلدية) عنابة.
- الإطار الزمني: أجريت الدراسة خلال الموسم الدراسي 2016/2015.
- الإطار البشري: طبقت الدراسة على عينة من معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

4. مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الطور الابتدائي لمدينة (بلدية) عنابة للعام الدراسي 2016/2015 والمقدر عددهم ب(886) معلم ومعلمة موزعين على (10) مقاطعات كل مقاطعة تحتوي على عدد معين من مؤسسات التعليم الابتدائي، وذلك وفق إحصائيات مديرية التربية لولاية عنابة (2016) والجدول التالي يوضح توزيع المعلمين وفق المقاطعات.

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

جدول رقم (3): يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفق مقاطعات مدينة عنابة

النسبة	عدد المعلمين	عدد المؤسسات	المقاطعة
%07.79	69	07	المقاطعة (1)
%11.17	99	08	المقاطعة (2)
%10.95	97	07	المقاطعة (3)
%11.51	102	07	المقاطعة (4)
%09.37	83	08	المقاطعة (5)
%08.69	77	08	المقاطعة (6)
%10.72	95	07	المقاطعة (7)
%14.11	125	08	المقاطعة (8)
%07	62	05	المقاطعة (9)
%08.69	77	05	المقاطعة (10)
%100	886	70	المجموع

1.4. عينة الدراسة

تم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية متعددة المراحل، وذلك لكبر مجتمع الدراسة وتوسعه داخل منطقة جغرافية كبيرة، فتم تقسيم المجتمع إلى 10 مقاطعات بحيث تحتوي كل مقاطعة علي عدد معين من مؤسسات التعليم الابتدائي ثم قمنا بأخذ مؤسستين من كل مقاطعة بطريقة عشوائية بسيطة، ثم أخذنا جميع المعلمين في المؤسستين لتتوصل علي عينة قدرها (245) معلم ومعلمة موزعين علي 20 مؤسسة ابتدائية داخل مدينة عنابة، أي بنسبة 27.64% من مجتمع الدراسة، والجدول التالي يوضح كيفية اختيار العينة.

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

جدول رقم (4): يوضح اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية متعددة المراحل

المقاطعة	عدد المؤسسات	عدد المعلمين في المقاطعة	المؤسسات المختارة	العينة	نسبة العينة من المقاطعة	نسبة العينة من المجتمع
1 المقاطعة	07	69	- فريغ عبد الحميد - الإخوة عياط	19	%27.54	%02.14
2 المقاطعة	08	99	- سيدي عيسى - عبان رمضان	24	%24.24	%02.71
3 المقاطعة	07	97	- عباس موسى - قتيبة بن مسلم (إليزا بنات)	21	%21.65	%02.37
4 المقاطعة	07	102	- دهشار محمد - 5 جويلية	34	%33.33	%03.84
5 المقاطعة	08	83	- زين العربي - هبيون المختلطة	25	%30.12	%02.82
6 المقاطعة	08	77	- بوزراد حسين مختلطة - الخروبة	13	%16.88	%01.47
7 المقاطعة	07	95	- حربي عمار - أحمد زيانة	25	%26.32	%02.82
8 المقاطعة	08	125	- لالة فاطمة نسومر - أبو بكر الصديق	32	%25.6	%03.61
9 المقاطعة	05	62	- الإمام الغزالي ذكور - ابن باديس بنات	26	%41.94	%02.93
10 المقاطعة	05	77	- سحاري علي - لعلاي احمد	26	%33.77	%02.93
المجموع	70	886		245		%27.64

ملاحظة: تقسيم مجتمع الدراسة إلى 10 مقاطعات مأخوذ من مديرية التربية لولاية عنابة، كما تم استثناء 04

مؤسسات من المقاطعة رقم 10 لوجودها خارج حدود البلدية.

2.4. العينة الفعلية

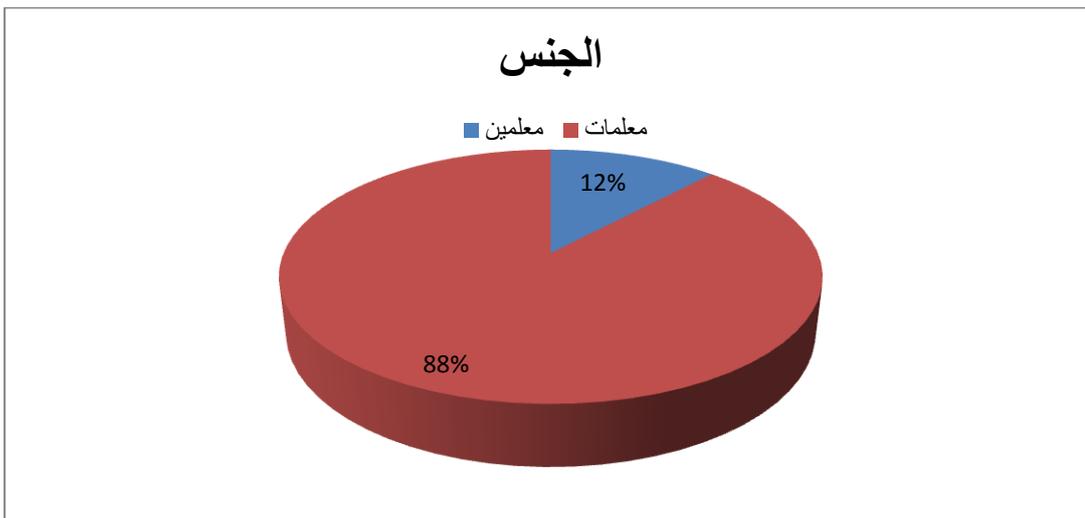
بعد توزيع الاستمارات على المعلمين والمعلمات في 20 مؤسسة السابقة الذكر وبعد استلام الاستمارات وجدنا أن بعضها غير صالحة للتحليل في حين أن البعض الآخر لم يكمل تعبئة الاستمارات بشكل نهائي لنتحصل في الأخير على عينة فعلية تقدر ب (184) معلم ومعلمة بنسبة 20.77% من مجتمع الدراسة.

3.4. وصف خصائص عينة الدراسة

جدول رقم (5): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	معلمين	معلمات	المجموع
التكرار	22	162	184
النسبة	%12	%88	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من الإناث بنسبة 80% مقابل 12% من الذكور وذلك راجع لطبيعة مهنة التعليم التي تجد فيها أن الإناث أكثر إقبالا عليها من الذكور.



شكل رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

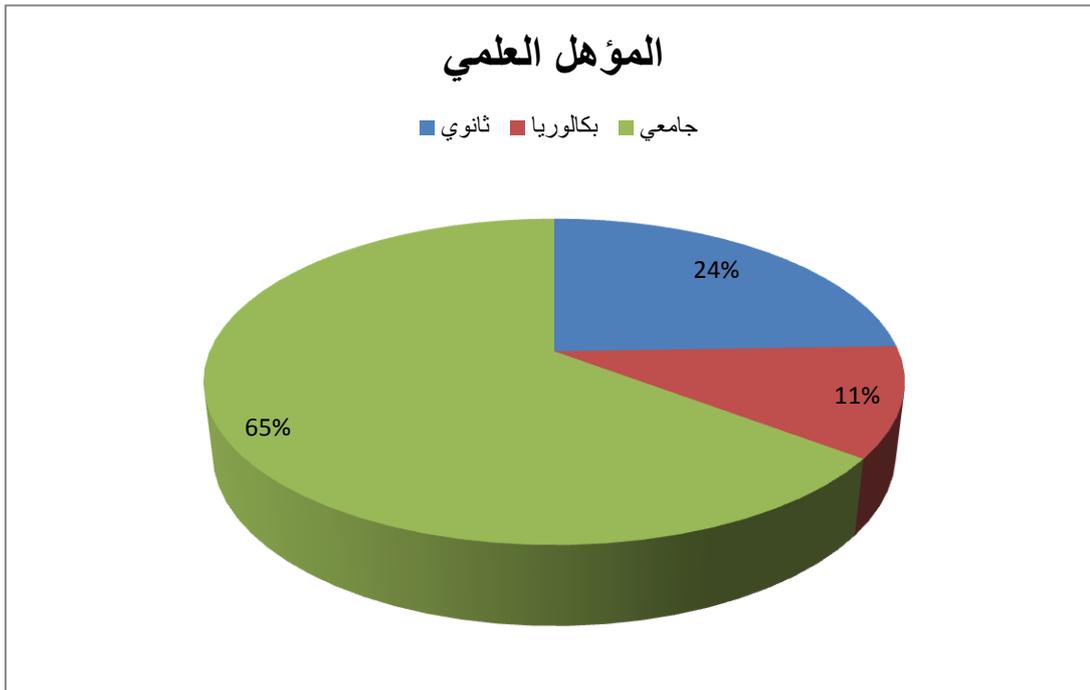
جدول رقم (6): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ثانوي	بكالوريا	جامعي	المجموع
التكرار	45	20	119	184
النسبة	%24.4	%10.9	%64.7	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب عينة الدراسة هم من ذوي المستوى الجامعي بنسبة

45.7% يليهم من هم متحصلون على المستوى الثانوي بنسبة 24.5% ثم يليهم ذوي مستوى

البكالوريا بنسبة 10.9% .



شكل رقم (09): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

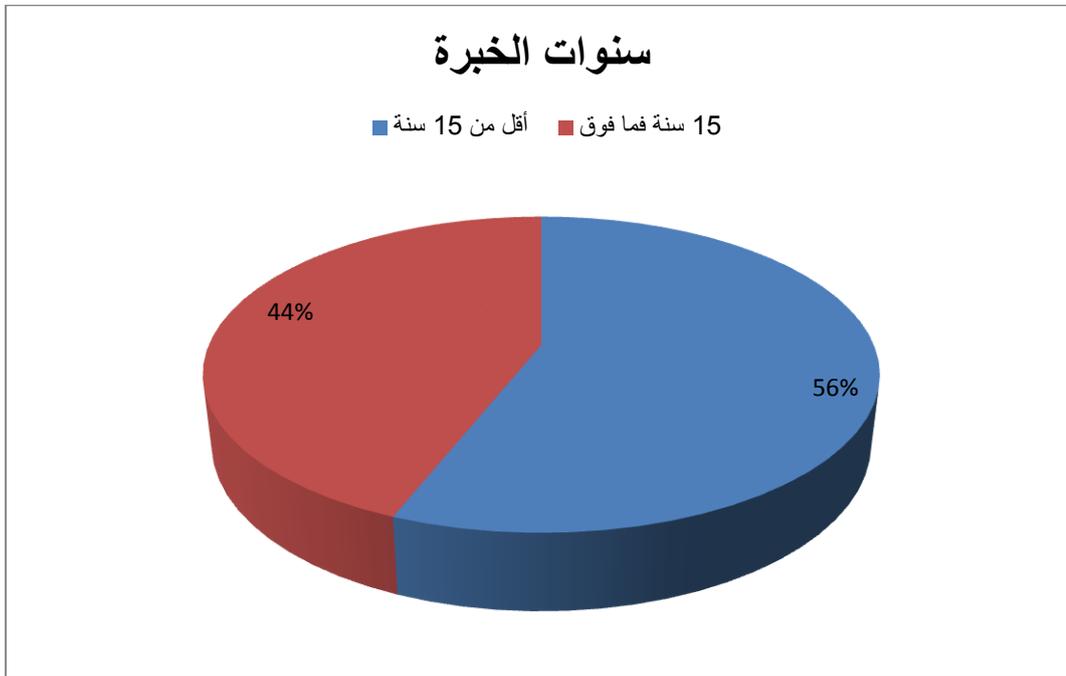
الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

جدول رقم (7): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من 15 سنة	من 15 سنة فما فوق	المجموع
التكرار	103	81	184
النسبة	%56	%44	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد عينة الدراسة متقاربون في سنوات الخبرة حيث بلغت خبرة

من يملكون أقل من 15 سنة نسبة %56 مقابل %44 ممن يملكون خبرة أكبر من ذلك.



شكل رقم (10): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

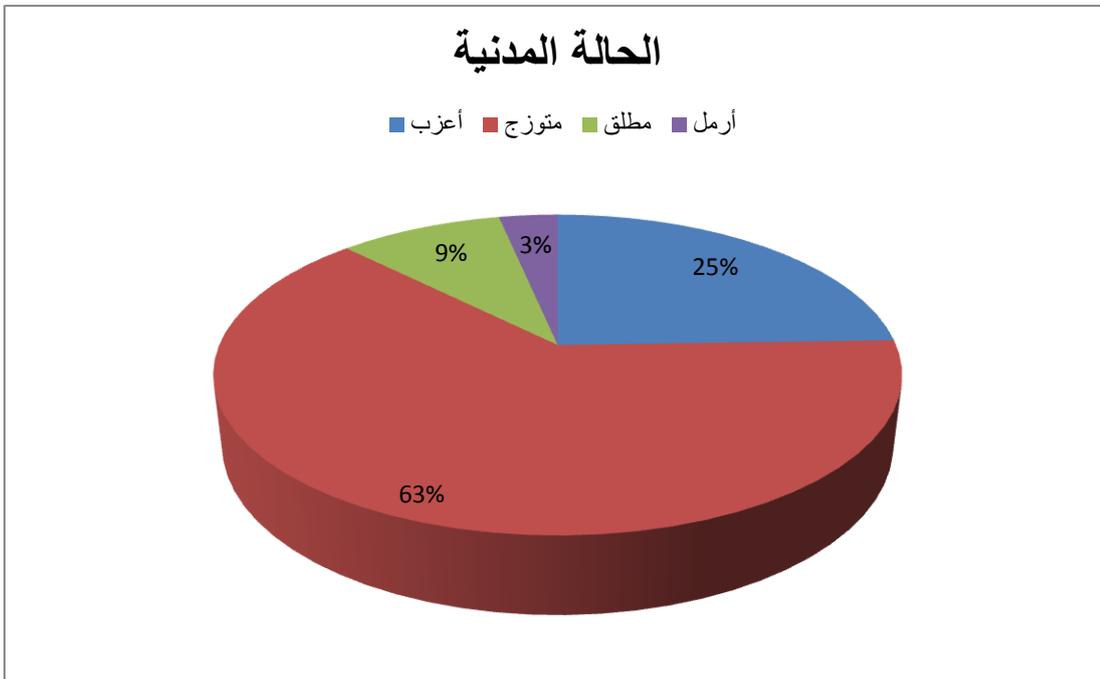
جدول رقم (8): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	أعزب	متزوج	مطلق	أرمل	المجموع
التكرار	45	116	17	06	184
النسبة	%24.5	%63	%9.2	%3.3	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية عينة الدراسة من المتزوجين وذلك بنسبة %63 يليهم

العزاب بنسبة %24.5 في حين أن الأفراد المطلقين والأرامل جاءت نسبتهم على النحو

التالي: %9.2 و %3.3



شكل رقم (11): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية

5. أدوات الدراسة

للقوف الجيد على الدراسة يحتاج الباحث إلى أدوات تمكنه من جمع البيانات وتحليلها بناء

على ما يتم طرحه حسب طبيعة موضوع البحث ونوعية البيانات وتساؤلات وفرضيات الدراسة وقد

تمثلت أداة هذه الدراسة في:

- إستبيان العدالة التنظيمية: من تصميم الباحث بالاعتماد على دراسات سابقة.
- مقياس الصحة النفسية: من إعداد أمين القريطي وعبد العزيز السيد شخص 1992.
- استبيان العدالة التنظيمية: تم بناءه عن طريق الرجوع إلى الأدب النظري حول الموضوع ومراجعة الدراسات التي استخدمت مقاييس مختلفة لقياس العدالة التنظيمية مثل: دراسة (حمزة معمري، 2014) (السبوع، 2010) (الشوري، 2014) (الخزاعي، 2013) (العبيدي، 2012) و يحتوى هذا الاستبيان على 3 أبعاد هي:

➤ العدالة التوزيعية: 10 عبارات هي العبارات رقم: 01، 02، 03، 04، 06، 07، 08، 09، 18، 22.

➤ العدالة الإجرائية: 08 عبارات هي العبارات رقم: 10، 13، 14، 16، 17، 21، 23، 24.

➤ العدالة التعاملية: 07 عبارات هي العبارات رقم: 05، 11، 12، 15، 19، 20، 25.

يحتوي هذا الاستبيان ككل على 25 عبارة تقيس أبعاد العدالة التنظيمية وفق سلم ليكرت

الخماسي: موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة وجميع العبارات ذات صياغة

إيجابية، ولتحديد الدرجة الكلية للفرد الواحد تجمع درجاته حول الاستبيان وتكون الإجابة منحصرة ما

بين (25) درجة كحد أدنى للإجابة و (125) درجة كحد أقصى، و تم توزيع درجات بدائل المقياس

وفق المثال الآتي:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

▪ مقياس الصحة النفسية: من إعداد عبد المطلب أمين القريطي و عبد العزيز السيد الشخص 1992

يتضمن المقياس في صورته الأصلية (105) عبارة تقيس الأبعاد التالية:

- الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس
- المقدرة على التفاعل الاجتماعي
- النضج الانفعالي والمقدرة على ضبط النفس
- المقدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة
- التحرر من الأعراض العصابية
- البعد الإنساني والقيمي
- تقبل الذات وأوجه القصور

تم تبني الأبعاد الخمسة الأولى من هذا المقياس لتماشيا مع أهداف الدراسة ويرى الباحث أن هذا المقياس مناسب لأنه لا يعطي لموضوع الصحة النفسية صبغة إكلينيكية ويتمشى مع النظرة الايجابية لمفهوم الصحة النفسية التي تنفي بأن الصحة النفسية هي مجرد الخلو من المرض النفسي والعقلي، ليصبح المقياس يتكون من 25 عبارة تم تعديلها للتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة.

- الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس: 05 عبارات هي العبارات رقم : 01، 02، 11، 16، 26.
- التفاعل الاجتماعي: 05 عبارات هي العبارات رقم: 06، 08، 09، 10، 23.
- الاتزان الانفعالي: 05 عبارات هي العبارات رقم: 12، 14، 15، 19، 24.
- القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة: 05 عبارات هي العبارات رقم: 04، 05، 17، 18، 22.
- التحرر من الأعراض العصابية: 05 عبارات هي العبارات رقم: 03، 07، 13، 21، 25 .

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

يحتوي هذا المقياس ككل على 25 عبارة تقيس الصحة النفسية وفق مقياس ليكرت الثلاثي موافق، محايد، غير موافق (12 عبارة إيجابية و 13 عبارة سلبية) ولتحديد الدرجة الكلية للفرد الواحد تجمع درجاته حول الاستبيان وتكون منحصرة ما بين (25) درجة كحد أدنى و(75) درجة كحد أقصى، وتم توزيع بدائل المقياس وفق المثال التالي:

في حالة العبارات الإيجابية	موافق	محايد	غير موافق
	03	02	01
في حالة العبارات السلبية	موافق	محايد	غير موافق
	01	02	03

6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

1.6. إستبيان العدالة التنظيمية

• الصدق:

صدق المحكمين: قمنا بعرض الأداة على مجموعة من المتخصصين (6 أساتذة) قصد إبداء آرائهم وملاحظاتهم من حيث سلامة الصياغة ووضوح العبارة ومدى قياسها للبعد، وبعد الأخذ بنصائحهم وتعديلاتهم قمنا بحذف بعد البنود وتعديل بنود أخرى، وللتأكد من صدق الأداة قمنا بقياس الاتفاق الكلي للأساتذة المحكمين وقد جاءت نسبة الاتفاق 83.52% وعند تطبيق المعادلة التالية:

$$0.83 = \frac{5}{6} = \frac{\text{عدد المحكمين الذين أقرروا أن العبارة تقيس}}{\text{العدد الإجمالي للمحكمين}}$$

وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى الدلالة 0.01

▪ الصدق البنائي: تم حساب الصدق البنائي عن طريق حساب درجة الارتباط بين كل بعد من أبعاد

مقياس العدالة التنظيمية و الدرجة الكلية لمحور العدالة التنظيمية، الجدول التالي يوضح ذلك:

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

جدول رقم (09): يوضح كيفية حساب الصدق البنائي لمقياس العدالة التنظيمية

البعد	درجة الارتباط مع المحور	مستوى الدلالة
العدالة التوزيعية	**0.85	0.01
العدالة الاجرائية	**0.91	0.01
عدالة التعاملات	**0.92	0.01

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع أبعاد مقياس العدالة التنظيمية مرتبطة ارتباطا كبيرا مع محور

المقياس وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وبالتالي يمكن أن نقول أن المقياس يتمتع بالصدق البنائي.

▪ صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب درجة ارتباط كل عبارة

من عبارات المقياس مع الدرجة الكلية لمحور المقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (10): يوضح كيفية حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس العدالة التنظيمية

رقم العبارة	درجة الارتباط مع المحور	مستوى الدلالة	رقم العبارة	درجة الارتباط مع المحور	مستوى الدلالة	رقم العبارة	درجة الارتباط مع المحور	مستوى الدلالة
01	**0.59	0.01	11	**0.68	0.01	21	**0.85	0.01
02	**0.59	0.01	12	**0.62	0.01	22	**0.59	0.01
03	*0.46	0.05	13	**0.62	0.01	23	**0.63	0.01
04	**0.52	0.01	14	**0.70	0.01	24	**0.77	0.01
05	**0.83	0.01	15	**0.72	0.01	25	**0.77	0.01
06	**0.55	0.01	16	**0.81	0.01			
07	**0.70	0.01	17	**0.84	0.01			
08	**0.60	0.01	18	**0.64	0.01			
09	**0.60	0.01	19	**0.84	0.01			
10	**0.80	0.01	20	**0.87	0.01			

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع عبارات المقياس مرتبطة مع المحور عند مستوى الدلالة

0.01 ماعدا العبارة رقم (03) فهي مرتبطة مع المحور عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي

يمكننا أن نقول أن مقياس العدالة التنظيمية يتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

- الصدق الذاتي: وهو يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وبما أن معامل الثبات الذي تحصلنا عليه عن طريق التجزئة النصفية يساوي 0.95 وعند حساب الجذر نتحصل على معامل ثبات يساوي 0.97 وهي دالة عند 0.01 .

• الثبات:

- معامل ألفا كرونباخ: قمنا بحساب الثبات عن طريق معامل الارتباط ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (11): يوضح حساب ثبات مقياس العدالة التنظيمية بطريقة ألفا كرونباخ

مستوى الدلالة	معامل ألفا كرونباخ	
0.01	0.95	العدالة التنظيمية

نلاحظ ان مقياس العدالة التنظيمية يتمتع بثبات كبير حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ

0.95 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01.

- التجزئة النصفية: قمنا بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (12): يوضح حساب ثبات مقياس العدالة التنظيمية بطريقة التجزئة النصفية

مستوى الدلالة	التعديل (سبيرمان براون)	ثبات نصف الاختبار
0.01	0.95	0.91

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

بعد قيامنا بتجزئة المقياس إلي فقرات ذات الأرقام الفردية والفقرات ذات الأرقام الزوجية تم حساب قيمة ثبات نصف الاختبار وهي 0.91 وبعد تعديلها بمعادلة سبيرمان براون تحصلنا على قيمة ثبات الاختبار التي قدرت ب0.95 وهي دالة عند 0.01 وعليه فمقياس العدالة التنظيمية يتمتع بالثبات.

2.6. مقياس الصحة النفسية

• الصدق

- صدق المحكمين: بعد توزيع الاستبيان على المحكمين اتضح أن جميع عبارات الاستبيان تقيس الأبعاد التي وضعت لها، مع العلم أن المقياس كان يتكون في صورته الأولية من (56) بند وبعد إجراء التعديلات وحذف البنود التي لا تخدم الدراسة، ولأننا نقوم بدراسة العلاقة فيجب أن تكون بنود المقياس الأول تساوي بنود المقياس الثاني فعليه قمنا بأخذ (25) بند موزعة على (5) أبعاد. وكل البنود تقيس حسب رأي المحكمين .
- الصدق الذاتي: وهو يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات وبما أن معامل الثبات الذي تحصلنا عليه عن طريق التجزئة النصفية يساوي 0.78 وعند حساب الجذر نتحصل على معامل ثبات يساوي 0.88 وهي دالة عند 0.01 .
- صدق المقارنة الطرفية: قمنا بحساب درجات الثلث الأعلى والثلث الأدنى لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية، حيث قمنا بأخذ 30% من الدرجات الأعلى للمقياس و 30% من الدرجات السفلى للمقياس وتطبيق اختبار « t » والجدول التالي يوضح ذلك:

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

جدول رقم (13): يوضح كيفية حساب صدق مقياس الصحة النفسية بطريقة المقارنة الطرفية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	قيمة "ت"	درجة الحرية	الاحتمالية القيمة	مستوى الدلالة	
2.40	0.82	28.25	-3.23	398	0.001	0.05	الدرجات الأعلى
2.64	0.67		-3.23	383.55	0.001	0.05	الدرجات السفلى

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت -3.238 والقيمة المصاحبة لها هي 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي فهي دالة إحصائية، أي يمكننا القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدرجات الأعلى والدرجات السفلى لمقياس الصحة النفسية مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بصدق المقارنة الطرفية.

• الثبات:

قمنا بحساب الثبات عن طريق معامل الارتباط ألفا كرونباخ و طريقة التجزئة النصفية

▪ ألفا كرونباخ: قمنا بحساب معامل الثبات عن طريق ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (14): يوضح ثبات مقياس الصحة النفسية بطريقة ألفا كرونباخ

مستوى الدلالة	معامل ألفا كرونباخ	
0.01	0.78	الصحة النفسية

نلاحظ أن مقياس الصحة النفسية يتمتع بثبات كبير حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.78 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01.

▪ التجزئة النصفية: قمنا بحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح

ذلك:

جدول رقم (15): يوضح ثبات مقياس الصحة النفسية بطريقة التجزئة النصفية

مستوى الدلالة	التعديل (سبيرمان براون)	ثبات نصف الاختبار
0.01	0.78	0.66

بعد قيامنا بتجزئة المقياس إلى فقرات ذات الأرقام الفردية والفقرات ذات الأرقام الزوجية تم

حساب قيمة ثبات نصف الاختبار و هي 0.66 وبعد تعديلها بمعادلة سبيرمان براون تحصلنا

على قيمة ثبات الاختبار التي قدرت 0.78 وهي دالة عند 0.01 وعليه فلمقياس الصحة النفسية

يتمتع بالثبات.

7. الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة

استخدمنا في معالجة البيانات وتحليلها برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical

Package For Social Sciences) (Spss- V 22) وقد استعملنا الأساليب الإحصائية التالية:

- بالنسبة للخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة: معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون معامل سبيرمان براون.

- بالنسبة للتساؤل الأول والثاني: التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

- بالنسبة للفرضية العامة: معامل الارتباط بيرسون.

- بالنسبة للفرضيات الفرعية: معامل الارتباط بيرسون، (T.test) لعينتين مستقلتين ، تحليل التباين

الأحادي (One Away Anova) و اختبار (Sheffeh).

- لمعرفة مستوى العدالة التنظيمية: اعتمد الباحث في تحديد مستوى متغيرات الدراسة طريقة المدى

لدرجات الخام وفق المعادلة التالية: أعلى قيمة لاستجابات أفراد العينة - أدنى قيمة = 125 - 25 = 100

الحاصل ÷ المستويات المطلوبة (3) لنتحصل على طول الفئة.

الفصل الخامس.....الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

$100 \div 3 = 33.33$ وبالتالي تصبح المستويات: $25 - 58$ ← مستوى منخفض

$59 - 92$ ← مستوى متوسط

$93 - 125$ ← مستوى مرتفع

▪ لمعرفة مستوى أبعاد العدالة التنظيمية: اعتمد الباحث في تحديد المستوى وفق المعادلة

التالية: عدد البدائل ÷ عدد المستويات المطلوبة = $5 \div 3 = 1.66$

وبتالي يصبح مدى المستوى: أقل من 1.66 ← مستوى منخفض

$1.67 - 3.33$ ← مستوى متوسط

$3.34 - 5$ ← مستوى مرتفع

▪ لمعرفة مستوى الصحة النفسية: اعتمد الباحث طريقة المدى للدرجات الخام وفق المعادلة

التالية: أعلى قيمة لاستجابات أفراد العينة - أدنى قيمة = $75 - 25 = 50$

الحاصل ÷ المستويات المطلوبة (3) لتتوصل على طول الفئة

$50 \div 3 = 16.66$ لتصبح المستويات كالتالي: $25 - 41$ ← مستوى منخفض

$42 - 58$ ← مستوى متوسط

$59 - 75$ ← مستوى مرتفع

▪ لمعرفة مستوى أبعاد الصحة النفسية: اعتمد الباحث في تحديد المستوى وفق المعادلة

التالية: عدد البدائل ÷ عدد المستويات المطلوبة = $3 \div 3 = 1$ لتصبح المستويات كالتالي:

أقل من 01 ← مستوى منخفض

$01 - 02$ ← مستوى متوسط

أكثر من 02 ← مستوى مرتفع

خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية المختلفة للدراسة حيث تم تطبيق أداتي الدراسة

على العينة، وتم الخروج بنتائج سنقوم بإبرازها في الفصل الموالي.

الفصل السادس : عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول
2. عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني
3. عرض وتحليل نتائج الفرضية العاملة
4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى
5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية
6. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
7. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
8. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة
9. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السادسة
10. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السابعة

خلاصة الفصل

تمهيد:

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

1. عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة وللإجابة على هذا التساؤل قمنا بحساب الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على جميع عبارات مقياس العدالة التنظيمية وفق طريقة المدى للدرجات الخام وقد جاءت النتائج كالآتي:

جدول رقم (16): يوضح نتائج مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية

المجال	58 - 25	92 - 59	125 - 93	المجموع
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع	
التكرار	11	119	54	184
النسبة	5.98%	64.67%	29.35%	100%

يتبين من الجدول أعلاه أن المعلمين ذوي المستوى المنخفض في الشعور بالعدالة التنظيمية هم 11 معلم بنسبة 5.98% والمعلمين ذوي المستوى المتوسط في الشعور بالعدالة التنظيمية هم 119 معلم بنسبة 64.67% والمعلمين ذوي المستوى المرتفع هم 54 معلم بنسبة 29.35% أي أن أغلبية المعلمين يشعرون على نحو متوسط بالعدالة التنظيمية، وبالتالي يمكننا الإجابة على التساؤل الأول ونقول أن مستوى شعور المعلمين بالعدالة التنظيمية هو مستوى متوسط.

وفيما يلي تحليل لنتائج استجابات أفراد العينة على أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، عدالة التعاملات) .

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (17): يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بعد العدالة التوزيعية

العدالة التوزيعية										
				نسبة الإجابة						
مستوى العبارة	رتبة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	رقم العبارة
متوسط	07	1.297	2.516	%28.8	%28.3	%10.3	%27.7	%4.9	راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسباً لجهدي	1
متوسط	06	1.155	2.728	%16.3	%32.1	%16.8	%32.1	%2.7	الحوافر المالية التي أحصل عليها توافق مبادراتي	2
متوسط	04	1.252	2.934	%15.2	%29.3	%8.7	%40.2	%6.5	يتم توزيع الحصص التدريسية بشكل عادل	3
مرتفع	01	1.073	3.418	%6.5	%15.2	%18.5	%49.5	%10.3	أعبائي الوظيفية تتساوى مع أعباء زملائي في العمل	4
مرتفع	02	1.026	3.369	%6.5	%14.7	%20.7	%51.6	%6.5	توزع المكافآت بين المعلمين حسب الاستحقاق	6
متوسط	09	1.122	2.364	%24.5	%40.8	%9.2	%25	%0.5	تتناسب متطلبات عملي مع الأجر الذي أحصل عليه	7
متوسط	10	1.025	2.190	%27.2	%43.5	%13	%15.8	%0.5	الأجر القاعدي عادل مقارنة بالجهد المبذول	8
متوسط	08	1.163	2.385	%26.6	%35.3	%12.5	%23.9	%1.6	تتناسب مهام عملي مع الأجر الذي أحصل عليه	9
متوسط	03	1.202	3.114	%14.1	%16.8	%20.1	%41.3	%7.6	راتبي الذي أحصل عليه عادل مقارنة مع ما يحصل عليه زملائي في العمل	18
متوسط	05	1.332	2.804	%24.5	%19	%15.8	%33.2	%7.6	يتساوى الأجر الذي أحصل عليه مع مؤهلاتي العلمية	22

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

من خلال الجدول السابق يتضح أن العبارات رقم (04، 06، 18) احتلت المراتب الثلاثة الأولى بمتوسطات حسابية (3.418) بالنسبة للعبارة رقم (04) وانحراف معياري (1.073) ومتوسط حسابي (3.369) وانحراف معياري (1.026) بالنسبة للعبارة رقم (06) تليها العبارة رقم (18) بمتوسط حسابي يساوي (3.114) وانحراف معياري (1.202)، كما احتلت العبارة رقم (8) المرتبة الأخيرة في هذا البعد بمتوسط حسابي (2.190) وانحراف معياري (1.025) و جميع عبارات بعد العدالة التوزيعية جاءت بمستويات متوسطة باستثناء العبارة رقم (04) جاءت بمستوى مرتفع، وبالنسبة لإجابات أفراد العينة على العبارات الأكثر وجودا في هذا البعد فقد أجاب 10.3% من أفراد العينة بموافق بشدة على العبارة "أعبائي الوظيفية تتساوى مع أعباء زملائي في العمل" و 49.5% بموافق و 18.5% بمحايد و 15.2% معارض و 6.5% معارض بشدة، و أجاب ما نسبته 6.5% من أفراد العينة بموافق بشدة على العبارة توزع المكافئات على المعلمين حسب الاستحقاق" و 51.6% بموافق و 20.7% بمحايد و 14.7% بمعارض و 6.5% معارض بشدة، وأجاب ما نسبته 7.6% من أفراد العينة بموافق بشدة "راتبي الذي أحصل عليه عادل مقارنة مع ما يحصل عليه زملائي في العمل" و 41.3% بموافق و 20.1% بمحايد و 16.8% بمعارض و 14.1% معارض بشدة وأجاب أفراد العينة على العبارة التي احتلت المرتبة الأخيرة و هي العبارة "الأجر القاعدي عادل مقارنة بالجهد المبذول" 0.05% بموافق بشدة و 15.8% بموافق و 13% و 43.5% بمعارض و 27.2% معارض بشدة

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (18): يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بعد العدالة الإجرائية

العدالة الإجرائية										
			نسبة الإجابة							
رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	مستوى العبارة
10	تتميز الإجراءات الوظيفية المطبقة في المؤسسة بالعدالة	12.5%	53.8%	17.9%	10.3%	5.4%	3.576	1.016	06	مرتفع
13	يتم صياغة القرارات الخاصة بالعمل بشكل موضوعي	13%	61.4%	14.7%	5.4%	54%	3.712	0.951	05	مرتفع
14	يشارك المعلمون في عملية صنع القرارات الخاصة بالعمل	12.5%	48.9%	25%	8.2%	5.4%	3.548	0.996	07	مرتفع
16	يبدى المدير اهتماما بمصالحها فيما يخص القرارات الخاصة بالعمل	20.1%	61.4%	10.3%	4.9%	3.3%	3.902	0.887	01	مرتفع
17	يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن القرارات التي يمكن أن تؤثر في وظيفتي	18.5%	60.9%	10.9%	3.8%	6%	3.820	0.978	02	مرتفع
21	يتم تطبيق القرارات الخاصة بالعمل على جميع المعلمين بدون تحيز	17.4%	62%	11.4%	3.3%	6%	3.815	0.963	03	مرتفع
23	عملية الترقية المطبقة في المؤسسة عادلة	9.8%	46.2%	22.3%	13%	8.7%	3.353	1.101	08	مرتفع
24	يجمع المدير المعلومات الدقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	15.8%	63.6%	10.9%	4.9%	4.9%	3.804	0.932	04	مرتفع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العبارة رقم (16) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.902)

وانحراف معياري (0.887) تليها العبارة رقم (17) بمتوسط حسابي (3.820) وانحراف معياري (0.978)

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

ثم العبارة رقم (21) بمتوسط حسابي (3.815) وانحراف معياري (0.963) كما احتلت العبارة رقم (23) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.353) وانحراف معياري (1.101) وجميع عبارات بعد العدالة الإجرائية جاءت بمستويات مرتفعة، وبالنسبة لإجابات أفراد العينة على العبارات الأكثر وجوداً فقد أجاب ما نسبته 20.1% بموافق بشدة على العبارة " ييدي المدير اهتماماً بمصالحه فيما يخص القرارات الخاصة بالعمل" و 61.4% بموافق و 10.3% بمحايد و 4.9% بمعارض و 3.3% معارض بشدة، وأجاب ما نسبته 18.5% بموافق بشدة على العبارة " يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن القرارات التي يمكن أن تؤثر في وظيفتي" و 60.9% بموافق و 10.9% بمحايد و 3.8% بمعارض و 6% معارض بشدة، وأجاب ما نسبته 17.4% بموافق بشدة على العبارة " يتم تطبيق القرارات الخاصة بالعمل على جميع المعلمين بدون تحيز" و 62% بموافق و 11.4% بمحايد و 3.3% بمعارض و 6% معارض بشدة، فيما أجاب 9.8% بموافق بشدة على العبارة الأخيرة في الترتيب " عملية الترقية المطبقة في المؤسسة عادلة" و 46.2% بموافق و 22.3% بمحايد و 13% معارض و 8.7% معارض بشدة.

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (19): يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بعد عدالة التعاملات

عدالة التعاملات										
			نسبة الإجابة							
رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	مستوى العبارة
05	يتعامل المدير معي بكل اهتمام وود عند اتخاذ أي قرار متعلق بوظيفتي	19%	51.1%	15.8%	8.2%	6%	3.690	1.059	06	مرتفع
11	يسمح المدير للمعلمين بمناقشة القرارات الخاصة بعملهم	19.6%	63.6%	8.7%	4.9%	3.3%	3.913	0.876	04	مرتفع
12	النمط الديمقراطي هو أساس التعامل مع المعلمين	22.8%	61.4%	6.5%	4.3%	4.9%	3.929	0.952	03	مرتفع
15	يسمح للمعلمين بمعارضة القرارات الصادرة عن المؤسسة	7.6%	44%	23.4%	17.4%	7.6%	3.266	1.076	07	متوسط
19	يحرص المدير على أن يبدي كل معلم رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	17.9%	57.1%	13.6%	6%	5.4%	3.760	0.995	05	مرتفع
20	يشرح المدير أي قرار متعلق بوظيفتي بشكل واضح	22.8%	63.6%	9.8%	2.7%	1.1%	4.043	0.730	01	مرتفع
25	يتعامل المدير معي بكل احترام عند اتخاذ قرار متعلق بوظيفتي	26.1%	60.9%	6%	3.8%	3.3%	4.027	0.877	02	مرتفع

بينت نتائج الجدول السابق أن العبارة رقم (20) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.043) وانحراف معياري (0.730) تليها العبارة رقم (25) بمتوسط حسابي (4.027) وانحراف معياري (0.877) ثم العبارة رقم (12) بمتوسط حسابي (3.929) وانحراف معياري (0.952) في حين احتلت العبارة رقم (15) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.266) وانحراف معياري (1.076) وجميع عبارات بعد عدالة التعاملات جاءت بمستويات مرتفعة باستثناء العبارة رقم (15) فهي بمستوى متوسط وبالنسبة لإجابات أفراد العينة فقد

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

أجاب ما نسبته 22.8% بموافق بشدة على العبارة " يشرح المدير أي قرار متعلق بوظيفتي بشكل واضح" و 63.6% بموافق و 9.8% بمحايد و 2.7% بمعارض و 1.1% معارض بشدة وأجاب ما نسبته 26.1% بموافق بشدة على العبارة " يتعامل المدير معي بكل احترام عند اتخاذ قرار متعلق بوظيفتي" و 60.9% بموافق و 6% بمحايد و 3.8% بمعارض و 3.3% معارض بشدة، وأجاب ما نسبته 22.8% بموافق بشدة على العبارة " النمط الديمقراطي هو أساس التعامل مع المعلمين" و 61.4% بموافق و 6.5% بمحايد و 4.3% بمعارض و 4.9% معارض بشدة فيما أجاب على العبارة الأخيرة في الترتيب " يسمح للمعلمين بمعارضة القرارات الصادرة عن المؤسسة" ما نسبته 7.6% بموافق بشدة و 44% بموافق و 23.4% بمحايد و 17.4% بمعارض و 7.6% معارض بشدة.

الجدول رقم (20): يوضح نتائج مستوى أبعاد العدالة التنظيمية

البعاد	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	عدالة التعاملات
المتوسط الحسابي	2.782	3.691	3.804
الانحراف المعياري	1.164	0.978	0.937
رتبة البعد	3	2	1
مستوى البعد	متوسط	مرتفع	مرتفع

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن بعدي العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية قدرت مستوياتهم بمستويات مرتفعة، وقد احتل بعد عدالة التعاملات المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.804) وانحراف معياري (0.937) وجاء بعد العدالة الإجرائية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.691) وانحراف معياري (0.978) فيما جاء بعد العدالة التوزيعية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.782) وانحراف معياري (1.164) وبتقدير متوسط.

2. عرض و تحليل نتائج التساؤل الثاني:

ما مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة وللإجابة على هذا التساؤل قمنا بحساب الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على جميع عبارات مقياس الصحة النفسية وفق طريقة المدى للدرجات الخام وقد جاءت النتائج كالآتي:

جدول رقم (21): يوضح نتائج مستوى الصحة النفسية

المجال	41 - 25	58 - 42	75 - 59	المجموع
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع	
التكرار	01	62	121	184
النسبة	%0.54	%33.70	%65.76	%100

يتبين من الجدول أعلاه أن المعلمين ذوي المستوى المنخفض في الصحة النفسية هم معلم واحد (01) بنسبة %0.54 والمعلمين ذوي المستوى المتوسط في الصحة النفسية هم 62 معلم بنسبة %33.70 و المعلمين ذوي المستوى المرتفع هم 121 معلم بنسبة %65.76 أي أن أغلبية المعلمين يتمتعون بمستوى مرتفع من الصحة النفسية، وبالتالي يمكننا الإجابة على التساؤل الثاني ونقول أن مستوى الصحة النفسية السائد لدى معلمي الطور الابتدائي هو مستوى مرتفع.

وفيما يلي نتائج استجابات أفراد العينة على أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، التفاعل الاجتماعي، الاتزان الانفعالي، القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة، التحرر من الأعراض العصابية).

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (22): يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس.

الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس							
			نسبة الإجابة				
رقم العبارة	العبارة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
01	أجد رغبة في الحديث عن انجازاتي أمام الآخرين	56%	28.8%	15.2%	2.407	0.740	05 مرتفع
02	يهتم زملائي بالآراء التي أביدها حول العمل	84.2%	14.1%	1.6%	2.826	0.421	01 مرتفع
11	أشعر بأنه ليس لدي آراء مفيدة أقترحها على الآخرين	9.8%	20.1%	70.1%	2.603	0.661	04 مرتفع
16	أشعر بعدم كفاءتي إلى درجة تعوقني عن انجاز معظم أعمالي	9.8%	8.7%	81.5%	2.717	0.632	03 مرتفع
20	أشعر أنني لست في مستوى كفاءة ومقدرة معظم زملائي	6%	13.6%	80.4%	2.744	0.558	02 مرتفع

من خلال الجدول أعلاه نرى أن متوسطات هذا البعد تراوحت ما بين (2.407) كأخر ترتيب للعبارة "

أجد رغبة في الحديث عن انجازاتي أمام الآخرين " و (2.826) كأول ترتيب للعبارة " يهتم زملائي بالآراء التي أביدها

حول العمل " وانحراف معياري ما بين (0.421-0.740) وجميع عبارات بعد الشعور بالكفاءة و الثقة بالنفس

هي عبارات ذات مستويات مرتفعة، وأجاب ما نسبته 84.2% بموافق عل العبارة الأولى في الترتيب و

14.1% بمحايد و 1.6% بغير موافق، فيما أجاب ما نسبته 56% بموافق على العبارة الأخيرة في الترتيب

و 28.8% بمحايد و 15.2% بغير موافق.

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (23): يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بعد التفاعل الاجتماعي

التفاعل الاجتماعي							
			نسبة الإجابة				
رقم العبارة	العبارة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
06	أحرص على تبادل الزيارات مع زملائي	62%	29.3%	8.7%	2.532	0.652	03 مرتفع
08	تسمح لي علاقتي الوطيدة برؤسائي في العمل التحدث معهم بكل حرية	66.8%	21.7%	11.4%	2.554	0.691	02 مرتفع
09	تربطني علاقات طيبة مع بعض الأولياء حيث أشعر معها كما لو كنت بين أهلي	65.8%	19%	15.2%	2.505	0.746	04 مرتفع
10	أجد متعة كبيرة في تبادل الزيارات مع زملائي في العمل	57.6%	34.8%	7.6%	2.500	0.635	05 مرتفع
23	أستمتع بتبادل الآراء والأفكار مع زملائي في العمل	83.2%	11.4%	5.4%	2.777	0.532	01 مرتفع

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن متوسطات هذا البعد تراوحت ما بين (2.500) كأخر عبارة في الترتيب " أجد متعة كبيرة في تبادل الزيارات مع زملائي في العمل " و (2.777) كأول عبارة في الترتيب " أستمتع بتبادل الآراء والأفكار مع زملائي في العمل " وانحراف معياري ما بين (0.635-0.532) وقد جاءت جميع عبارات بعد التفاعل الاجتماعي بمستويات مرتفعة، وقد أجاب ما نسبته 83.2% بموافق على العبارة الأولى في الترتيب و 11.4% و 5.4% بغير موافق، وأجاب 57.6% من أفراد العينة بموافق على العبارة الأخيرة في الترتيب و 34.8% بمحايد و 7.6% بغير موافق.

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (24): يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بعد الاتزان الانفعالي

الاتزان الانفعالي							
			نسبة الإجابة				
رقم العبارة	العبارة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
12	تتغير مشاعري بين حب وكراهية نحو الآخرين بصورة سريعة	10.3%	13.6%	76.1%	2.657	0.658	01 مرتفع
14	أشعر بالقلق إزاء ما يحمله لي المستقبل	39.7%	14.7%	45.7%	2.059	0.924	05 مرتفع
15	يصعب علي نسيان ما يوجهه إلي الآخرين من إساءات	35.3%	21.7%	42.9%	2.076	0.883	04 مرتفع
19	تتتابني نوبات من الفرح والحزن دون سبب معقول	21.2%	19%	59.8%	2.385	0.815	03 مرتفع
24	أغضب وأثور إذا ما ضايقتني أحد ولو بكلمة بسيطة	19%	17.9%	63%	2.440	0.793	02 مرتفع

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن متوسطات بعد الاتزان الانفعالي تراوحت ما بين (2.059) لآخر عبارة في الترتيب " أشعر بالقلق إزاء ما يحمله لي المستقبل " و (2.657) لأول عبارة في الترتيب " تتغير مشاعري بين حب وكراهية نحو الآخرين بصورة سريعة " و تراوحت الانحرافات المعيارية لهذا البعد ما بين (0.658- 0.924) وجميع عبارات بعد الاتزان الانفعالي ذات مستويات مرتفعة، وبالنسبة لإجابات أفراد العينة فقد أجاب ما نسبته 10.3% بموافق و 13.6% بمحايد و 76.1% بغير موافق على العبارة الأولى في الترتيب، وأجاب مانسبته 39.7% بموافق و 14.7% بمحايد و 45.7% بغير موافق على العبارة الأخيرة في الترتيب.

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (25): يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بعد القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات

في أعمال مشبعة.

القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة							
			نسبة الإجابة				
رقم العبارة	العبارة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
04	أشعر بالنشاط والحيوية عندما أكون مشغولاً بالتدريس	90.8%	6.5%	2.7%	2.880	0.400	01
05	بإمكاني أن أواصل عملي لفترة طويلة حتى لو واجهتني صعوبات	67.4%	13%	19.6%	2.478	0.802	05
17	يسعدني بدل أقصى جهد ممكن في أداء عملي	89.7%	7.6%	2.7%	2.869	0.410	02
18	أشعر أن مهنة التعليم ستفيدني كثيرا في مستقبل حياتي	71.7%	19%	9.2%	2.625	0.649	04
22	أحرص على أداء واجباتي قبل أن أطلب بحقوقتي	84.8%	8.7%	6.5%	2.782	0.549	03

من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذا البعد تراوحت ما بين (2.478) لآخر عبارة في الترتيب " بإمكانني أن أواصل عملي لفترة طويلة حتى لو واجهتني صعوبات " و (2.880) لأول عبارة في الترتيب " أشعر بالنشاط والحيوية عندما أكون مشغولاً بالتدريس " وانحراف معياري ما بين (0.400-0.802) وجميع عبارات بعد القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة ذات مستويات مرتفعة، وبالنسبة لإجابات أفراد العينة فقد أجاب ما نسبته 90.8% بموافق و 6.5% بمحايد و 2.7% بغير موافق على العبارة التي احتلت المرتبة الأولى، فيما أجاب ما نسبته 67.4% بموافق و 13% بمحايد و 19.6% بغير موافق على العبارة الأخيرة في الترتيب.

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (26): يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات بعد التحرر من الأعراض العصبية.

التحرر من الأعراض العصبية							
			نسبة الإجابة				
رقم العبارة	العبارة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
03	أعاني من ضيق في التنفس رغم عدم وجود سبب عضوي واضح	24.5%	19%	56.5%	2.320	0.843	02 مرتفع
07	تعاودني نوبات الصداع في معظم الأحيان	38%	21.7%	40.2%	2.021	0.886	05 مرتفع
13	أشعر بالتعب والإجهاد رغم عدم وجود سبب عضوي واضح	38.6%	16.8%	44.6%	2.059	0.912	04 مرتفع
21	أعاني من الأرق بحيث لا أستطيع الاستغراق في النوم بدرجة كافية	37.5%	14.1%	48.4%	2.108	0.922	03 مرتفع
25	أجد صعوبة في تركيز انتباهي أثناء قيامي بعملتي	15.2%	10.3%	74.5%	2.592	0.740	01 مرتفع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذا البعد تراوحت ما بين (2.021) لآخر

عبارة في الترتيب " تعاودني نوبات الصداع في معظم الأحيان " و (2.592) لأول عبارة في الترتيب " أجد صعوبة

في تركيز انتباهي أثناء قيامي بعملتي " وانحراف معياري ما بين (0.740-0.886) وجميع عبارات بعد التحرر

من الأعراض العصبية جاءت بمستويات مرتفعة، وقد أجاب أفراد العينة على العبارة الأولى في الترتيب ما

نسبته 15.2% بموافق 10.3% بمحايد و 74.5% بغير موافق، فيما أجاب أفراد العينة على العبارة الأخيرة

في الترتيب ما نسبته 38% بموافق و 21.7% بمحايد و 40.2% بغير موافق.

الجدول رقم (27): يوضح نتائج مستوى أبعاد الصحة النفسية

التحرر من الأعراض العصبية	القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة	الاتزان الانفعالي	التفاعل الاجتماعي	الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس	البعد
2.220	2.726	2.323	2.573	2.659	المتوسط الحسابي
0.860	0.562	0.814	0.651	0.602	الانحراف المعياري
05	01	04	03	02	رتبة البعد
مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مستوى البعد

من خلال الجدول رقم (28) يتضح أن جميع أبعاد متغير الصحة النفسية ذات تقديرات مرتفعة في

المستوى ، وقد جاءت مرتبة على النحو التالي:

✓ المرتبة الأولى: القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة بمتوسط حسابي

(2.726) وانحراف معياري (0.562)

✓ المرتبة الثانية: الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس بمتوسط حسابي (2.659) وانحراف معياري

(0.602)

✓ المرتبة الثالثة: التفاعل الاجتماعي بمتوسط حسابي (2.573) وانحراف معياري (0.651)

✓ المرتبة الرابعة: الاتزان الانفعالي بمتوسط حسابي (2.323) وانحراف معياري (0.814)

✓ المرتبة الخامسة: التحرر من الأعراض العصبية بمتوسط حسابي (2.220) وانحراف معياري

(0.860).

3. عرض و تحليل نتائج الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، وللإجابة على هذه الفرضية قمنا باستعمال معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (28): يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية.

الصحة النفسية	العدالة التنظيمية	المتغير
0.006		قيمة معامل الارتباط
0.93		مستوى الدلالة
غير دالة		

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية هي 0.006 و القيمة المصاحبة لها هي 0.93 و هي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فهي غير دالة إحصائيا مما يستدعي نفي الفرضية التي وضعناها وهذا يعني أنه:

لا توجد علاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية و مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور

الابتدائي.

4. عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية و أبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، وللإجابة على هذه الفرضية قمنا باستعمال معامل الارتباط بيرسون وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول الموالي:

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (29): يوضح العلاقة بين العدالة التوزيعية و أبعاد الصحة النفسية.

من	التحرر	القدرة	الاتزان الانفعالي	التفاعل	الشعور بالكفاءة	العدالة التوزيعية
الأعراض	على	توظيف	الاجتماعي	الثقة بالنفس		
العصابية	في	والإمكانات				
		أعمال مشبعة				
0.05		0.04	-0.06	0.003	-0.16*	

* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

من خلال الجدول السابق يتضح أنه توجد علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الشعور بالعدالة التوزيعية و بعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -0.16

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وأبعاد الصحة النفسية (التفاعل الاجتماعي = 0.003، الاتزان الانفعالي = -0.06، القدرة توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة = 0.04، التحرر من الأعراض العصابية = 0.05)

5. عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية و أبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، و للإجابة على هذه الفرضية قمنا باستعمال معامل الارتباط بيرسون وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم (30): يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية و أبعاد الصحة النفسية.

من	التحرر من	القدرة على	الاتزان الانفعالي	التفاعل الاجتماعي	الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس	العدالة الإجرائية
	الأعراض العصبية	توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة				
	0.08	0.03	-0.04	0.20**	-0.02	

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

من خلال الجدول السابق يتضح أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة عند مستوى الدلالة 0.01 بين العدالة

الإجرائية وبعد التفاعل الاجتماعي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.20

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية و أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة

والثقة بالنفس بقيمة ارتباط = -0.02، الاتزان الانفعالي = -0.04، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال

مشبعة = 0.03، التحرر من الأعراض العصبية = 0.08) .

6. عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بعدالة التعاملات و أبعاد الصحة النفسية لدى معلمي

الطور الابتدائي بمدينة عنابة، و للإجابة على هذه الفرضية قمنا باستعمال معامل الارتباط بيرسون وكانت

النتائج كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم (31): يوضح العلاقة بين عدالة التعاملات و أبعاد الصحة النفسية.

من	التحرر	القدرة	الاتزان الانفعالي	التفاعل	الشعور بالكفاءة	البيانات
الأعراض	على	توظيف الطاقات		الاجتماعي	والثقة بالنفس	
العصابية		والإمكانات في				
		أعمال مشبعة				
-0.05		-0.03	-0.05	0.13	-0.04	عدالة التعاملات

من خلال الجدول السابق يتضح أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التعاملات و جميع أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس = -0.04، التفاعل الاجتماعي = 0.13 الاتزان الانفعالي = -0.05، القدرة على توظيف الطاقات و الإمكانات في أعمال مشبعة = -0.03 التحرر من الأعراض العصابية = -0.05)

7. عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة بالعدالة التنظيمية تعزي للمؤهل العلمي، و للإجابة على هذه الفرضية قمنا باستعمال اختبار التباين الأحادي one way anova لمعرفة الفروق بين المجموعات. وجاءت النتائج الموالي:

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (32): يوضح نتائج الفروق في العدالة التنظيمية حسب المؤهل العلمي

المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	العدالة التنظيمية
33279.478	31312.977	1966.502	مجموع المربعات
183	181	02	درجة الحرية
	173.000	983.251	متوسط المربعات
	5.684		قيمة "ف"
	0.004		مستوى الدلالة
	دالة		الدلالة الاحصائية

من خلال الجدول السابق يتضح أن مجموع المربعات لمتغير العدالة التنظيمية بلغ 33279.478 وبلغ متوسط المربعات 983.251 بين المجموعات و 173.000 داخل المجموعات في حين قدرت قيمة "ف" ب 5.684 عند مستوى الدلالة 0.004 وبالتالي فهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ونقول أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزي للمؤهل العلمي

وبما أن نتائج التباين الأحادي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالعدالة التنظيمية تعزي للمؤهل العلمي، فإنه يتوجب علينا معرفة اتجاه تلك الفروق وبالتالي استخدم الباحث المقارنات الطرفية عن طريق اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في المؤهل العلمي والجدول التالي يبين ذلك

جدول رقم (33): يوضح نتائج اتجاه الفروق في العدالة التنظيمية على حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ثانوي	بكالوريا	جامعي
ثانوي	90.64			0.005*
بكالوريا	86.60			
جامعي	82.96	0.005*		

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

من خلال الجدول السابق يتضح أنه توجد فروق في الشعور بالعدالة التنظيمية بين المعلمين ذوي

المستوى الثانوي بمتوسط حسابي (90.64) والمعلمين ذوي المستوى الجامعي بمتوسط حسابي (82.96)

ولصالح المعلمين ذوي المستوى الثانوي، وتلك الفروق دالة عند مستوى الدلالة 0.05

وبعد إظهار نتائج الفروق في متغير العدالة التنظيمية الكلي واتجاهها على حسب المؤهل العلمي

نستعرض فيما يلي نتائج الفروق واتجاهها في أبعاد العدالة التنظيمية.

الجدول رقم (34): يوضح نتائج الفروق في أبعاد العدالة التنظيمية على حسب المؤهل العلمي.

عدالة التعاملات			العدالة الإجرائية			العدالة التوزيعية			
المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	
3014.935	2834.885	180.050	4680.342	4591.018	89.324	9581.038	9103.716	477.322	مجموع المربعات
183	181	02	183	181	02	183	181	02	درجة الحرية
	15.662	90.025		25.365	44.662		50.297	238.661	متوسط المربعات
5.748			1.761			4.745			قيمة "ف"
0.00			0.17			0.01			مستوى الدلالة
دالة			غير دالة			دالة			الدلالة الاحصائية

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيم "ف" لأبعاد العدالة التنظيمية جاء على النحو التالي: (العدالة

التوزيعية = 4.745 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05) (العدالة الإجرائية = 1.761 غير دالة) (العدالة

التعاملية = 5.748 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05) ومنه يمكن أن نقول أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور المعلمين بالعدالة التوزيعية و عدالة التعاملات تعزى للمؤهل العلمي .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور المعلمين بالعدالة الإجرائية تعزى للمؤهل العلمي.

وبما أن نتائج التباين الأحادي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد العدالة التوزيعية و عدالة التعاملات تعزى للمؤهل العلمي، فإنه يتوجب علينا معرفة اتجاه تلك الفروق وبالتالي استخدم الباحث المقارنات الطرفية عن طريق اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في المؤهل العلمي والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (35): يوضح نتائج اتجاه الفروق في بعد العدالة التوزيعية على حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ثانوي	بكالوريا	جامعي
ثانوي	30.62			0.01*
بكالوريا	29.35			
جامعي	26.94	0.01*		

من خلال الجدول السابق يتضح أنه توجد فروق بين المعلمين في الشعور بالعدالة التوزيعية بين

المعلمين ذوي المستوى الثانوي بمتوسط حسابي (30.62) والمعلمين ذوي مستوى الجامعي بمتوسط حسابي

(26.94) ولصالح المعلمين ذوي المستوى الثانوي في المؤهل العلمي وتلك دالة عند مستوى الدلالة 0.05

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

جدول رقم (36): يوضح نتائج اتجاه الفروق في بعد عدالة التعاملات على حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ثانوي	بكالوريا	جامعي
ثانوي	28.75			0.004*
بكالوريا	27.25			
جامعي	26.41	0.004*		

من خلال الجدول السابق يتضح أن توجد فروق بين المعلمين في الشعور بعدالة التعاملات بين المعلمين ذوي المستوى الثانوي بمتوسط حسابي (28.75) والمعلمين ذوي المستوى الجامعي بمتوسط حسابي (26.41) ولصالح المعلمين ذوي المستوى الثانوي في المؤهل العلمي وتلك الفروق دالة عند مستوى الدلالة 0.05

8. عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور

معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة بالعدالة التنظيمية تعزي لسنوات الخبرة، و للإجابة على هذه الفرضية قمنا باستعمال اختبار t test لمعرفة الفروق في استجابات المعلمين. وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (37): يوضح نتائج الفروق في العدالة التنظيمية حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من 15 سنة	15 سنة فما فوق
حجم العينة	103	81
المتوسط الحسابي	82.6019	88.5926
الانحراف المعياري	13.53669	12.72869
درجة الحرية	182	
قيمة "ت"	-3.059	
مستوى الدلالة	0.62	
الدلالة الإحصائية	غير دالة	

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي لمتغير العدالة التنظيمية بالنسبة للمعلمين ذوي

الخبرة أقل من 15 سنة بلغ 82.60 وبانحراف معياري 13.53 مقابل متوسط حسابي بلغ 88.59

وانحراف معياري 12.72 بالنسبة للمعلمين ذوي الخبرة 15 سنة فما فوق، وجاءت قيمة "ت" تساوي

-3.059 عند مستوى الدلالة 0.62 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً

مما يجعلنا نقبل الفرض الصفري ونقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالعدالة

التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزي لسنوات الخبرة.

وبعد إظهار نتائج الفروق في متغير العدالة التنظيمية الكلي على حسب سنوات الخبرة للمعلمين

نستعرض فيما يلي نتائج الفروق في أبعاد العدالة التنظيمية.

الجدول رقم (38): يوضح نتائج الفروق في أبعاد العدالة التنظيمية على حسب سنوات الخبرة

عدالة التعاملات		العدالة الإجرائية		العدالة التوزيعية		
أقل من 15 سنة	أقل من 15 سنة	أقل من 15 سنة	أقل من 15 سنة	أقل من 15 سنة	أقل من 15 سنة	سنوات الخبرة
فما فوق	فما فوق	فما فوق	فما فوق	فما فوق	فما فوق	
81	103	81	103	81	103	حجم العينة
28.1111	26.2621	30.8148	29.4660	29.6667	26.8738	المتوسط الحسابي
3.81772	4.07518	4.66934	5.28931	7.16938	7.08171	الانحراف المعياري
182	182	182	182	182	182	درجة الحرية
-3.141	-1.807	-1.807	-1.807	-2.641	-2.641	قيمة "ت"
0.29	0.23	0.23	0.23	0.70	0.70	مستوى الدلالة
غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	الدلالة الإحصائية

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيم "ت" لأبعاد العدالة التنظيمية جاء على النحو التالي: (العدالة التوزيعية = -2.641 غير دالة) (العدالة الإجرائية = -1.807 غير دالة) (العدالة التعاملية = 3.141 - غير دالة) وبالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الشعور بأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية - العدالة الإجرائية - عدالة التعاملات) تعزى لسنوات الخبرة.

9. عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى للمؤهل العلمي، و للإجابة على هذه الفرضية قمنا باستعمال اختبار التباين الأحادي one way anova لمعرفة الفروق بين المجموعات. وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (39): يوضح نتائج الفروق في الصحة النفسية على حسب المؤهل العلمي

الصحة النفسية	بين المجموعات	داخل المجموعات	المجموع
مجموع المربعات	610.702	6775.162	7385.864
درجة الحرية	02	181	183
متوسط المربعات	305.351	37.432	
قيمة "ف"	8.158		
مستوى الدلالة	0.00		
الدلالة الإحصائية	دالة		

من خلال الجدول السابق يتضح أن مجموع المربعات لمتغير الصحة النفسية بلغ 7385.864 و بلغ متوسط المربعات لهذا المتغير 305.351 بين المجموعات و 37.432 داخل المجموعات في حين

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

قدرت قيمة "ف" ب 8.158 وبلغ مستوى الدلالة 0.00 وبالتالي فهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة تعزي للمؤهل العلمي.

وبما أن نتائج التباين الأحادي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزي للمؤهل العلمي، فإنه يتوجب علينا معرفة اتجاه تلك الفروق وبالتالي استخدم الباحث المقارنات الطرفية عن طريق اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (40): يوضح نتائج اتجاه الفروق في الصحة النفسية على حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ثانوي	بكالوريا	جامعي
ثانوي	61.06			0.04*
بكالوريا	58.45			0.00*
جامعي	63.76	0.04*	0.00*	

من خلال الجدول السابق يتضح أن توجد فروق في مستوى الصحة النفسية بين المعلمين ذوي المستوى ثانوي بمتوسط حسابي (61.06) و المعلمين ذوي المستوى الجامعي بمتوسط حسابي (63.76) ولصالح المعلمين ذوي المستوى الجامعي في المؤهل العلمي، وتوجد فروق بين المعلمين ذوي المستوى بكالوريا بمتوسط حسابي (58.45) والمعلمين ذوي المستوى الجامعي بمتوسط حسابي (63.766) ولصالح المعلمين ذوي المستوى الجامعي في المؤهل العلمي، وجميع تلك الفروق دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

10. عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى

الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزي لسنوات الخبرة، و للإجابة على هذه الفرضية قمنا باستعمال اختبار t test لمعرفة الفروق في استجابات المعلمين. وجاءت النتائج كالتالي:

الفصل السادس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم (41): يوضح نتائج الفروق في مستوى الصحة النفسية على حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من 15 سنة	15 سنة فما فوق
حجم العينة	103	81
المتوسط الحسابي	64.0000	60.6543
الانحراف المعياري	5.91774	6.42876
درجة الحرية	182	
قيمة "ت"	3.66	
مستوى الدلالة	0.46	
الدلالة الإحصائية	غير دالة	

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي لمتغير الصحة النفسية بالنسبة للمعلمين ذوي الخبرة أقل من 15 سنة بلغ 64.00 وانحراف معياري 5.91 مقابل متوسط حسابي بلغ 60.65 وانحراف معياري 6.42 بالنسبة للمعلمين ذوي الخبرة 15 سنة فما فوق، وجاءت قيمة "ت" تساوي 3.66 عند مستوى الدلالة 0.46 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً مما يجعلنا نقبل الفرض الصفري ونقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزي لسنوات الخبرة.

خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بعرض وتحليل نتائج الدراسة التي توصلنا إليها بعد التطبيق على عينة الدراسة من خلال اختبار التساؤلات والفرضيات التي وضعناها في بداية الدراسة للتأكد من صحتها أو خطئها.

الفصل السابع : تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول
2. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني
3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى
4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
5. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
6. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
7. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة
8. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية السادسة
9. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية السابعة
10. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة
11. الاستنتاج

تمهيد:

بعد حصولنا على نتائج الدراسة واختبارنا الفرضيات التي وضعناها، سنتناول في هذا الفصل مناقشة وتفسير النتائج التي تحصلنا عليها، ومعرفة موقع الدراسة ونتائجها من الدراسات السابقة.

1. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول: ما مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي

الطور الابتدائي بمدينة عنابة ؟

دلت نتائج هذا التساؤل كما هو مبين في الجدول رقم (16) أن مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة (متوسط) و بنسبة 64.67% من المعلمين اللذين لديهم تصورات متوسطة حول العدالة التنظيمية في مؤسساتهم، ويعزوا الباحث ذلك إلى المعايير والسياسات والإجراءات الموضوعية المطبقة في الميدان التربوي التي تراعي مبدأ العدل و المساواة في توزيع المخرجات على المعلمين، وحسن التعامل معهم خلال سن وتطبيق القرارات الخاصة بعملهم، فنتائج استجابات المعلمين على أبعاد العدالة التنظيمية توضح ذلك، جدول رقم (17،18،19).

فبالنسبة لبعد عدالة التوزيع معظم تقديرات المعلمين لعبارات هذا البعد انحصرت بين تقديرات متوسطة ومرتفعة، فيما بلغ المتوسط الكلي لهذا البعد (2.782) كما هو مبين في الجدول رقم (20) ويرى الباحث أن المعلمين يشعرون بأن توزيع المكافآت على المعلمين يتم حسب الاستحقاق والجدارة دون التدخل الغير موضوعي في توزيعها، ويتم مراعاة التساوي في توزيع الأعباء والمهام الموكلة للمعلمين في عملية التدريس، فحسب هذا المنطلق أكد "Niehoff and Moorman 1993" أن "تقييم الأفراد لنتائج أعمالهم يتم وفقا لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة" (السعود، سلطان، 2009، ص202) كما أن "S.Adams" يفترض في نظريته للعدالة (المساواة) أن " الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها في عمله المتمثلة في المداخلات إلى العوائد التي يتحصل عليها (المخرجات) مع تلك النسبة لأمثاله من

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

العاملين في الوظائف الشبيهة، فإذا كانت المقارنة عادلة ينتج عنها شعور الفرد بالرضا" (الشنفرى،2007، ص22).

أما بالنسبة لبعده العدالة الإجرائية فقد جاءت تقديرات المعلمين لعبارات هذا البعد مرتفعة (الجدول رقم 18) حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا البعد (3.691) كما هو مبين في الجدول رقم (20) ويرى الباحث أن توزيع المخرجات على المعلمين يكتسي طابع ممنهج وواضح دون تمييز أو تحيز أو محاباة، فالمعلم يرى أن الإجراءات الوظيفية المطبقة في مؤسسته عادلة بشكل مقبول أي أن جميع المعلمين تسري عليهم نفس الإجراءات، كما أن القرارات التي يتخذها رؤساء العمل تتم بشكل مدروس ولأهداف تخدم صالح الطرفين، كما أن فرصة المشاركة في اتخاذ تلك القرارات وإبداء الرأي متاحة للجميع، وفي هذا السياق يذكر " خليفة 1997" أن " عدالة الإجراءات هي عبارة عن تصور ذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، وأنها امتدادا لعدالة التوزيع حيث أن عدالة الإجراءات تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات"(سلطان،2006،ص25).

أما فيما يخص بعد عدالة التعاملات فقد دلت نتائج الجدول رقم (19) أن معظم تقديرات المعلمين لعبارات هذا البعد جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.804) كما هو موضح في الجدول رقم (20) ويعزوا الباحث ذلك لكيفية المعاملة التي يعامل بها المعلمون أثناء سن الإجراءات الوظيفية، فهم يرون أنها تتم في ظل الاحترام القائم بين المدير والمعلم وأن التعامل بين الأطراف لا يتعدى كونه جانب تنظيمي فقط بل يتدخل فيه أيضا الطابع الإنساني، حيث يسمح لهم بمناقشة القرارات المتخذة التي قد لا تكون في مصلحة وأهداف المعلمين، كما أن المعلومات المتعلقة بالإجراءات تصل بشكل واضح و مفسر للمعلمين بشكل يسمح لهم بتفهم تلك الإجراءات التي استخدمت في تحديد طريقة أو نمط ما لمزاولة العمل، "فعدالة التعاملات تعبر عن مدى إحساس العاملين في المنظمة بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عند تطبيق الإجراءات التنظيمية

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

والقواعد الرسمية" (الشنفرى،2007، ص 28) وفي نفس المنطلق يذهب "بايس و موج 1986" إلى "أن إدراك العاملين للعدالة التنظيمية يتحدد بناء على مدى وجود مبررات واضحة لاتخاذ القرارات، ومدى صراحة المسؤول وإخلاصه، ومدى احترام المسؤول للعاملين، ومدى التزامه بأداب المعاملة في تعامله مع العاملين" (الشنفرى،2007، ص 29).

وقد جاءت نتيجة هذا السؤال متفقة مع دراسة (السبوع،2010) التي توصلت إلى أن درجة العدالة التنظيمية الممارسة من قبل مديري المدارس الحكومية والخاصة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الكرك جاءت متوسطة، ومع دراسة (المهدي،2006) حيث خلصت إلى أن تصورات المعلمين للعدالة التنظيمية كانت بدرجة متوسطة، كما اتفقت مع دراسة (معمرى،2004) التي أقرت بأن مستوى إدراك أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة للعدالة التنظيمية كان متوسط.

في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (اسكندر،مولى،2014) حيث بينت أن مستوى ممارسة مديري المدارس الابتدائية للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات جاء أعلى من المتوسط وتختلف أيضا مع دراسة (الشهري،2014) التي أظهرت أن درجة تحقيق العدالة التنظيمية كانت عالية ودراسة(بخاري،2014) حيث أظهرت أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين كانت عالية، واختلفت أيضا مع دراسة (الداية،2012) التي بينت أن درجة ممارسة مديري وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كبيرة ودراسة (سلطان،2006) التي بينت أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية مرتفع واختلفت أيضا مع نتيجة دراسة (M.Elovainio and Al,2002) التي بينت أنه توجد مستويات عالية من إدراك العدالة التنظيمية.

2. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني: ما مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور

الابتدائي بمدينة عنابة ؟

دلّت نتائج هذا التساؤل كما هو مبين في الجدول رقم(21) أن مستوى الصحة النفسية السائد لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة جاء بمستوى (مرتفع) بنسبة 65.76% فمن خلال استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الصحة النفسية كما هو موضح في الجدول رقم (22،23،24،25،26) يرى الباحث أن تمتع معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة بمستوى مرتفع من الصحة النفسية راجع النظرة الإيجابية التي ينظرون بها نحو مهنة التعليم و نحو إدراكهم لدورهم الهام في المجتمع، و إلى البنية النفسية القوية التي يمتلكونها حيث أن معظم المعلمين يشعرون بكفاءتهم وقدرتهم على أداء مهامهم فهم لا يجدون حرج في التكلم على انجازاتهم ومشاركة الآراء التي تساعد على تنمية وتطوير قدراتهم الوظيفية مما يساهم بشكل كبير في تعزيز الثقة بالنفس التي من شأنها أن ترفع من مستوى الصحة النفسية لديهم.

كما أن دور الجانب الاجتماعي مهم في تحقيق الصحة النفسية فالمعلمين يتمتعون بمستوى عالي من التفاعل الاجتماعي أي أن علاقاتهم مع زملاء العمل و ومن يشاركونهم بيئة العمل علاقة وطيدة تساهم في تعزيز و تنمية الصحة النفسية لديهم ويظهر ذلك في قدرتهم على عقد علاقات مع رؤساء العمل و الزملاء والمشاركة وتبادل الآراء فيما بينهم ففي هذا السياق يذكر الكثير ممن عرفوا الصحة النفسية أن الجانب الاجتماعي مهم في تحديد ما إذا كان الفرد يتمتع بالصحة النفسية أم لا وهذا ما أكده "Bohim" في تعريفه للصحة النفسية أنها " حالة ومستوى فاعلية الفرد الاجتماعية وما تؤدي من إشباع لحاجاته" (الخالدي،2009، ص31). كما يرى الباحث أيضا أن من عوامل شعور المعلمين بمستوى عالي من الصحة النفسية هو قدرتهم على التحكم في انفعالاتهم المختلفة من خوف وحزن وقلق وغضب هذه الانفعالات التي تتدخل بشكل مباشر وتؤثر في الصحة النفسية للمعلمين، بالإضافة إلى تمتع المعلمين بالاتزان الانفعالي

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الذي يساهم في رفع مستوى الصحة النفسية لديهم، فهم يملكون أيضا القدرة على توظيف الطاقات والكفاية الانجازية وهذا العامل في رأي الباحث مهم في تعزيز الصحة النفسية لدى المعلمين، فالمعلم يشعر بالنشاط والحيوية في أداء مهنته ويبدل جهودا معتبرة في ذلك بالإضافة إلا أنه ينظر نظرة مستقبلية مشرقة لمهنة التعليم ويطمح في ممارستها على أكمل وجه ففي هذا السياق يذكر أن " نقص الكفاية في العمل هو دلالة لما يعانيه الفرد من حالات الضيق و الاضطراب النفسي التي تؤدي إلى اعاقه قدرته على أن يعمل بقدر ما تسمح به قدراته و إمكاناته، إذ أن من خصائص الشخص المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه و حيويته و استعداده، إذ كثير ما يكون الكسل و الخمول دليل على شخصية هبتها الصراعات النفسية واستنفد الكبت حيويتها" (فهيمي،1995، ص46).

بالإضافة إلى توافر تلك العوامل السابقة التي ساهمت في رفع مستوى الصحة النفسية للمعلمين فإن أعراض الأمراض العصبية كانت منخفضة في مجملها لدى المعلمين فلا يشعرون بالضيق والتعب والإجهاد دون سبب عضوي واضح يلزم ذلك، وهذا ما يعزز المنطلق الأول الذي نادى به أوائل المفسرون الذين أعطوا مفهوم الصحة النفسية القائل بأن الصحة النفسية هي الخلو من المرض النفسي.

وقد جاءت نتيجة هذا السؤال مختلفة عن دراسة (بن حفيظ، مناع،2015) حيث وجدت أن مستوى الصحة النفسية للقابلات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالأم والطفل متوسط، كما جاءت مختلفة عن دراسة (أبو العمرين،2008) حيث أقرت بأن هناك مستويات متباينة للصحة النفسية لدى الممرضين وللممرضات العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة، كما لا تتفق دراستنا من حيث نتيجة السؤال مع دراسة (Bauer And Al,2007) التي وجدت أن 29.8% من المعلمين الألمانيين يعانون من أمراض نفسية.

3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الشعور بالعدالة التوزيعية و أبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة

دلت نتائج هذه الفرضية كما هو مبين في الجدول رقم(29) أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين العدالة التوزيعية المطبقة في مؤسسات التعليم الطور الابتدائي بمدينة عنابة وأبعاد الصحة النفسية (التفاعل الاجتماعي، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة، التحرر من الأعراض العصبية) لمعلميها، ويعزوا الباحث ذلك إلى أن ربما تلك الأبعاد لا تتأثر بمحتويات العدالة التوزيعية و إنما يملك المعلمون استراتيجيات و عوامل تساعد على الحفاظ على صحتهم النفسية بغض النظر عن ما يتحصلون عليه ضمن عملية التوزيع في المؤسسة قد تكون من تلك العوامل حبيهم لمهنتهم و نظرتهم الايجابية نحوها رغم صعوبتها ومشاكلها، في حين أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التوزيعية وبعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس.

من جهة أخرى يمكننا القول أن حصول كل فرد على مستحقاته المالية والمحفزات الضرورية وشعوره بعدالتها يساعد على استقراره وهدوءه النفسي وتوافقه مع متطلبات عمله، ويبعد عنه الكثير من الاضطرابات التي يخلقها جو عدم الإنصاف من خلال مظاهر الإحباط والتوتر اللذان يعتبران مظهران من المظاهر التي تعبر عن اختلال الصحة النفسية للفرد، كذلك حسن توزيع المهام و الأدوار الوظيفية بشكل يبتعد عن الانحياز والمحاباة بين المعلمين من شأنه أن يخلق الثقة بين جميع الأطراف ويساهم في شعور المعلم بالرضا على طرق وكيفية توزيع المخرجات والمستحقات فالرضا الناتج عن ذلك التوزيع المنصف قد يكون مؤشرا يستدل به على مدى توافر الصحة النفسية لدى المعلمين.

رغم عدم وجود دراسات تناولت العدالة التنظيمية من حيث بعد عدالة التوزيع وعلاقتها بالصحة النفسية إلا أننا يمكننا أن نربط ما توصلت إليه الدراسات في هذا البعد مع متغيرات أخرى، فقد اختلفت هذه النتيجة

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

مع نتيجة دراسة (معمرى، 2014) التي توصلت إلى وجود علاقة بين إدراك الأساتذة للعدالة التنظيمية بما فيها بعد العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية، واختلفت مع دراسة (الشهري، 2014) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات العدالة التنظيمية من بينها العدالة التوزيعية لدى مديري المدارس الثانوية و دافعية الانجاز للمعلمين، واختلفت أيضا مع دراسة (العبيدي، 2012) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه معنوية بين متغير العدالة التوزيعية و الإيمان بالمنظمة ووجود علاقة ارتباطيه ضعيفة و غير دالة إحصائيا بين متغير العدالة التوزيعية و الولاء التنظيمي.

4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الشعور بالعدالة الإجرائية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة

دلت نتائج هذه الفرضية كما هو مبين في الجدول رقم(30) أنه لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين العدالة الإجرائية المطبقة في مؤسسات التعليم الطور الابتدائي بمدينة عنابة و أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة، التحرر من الأعراض العصبية) لمعلميها، ويعزوا الباحث ذلك إلى أن بعد العدالة الإجرائية لا يتدخل في تحديد مستوى الصحة النفسية للمعلمين من خلال تلك الأبعاد السابقة، في حين أنه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة الإجرائية و بعد التفاعل الاجتماعي، بمعنى أنه كلما زاد تطبيق مبادئ العدالة الإجرائية زاد معه التفاعل الاجتماعي بين المعلمين في الوسط التربوي.

من جهة أخرى يمكن القول أن موضوعية وعدالة الطرق و الكيفيات التي يتم من خلالها سن القرارات، و فرص المشاركة في سن تلك الإجراءات ومعرفة أساليب وطرق وضعها ومدى ملائمتها لوضعية المعلم ومدى تحقيقها لأهدافه ومصالحه الشخصية والمهنية تجعله يشعر بالثقة في نتائجها وبالتالي يشعر بجو من الارتياح والطمأنينة التي تنعكس بطريقة إيجابية على صحته النفسية.

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

وقد جاءت بعد الدراسات التي تناولت هذا البعد موضحة أهميته بالنسبة لمتغيرات أخرى مختلفة عن متغيرات دراستنا حيث وجد(الأخضر حمدي،2015) في دراسته أنه لا يوجد أثر للعدالة الإجرائية في الرضا الوظيفي للأساتذة، ودراسة (Lee,2000) التي توصلت إلى أن العدالة الإجرائية تؤثر تأثيرا إيجابيا على الرضا الوظيفي ودوران العمل، بينما توصل (حمزة معمري،2014) في دراسته إلى أنه توجد علاقة بين إدراك العدالة التنظيمية بما فيها بعد العدالة الإجرائية و سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، ودراسة (الشهري،2014) الذي توصل إلى انه هناك علاقة إيجابية بين جميع مجالات العدالة التنظيمية بما فيها بعد العدالة الإجرائية ودافعية الإنجاز عند المعلمين، ودراسة (العبيدي،2012) التي توصلت أن هناك علاقة إرتباطية إيجابية بين عدالة الإجراءات والإيمان بالمنظمة والرغبة في العمل، ودراسة(العطوي،2007) التي أكدت أن للعدالة الإجرائية دورا مهما في تحسين مستوى الأداء السياقي للفرد، ودراسة (Timothy and Qolquit, 2004) التي توصلت إلى وجود علاقة قوية بين العدالة الإجرائية والضغط في العمل،.

5. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الشعور بعدالة التعاملات وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة

دلت نتائج هذه الفرضية كما هو مبين في الجدول رقم(31) أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين عدالة التعاملات المطبقة في مؤسسات التعليم الطور الابتدائي بمدينة عنابة وجميع أبعاد الصحة النفسية لمعلميها، ويرى الباحث أن بعد عدالة التعاملات لا يتدخل في تحديد مستوى الصحة النفسية للمعلمين وذلك راجع إلى طبيعة العلاقات الحاصلة بين المدير والمعلمين القائمة على أساس الود المتبادل والعمل في جو ديمقراطي مما يسمح لجميع الأطراف تبادل الآراء حول القرارات المتخذة في العمل و مناقشتها ومعارضتها ضمن إطار تعاملي يكفل للجميع احترامه.

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

جاءت نتيجة الدراسة مختلفة عن دراسة (معمري،2014) التي توصلت إلى وجود علاقة بين إدراك العدالة التفاعلية (عدالة التعاملات) و سلوك المواطنة التنظيمية، ودراسة(الشهري،2014) التي توصلت إلى وجود علاقة بين بعد العدالة التفاعلية (عدالة التعاملات) والدافعية للإنجاز.

6. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

دللت نتائج هذه الفرضية كما هو مبين في الجدول رقم (32) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة عن طريق التبيان الأحادي (5.684) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بمعنى أن شعور المعلمين بالعدالة التنظيمية يختلف تبعاً للمؤهل العملي الذي يمتلكونه ويعزوا الباحث ذلك إلى أن عملية المقارنة التي يجريها المعلمون أثناء حصولهم على مخرجاتهم تبنى على أساس مستواهم العلمي الذي يحدد مدى شعورهم بالعدالة التنظيمية السائدة فربما من يمتلكون مستوى علمي يختلف عن المستوى العلمي لنظرائهم يشعرون بأن المؤسسة تتعامل مع باقي المستويات بشكل أفضل سواء في عملية التوزيع أو الإجراءات المطبقة وهذا ما يفسره اتجاه الفروق الذي كان لصالح من يحملون المستوى الثانوي أنهم يشعرون بالعدالة المطبقة مقارنة مع من يحملون مستويات أعلى ، وقد جاءت القاعدة الثانية من قواعد العدالة التوزيعية مساندة لهذا الرأي حيث ترى أن جميع الأفراد وبغض النظر عن خصائصهم الفردية يجب أن يتساو في الحصول على المخرجات، كما أن نموذج (Levental,1980) يفترض مجموعة من القواعد الإجرائية التي يتم من خلالها تقييم طرق التوزيع في المنظمة، من بينها قاعدة الثبات التي تقول بتطبيق القرارات على جميع الموظفين وبدون استثناء.

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

وقد جاءت نتيجة هذه الفرضية موافقة لدراسة (السبوع،2010) التي وجدت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي، كما اختلفت مع دراسة (الشهري،2014) التي وجدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين حول مستوى العدالة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي باستثناء الفروق على مجال عدالة التوزيع والتي كانت لصالح دراسات عليا، ودراسة (الداية،2012) التي وجدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة العدالة التنظيمية في محافظات غزة تعزى للمؤهل العلمي.

7. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى لمتغير سنوات الخبرة

دلت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية كما هو مبين في الجدول رقم (37) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة عن طريق Ttest (-3.059) بمعنى أن شعور المعلمين بالعدالة التنظيمية لا يختلف تبعاً لسنوات الخبرة التي يمتلكونها ، ويعزوا الباحث ذلك إلى كون طول مدة الخدمة أو قصرها لا تؤثر على أحقية كل معلم في حصوله على مستحقاته و مخرجاته المختلفة وكذا كيفية تحديد وتطبيق القرارات الوظيفية، بل إن التطبيق العادل لتلك الإجراءات خاصة فيما يخص صياغة القرارات الخاصة بالعمل لا تأخذ في الحسبان مدة الخدمة بل تطبق على جميع المعلمين وبدون استثناء مما يعزز شعور المعلمين بالعدالة التنظيمية وتحققها.

وقد جاءت نتيجة هذه الفرضية مختلفة عن دراسة (السبوع،2010) التي وجدت انه هناك فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة، كما جاءت موافقة لدراسة (الأخضر حمدي،2015) التي وجدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي حسب

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

متغير الاقدمية، ودراسة (معمري،2014) التي وجدت أنه لا توجد فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الاقدمية، ودراسة(الداية،2012) التي وجدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة العدالة التنظيمية بمحافظة غزة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

8. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

دلّت نتائج هذه الفرضية كما هو مبين في الجدول رقم(39) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة عن طريق التباين الأحادي (8.158) بمعنى أن مستوى الصحة النفسية عند المعلمين يختلف باختلاف المؤهل والمستوى التعليمي الذي يملكونه، ويعزوا الباحث ذلك إلى أن المعلمين اللذين يملكون مستويات علمية أكبر من زملائهم يستطيعون الحفاظ على صحتهم النفسية من خلال قدرتهم على التكيف و التوافق مع متطلبات المهنة الشاقة، وقد أثبتت نتائج اتجاه الفروق كما هو مبين في الجدول رقم (40) أن الفروق متجهة نحو المعلمين ذوي المستوى الجامعي في المؤهل العلمي.

وقد جاءت نتيجة دراسة (عواطف،2014) مختلفة عن نتيجة دراستنا حيث وجدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ودراسة (أبوا العمرين،2008) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات درجات المرضين والمرضات العاملين بالمستشفيات الحكومية بقطاع غزة على مقياس الصحة النفسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

9. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى

الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

دلت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية كما هو مبين في الجدول رقم (41) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الصحة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة عن طريق T.test (3.66) بمعنى أن مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لا يختلف و لا يتأثر بتفاوت سنوات الخبرة و يرى الباحث ذلك أنه ربما تتدخل أمور أخرى لها علاقة بمدى الخدمة كظروف العمل وبيئة العمل فالعمل لفترات طويلة في بيئة غير ملائمة وظروف لا تسمح بالعطاء والتأقلم من شأنه أن يؤثر على توافق المعلم وصحته النفسية.

وقد جاءت دراسة(بن حفيظ ومناع،2015) موافقة لنتيجة دراستنا حيث توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين القابلات في مستوى الصحة النفسية باختلاف الأقدمية في العمل، ودراسة(أبو العمرين،2008) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات درجات الممرضين والممرضات العاملين بالمستشفيات الحكومية في قطاع غزة على مقياس الصحة النفسية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، في حين جاءت دراسة (عواطف،2014) مختلفة عن نتيجة دراستنا حيث توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، ودراسة (Bauer and Al,2007) التي توصلت إلى أنه توجد علاقة بين المشاكل النفسية عند الأطباء والممرضات وبين سنوات الخبرة.

10. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة

التنظيمية و مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابه.

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

دلّت نتائج هذه الفرضية كما هو مبين في الجدول رقم (28) أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي حيث بلغت قيمة الارتباط المحسوبة بين المتغيرين عن طريق معامل بيرسون (0.006) وهي غير دالة إحصائياً بمعنى أن العدالة التنظيمية المطبقة في مؤسسات التعليم الابتدائي بمدينة عنابة لا تتدخل في مستوى الصحة النفسية لمعلميها ويعزوا الباحث ذلك إلى كون أن شعور المعلم بالعدالة من عدمه قد يسبب له التوتر والإحباط و انخفاض الرضا كما بينت العديد من الدراسات وكما أوردت نظرية العدالة لآدمز أن "من خطوات الشعور بالعدالة من عدمها أن الفرد عندما يشعر بعدم العدالة فإنه عادة ما يصاحب ذلك نوع من الاضطراب وعدم التوازن مما يدفعه لعملية إعادة الوضع لحالة العدالة التي تقلل ذلك الاضطراب وعدم التوازن" (حواس، 2008، ص44) لكن قد لا يصل الأمر إلى درجة التأثير في صحته النفسية فحسب رأي الباحث هناك أمور تجعل المعلم يعيد في كل مرة حالة العدالة وبطرق مختلفة سواء بما هو متعلق بأمور محددة لنمط شخصيته وتابعة لمبادئ ومسلمات المعلم كحبه لمهنته ونظراته الإيجابية لها و حب تقديم معرفته وخبراته لصالح الآخرين بغض النظر عن المقابل، أو خلفيته الدينية التي تساعده على الحفاظ على توازنه و صحته النفسية كالصبر بغض النظر عن حالة العدالة السائدة في المؤسسة، كما يرى الباحث أن العدالة التنظيمية ليست لها علاقة بمستوى الصحة النفسية للمعلم وهذا ما وضحته نتائج أبعاد العدالة التنظيمية حيث توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الصحة النفسية باستثناء علاقة العدالة التوزيعية بالشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، وعلاقة العدالة الإجرائية بالتفاعل الاجتماعي، بمعنى أن المخرجات التي يحصل عليها المعلم من أجور ومكافآت وغيرها وطرق صياغة القرارات التي حددت الكيفية التي تمت من خلالها عملية توزيع تلك المخرجات السابقة وجودة المعاملة وعدالتها بين المعلم و المسؤول ليست لها علاقة بصحته النفسية، فحسب رأي الباحث الصحة النفسية للمعلم تتأثر بأمور أخرى بعيدة عن العدالة التنظيمية كالضغوط

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

المتواصلة في العمل خاصة فيما يتعلق بالتلاميذ و الضغوطات الشخصية البعيدة عن البيئة المدرسية كالأسرة مثلا و ظروف المعيشة وغيرها.

ففيما يخص متغير العدالة التنظيمية فقد جاءت دراسة (معمرى،2014) مختلفة عن دراستنا حيث توصل الباحث إلى أنه توجد علاقة بين إدراك العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، ودراسة(الشهري،2014) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز عند المعلمين، واختلفت أيضا مع دراسة (اسكندر و مولى،2014) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه بين الشعور بالعدالة التنظيمية و الشعور بالإحباط (إشباع الحاجات) أي أن للعدالة التنظيمية دورا مهما في تقادي شعور المعلم بالإحباط، ودراسة(بخاري،204) التي توصلت إلى وجود علاقة قوية بين العدالة التنظيمية والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، كما اختلفت مع دراسة(الداية،2012) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه طردية قوية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسط تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للعدالة التنظيمية ومتوسط تقديرهم للرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم ودراسة(السبوع،2010) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية طردية دالة إحصائيا بين العدالة التنظيمية بأبعادها والرضا الوظيفي بأبعاده لدى معلمي المدارس الحكومية والخاصة بمحافظة الكرك، ودراسة (المهدي،2006) التي توصلت إلى وجود علاقة إرتباطية قوية ومهمة بين العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية، ودراسة سلطان،(2006) التي توصلت إلى وجود علاقة ايجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وبين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، كما اختلفت أيضا مع دراسة (Ito and Al,2015) التي توصلت إلى وجود ارتباط كبير بين العدالة التنظيمية والضغوط النفسية لدى الممرضات بالمستشفى في اليابان، ودراسة(Judje and Qolquit,2004) التي توصلت إلى أن وجود العدالة التنظيمية يساعد على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس، ودراسة (Elovainio

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

(and Al,2002) التي وجدت أن معدلات الغيابات المرضية مرتبطة بالإدراك المنخفض للعدالة التنظيمية، ودراسة (Niehoff and Moorman,1993) التي توصلت إلى وجود علاقة قوية بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية.

أما فيما يخص متغير الصحة النفسية فقد جاءت دراسة (الطيب,2015) موافقة لدراستنا حيث توصل إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه بين أبعاد الرضا الوظيفي والصحة النفسية ماعدا بعدي التفاعل الاجتماعي وتوظيف الطاقات والإمكانات، ودراسة (أبو العمرين،2008) التي توصلت إلى أنه لا توجد علاقة بين مستوى الصحة النفسية و الأداء المهني للمرضين و الممرضات العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة، ودراسة (النعاس,2005) التي توصلت إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الصحة النفسية، فيما جاءت نتيجة دراسة (عواطف،2014) مختلفة عن نتيجة دراستنا حيث توصلت إلى أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية وصحتهم النفسية، ودراسة (المصدر وأبو كريك،2007) التي بينت أنه توجد علاقة سالبة دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية لمهنة التدريس و الصحة النفسية بأبعادها و درجتها الكلية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة، ودراسة (الجعافرة،2003) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وبين بيئة العمل من جهة أخرى.

الاستنتاج العام:

من خلال التحليل الإحصائي الذي قمنا به للبيانات وبعد عرض وتحليل تلك البيانات تحصلنا على

النتائج التالية:

✓ مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابه متوسط.

- مستوى الشعور بالعدالة التوزيعية متوسط.

- مستوى الشعور بالعدالة الإجرائية مرتفع.
- مستوى الشعور بعدالة التعاملات مرتفع.
- ✓ مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابه مرتفع.
- مستوى بعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس مرتفع.
- مستوى بعد التفاعل الاجتماعي مرتفع.
- مستوى بعد الاتزان الانفعالي مرتفع.
- مستوى بعد القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة مرتفع.
- مستوى بعد التحرر من الأعراض العصابية مرتفع.
- ✓ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابه.
- ✓ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية و أبعاد الصحة النفسية (التفاعل الاجتماعي، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة، التحرر من الأعراض العصابية) لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابه.
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وبعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس.
- ✓ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية و أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة التحرر من الأعراض العصابية)
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الشعور بالعدالة الإجرائية وبعد التفاعل الاجتماعي.
- ✓ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بعدالة التعاملات وجميع أبعاد الصحة النفسية.

الفصل السابع.....تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي ولصالح المعلمين ذوي المستوى الثانوي في المؤهل العلمي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الشعور بالعدالة التوزيعية وعدالة التعاملات تعزى للمؤهل العلمي ولصالح المعلمين ذوي مستوى الثانوي في المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الشعور بالعدالة الإجرائية تعزى للمؤهل العلمي.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى لسنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الشعور بأبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملات) تعزى لسنوات الخبرة.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى الصحة النفسية تعزى للمؤهل العلمي ولصالح المعلمين ذوي المستوى الجامعي في المؤهل العلمي.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى الصحة النفسية تعزى لسنوات الخبرة.

خاتمة

خاتمة

من خلال الجانب النظري للدراسة يمكننا أن نؤكد على أهمية تطبيق مبادئ العدل والإنصاف في المؤسسات باختلاف أنواعها وبالأخص في المؤسسات التعليمية، وأهمية التقيد بإجراءات عادلة و منصفة و توفير عمليات توزيعية عادلة بين جميع الأطراف الفاعلين في المؤسسة التعليمية، والدمج بين التطبيق القانوني التنظيمي للإجراءات الوظيفية في المؤسسة و حسن التعامل مع الموظفين عند تطبيق تلك الإجراءات، فنظريات و مبادئ العدالة التنظيمية أكدت على أهميتها و خطورتها في نفس الوقت، حيث تعتبر واحدة من الظواهر التنظيمية التي يمكن من خلالها التنبؤ بسلوك العامل و أدائه في المنظمة، فإدراك المعلم للعدالة التنظيمية في المؤسسة التعليمية نتيجة حتمية لتمتعته بسلوك مقبول في المؤسسة وتنامي المظاهر والسلوكيات الإيجابية التي تسعى جميع المؤسسات لتوفيرها في موظفيها كسلوك المواطنة التنظيمية والولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي، هذه السلوكيات قد أثبتت نتائج العديد من الدراسات على وجود علاقة بينها وبين العدالة التنظيمية.

وغالبا ما يؤدي توفر تلك السلوكيات وممارستها في المؤسسة إلى فرد راض عن عمله ومتوافق مع بيئة وظروف عمله ويتمتع بصحة نفسية مقبولة، فإدراك العدالة التنظيمية عامل مهم في الشعور بالرضا والإرتياح والإطمئنان على المستقبل الوظيفي والتمتع بالراحة النفسية في العمل، حيث تعتبر كل تلك المظاهر مؤشرات يمكن الاستدلال بها على تمتع الأفراد بالصحة النفسية في العمل، وأن العدالة التنظيمية المدركة في المؤسسة تخلق أفراد يمارسون سلوكيات إيجابية تعبر عن تمتعهم بالصحة النفسية.

أما في الشق الميداني لهذه الدراسة فقد هدفت إلى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية و مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي، حيث حاول الباحث من خلالها الوقوف على مستوى شعور المعلمين بالعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية

عدالة التعاملات) ومستوى الصحة النفسية السائد لديهم، فمن خلال الفرضية العامة التي تم وضعها تبين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية، في حين أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الشعور بالعدالة التوزيعية و بعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، كما توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الشعور بالعدالة الإجرائية وبعده التفاعل الاجتماعي، و تبين أيضاً من خلال نتائج الدراسة أنه توجد فروق في الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى المعلمين تعزى للمؤهل العلمي.

وكتكملة لهذا الموضوع يقترح الباحث مستقبلاً دراسة الموضوع في بيئات أخرى و لدى فئات وظيفية أخرى أو التطرق إلى العلاقة بين المتغيرين في مؤسسات صناعية وإنتاجية ومواصلة البحث في موضوع العدالة التنظيمية والصحة النفسية في مجال علم النفس العمل والتنظيم.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع العربية

1. أبو العمرين، ابتسام أحمد. (2008). "مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة وعلاقته بمستوى أدائهم". رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
2. أبو النداء، سامية خميس. (2007). "تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي". رسالة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. أبو تايه، بندر كريم. (2012). "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20 (العدد 02).
4. أبو حويج، مروان، و الصفدي، عصام. (2009). المدخل إلى الصحة النفسية. ط01. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
5. أبو شندی، سعد عامر. (2011). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. ط01. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
6. الأحمد، عبد العزيز بن عبد الله. (1999). الطريق إلى الصحة النفسية عند ابن القيم الجوزية وعلم النفس. سلسلة الرسائل الجامعية 07. الرياض: دار الفضيلة للنشر والتوزيع.

7.الأخضر، حمدي أبو القاسم.(2015): "أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى

أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة

الأغواط". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد11(العدد03).

8.الأسطل، ابراهيم حامد، والخالدي، فريال يونس. (2005). مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة

المستقبل. ط01. العين، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

9.اسكندر، ساجدة مراد، ومولى، سعاد أحمد.(2014). "العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من

وجهة نظر المعلمين والمعلمات وعلاقتها بالشعور بالإحباط من وجهة نظرهم". مجلة المستنصرية

للآداب، العدد69. 2015. ص01-42.

10.اسماعيل، محمد ناصر، وجاسم، نبيل دنون، وصبر، رنا ناصر.(2012). "أثر المناخ التنظيمي في سلوك

المواطنة". مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. العدد30.

11.أوزنجة، العيد.(1987). "دراسة تحليلية لأثر بعض السمات الانفعالية والكفاية التربوية عند المعلم على

تحصيل المتعلم". أطروحة دكتوراه غير منشورة في التوجيه المدرسي والمهني، معهد علم النفس وعلوم

التربية، الجزائر.

12.بخاري، مروان بن محمد مكي.(2014). "درجة ممارسة العلاقات الإنسانية لدى مديري المدارس الثانوية

بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين". رسالة ماجستير منشورة في

الإدارة التربوية و التخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

13. البدراني، حمد بن سليمان.(2010). "إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين في المنظمات

الأمنية"، أطروحة دكتوراه الفلسفة منشورة في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

14. بطرس، حافظ بطرس. (2008). **التكيف و الصحة النفسية للطفل**. ط01. عمان، الأردن: دار المسيرة

للنشر و التوزيع.

15. بكار، عبد الكريم. (2011). **حول التربية والتعليم**. ط03. دمشق، سوريا: دار القلم.

16. البكار، أماني طالب.(2012). "مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة

في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين". رسالة ماجستير منشورة في التربية، جامعة الشرق الأوسط.

17. بلعسل، فتيحة مهدي.(2011). "أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة

التعليم ومتطلباتها دراسة ميدانية". الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل. مجلة العلوم الإنسانية

والاجتماعية، العدد03.

18. بلعيد، صالح. (2009). **في قضايا التربية**. ط01. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.

19. بن حفيظ، شافية، ومناع، هاجر.(2015). "مستوى الصحة النفسية لدى عينة من القابلات في المؤسسة

الاستشفائية المتخصصة بالأم والطفل". مجلة دراسات نفسية وتربوية. مخبر تطوير الممارسات

النفسية والتربوية، عدد 15.

20. بوفلجة، غياث. (2002). **التربية والتكوين في الجزائر**. ط01. مخبر البحث في علم النفس وعلوم

التربية. وهران، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع.

21. بدوي، عبد الرحمن. (1977). *مناهج البحث العلمي*، وكالة المطبوعات، ط03، الكويت.
22. تير، رضا. (2007). "اهتمامات تسيير الموارد البشرية وسلوك مشرفي الوظيفة العمومية الجزائرية في العمل: نموذج سببي". *جامعة الجزائر*، العدد 01.
23. جبل، فوزي محمد. (2000). *الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية*. الاسكندرية، مصر: المكتبة الجامعية الأزاريطة.
24. *الجريدة الرسمية*. السنة الخمسون، العدد 72، 31 ديسمبر 2015، الجزائر.
25. *جريدة الشروق الالكترونية* ليوم 13 03 2013
<http://www.echoroukonline.com/ara/?news=49455>
26. جرينبيرغ، جيرالند، وبارون، روبرت. (2004). *إدارة السلوك في المنظمات*. ط01. ترجمة رفاعي، محمد رفاعي، وبسيوني، اسماعيل علي. السعودية: دار المريخ.
27. الجعافرة، سمية، وفارس، حلمي. (2005). "الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية". *دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية*، المجلد 32 (العدد 02).
28. جمعة، سيد يوسف. (2007). *إدارة الضغوط*. ط01. القاهرة، مصر: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية.
29. الجميلي، مخلص علي. (2012). "العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي". *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد 04 (العدد 09).

30.حجازي، مصطفى. (2004). الصحة النفسية- منظور دينامي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة.

ط02 . الدار البيضاء، المغرب:المركز الثقافي.

31.حشمت، حسين أحمد، وباهي، مصطفى حسين. (2006). التوافق النفسي والتوازن الوظيفي. ط01.

الدار العالمية للنشر والتوزيع.

32.حواس، أميرة محمد.(2003). "أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الادارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية

وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية". رسالة ماجستير منشورة في ادارة

الأعمال، جامعة القاهرة، مصر.

33.الخالدي، عطاء الله فؤاد، والعلمي، دلال سعد الدين. (2009). الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف

والتوافق. ط01. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

34.الخالدي، محمد أديب. (2009). المرجع في الصحة النفسية-نظرية جديدة. ط01. الأردن: دار وائل

للنشر.

35.الخرابشة، عمر محمود عبد الله، والقمش، مصطفى نوري مصطفى.(2009). "مصادر الضغوط لدي

المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة البلقاء في الأردن". مجلة جامعة أم القرى

للعلوم التربوية والنفسية، مجلد01(عدد02).

36.الخرزاعلة، محمود سلمان، والمومني، تحسين علي. (2013). المعلم والمدرسة. ط01. عمان، الأردن:

دار صفاء للنشر والتوزيع.

37. الخزاعي، ماهر علي.(2013). "أثر العدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي دراسة ميدانية على

المستشفيات الجامعية التابعة لوزارة التعليم العالي". رسالة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، كلية

الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.

38. الخشروم، محمد مصطفى.(2010). "دور عدالة التعاملات في تخفيف صراع الدور". مجلة جامعة دمشق

للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26(العدد 02).

39. خطاب، محمد صالح. (2007). صفات المعلمين الفاعلين دليل للتأهيل و التدريب والتطوير. ط02.

عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

39. الطواب، سيد محمود؛ ومحمود، أحلام حسن؛ و مكاري، نبيلة ميخائيل؛ و محمود، هويدة

حنفي.(2007). الصحة النفسية وعلم النفس الإجتماعي والتربية الصحية.

40. الداوي، الشيخ.(2008). "تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية".

مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 06.

41. الداية، سناء محمد عطا.(2012). "درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة

للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين". رسالة ماجستير منشورة في الإدارة التربوية،

كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

42. دره، عمر محمد. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. ماجستير

في إدارة الأعمال. كلية التجارة، عين شمس: دار الرضوان للنشر والتوزيع.

43. دسوقي، كمال. (1985). علم النفس و دراسة التوافق. ط3. تكنولوجيا العلوم الاجتماعية (2). مصر:

مطابع جامعة الزقازيق.

44. دويدار، عبد الفتاح محمد. (2007). أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. مصر: دار المعرفة الجامعية الأزاريطة.

45. دي سيلفا، ماري؛ وساميلي، كيارا؛ وباتيل، فيكرام؛ وساكسينا، شيخار. (2013): الصحة النفسية تغيير

الحياة نحو الأفضل تعزيز المجتمعات: ابتكارات في الصحة النفسية، تقرير مجموعة عمل الصحة

النفسية، مؤسسة قطر، مؤتمر القمة العالمية للابتكار في الرعاية الصحية، الدوحة.

<http://www.wish-qatar.org/app/media/411>

46. الرشدان، عبد الله، وجعيني، نعيم. (2002). المدخل إلى التربية والتعليم. ط02. عمان، الأردن: دار

الشروق للنشر والتوزيع.

47. رضوان، سامر جميل. (2002). الصحة النفسية. ط01. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

48. الروسان، محمد، والعموش، مثنى. (2013). "دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي".

مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد37.

49. رولز، جون. (2011). نظرية في العدالة. ترجمة الطويل، ليلي. دمشق: الهيئة العامة السورية للكتاب.

50. رويم، فايزة. (2013). "فاعلية الاتصال الإداري في المؤسسات العامة وعلاقته بالرضا الوظيفي والولاء

التنظيمي للموظفين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية". أطروحة دكتوراه منشورة في علم النفس

الاجتماعي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

51. زايد، عادل. (2006). العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية. مصر: المنظمة العربية

للتنمية الإدارية.

52. زبيدي، ناصر الدين. (2007). سيكولوجية المدرس دراسة وصفية تحليلية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

53. زغير، رشيد حميد، وصالح، يوسف محمد. (2010). الانحراف و الصحة النفسية. ط01. عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.

54. زهران، حامد عبد السلام. (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي. ط04. القاهرة، مصر: عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.

55. زيعور، على. (1986). أحاديث نفسانية اجتماعية ومبسطات في التحليل النفسي والصحة العقلية. ط01. بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر.

56. الساعدي، حسنة محمد رحمة. (2009). "الصحة النفسية والطالب". دراسات تربوية، العدد08.

57. السبع، سلام محمود. (2010). "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية والخاصة في محافظة الكرك". رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة.

58. السيد عبيد، ماجدة بهاء الدين. (2008). الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية. ط01. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

59. السعود، راتب، وسلطان، سوزان أكرم. (2009). "درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها". مجلة جامعة دمشق، المجلد25(العدد1+2).

60.سلطان، سوزان أكرم.(2006). "العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية

الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها". أطروحة دكتوراه

فلسفة منشورة في الإدارة التربوية، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان، الأردن.

61.سليمان، خالد شاهر، ولعيس، اسماعيل صالح.(2012). "الصحة النفسية وعلاقتها بالنكاه الانفعالي

لدى طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المرحلة المتوسطة بمدارس منطقة تبوك". مجلة العلوم

الانسانية والاجتماعية، الجزء 01(العدد09).

62.شاذلي، عبد الحميد محمد. (2001). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية. ط02. الاسكندرية:

المكتبة الجامعية الأزاريطة.

63.شحماط، محمود. (2010). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. عمان، الأردن: دار أسامة

للنشر والتوزيع.

64.شنطاوي، نواف، والعقلة، ريماء.(2013). "العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء

هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها". مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد14(العدد04).

65.شنوفي، نور الدين. (2011). أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية- سند خاص

بالتكوين المتخصص. وزارة التربية الوطنية، الجزائر: المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين

مستواهم.

66.الشهري، محمد بن محمد بن محمد.(2014). "مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة

جدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم". رسالة ماجستير منشورة في الإدارة

التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

67. الشوابكة، يونس، والطعاني، حسن.(2013). "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في

المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية". مجلة دراسات للعلوم التربوية، المجلد40(العدد01).

68. الصرايرة، خالد، والقضاة، محمد.(2009). "القيم البيروقراطية لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة

مؤتة وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها". المجلة الأردنية في العلوم

التربوية، المجلد02(العدد03).

69. طلافحة، حامد عبد الله.(2013). "ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية

في الأردن والمشكلات الناجمة عنها". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية،

مجلد21(عدد01)، الأردن.

70. الطيب، جهاد عبد الله.(2015). "الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى موظفي الصندوق

الوطني للمعاشات". رسالة ماجستير منشورة في علم النفس، معهد البحوث للدراسات الجنائية

والاجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة الرباط الوطني، المغرب.

71. عبد الباقي، صلاح الدين محمود. (2004). السلوك الفعال في المنظمات. الاسكندرية، مصر: الدار

الجامعية.

72. عبد السميع، مصطفى، وحوالة، سهير محمد. (2005). إعداد المعلم وتنميته وتدريبه. ط01. عمان،

الأردن: دار الفكر ناشرون و موزعون.

73. عبد العزيز، مفتاح محمد. (2010). مقدمة في علم النفس الصحة - مفاهيم نظريات نماذج و دراسات.

ط01. دار وائل للنشر.

74. عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد، وعوض، عباس محمود. (1999): الصحة النفسية والتفوق

الدراسي. مصر: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.

75. عبد الله، قاسم محمد. (2008). مدخل الى الصحة النفسية. ط04. دار الفكر ناشرون و موزعون.

76. عبد الله، مجدي أحمد محمد. (2012). الصحة النفسية و ديناميتها بين الفرد والمجتمع. الاسكندرية،

مصر: دار المعرفة الجامعية.

77. عبيد، جمانة محمد. (2006). المعلم إعدادة تدريبيه كفايته. ط01. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر

والتوزيع.

78. عبيدات، محمد وآخرون. (1999). منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل

للنشر، ط02، عمان، الأردن.

79. العبيدي، نماء جواد. (2012). "أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي". مجلة تكريت للعلوم

الادارية والاقتصادية، المجلد08(العدد24).

80. عدمان مريزق (2011): دور الانفاق العمومي على التربية والتعليم في تراكم رأس المال البشري في

الجزائر، ورقة بحثية قدمت في الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية

في الاقتصاديات الحديثة، يومي 13 و 14 ديسمبر 2011، جامعة الشلف، الجزائر.

81. عدون، ناصر دادي. (2004). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دراسة نظرية وتطبيقية.

الجزائر: دار المحمدية.

82.العزام، زياد.(2015). "أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في

محافظة اربد بالأردن". مجلة دراسات للعلوم الادارية، المجلد42(العدد01).

83.عساف، عبد المعطي محمد. (1999). السلوك الاداري (التنظيمي) في المنظمات المعاصرة، عمان،

الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.

84.عطا، خالدية مصطفى، وبريسم، مها عارف، وعباس، سامي أحمد.(ب،س). "العدالة التنظيمية وأثرها

في الحد من الصراع التنظيمي". مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد23.

85.العطوي، عامر علي حسين.(ب،س). "العدالة التنظيمية والدمج التنظيمي ودورها في تقليل سلوك العمل

المنحرف". مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، السنة07(العدد21).

86.العطوي، عامر علي حسين.(2007). "أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي دراسة تحليلية لأراء

الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية". مجلة القادسية للعلوم الإدارية

والاقتصادية، المجلد 09(العدد 03).

87.علوان، قاسم نايف.(2007). "تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الاداري". مجلة العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير، ليبيا، العدد07.

88.العميان، محمد سلمان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار وائل للنشر.

89.عواريب، لخطر، والشايب، محمد الساسي.(ب،س). "تطور الاصلاحات التربوية في المدرسة الجزائرية

ومعاناة المدرسين". مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر.

90.فارس، محمد جودت.(2014). "العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي". مجلة الجامعة الاسلامية

للدراستات الاقتصادية والادارية، المجلد22(العدد02)، غزة.

91. فرج، عبد القادر طه. (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط09. القاهرة، مصر: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
92. فرج، عبد اللطيف حسين. (2008). نظم التربية والتعليم في الوطن العربي ما قبل وبعد عولمة التعليم. ط01. عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
93. الفرخ، كاملة شعبان، وتيم، عبد الجابر. (1999). الصحة النفسية للطفل. ط01. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
94. الفريجات، خيضر كاظم؛ واللوزي، موسى سلامة؛ والشهابي، إنعام عبد اللطيف. (2009). السلوك التنظيمي - مفاهيم معاصرة. ط01. عمان، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
95. فهمي، مصطفى. (1995). الصحة النفسية - دراسات في سيكولوجية التكيف. ط03. القاهرة، مصر: مكتبة الخانجي.
96. قاجة، كلثوم. (2011). "مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية". مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة ، الجزائر.
97. القحطاني، عبد السلام. (2014). "سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الاداري". أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض.
98. القوصي، عبد العزيز. (1952). أسس الصحة النفسية. ط04. القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.

99. قيقر، محمد الهادي عبد الرزاق. (2001). "مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والاتجاه نحو التخصص لدى عينة من عمال الصناعة". رسالة ماجستير في علم النفس، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مصر.

100. كامل، أحمد سهير. (1999). الصحة النفسية والتوافق. مصر: مركز الاسكندرية للكتاب.

101. كريكو، كريس. (2008). الضغط والقلق لدى المعلمين. ط02. ترجمة العمري وليد. غزة، فلسطين: دار الكتاب الجامعي.

102. كريم، محمد أحمد وآخرون. (2003). مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها. الاسكندرية، مصر: شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق.

103. كشرود، عمار الطيب. (1994). معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والادارة. ط01. منشورات جامعة قارينوس. بنغازي، ليبيا: دار الكتب الوطنية.

104. كمال طارق (2007): علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر.

105. كوسة، بوجمعة. (2013). "الأجور بين كفاية الحاجات الاجتماعية والغايات التنظيمية". مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة جيجل، العدد 17.

106. لعويوة، عمر. (2007). "اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطار في العمل - دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتبغ و الكبريت مركب 18 فيفري". رسالة ماجستير منشورة، تخصص علم

النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

107. اللوزي، موسى، والزهراني، عمر. (2012). "العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية". مجلة دراسات للعلوم الادارية، المجلد 39(العدد 01).
108. مجلي، شايع عبد الله. (2011): "الأفكار اللاعقلانية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة كلية التربية بصعده". مجلة جامعة دمشق، المجلد 27.
109. مرعب، ماهر فرحان. (2014). "أثر الثقافة على الصحة النفسية". مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة قالمة، الجزائر.
110. مزياني، الوناس. (2011). "محددات الرضا الوظيفي وآثاره على المؤسسات في ضل النظريات المعرفية والسلوكية". مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، العدد 02.
111. المشعان، عويد سلطان. (1994). علم النفس الصناعي. ط01. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
112. المصدر، عبد العظيم، وأبو كريك، باسم علي. (2007). "ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة". رسالة ماجستير منشورة في التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
113. معمر، داوود. (2004). "تحفيز ومكافأة العامل في النظام الصناعي". أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عنابة، الجزائر.
114. معمري، حمزة. (2014). "إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي". أطروحة دكتوراه العلوم منشورة، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

115. معمرى، حمزة، بن زاهي منصور. (2014). سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في

المنظمات الحديثة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. العدد 14.

116. المغربي، كامل محمد. (2004). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم.

ط03. عمانن الأردن: دار الفكر ناشرون وموزعون.

117. مكى، عباس محمود. (2007). هواجس العمل من قلق المؤسسة إلى تحديات العلاج النفسي

والاداري. ط01. بيروت، لبنان: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و للنشر والتوزيع.

118. منسي، حسن. (1998). الصحة النفسية. ط01. دار الكندي للنشر والتوزيع ودار طارق للنشر

والتوزيع.

119. منسي، محمود عبد الحليم وآخرون. (2003). الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية

الصحية. جزء 02. مصر: مركز الاسكندرية للكتاب.

120. مهارات التعامل مع الغير، السلوك الانساني، إدارة مكتبية، وحدة ثانية، ص24.

<http://books.makktaba.com/2012/09/Book-human-behavior.html>

121. المهدي، مجدي صلاح طه. (2007). المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة. الاسكندرية،

مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر الأزيطة.

122. المهدي، ياسر فتحي الهداوي. (2006). "العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية

بالمدراس الثانوية العامة في مصر". ملخص أطروحة دكتوراه فلسفة غير منشورة في التربية تخصص

إدارة تعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

123. النظام التربوي والمناهج التعليمية. (2004). سند تكويني لفائدة مديري المدارس الابتدائية.

المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الجزائر. <http://www.infpe.edu.dz>

124.نبهان، يحي محمد.(2007). الاشراف التربوي بين المشرف - المدير - المعلم. ط01. عمان الأردن:

دار صفاء للنشر والتوزيع.

125.نبيه، ابراهيم اسماعيل.(2001). عوامل الصحة النفسية السليمة. ط01. مصر: إيتراك للنشر

والتوزيع.

126.النعاس، مصطفى محمود.(2008). الضغوط المهنية و علاقتها بالصحة النفسية. ط1. الادارة

العامة للمكتبات. ليبيا: إدارة المطبوعات و النشر.

127.النمر، سعود.(1993). "الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص". مجلة الملك

سعود للعلوم الإدارية، المجلد05(العدد01).

128.نوح، علياء حسني علاء الدين.(2013). "أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنين

التنظيمية". رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

129.نوري، منير.(2014). تسيير الموارد البشرية. ط02. الشلف، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

المراجع الأجنبية

1.Anthony L.casas.JR.(2007). *Human resources professional's justice perception and organizational justice*. a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy. cappella university.

<https://books.google.dz/books?hl=fr&lr=&id=zpFHX-2-oEAC&oi>

2. Bagger.J, Cropanzano.R, Koozebi.J.(2006). **la justice organisationnelle, définition modèles et nouveau développement**. chapitre 01. in assaad el akremi El akremi.A, Guerrero.S, Neveu.J.P. comportement organisationnel , justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel. (eds). De Boeck université.
3. Bauer and Al.(2007). working conditions adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. *Int Arch Occup Environ Health*,80: 442-449.
4. Beugrè.C.D.(2007). **a cultural perspective of organizational justice**. library of congress cataloging-publication data.
5. Bies.R.J.**Interactional in justice: the sacred and the profane**.(2001).In Greenberg.J.and Cropanzano.R .(eds). **Advanced in justice**, Stanford university press.Stanford,California.
6. Brockner.J and Al. (2001). culture and procedural justice: the influence of power distance on reaction to voice. *journal of experimental social psychology* (37) 300-315.
7. Burn.J.P, Biron.C, Martel.J, Ivers.H.(2002). Evaluation de la Santé mentale au travail: une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines. Rapport de recherche. Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail.

<http://cgsst.fsa.ulaval.ca/>

8. Colquitt, J.A, Conlon, D.E, Wesson, M.J, Porter, O.L.H.C, and Yee Ng, K.(2001). justice at the millenium: a metta analytic review of 25 years of organizational justice research. *journal of applied psychology*, vol86(n03),425-445.
9. Cropanzano, R, Bowen, D.E, Gillikand, S.W.(2007). the management of organizational justice, *academy of management perspectives*.
http://www.wku.edu/cebs/doctorate/documents/readings/cropanzano_etal_2007_organizational_justice.pdf
10. El akremi, A, Guerrero, S, Neveu, J.P.(2006). **comportement organisationnel , justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel**. volume 02.(1^{er} édition). the Boeck université.
11. Elakremi, A.(2006). **la justice organisationnelle- méthode et recherché**. In El akremi, A, Guerrero, S, Neveu, J.P.(ed). **comportement organisationnel , justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel**. de Boeck université.
12. Elovainio, M, Kivilmaki, M, Vahtera, J.(2002). organizational justice: evidence of new psychosocial predictor of health. *American journal of public health*.vol 92(n 01).
13. Folge, R. and Cropanzano, R.(1998). **organizational justice and human resource management**. foundation for organizational science. Sage publication.

14. Harvey.S. & Al.(2006). intervention organisationnelles et santé psychologique au travail . une synthèse des approche au niveau international . institut de recherche robert, sauvé en santé et sécurité , Québec, canada.
- <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-474.pdf>
15. Hellriegel.D, Slocum.J.W. (2006). **management des organization**. 2ed (1 tirage) de Boeck university. bruxelle, belgique.
16. Hilaire.France.ST.(2012). *Les Pratiques de gestion et de travail en lien avec la santé psychologique au travail, une étude exploratoire par approche méthodologique mixte*. PHD of philosophie sure mesure en organisation, habiletés de gestion et santé mentale au travail, facultés des études supérieure et postdoctorales, université Laval, Québec, canada.
17. Ito.Y.and Al.(2015). relationship between organizational justice and psychological distress among hospital nurses. *kitasato med, j* 45: 38-44.
18. Judge.T.A, Colquitt.J.A.(2004). organizational justice and stress: the Mediating role of work-family conflict. *journal of applied psychology*. vol 89(n03): 395-404.
19. Lee.H.R(200). *an empirical study of organizational justice as a mediator of the relationships among leader-members exchange and job satisfaction organizational commitment and turnover intention in the lodging industry*. PhD

of philosophy in 21 hospitality and tourism management, faculty of Virginia polytechnic institute and state university. Blacksburg, Virginia.

20. Liljegren.M.(2008). health at work , the relationship between organizational justice, behavioural responses and health. national center for work and rehabilitation. Department of Medicine and Health Sciences, **Linköping university. Medical Dissertations.** No1062.
21. Lindo.JLM, Binns.A.Mc.C, laGrenade.J, Jackson.M, Shearer.D.E(2006). mental well-being of doctor's and nurses in two hospitals in Kingston Jamaica. **west Indian med j**;55(3).153-159.
22. Muzumdar.P. influence of interactional justice on the turnover behavioral decision in an organization. **journal of behavioral studies in business.**
<http://www.aabri.com/manuscripts/111019.pdf>
23. Niehoff.B.P, Moorman.R.H.(1993). justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, **academy of management journal.** vol 36(n03): 527-556.
24. Ouellet.M, Gratton.P. (2003). la santé psychologique au travail, association paritaire pour la santé et la sécurité du travail. secteur administration provinciale. Québec, canada.
http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/10/Guide_sante_psychologique.pdf

25. Robert Folger and Russell Cropanzano. (2001). **Fairness theory : justice as accountability**. In Jerald Greenberg and Russell Cropanzano (eds). *Advanced in justice*. Stanford University Press. Stanford, California.
26. Sareshkeh.S.K, Ghaziani.F.G, Tayebi.S.M. (2012). impact of organizational justice perception on job satisfaction and organizational commitment. the Iranian sport federation perspective. *annals of biological research*. 3(8). scholar research library. 4229-4238.
27. Thomas.P, Nagalingappa.G. (2012). consequences of perceived organizational justice: an empirical study of white-collar employees. *Researchers World, journal of arts science & commerce*. Vol 03, issue 3(2).

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): أداة الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث

أخي المعلم، أختي المعلمة السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.....أما بعد.

يسعدني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان بغية جمع المعلومات اللازمة لإتمام أطروحة الدكتوراه الطور الثالث (LMD) في علم النفس بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

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

وشكرا لتعاونكم معنا

الطالب: فرطاس حمزة

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر أنثى

الحالة المدنية: أعزب متزوج مطلق أرمل

المؤهل العلمي: ثانوي بكالوريا جامعي

سنوات العمل: أقل من 15 سنة 15 سنة فما فوق

محور العدالة التنظيمية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسباً لجهدي					
2	الحوافز المالية التي أحصل عليها توافقت بمبادراتي					
3	يتم توزيع الحصص التدريسية بشكل عادل					
4	أعبائي الوظيفية تتساوى مع أعباء زملائي في العمل					
5	يتعامل المدير معي بكل اهتمام وود عند اتخاذ أي قرار متعلق بوظيفتي					
6	توزع المكافآت على المعلمين حسب الاستحقاق					
7	تتناسب متطلبات عملي مع الأجر الذي أحصل عليه					
8	الأجر القاعدي عادل مقارنة بالجهد المبذول					
9	تتناسب مهام عملي مع الأجر الذي أحصل عليه					
10	تتميز الإجراءات الوظيفية المطبقة في المؤسسة بالعدالة					
11	يسمح المدير للمعلمين بمناقشة القرارات الخاصة بعملهم					
12	النمط الديمقراطي هو أساس التعامل مع المعلمين					

					13	يتم صياغة القرارات الخاصة بالعمل بشكل موضوعي
					14	يشارك المعلمون في عملية صنع القرارات الخاصة بالعمل
					15	يسمح للمعلمين بمعارضة القرارات الصادرة عن المؤسسة
					16	يبيد المدير اهتماما بمصالحها فيما يتعلق بالقرارات التي تهتم عملي
					17	يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن القرارات التي يمكن أن تؤثر في وظيفتي
					18	راتبي الذي أحصل عليه عادل مقارنة مع ما يحصل عليه زملائي في العمل
					19	يحرص المدير على أن يبدي كل معلم رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
					20	يشرح المدير أي قرار متعلق بوظيفتي بشكل واضح
					21	يتم تطبيق القرارات الخاصة بالعمل على جميع المعلمين بدون تحيز
					22	يتساوى الأجر الذي أحصل عليه مع مؤهلاتي العلمية
					23	عملية الترقية المطبقة في المؤسسة عادلة
					24	يجمع المدير المعلومات الدقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
					25	يتعامل المدير معي بكل احترام عن اتخاذ أي قرار متعلق بوظيفتي

محور الصحة النفسية

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1	أجد رغبة في الحديث عن انجازاتي أمام الآخرين			
2	يهتم زملائي بالآراء التي أؤيدها حول العمل			
3	أعاني من ضيق في التنفس رغم عدم وجود سبب عضوي واضح			
4	أشعر بالنشاط والحيوية عندما أكون مشغولاً بالتدريس			
5	بإمكاني أن أوصل عملي لفترة طويلة حتى لو واجهتني الصعوبات			
6	أحرص على تبادل الزيارات مع زملائي			
7	تعاودني نوبات الصداع في معظم الأحيان			
8	تسمح لي علاقتي الوثيقة برؤسائي التحدث معهم بكل حرية			
9	تربطني علاقات طيبة مع بعض الأولياء بحيث أشعر معها كما لو كنت بين أهلي			
10	أجد متعة كبيرة في تبادل الزيارات مع زملائي			
11	أشعر بأنه ليس لدى آراء مفيدة أقترحها على الآخرين			
12	تتغير مشاعري بين حب وكرهية نحو الآخرين بصورة سريعة			
13	أشعر بالتعب والإجهاد رغم عدم وجود سبب عضوي واضح			
14	أشعر بالقلق إزاء ما يحمله لي المستقبل			
15	يصعب علي نسيان ما يوجهه إلي الآخرين			
16	أشعر بعدم كفاءتي إلى درجة تعوقني عن إنجاز معظم أعمالي			
17	يسعدني بدل أقصى جهد ممكن في أداء عملي			
18	أشعر أن مهنة التعليم ستفيدني كثيرا في مستقبل حياتي			

.....الملاحق

			تتأبني نوبات من الفرح والحزن دون سبب معقول	19
			أشعر أنني لست في مستوى كفاءة ومقدرة معظم زملائي	20
			أعاني من الأرق بحيث لا أستطيع الاستغراق في النوم بدرجة كافية	21
			أحرص علي أداء واجباتي قبل أن أطالب بحقوقتي	22
			أستمتع بتبادل الآراء والأفكار مع زملائي	23
			أغضب وأتور إذا ما ضايقتني أحد ولو بكلمة بسيطة	24
			أجد صعوبة كبيرة في تركيز انتباهي أثناء قيامي بعملتي	25

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة	المحكم
باجي مختار عنابة	أستاذ محاضر	بومنقار مراد
باجي مختار عنابة	أستاذ محاضر	عاشوري صونيا
عبد الحميد مهري قسنطينة 02	أستاذ محاضر	سليمان صبرينة
باجي مختار عنابة	أستاذ تعليم عالي	لعريط بشير
باجي مختار عنابة	أستاذ محاضر	بوالهواش عمر
باجي مختار عنابة	أستاذ محاضر	كريوش رمضان

الملحق رقم (03): قائمة مؤسسات التعليم الابتدائي بمدينة عنابة

المقاطعة 05	المقاطعة 04	المقاطعة 03	المقاطعة 02	المقاطعة 01
<ul style="list-style-type: none"> - بوزراد حسين (بنات) - هيبون (المختلطة) - كبلوتي عمار - سيدي ابراهيم - عباس موسى - بوزراد حسين (ذكور) - زين العربي - عسلة حسين (بنات) 	<ul style="list-style-type: none"> - زيغود يوسف - القادسية - 05 جويلية - بن عثمان - حسان - شلالي محمد - كرمادي - مسعود - دهشار محمد 	<ul style="list-style-type: none"> - بن حمزة صالح - الخنساء (بنات) - حسن ابن الهيثم (إليزا ذكور) - قتيبة ابن مسلم (إليزا مختلطة) - عدل (الزعفرانية عبادي) - مالك بن نبي - لخضر صبري 	<ul style="list-style-type: none"> - القم عنابة - سيدي عيسى (17 أكتوبر) - عمارة موسى (واد القبة مختلطة) - بن عيور عبد القادر - العقيد عميروش - مريم سعدان (إليزا بنات) - عبان رمضان - حمزة بن عبد المطلب 	<ul style="list-style-type: none"> - بزري صالح (ذكور) - عائشة أم المؤمنين - الإخوة عياط - فريخ عبد الحميد - حربي عمار - ريزي عمر - رفاس زهوان
المقاطعة 10	المقاطعة 09	المقاطعة 08	المقاطعة 07	المقاطعة 06
<ul style="list-style-type: none"> - شهاب - لعلاي أحمد - بلعيد بلقاسم - عينوز عبد العزيز - سحاري على - جميلي ابراهيم - صياغي صالح - ثابت اسماعيل - الروماناث 	<ul style="list-style-type: none"> - الإمام الغزالي (ذكور) - الخوارزمي (ذكور) - خديجة أم المؤمنين (بن) - بولعيد بنات) - ابن باديس (ذكور) - ابن باديس (بنات) 	<ul style="list-style-type: none"> - لالة فاطمة نسومر - 11 ديسمبر 1960 - عمر ابن الخطاب - واد الذهب الجديدة - الوئام - ديدوش مراد (بنات) - ديدوش مراد (ذكور) - أبو بكر الصديق 	<ul style="list-style-type: none"> - فضيل الورتلاني - بلعيد عيسى - أحمد زبانة - بضياف حسين - لبلي عبد السلام - الشيخ بوعمامة - شاوي حدة 	<ul style="list-style-type: none"> - عبد اللطيف النبي - قاسم اسماعيل - بوزراد حسين (مختلطة) - بن وهيبية - بن حمزاوي - واجهة البحر - النصر - الخروبة

الملحق رقم (04): نتائج فرضيات الدراسة

1. نتائج العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية.

Corrélations

		العدالة_التنظيمية	الصحة_النفسية
العدالة_التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,006
	Sig. (bilatérale)		,935
	N	184	184
الصحة_النفسية	Corrélation de Pearson	,006	1
	Sig. (bilatérale)	,935	
	N	184	184

2. نتائج العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الصحة النفسية

		Corrélations							
		العدالة_التوزيعية	العدالة_الاجرائية	التفاعلية_العدالة_التعاملات	بالكفاءة_الشعور_بالنفس_والثقة	التفاعل_الاجتماعي	الإتزان_الانفعالي	على_القدرة_الطاقات_توظيف	من_التحرر_الأعراض_العصائية
التوزيعية_العدالة	Corrélacion de Pearson	1	,422**	,404**	-,167*	,003	-,069	,041	,052
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,023	,965	,353	,579	,483
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
الاجرائية_العدالة	Corrélacion de Pearson	,422**	1	,800**	-,020	,207**	-,044	,032	,082
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,786	,005	,555	,664	,269
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
التعاملات_التفاعلية_العدالة	Corrélacion de Pearson	,404**	,800**	1	-,041	,139	-,050	-,030	-,059
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,582	,061	,498	,688	,423
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
والثقة_بالكفاءة_الشعور_بالنفس	Corrélacion de Pearson	-,167*	-,020	-,041	1	,025	,362**	,158	,244**
	Sig. (bilatérale)	,023	,786	,582		,740	,000	,032	,001
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
الاجتماعي_التفاعل	Corrélacion de Pearson	,003	,207**	,139	,025	1	-,033	,283**	,013
	Sig. (bilatérale)	,965	,005	,061	,740		,655	,000	,858
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
الانفعالي_الإتزان	Corrélacion de Pearson	-,069	-,044	-,050	,362**	-,033	1	,049	,518**
	Sig. (bilatérale)	,353	,555	,498	,000	,655		,505	,000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
الطاقات_توظيف_على_القدرة	Corrélacion de Pearson	,041	,032	-,030	,158	,283**	,049	1	,105
	Sig. (bilatérale)	,579	,664	,688	,032	,000	,505		,155
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
الأعراض_من_التحرر_العصائية	Corrélacion de Pearson	,052	,082	-,059	,244**	,013	,518**	,105	1
	Sig. (bilatérale)	,483	,269	,423	,001	,858	,000	,155	
	N	184	184	184	184	184	184	184	184

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

3. نتائج الفروق في العدالة التنظيمية وأبعادها حسب سنوات الخبرة

Test T

Statistiques de groupe

	الخبرة_سنوات	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التوزيعية_العدالة	سنة 15 من أقل	103	26,8738	7,08171	,69778
	فوق فما سنة 15	81	29,6667	7,16938	,79660
الاجرائية_العدالة	سنة 15 من أقل	103	29,4660	5,28931	,52117
	فوق فما سنة 15	81	30,8148	4,66934	,51882
التعاملات_التفاعلية_العدالة	سنة 15 من أقل	103	26,2621	4,07518	,40154
	فوق فما سنة 15	81	28,1111	3,81772	,42419
التنظيمية_العدالة	سنة 15 من أقل	103	82,6019	13,53669	1,33381
	فوق فما سنة 15	81	88,5926	12,72869	1,41430

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur		Supérieur
التوزيعية_العدالة	Hypothèse de variances égales	,143	,706	-2,641	182	,009	-2,79288	1,05743	-4,87927	-,70649
	Hypothèse de variances inégales			-2,637	170,935	,009	-2,79288	1,05899	-4,88327	-,70249
الاجرائية_العدالة	Hypothèse de variances égales	1,407	,237	-1,807	182	,072	-1,34880	,74643	-2,82157	,12398
	Hypothèse de variances inégales			-1,834	179,534	,068	-1,34880	,73538	-2,79990	,10231
التعاملات_التفاعلية_العدالة	Hypothèse de variances égales	1,083	,299	-3,141	182	,002	-1,84898	,58869	-3,01052	-,68743
	Hypothèse de variances inégales			-3,166	176,471	,002	-1,84898	,58410	-3,00169	-,69626
التنظيمية_العدالة	Hypothèse de variances égales	,246	,620	-3,059	182	,003	-5,99065	1,95846	-9,85485	-2,12645
	Hypothèse de variances inégales			-3,082	176,243	,002	-5,99065	1,94404	-9,82724	-2,15406

4. نتائج الفروق في العدالة التنظيمية وأبعادها حسب المؤهل العلمي

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
التوزيعية_العدالة	Intergroupes	477,322	2	238,661	4,745	,010
	Intragroupes	9103,716	181	50,297		
	Total	9581,038	183			
الاجرائية_العدالة	Intergroupes	89,324	2	44,662	1,761	,175
	Intragroupes	4591,018	181	25,365		
	Total	4680,342	183			
التعاملات_التفاعلية_العدالة	Intergroupes	180,050	2	90,025	5,748	,004
	Intragroupes	2834,885	181	15,662		
	Total	3014,935	183			
التنظيمية_العدالة	Intergroupes	1966,502	2	983,251	5,684	,004
	Intragroupes	31312,977	181	173,000		
	Total	33279,478	183			

5. نتائج الفروق في الصحة حسب سنوات الخبرة

Statistiques de groupe

	الخبرة_سنوات	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
النفسية_الصحة	سنة 15 من أقل	103	64,0000	5,91774	,58309
	فوق فما سنة 15	81	60,6543	6,42876	,71431

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
النفسية_الصحة	Hypothèse de variances égales	,548	,460	3,665	182	,000	3,34568	,91296	1,54433	5,14703
	Hypothèse de variances inégales			3,628	164,760	,000	3,34568	,92208	1,52506	5,16629

6. نتائج الفروق في الصحة النفسية حسب المؤهل العلمي

ANOVA

النفسية_الصحة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	610,702	2	305,351	8,158	,000
Intragroupes	6775,162	181	37,432		
Total	7385,864	183			