



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور - الجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة



## العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية - معلمي الطور الابتدائي أنموذجا -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور:

رشيد حساني

من إعداد:

• المختار جبارة

• زهرة موفقي

### لجنة المناقشة

مشرفا

أستاذ محاضر

د/رشيد حساني

مناقشا

أستاذ محاضر

د/عبد الرحمان فرحات

مناقشا

أستاذ محاضر

د/ خديجة زرقط

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

# الأهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا و ما نكن لنصل إليه لولا فضل الله سبحانه وتعالى ، أما بعد أهدي هذا العمل المتواضع الى أمي وابي العزيزين اللذان سهرا وتعبا على تعليمي.

والى الاستاذ المشرف :الدكتور رشيد حساني

والى أفراد أسرتي ، سندي في الدنيا ولا أحصي لهم فضل والى كل الأقارب و إلى كل الأصدقاء و الأحاب من دون استثناء والى أساتذتي الكرام و كل رفقاء الدراسة و في الأخير أرجو الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعا يستفيد منه جميع الطلبة المتربصين المقبلين على التخرج.

# شكر وعرفان

قال الله تعالى:

(( وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ))

سورة إبراهيم الآية 07

الحمد والشكر لله الذي وفقنا في إعداد وإنجاز هذه المذكرة

نتقدم بخالص الشكر والتقدير للدكتور المشرف رشيد حساني الذي تابع هذا العمل  
بنصائحه وتوجيهاته طوال فترة البحث.

## ملخص الدراسة بالعربية :

هدف بحث العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى المعلمين بالجلفة التي تجسدت في صفحات هذه الدراسة إلى الإجابة على السؤال الرئيسي و التساؤلات الفرعية ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدنا على جملة من الإجراءات المنهجية بدا بانتهاجنا المنهج الوصفي و استخدام الاستبانة لجمع المعلومات الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة حيث تم اختيار العينة وللحصول على النتائج تم معالجة هذه البيانات بالأساليب الإحصائية ( بطريقة عشوائية بسيطة شملت ( 30 معلم ومعلمة معامل الارتباط برسون ,معادلة التصحيح سبرمان براون ; التكرارات والنسب المئوية , المتوسط الحسابي الانحراف المعياري:التالية, SPSS اختبار , وقد تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائيةv25 .

## ملخص الدراسة بالانجليزية :

The objective of the research of organizational justice and its relationship to mental health in teachers with the body embodied in the pages of this study to answer the main question and sub-questions and to achieve these goals we relied on a number of methodological procedures started by taking the descriptive approach and using the questionnaire to collect information about the members of the 30 Teacher and parameter of the Persson correlation coefficient ,the Soberman-Brown correction equation ; Repetitions and percentages , arithmetic mean standard deviation: the following SPSS, test, and statistical package software has been used v25

# فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الإهداء.....
	شكر وعرافان.....
	ملخص الدراسة باللغة العربية.....
	ملخص الدراسة بالانجليزية.....
	فهرس المحتويات.....
	قائمة الجداول.....
	قائمة الملاحق.....
أ-ب	المقدمة.....
<b>الجاناب النظري</b>	
<b>الفصل الأول : مدخل عام للدراسة</b>	
05	1- اشكالية الدراسة وتساؤلاتها.....
07	2- الفرضيات.....
07	3- أهداف الدراسة.....
08	4- أهمية الدراسة.....
08	5- الدراسات السابقة.....
<b>الفصل الثاني: العدالة التنظيمية</b>	
18	تمهيد.....
18	1- مفهوم العدالة التنظيمية.....
19	2- أبعاد العدالة التنظيمية.....
21	3- العدالة التنظيمية في الفكر التنظيمي.....
24	4- نظريات العدالة التنظيمية.....
27	5- اهداف العدالة التنظيمية.....
27	6- مقومات العدالة التنظيمية.....
28	7- الآثار المترتبة على غياب العدالة التنظيمية.....
29	خلاصة.....
<b>الفصل الثالث: الصحة النفسية</b>	
31	تمهيد.....
31	1- تعريف الصحة النفسية.....
32	2- أهمية الصحة النفسية.....
33	3- خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية.....
35	4- مظاهر ومعايير الصحة النفسية.....

37	5- نسبة الصحة النفسية
40	6- النظريات المفسرة للصحة النفسية
42	7- مناهج الصحة النفسية
45	خلاصة
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية</b>	
47	تمهيد.....
47	1- منهجية الدراسة وإجراءاتها.....
47	1- منهج الدراسة.....
47	2- مجتمع الدراسة.....
47	3- عينة الدراسة.....
48	4- خصائص عينة الدراسة.....
49	5- حدود الدراسة.....
50	6- أداة الدراسة.....
50	7- الخصائص السيكومترية للدراسة.....
<b>الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
52	1- عرض وتحليل البيانات الشخصية.....
56	2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.....
57	3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.....
59	4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....
60	5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
62	6- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة
63	الاستنتاج العام.....
64	خاتمة.....
	قائمة المراجع.....
	قائمة الملاحق.....

### قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	7- الرقم
48	خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
48	خصائص أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	02
49	خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	03
49	خصائص أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	04

مقدمة

مقدمة:

العدالة هي المطلب النهائي والهدف الغائي لأي تجمعات بشرية متوازنة، فلا يمكن لأي تخطيط أو إستراتيجية أو تكتيك أن يتخطى هذا المبدأ في أبعاده السياسية أو الثقافية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ونظرا للأهمية المتزايدة، لموضوع العدالة التنظيمية، فإنه من المنطقي أن تجرى الكثير من المحاولات الجادة لتطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والإنسانية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات، ولعل من الجدير بالذكر أن هذه المحاولات واجهت في بداياتها نجاحا محدودا لتفسير الكثير من صور السلوك التنظيمي، إلا أن استمرار 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 التنظيمية، بعد أن باتت الموارد البشرية التي تعتبر أهم الأصول في المنظمات - أكثر احتياجا إلى الشعور بالاكتماء النفسي والمادي لتقدم في المقابل التزاما على الأمد البعيد.

و تعتبر الصحة النفسية ضمن أبرز المتغيرات السلوكية التنظيمية التي تناولتها الدراسات والأبحاث الغربية نتيجة تطور الفكر الإداري في النصف الأول من القرن العشرين، وظهر مدرسة العلوم السلوكية بعد الحرب العالمية الثانية التي ارتبطت ارتباطا وثيقا بمدرسة السلوك الإنساني واهتمت أساسا بما وصفته بالطريقة العلمية لدراسة السلوك الإنساني، واستيعاب محتواها الفكري واستعملت في ذلك مفاهيم علم النفس لتوسيع المعرفة بسلوك الفرد. وقد توالت الجهود البحثية الهادفة للتأطير مفاهيمه، وبناء نماذج تشخص أبعاده وارتباطاته، وتطور أدوات قياسه، منها ما هو موضوعي ومنها ما هو ذاتي وقد كان تركيز المدرسة السلوكية على حركة النشاط الإنساني من جهة، ومدى ارتباط هذه الحركة بالمناخ الثقافي والحضاري الذي يجري فيه هذا النشاط، وكذلك تركيزها على الفهم المتبادل بين أعضاء المنظمة الآن توافر مثل هذا الفهم يساعد على تحقيق الأهداف. أما في العالم العربي فإن مفهوم الصحة النفسية يعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الإدارة العربية بشكل عام.

ومن خلال هذه الدراسة سنحاول التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها الصحة النفسية لدى موظفي التكوين المهني وذلك من خلال الخطة التالية:

**الفصل الأول:** يتضمن إشكالية الدراسة ، وتساؤلات وفرضيات الدراسة بالإضافة إلى أهمية وأهداف الدراسة ، مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة .

**الفصل الثاني:** سنحاول التعرف على العدالة التنظيمية من خلال إعطاء مفاهيم للعدالة التنظيمية وأبعادها، العدالة في الفكر التنظيمي، نظرياتها وأهميتها، أهدافها، مقوماته، والآثار المترتبة عن غيابها.

**الفصل الثالث:** فهو خاص بالصحة النفسية وسنحاول فيه التعرف على مفهوم الصحة النفسية وأهميتها والخصائص ، مظاهر، معايير الصحة النفسية لدى العاملين، منهاج ونظريات الصحة النفسية .

**الفصل الرابع:** ويشمل الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة والتي تمثلت في: التعريف بمجتمع الدراسة حدود الدراسة، منهج الدراسة أدوات جمع البيانات، الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة.

**الفصل الخامس:** عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة التطبيقية والإجابة على التساؤلات وتحديد نتائج الدراسة.

# الجانب النظري

# الفصل الأول

مدخل عام للدراسة

## الإشكالية:

تعد العدالة قيمة إنسانية عليا ومطلبا مجتمعيا هاما وغاية سامية والتزام أخلاقي وضرورة لها أولوية في سلم القيم الإنسانية. العدالة مطلوبة في أي مجال من مجالات الحياة في الأسرة والمجتمع وحتى المؤسسات على اختلاف أنواعها سواء عامة أم خاصة. ونظرا لأن نجاح المنظمات مرتبط بدرجة كبيرة بالعنصر البشري الذي يعد موردا هاما من موارد المؤسسة وأصل من أصولها إذ لا يمكن أن تحقق أهدافها دون وجود موارد بشرية مؤهلة ومدربة فهو مصدرا لقدرتها التنافسية إذ يعول عليه في تحقيق أهدافها بكفاءة الأمر الذي يتطلب الاهتمام به وتميمته والحفاظ عليه وتوفير البيئة الملائمة التي تساعد على استثمار قدراته وإمكانياته وكذا مساعدته على إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه إلى جانب أهداف المنظمة.

وتعود جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية المساواة التي نادى بها آدمز في الستينيات من القرن الماضي والتي أوضحت أن الفرد يقارن بين معدل مخرجاته إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم فإذا تساوى المعدلان شعر الفرد بالعدالة مما يدفعه إلى زيادة وإتقان أدائه ويشكل ذلك حافزا إيجابيا له بينما إذا لم يتساوى المعدلان يشعر بعدم المساواة ويصاب بالتوتر وعدم الارتياح قد يدفعه إلى اللامبالاة وعدم الرغبة في العمل. ومن الجدير بالذكر أن الفكر التنظيمي قد استفاد من توسيع نظريته لمفهوم العدالة التنظيمية من خلال نظريات التبادل في حقل العلوم الاجتماعية .

بحسب منظور علماء النفس بأن علاقات التبادل تتمثل بتلك العلاقات الواسعة والمتنوعة الحاصلة بين أفراد المنظمة وذلك عبر توظيف بعض الطرق العلمية والرئيسية المحققة لذلك. إذ تعتبر العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك التنظيمي نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح المنظمة لأن العدالة التنظيمية تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني.

وحتى تستطيع المنظمة ضمان رضا العاملين فهي تسعى إلى تحقيق مستوى من العدالة التنظيمية الذي ينمي لديهم مشاعر الانتماء والصحة النفسية ويعبر عن قوة إيمان الفرد وقبوله لأهداف المنظمة وقيمها. ومن السلوكيات التي تتأثر بقيم العدالة التنظيمية في المنظمة الالتزام التنظيمي فهو من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير في أدبيات السلوك التنظيمي نظرا لأهميته لكافة المنظمات ونظرا لانعكاسه على أداء المنظمة.

ويرجع سر الاهتمام بالصحة النفسية كظاهرة تنظيمية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة فبديها أن أهمية الفرد لا يمكن أن تساوي أي عنصر من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى في نفس الوقت الفرد باتجاهاته

وتفكيره وعواطفه ودوافعه التي توجه سلوكه كما لا يمكن استخدام معايير وقوانين إدارية ثابتة للتحكم في تصرفات جميع العاملين بالمنظمة إذ لكل فرد هامش من الاختلاف يميزه عن الآخرين.

وتعتبر الصحة النفسية أحد الأهداف التي تسعى جميع المؤسسات لبلوغه لما له من أثر فعال في استمرارية العاملين واستقرار العمل فضلا عن تنمية الدوافع الايجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم حيث أن نجاح أي مؤسسة يرتبط بزيادة إنتاجيتها وقدرتها على تحقيق أهدافها أولا وعلى مدى قدرة أفرادها على تحقيق هذه الأهداف وكلما كان الفرد على مستوى عالي من الاستقرار النفسي بعمله كلما استطاعت هذه المؤسسة القيام بدورها بينما إذا ضعف مستواها لدى الفرد يؤدي ذلك إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل والتسرب من المؤسسة.

وتواجه المؤسسات في عصرنا نسقا من التحديات الناتجة عن المطالبة المتنامية الداعية لتحقيق العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (عدالة توزيعية إجرائية تعاملية بين الموظفين وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية؛ إذ أن الحكم على مدى نجاح المؤسسات يتجلى من خلال قدرة الإدارة العليا فيها على تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية وما مدى قدرتها على حث العاملين على إظهار السلوكيات المرغوبة وما يجسد سلوكهم اتجاه منظماتهم التي ينتمون إليها ونظرا للاهتمام المتزايد بمفهوم العدالة التنظيمية والصحة النفسية باعتبارهما من أهم المتغيرات المؤثرة في أداء العاملين في المنظمات من جهة وانعكاسها على بيئة العمل من جهة أخرى أراد الباحثان أن يسلطان الضوء على واقع هذا الموضوع في أحد المؤسسات الجزائرية وبالضبط في التكوين المهني وتأسيسا على ما سبق اختارنا العدالة التنظيمية كمتغير أساسي لتأثيره في بيئة العمل الداخلية ولعلاقته بمستوى الصحة النفسية لدى موظفين التكوين المهني حاسي بحبح الجلفة ونظرا لأهمية هذا الموضوع حولت هذه الدراسة معرفة طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية و الصحة النفسية وجاء طرح الاشكال على النحو التالي :

-هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية و الصحة النفسية ؟

وعليه نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

-هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية و الصحة النفسية ؟

-هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية و دوران العمل ؟

-هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتسيب المهني ؟

## 2-فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية و الصحة النفسية

وتتدرج تحتها الفرضيات الفرعية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الخبرة المهنية
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الحالة العائلية
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير المستوى الدراسي

## 3- أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة والدافعية اللتان تدفعان بنا لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية في المؤسسة الجزائرية.

-لفت انتباه أصحاب القرار لضرورة توفير مبادئ وقيم العدالة التنظيمية في المنظمة، وتعزيز الولاء لدى العمال.

- إثراء المكتبة الجامعية بدراسة علمية تلم إلى حد ما بكل المعلومات المتعلقة بالعدالة التنظيمية و الصحة النفسية ..

## 4- أهداف الدراسة:

من المعروف أنه لا يخلو أي بحث اجتماعي من أهداف يسعى لتحقيقها من خلال اهتماماته وإطلاعاته. وتتلخص أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية :

- تسليط الضوء على موضوع العدالة التنظيمية والصحة النفسية في المؤسسة الجزائرية .

- معرفة قوة الارتباط بين الصحة النفسية والعدالة التنظيمية في مجتمع البحث من خلال عينة الدراسة.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية و الصحة النفسية في المؤسسة الجزائرية

- التعرف على أبعاد العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع ، عدالة الإجراءات و عدالة التعامل والولاء التنظيمي في المنظمة المبحوثة فضلا عن تحديد البعد السائد لدى عينة الدراسة.

- التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات التي تساعد أصحاب القرار في المؤسسات من تحقيق مفهوم العدالة ، لما لها من أثر إيجابي في خلق الولاء لدى العمال وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

#### 5- أهمية الدراسة:

- قلة تداول هذا الموضوع سواء في المؤسسات الجامعية أو الإقتصادية .

- تعتبر هذه الدراسة إضافة إلى المحصول العلمي ..

- تصب هذه الدراسة في اتجاه تحسين أداء المنظمة وزيادة فعاليتها ، والحد من الظواهر السلبية التي تعرقل هذا الأداء وهذه الفعالية الناجمة عن عدم العدالة.

#### 6-الدراسات السابقة :

الدراسات الخاصة بالعدالة التنظيمية:

الدراسات الأجنبية:

- الدراسة الأولى: دراسة "جاري رودر Gary Ruder

2003 " بعنوان "العدالة التنظيمية والثقة ودور الفعالية الذاتية العالية . تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي :

-إلى أي مدى يمكن أن تؤثر العدالة التنظيمية والثقة في دور الفعالية الذاتية العالية؟

وتهدف هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين العدالة التنظيمية الثقة ودور الفعالية الذاتية العالية.

كما اعتمد الباحث في هذه الدراسة على أداة القياس لجمع البيانات من الميدان. واتخذت عينة الدراسة من الموظفين المهنيين وذو الياقات البيضاء في المنظمات العامة والخاصة ، الكبيرة والصغيرة ، البالغ عددهم أكثر من 500 موظف ، وبلغ حجم العينة 350 موظف.

وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تتمثل في :

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية الثقة في المنظمة.
- العلاقة بين العدالة الإجرائية و دور الفعالية الذاتية العالية والثقة في المنظمة لم تكن ذات دلالة.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية والثقة في المشرف.

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية ودور الفعالية الذاتية العالية.

- العلاقة بين الثقة في المشرف ودور الفعالية الذاتية العالية لم تكن ذات دلالة.

- الدراسة الثانية: دراسة " كوترابا Kotraba

2003 " بعنوان " العلاقة بين العدالة التنظيمية وتغيب الموظفين ودور ضغوط العمل " هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مستويات العدالة التنظيمية ومستويات ضغوط العمل ومعدلات الغياب. وقد افترض الباحث أنه كلما ارتفعت مستويات العدالة التنظيمية انخفضت مستويات ضغوط العمل و معدلات الغياب. وقد شارك في هذه الدراسة عاملون من مؤسسات مختلفة في أمريكا لاختبار صحة الفرضيات وأجريت الدراسة عن طريق الانترنت وبلغ عدد المشاركين فيها 233 فردا ، وأشارت نتائج الدراسة إلى مايلي:

هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية والتفاعلية والإجرائية) و مستويات ضغوط العمل.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات العدالة التنظيمية و معدلات الغياب.

-لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات العدالة التنظيمية و مستويات ضغوط العمل تعزى إلى جنس المشاركين .  
(شذا لطفى محمود محمد ، 2012 ، ص73).

### الدراسات العربية:

- الدراسة الأولى:

دراسة " المعاينة 2005 " بعنوان " درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم.

تكونت عينة الدراسة من 72 مدير و مديرة ، و1110 معلم ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبيانين الأول للكشف عن مستوى العدالة التنظيمية ، والثاني عن مستوى المواطنة التنظيمية.

وقد كانت نتائج الدراسة كالتالي:

- إن درجة ممارسة المدارس العامة في الأردن للعدالة التنظيمية متوسطة.

-هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية ، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فما فوق ، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس أو الخبرة.

(شذا لطفى محمود محمد ، 2012 ، ص 59)

### الدراسة الثالثة: دراسة " الشنطاوي و العقلة 2011 "

هدفت إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها .

تكونت عينة الدراسة من 481 عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية إضافة إلى مقابلة 12 من القادة الأكاديميين ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين الأولى لدراسة مستوى العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي ، والثانية هي أداة المقابلة والتي تضمنت سؤالاً مفتوحاً حول سبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية . ثم التحقق من الصدق و الثبات الأدوات الدراسة .

بينت نتائج الدراسة أن درجة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة ودرجة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم كانت بدرجة مرتفعة ووجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات ، وجاءت الفروق الصالح رتبة الأستاذ . (الشنطاوي و العقلة ، 2013 ، ص70).

**الدراسة الرابعة: دراسة " حياة الذهبي 2014 " بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية"**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية ، دراسة ميدانية بوحدة البحث في الطاقات المتجددة في وسط الصحراء . استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يساعد على تشخيص ظاهرة العدالة التنظيمية وكشف جوانبها ، وتحديد علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية.

كما اعتمد في هذه الدراسة على أداة الاستمارة لجمع البيانات حول ظاهرة العدالة التنظيمية في وحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي ، وسلوك المواطنة لدى العاملين بها ، من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

- انخفاض في مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية والإجرائية والتعاملية ، في وحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي.

-ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة (الايثار، الكياسة، السلوك الحضاري ، الروح المعنوية ووعي الضمير).

- إن انخفاض في مستوى العدالة التنظيمية في وحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي لا يؤدي إلى انخفاض مستوى سلوك المواطنة التنظيمية الممارس من قبل عمالها.

(حياة الذهبي ، 2014 ، ص 254 ، ص 256 - 257)

دراسات متعلقة بمتغير الصحة النفسية:

قام عبد الله عبد الله سنة (2008) في الجزائر بدراسة تحت عنوان: "الاغتراب النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلاب الجامعات"،

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ظاهرة الاغتراب لدى طلاب الجامعة ومعرفة الفروق تبعا للجنس والكلية والتخصص الأكاديمي والمستوى الدراسي ونوع السكن والتعرف على مستوى درجة الصحة النفسية لدى طلاب الجامعة ومعرفة الفروق تبعا للجنس ونوع الكلية والتخصص الأكاديمي والمستوى الدراسي ونوع السكن، والكشف عن العلاقة الارتباطية إن وجدت بين الاغتراب والصحة النفسية لدى طلاب الجامعة ومعرفة مدى دلالة هذه العلاقة، متبعا بالمنهج الوصفي التحليلي، وقد بلغت عينة الدراسة 260 طالبا وطالبة (141 ذكور - 119 إناث) مأخوذة بطريقة عشوائية، مستخدما مقياس الاغتراب للمرحلة الجامعية، ومقياس الصحة النفسية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها :

- توجد علاقة ارتباطية عكسية متوسطة بين ظاهرة الاغتراب والشعور بالصحة النفسية لدى طلاب الجامعة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الصحة النفسية لدى طلاب الجامعة تبعا للجنس  
-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الصحة النفسية لدى طلاب الجامعة تبعا للكلية وكانت لصالح الكلية الأدبية،

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الصحة النفسية لدى طلاب الجامعة تبعا لنوع السكن.

-وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الصحة النفسية لدى عينة الدراسة تبعا لتخصص والمستوى الجامعي.

كما قام كل من بخوش نورس و حميداني حرفية سنة (2016) في الجلفة بالجزائر، بدراسة تحت عنوان " جودة الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طالبات جامعة زيان عاشور وقد هدفت جملة من الأهداف منها :

الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة والصحة النفسية لدى الطالبات الجامعات، والتعرف على الفروق في الصحة النفسية لدى الطالبات الجامعات المقيمت وغير المقيمت، والتعرف على الفروق في الصحة النفسية لدى طالبات الجامعات باختلاف التخصص، والتعرف على الفروق في الصحة النفسية لدى الطالبات الجامعات باختلاف السن، والتعرف على الفروق في الصحة النفسية باختلاف المستوى الدراسي، وقد استخدمنا المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة 100 طالب، وطبقت في هذه الدراسة أداتين هما: مقياس جودة الحياة، مقياس الصحة النفسية، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج منها :

- أن مستوى الصحة النفسية لدى أفراد العينة منخفض، ووجود علاقة ارتباطية بين مستوى جودة الحياة ومستوى الصحة النفسية لدى أفراد العينة، كما توجد فروق بين طالبات زيان عاشور المقيمت وغير المقيمت.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات التخصص (علمي- أدبي) في الصحة النفسية لصالح التخصص العلمي، كما وجدت فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تبعا لاختلاف المستوى الدراسي، ووجدت فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعود إلى متغير السن.

وقام مرزوق أحمد عبد المحسن، سنة (2012) في السعودية بدراسة تحت عنوان " الضغوط النفسية المدرسية وعلاقتها بالإنجاز الأكاديمي ومستوى الصحة النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الليث.

وكان من بين أهداف هذه الدراسة: التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية، والتحقق من وجود فروق في مستوى الصحة النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية ترجع لمتغير الصف الدراسي، والتحقق من وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي الضغوط مستوى الصحة النفسية. واتبع الباحث المنهج الوصفي، وقد قدر حجم العينة ب (4504) طالبا يدرسون في (24) ثانوية، واستخدم مقياس الضغوط النفسية المدرسية ومقياس الانجاز الأكاديمي ومقياس الصحة النفسية للشباب، وقد توصل إلى نتائج أهمها التالية:

-بلغ مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب المرحلة الثانوية بدرجة متوسطة.

-وأنة توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيا بين درجات الضغوط النفسية المدرسية والصحة النفسية لدى أفراد العينة،

-توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين درجات الانجاز الأكاديمي والصحة النفسية لدى أفراد العينة،

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية ككل وفي بعد القدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة بين طلاب الصف الأول ثانوي وطلاب الصف الثاني لصالح طلاب الصف الثاني،

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مرتفعي الضغوط النفسية المدرسية ومتوسطات درجات منخفضي الضغوط النفسية المدرسية في الصحة النفسية لصالح منخفضي الضغوط النفسية المدرسية.

وأجرى مجذوب محمد أحمد قمر، سنة (2015)، في السودان دراسة بعنوان الصحة النفسية والذكاء الوجداني وعلاقتها ببعض المتغيرات، وقد استهدفت الكشف عن درجة الصحة النفسية من جهة والذكاء الوجداني من جهة أخرى لدى طلبة كلية مروى التقنية والتحقق من

طبيعة العلاقة الارتباطية بين الصحة النفسية والذكاء الوجداني، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائيا في الذكاء الوجداني والصحة النفسية لدى طلبة كلية مروى التقنية تعزي المتغيرات

( النوع، التخصص، المستوى الدراسي)، متبعا المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، حيث بلغ حجم العينة 100 طالب بواقع 50 طالب علمي، 50 طالب أدبي، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، واستخدم في هذه الدراسة أداتين تمثلتا في مقياس الذكاء الوجداني ومقياس الصحة النفسية، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن درجة الذكاء الوجداني لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة، ويتمتعون بمستوى جيد من الصحة النفسي.

-وجود علاقة موجبة بين الذكاء الانفعالي والصحة النفسية لدى طلبة كلية مروي التقنية. عدم وجود فروق في الصحة النفسية بين الجنسين.

-وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى طلبة كلية مروي التقنية تعزي لمتغير التخصص (علمي- أدبي).

-وأنه توجد فروق دالة إحصائية في الصحة النفسية لدى طلبة كلية مروي التقنية تعزي لمتغير المستوى الدراسي ولصالح المستوى الثاني.

-وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني تعزي لمتغير الجنس.

-وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني تعزي لمتغير التخصص الدراسي.

**وأجري كل من سهير الصباح وبهاء السرطاوي، سنة (2016) في فلسطين، دراسة بعنوان : علاقة الذكاء العاطفي بدرجة التوجه نحو الصحة النفسية لدى الطلبة الموهوبين والعاديين في المرحلة الأساسية، وقد استهدفت: التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى الطلبة الموهوبين والعاديين في المرحلة الأساسية، والتعرف على الفروق ذات الدلالات الإحصائية في الذكاء العاطفي تعزى إلى الجنس، الصف، السكن، وأيضا درجة التوجه نحو الصحة النفسية لدى الطلبة الموهوبين والعاديين في المرحلة الأساسية، والكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي والصحة النفسية لدى هؤلاء الطلبة، متبعا المنهج الوصفي، حيث بلغ حجم العينة 120 طالب وطالبة منهم 60 من الذكور و60 من الإناث تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة،**

واستخدمت في هذه الدراسة أداتين هما: استبانة الذكاء العاطفي، والصحة النفسية. وقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن درجة الذكاء العاطفي لدى طلبة المرحلة الأساسية في رام الله كانت لدى الموهوبين أعلى منها لدى العاديين تحصيلًا.

- أنه لا توجد فروق في الدرجة الكلية للذكاء العاطفي لدى طلبة المرحلة الأساسية تعزي لمتغير الجنس، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الذكاء العاطفي لدى طلبة المرحلة الأساسية، حيث كانت هذه الفروق على الدرجة الكلية لدى الطلبة الموهوبين

- أنه لا توجد فروق على الدرجة الكلية للعاديين تبعًا لمتغير الصف كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية، سواء على الدرجة الكلية للذكاء العاطفي لدى طلبة المرحلة الأساسية الموهوبين أو العاديين تبعًا لمتغير مكان السكن.

- فيما يخص درجة الاتجاه نحو الصحة النفسية لدى طلبة المرحلة الأساسية في رام الله كانت لدى الموهوبين أعلى منها لدى العاديين تحصيلًا.

- كما أنه لا توجد علاقة ذات دلالة بين المتوسطات الذكاء العاطفي و بين الاتجاه نحو الصحة النفسية لدى طلبة المرحلة الأساسية في محافظة رام الله.

# الفصل الثاني

## العدالة التنظيمية

## تمهيد:

يعد موضوع العدالة التنظيمية من المواضيع المهمة في حقل الإدارة و الوظائف حاليا، إذ حظي ولا يزال باهتمام العديد من الأبحاث والدراسات المتعلقة بالصحة النفسية وبالتطوير المعرفي للموارد البشرية في المنظمات، وذلك من خلال دوره في خلق الثقافة التنظيمية المناسبة لخدمة الأهداف الإنسانية والمجتمعية. في هذا الفصل سيتم التطرق إلى مفهوم العدالة التنظيمية، أبعادها، العدالة التنظيمية في الفكر التنظيمي، نظرياتها، مقوماتها، أهميتها وأهدافها الآثار المترتبة عن غياب العدالة التنظيمية.

## أولا مفهوم العدالة التنظيمية :

لقد حظي مفهوم العدالة التنظيمية Justice Organisationne باهتمام متزايد من قبل العلماء والممارسين في مجال الإدارة وذلك بسبب تأثيره الفعال في العمل وفي الإنتاجية، وهذا يحتم تطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والإنسانية لفهم السلوك الإنساني للأفراد داخل المنظمات.

إلا أن موضوع دراسة السلوك الإنساني واجه الكثير من المعوقات في البداية، وما زالت المحاولات جادة حول وصف دور العدالة في المنظمات والذي بدوره أدى إلى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية بشكله الحالي. (Alam , 2009 , p & 326Ishak )

"يمكن تعريف العدالة بأنها" شعور الموظفين في المنظمة بمدى النزاهة والمساواة في تعامل رؤسائهم معهم ويعرف الفهداوي والقطراونة العدالة التنظيمية على أنها" قيمة مهمة وإحساس وادارك يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسيا وإداريا من خلال إجراء المقارنات بين القيم المتبادلة المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة " (جودة، 2010، ص 307 ) .

وحسب " Newstrom " و " Danis " العدالة التنظيمية تقوم على فرض أساسي مفاده " أن الأفراد العاملين يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يستلمونها وأيضا مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين.

(El akremi, Guerrero, Neveu ,SD, p39)

- العدالة التنظيمية :

العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات (المدخلات والمخرجات التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقات الموظف مع مدرائه والموظفين وزملائه بنفس رتبة العمل وبعلاقته مع منظمته كنظام اجتماعي (أبو تايه، 2012، ص 149).

- يعرف ماكنتاير العدالة بقوله:

"العدالة هي النزعة لإعطاء كل شخص، بما في ذلك الشخص ذاته، ما يستحق وعدم معاملة الناس بطريقة متعارضة مع ما يستحقون." (جون رولز، ترجمة إسماعيل، 2009، ص 407)

**العدالة التنظيمية :** درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين وتسهم العدالة التنظيمية في المحافظة على الموارد البشرية في المنظمة. (غانم، 2015، ص 338)

ثانيا : أبعاد العدالة التنظيمية:

**1-العدالة التوزيعية : La justice distributive**

يعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل أجور وترقية وحوافز مقابل جهودهم في العمل، فالعاملون لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها ،بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات . (جودة 2010، ص 309)

و منه نستنتج أن عدالة التوزيع تشير إلى :

- إدراك الفرد بعدالة المخرجات التي يستلمها وكذلك العوائد التي يحصل عليها الفرد وتكون ناتج مقارنة ما يبذله من جهد وما يحصل عليه من جهة، وبين ما يبذله الآخرون وما يحصلون عليه من جهة أخرى. وقد عبر عنها البعض بأنها عدالة نتائج القرارات، كما عرفت أيضا بأنها العدالة المدركة لتوزيع التوابع .

(المغربي، 2007، ص 208 ) .

## 2- العدالة الإجرائية: La justice procedurale

تتعلق العدالة الإجرائية بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات ومحصلات نهائية يحصل عليها العاملون مما يمكننا من الحكم على القواعد والإجراءات المطبقة في المنظمة من حيث مدى نزاهتها وعدم تحيزها .

و ترتبط درجة العدالة الإجرائية مع مدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، فكلما كانت هناك ثقة متبادلة أكبر بينهم، كلما شعر العاملون بالعدالة الإجرائية بشكل أكبر .

- ويرى الصحيح ومحمد أن:

مدى إتاحة الفرص للفرد لإبداء آراء ومشاعره عند صياغة الإجراءات، ومدى قدرته على التأثير في الإجراءات المستخدمة لإغراض توزيع المخرجات تحددان مستوى إدراكه للعدالة الإجرائية.

( جودة، 2010، ص 309 ).

ولقد حددها البعض على أنها المكونات الهيكلية التي يعتقد أنها تشكل القلب الذهني لإدراك الأفراد لمعنى العدالة، وتستند إلى القواعد التالية :

قاعدة الاستئناف، بمعنى وجود فرص للاعتراض على القرارات وتعديلها إذا ظهر ما يبرر ذلك.

القاعدة الأخلاقية : أي أن يتم توزيع الموارد وفقا للمعايير الأخلاقية السائدة.

قاعدة التمثيل : إذ يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرارات وجهات نظر أصحاب المصلحة والعلاقة

- قاعدة عدم الانحياز. يجب عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرارات.

- قاعدة الدقة : بناء القرارات على أساس المعلومات الصحيحة والدقيقة والموثقة المصادر.

- قاعدة الانسجام : يجب أن تستخدم إجراءات توزيع الإجراءات والمكافآت على جميع الأفراد وفي كل الأوقات .

(المغربي، 2007، ص ص 208، 209 ).

## 3- العدالة التفاعلية: La justice transactionnelle

تهتم العدالة التفاعلية بسلوك إدارة المنظمة عند تعاملها مع باقي العاملين ويتعلق هذا النوع من العدالة بمدى إحساس العاملين بعدالة تعاملهم مع إدارة المنظمة التي يعملون فيها، ويندرج تحت العدالة ما يسمى بـعدالة التعاملات والتي تشير إلى احترام الآخرين والدق في التعامل معهم .

ويقول الخشالي بأن : عدالة التعاملات تتعلق بمدى إدراك العامل لعلاقته مع المدير من خلال معاملة المدير العامل باحترام ومودة، ومن خلال مناقشة القرارات التي تخص وظيفته بصراحة . وان يأخذ المدير بنظر الاعتبار مطالب العامل الشخصية، وأن يبدي المدير اهتماما بمصلحته ويشركه في معرفة النتائج المترتبة على اتخاذ القرارات التي تتعلق بوظيفته والمبررات والأسباب المنطقية التي دعت لاتخاذ مثل تلك القرارات . ( جودة، 2010 ص 310 ).

وفقدان أي بعد من الأبعاد الثلاث السابقة والتي تفسر العدالة التنظيمية، يؤدي إلى شعور الفرد العامل بعدم الإنصاف والظلم والتوتر في سلوكه .حيث أن عدالة التعاملات تمثل الأسلوب الذي يتم استخدامه في التعامل مع الفرد العامل عند تطبيق الإجراءات الرسمية، والتي تؤثر بشكل كبير من الشعور بالعدالة التنظيمية وأن عدالة الإجراءات تمثل عدالة السياسات والإجراءات المستخدمة في تحديد مقدار- المخرجات-

العوائد التي يحصل عليها الفرد في المنظمة مثل الأجور، الترقية، المزايا الإضافية، وغيرها ، مقارنة بمدخلاته الأداء الفعل للفرد من حيث الكمية والجودة وهو يمثل حصيلة لعدة عوامل مثل:

( الجهد، التعلم، الخبرة، التدريب، وغيرها ) .

## 3/ العدالة التنظيمية في الفكر التنظيمي:

لقد تناولت المدارس الإدارية بشكل مباشر أو غير مباشر موضوع العدالة التنظيمية كونها رابطة قوية بين العامل والمؤسسة تتوقف عليها كفاءة وفاعلية كل منهما، لأن الإدارة أساسها العدل بوصفها نشاطا يقوم على التنسيق بين مصالح طرفين هما الموظف والمؤسسة.

### 1.3/ مدرسة الإدارة العلمية لفريدريك تايلور:

لقد نظرت مدرسة الإدارة العلمية إلى العدالة التنظيمية على أنها يمكن أن تتحقق من خلال تصميم طريقة وحيدة ومثلى للعمل، وقد توصل إلى هذه الطريقة عن طريق " دراسة الحركة والزمن " والاختيار السليم للعاملين والطريقة العادلة لوضعهم في المكان المناسب ، وتنظيم العمل في المؤسسة بين الإدارة والعمل ، وضع نظام عادل للحوافز يقوم على الاستحقاق والجدارة وإعطاء الأجر الذي يناسب مع حجم الإنتاج. (البكار، 2012،ص17 بتصرف) .

ودعا فريدريك تايلور إلى تعاون الإدارة مع العمال لضمان إنجاز الأعمال بالطريقة السليمة، كما عبر عن فكرة الإنصاف والعدالة بين الإدارة والعمال؛ حيث تقوم الإدارة بالتخطيط والعمال بالتنفيذ. (عاشور وآخرون، 2003،ص43، ص 44 )

### 2.3/ مدرسة التنظيم الإداري لهنري فايول :

لقد حدد هنري فايول علاقة مبادئ الإدارة بأبعاد العدالة التنظيمية كما يلي:  
عدالة التوزيع:

مبدأ تقسيم العمل:

تجزئة العمل الواحد إلى أجزاء أخيرة وكل جزء يقوم بأدائه عامل واحد أو مجموعة من العمال ، فتقسيم العمل يؤدي إلى حصر الاهتمامات والجهد والمهارات في حدود ضيقة بهدف زيادة كفاءة العاملين ما يؤثر على إنتاجيتهم وعلى مخرجاتهم الوظيفية (خرموش، 2014،ص35).

مبدأ المكافأة والتعويض :

يجب أن تكون مكافآت الأفراد وتعويضاتهم وأجورهم عادلة بحيث تستطيع تحقيق رضاهم عن العمل وأصحابه . (رمضان وآخرون، 2012،ص44)

الترتيب: بمعنى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، ووضع الأدوات والآلات في الأماكن المناسبة لها، على اعتبار أن المكان المناسب لكل شيء وكل شيء في مكانه المناسب.

(الجبوسي، جاد الله، 2008 ص 42)

### عدالة الإجراءات:

-وحدة الهدف: ويتطلب هذا المبدأ ضرورة أن يتلقى كل موظف تعليماته من مصدر واحد فقط وذلك منعا لتضارب التعليمات الصادرة إليه.

- المركزية: عرف فايول المركزية بأنها التقليل من أهمية دور المرؤوسين في حين أن اللامركزية Decentralization تعني زيادة أهمية دور المرؤوسين وتحديد درجة المركزية أو اللامركزية يعتمد على خصائص المنظمة التي يعمل فيها المدير . (هلال، دس، ص 12)

- الاحتفاظ بالكفاءات الإدارية: يجب المحافظة على العامل الماهر لان البحث عن جديد سوف يترتب عليه تكلفة ووقت إضافيين، ومن جهة أخرى يؤدي الاستقرار في العمل إلى إتقانه وحسن الانجاز

(الجبوسي، جاد الله، 2008، ص 42)

### -عدالة التعاملات:

- المساواة في المعاملة: أي عدم تحيز الرؤساء في معاملتهم للمرؤوسين، حيث على الإداريين الحصول على ولاء مرؤوسيههم وتفانيهم في العمل عن طريق التعاطف معهم والعدل في معاملتهم.

(رمضان وآخرون، 2012، ص 44)

-وحدة الأمر: ويتطلب هذا المبدأ ضرورة أن يتلقى كل موظف تعليماته من مصدر واحد فقط وذلك منعا للتضارب التعليمات الصادرة إليه. التأديب (النظام والانضباط) : Discipline يجب إتباع الأنظمة والتعليمات واحترامها، وهنا يجب أن يتم وضع نظام عادل وواضح للعقاب (عاشور وآخرون، 2003، ص 48).

-المصلحة العامة: وهنا يجب أن تتوافق مصلحة الفرد في المنشأة مع المصالح العامة لهذه المنشأة.

(عاشور وآخرون، 2003، ص 48).

**3.3/مدرسة التنظيم الإداري لماكس فيبر:**

يرى البيروقراطيون أن العدالة التنظيمية تتحقق من خلال وجود نظام صارم للقواعد والإجراءات داخل المؤسسة لتحديد واجبات العاملين وحقوقهم ووضع نظام من العلاقات غير الشخصية بعيدا عن المؤثرات الشخصية من أجل الموضوعية والنزاهة في التعامل، ووضع نظام اختيار العاملين وترقيتهم.

(معمرى، 2014، ص ص 56، 57)

**4.3/مدرسة العلاقات الإنسانية:**

نظرت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى العدالة التنظيمية من خلال احترام العلاقات الاجتماعية بين العاملين والمشاركة في إبراز القرارات وأنظمة الشكاوى ووضع أساس لحلها، وكذلك أكدت على أهمية التركيز على مصالح العمال لتلتقي مع مصالح المؤسسة، وأن لا يكون أحدهما على حساب الآخر لما يجعل العامل يشعر بالعدالة والمساواة في حقوقه ضمن معادلة مشتركة.

**5.3/المدرسة السلوكية:** فقد دعت إلى العدالة في المعاملة وتكافؤ الفرص في العمل والاستخدام والأجور وحقوق العاملين بغض النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو الدين .

(معمرى، 2014، ص ص 56،)

**4/نظريات العدالة التنظيمية:****1.4 / نظرية العدالة في تفسير السلوك التنظيمي:**

تعود فكرة العدالة في المنظمة إلى عام 1963 حين ظهرت نظرية المساواة Theory . Equity، التي نادي بها آدم Adams إذ يعتقد آدم بان سلوك الأفراد في التي المنظمة يتأثر بدرجة كبيرة بمدى إحساسهم بالمساواة في التوزيع بين الفوائد (Benefits) التي يقدمونها ضمن المجموعة التي ينتمي إليها هؤلاء يحصلون عليها والتكاليف (costs) بين الأفراد، وعليه فإن النظرية تقوم على أساس مقارنة الفرد لمعدل مخرجاته المرتبطة بوظيفته (الرواتب، المكافآت، والحوافز... الخ) إلى مدخلاته فيها (عبء العمل، وساعات العمل، والجهد المبذول... الخ) مع معدل مخرجات زملاءه في المنظمة

إلى مدخلاتهم . ووفقا لتلك النظرية، يشعر الفرد بالرضا عندما يتساوى المعدلان، ولكن يسود الشعور بالظلم وعدم الرضا والتوتر عندما لا يتساوى المعدلان. ( Till and Karren، 2011،، p46 )

### تقييم نظرية العدالة:

يرى كثير من الباحثين أن نظرية العدالة لها تطبيقات إدارية في الواقع العملي، فعلى سبيل المثال تتقاضى المرأة العاملة في المجتمع الأمريكي تقريبا 76% من الأجر الذي يتقاضاه زميلها الرجل الذي يقوم بنفس العمل. ويكمن المنطق من وراء ذلك في أن المدخلات التي يضعها الرجل الأمريكي في العمل (الجهد، الوقت، التفكير، الابتكار...) تفوق المدخلات التي تضعها المرأة. فلتحقيق العدالة، وفقا لفروض النظرية السابقة فإن الأمر يقتضي زيادة عوائد الرجل (زيادة بسط النسبة عن المرأة حتى يتعادل معها، فبرغم قيامهما بأداء نفس العمل، إلا أن قيمة المدخلات مختلفة، وبالتالي فالمخرجات (نتاج للعمل) ستكون بالمنطق مختلفة.

وقياسا على ما تقدم، فإن الأعمال في المجتمعات الشرقية والتي تعطي نفس الأجر للرجل والمرأة عن نفس العمل، تعيش فيها القوة العاملة الذكورية في وضع من عدم العدالة .

وتبهدنا أيضا نظرية العدالة إلى أهمية مراعاة المديرين للعدالة، وعدم المحاباة القائمة على الاعتبارات الشخصية في توزيع المكافآت على المرؤوسين، لتفادي مشاعر عدم الارتياح والتوتر النفسي التي ستجتاحهم نتيجة ذلك أو قيامهم بتخفيض مدخلات أعمالهم أي تقليل جهدهم لإعادة التوازن النفسي. كما يجب أيضا على المديرين ربط المكافآت أو العوائد التي تعطي للمرؤوسين بالأداء، وهو ما يتطلب وجود معايير واضحة تقيس ما يقدمه الأفراد في العمل . (طارق طه، 2007، ص336).

### نظرية العدالة لجون رولز:

لقد ذكر ( إمام ) 2003 أن النظرية التي وضعها جون رولز عام 1971 في كتابه " نظرية في العدالة " اعتمدت على تصورين لحالة الطبيعة الأولى ولمسألة العقد الاجتماع، وتقوم على تصور افتراض لحالة الطبيعة الأولى، حيث يلتقي الناس على حالة مساواة شبه كاملة بغض النظر عن الفوارق الاجتماعية نتيجة للوضع الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي الذي يولد فيه الشخص، وفي الجانب الثاني يفترض رولز أن هؤلاء الناس يجتمعون ويتفقون على المبادئ القائلة بأن الأشخاص الأحرار

العاقليين الراشدين الذين يسعون إلى تعزيز مصالحهم يقبلون بموقف مبدأ من العدالة، وفي هذا الوضع يتفق هؤلاء الأفراد على جملة من المبادئ التي يقبلونها بحرية واختيار، وتشكل لهم قوانين منصفة والتي تجعل التقاءهم وتعاونهم ممكن في تكوين المجتمع المدني العادل الذي يقوم على اقتسام الخيرات والمنافع التي يجنونها من جراء التعاقد والتعاون، وكذلك تساعدهم على اقتسام المهام والواجبات، وهنا سمى رولز العدالة التي تتحقق من الإجماع على هذه الأسس والمبادئ إنصافاً أو العدالة هي الإنصاف، ويعني الإنصاف إسقاط جميع الفوارق الطبيعية والاجتماعية في تلك الحالة الافتراضية الأولى.

(جقيدل، 2015، ص 49 ص 48) .

### نظرية العدالة الاجتماعية: (Fredrickson، 1986)

يعتبر فردريكسون نظريته كبديل عن الأبعاد الاقتصادية التي كانت تمثل المدخل التقليدي في الإدارة تحقيقاً مبدأ العدالة في النواحي الإدارية والقانونية والاجتماعية، وقد ركزت على توافر فرص العمل لجميع الناس، وإتاحتها الفرص دون تمييز في الحقوق والأجور، وجعل العوائد بقدر الجهد المقدم وذلك من خلال قيام الأجهزة الإدارية بمعالجة حالات عدم العدالة والنهوض بمسؤوليات الإصلاح الإداري من خلال إعادة توزيع المنافع والخدمات إذ صنفت العدالة إلى أربعة أنواع، وهي: العدالة الفردية في احترام الذات الإنسانية، والعدالة الفئوية بفتح الوظائف على أساس الكفاءة، والعدالة الطبقيّة بين الجماعات العرقية المكونة للمجتمع من المعاملة العادلة في الوظائف والتعليم، والعدالة القطاعية وذلك بتساوي الأجور في القطاعين العام والخاص (معمرى، 2014، ص 90).

## 5/ مقومات العدالة التنظيمية:

تستند العدالة التنظيمية إلى جملة من المقومات الأساسية والهامة تقوم على مسلمة أساسية وهي رغبة العاملين في المنظمات بالحصول على معاملة عادلة وتركز على أن اعتقاد العامل بأنه يعامل معاملة عادلة مقارنة مع الآخرين وعليه فإن مقومات وأسس العدالة التنظيمية تعتمد على حقيقة المقارنات.

## 6/ أهداف وأهمية العدالة التنظيمية :

أ/ أهدافها: تهدف العدالة التنظيمية لجعل سلوك المورد البشري ضمن شروطه في إطار تنظيمي واحد، فلا يمكن للعامل الذي يشعر بوجود عدالة تنظيمية أن يغير من سلوكياته من الناحية التي لا تخدم مؤسسته فشعوره بعدالة الإدارة في تعاملها وتوزيعها، وفي كيفية تطبيقها لمختلف إجراءات وقرارات العمل تقوي مشاعره نحوها وتنمي روح انتمائه لها، مما يدفعه لبذل أقصى جهوده لرفع مستوى الإنتاجية والأداء المطلوب منه ( . أبو جاسر، 2010، ص ص 26، 22 ).

- إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة، وذلك من خلال العدالة التوزيعية.

تسلط العدالة التنظيمية الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وهنا يبرز دور بعد العدالة في التعاملات.

-العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية بعدا هاما في هذا الجانب .وتؤدي أيضا إلى تحديد جودة نظام المتابعة الرقابة والتقييم .

كما أنها تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد، وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة.

## ب/ أهميتها:

- إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة، وذلك من خلال العدالة التوزيعية.

- تتعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم القرار، وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
  - إن العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا برز بعد العدالة في التعاملات.
  - إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة، بشكل يكفل جودة العمليات التنظيمية والإنجازات عند أعضاء المنظمة.
  - إن العدالة التنظيمية تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد، وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة.
- (جقيدل، 2015، ص 40).

### 7/ الآثار المترتبة على غياب العدالة التنظيمية:

- لقد أكدت معظم الدراسات أن غياب العدالة التنظيمية أو عدم توفر أي بعد من أبعاد العدالة التنظيمية يمكن أن يؤثر سلبا على أداء المنظمات وذلك على النحو التالي:
- بالنسبة لبعد العدالة التوزيعية فقد توصلت الدراسات إلى أن انخفاض مدركات العاملين لهذا البعد قد يسبب العديد من النتائج السلبية مثل انخفاض كمية الأداء الوظيفي وانخفاض جودة الأداء ونقص التعاون مع الزملاء العمل، وضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- أما بالنسبة لبعد عدالة الإجراءات، فقد توصلت الدراسات إلى أن عمليات صناعة القرارات الغير عادلة ترتبط بالعديد من التبعات السلبية مثل: انخفاض التقييم الكلي للمنظمة ونقص الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي (مراد، 2010، ص 17)
- إن انخفاض مدركات العاملين لبعد عدالة التعاملات يمكن أن يسبب العديد من النتائج السلبية مثل زيادة النزوع لترك العمل، وزيادة الضغوط الوظيفية، والصراع التنظيمي بين الأفراد. (الخشروم، 2010، ص 312).

## خلاصة:

وفي الأخير يمكن القول بان العدالة التنظيمية تتحدد بصفة أساسية في ضوء ما يدركه الفرد من نزاهة وموضوعية وإنصاف الإجراءات والمخرجات التنظيمية، وعليه فإن تحقيق العدالة التنظيمية بين العاملين هو أحد التحديات التي تواجهها المؤسسات اليوم وذلك لتنوع مواردها واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية ومن أجل تحقيقها يجب التخلي على السياسات الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين وتبني سياسات تتسم بالدعم التنظيمي بما يضمن استمرارية والتزام العاملين في الأمد البعيد.

# الفصل الثالث

## الصحة النفسية

## تمهيد:

لقد أصبحت الصحة النفسية من أكثر العلوم الإنسانية إثارة للاهتمام والدراسة فصحة الإنسان العقلية لا تقل أهمية عن صحته الجسمية، فالصحة النفسية تعتبر عنصرا هاما في حياة الناس عامة، فتحقيقها يساعد في تحقيق أهداف الحياة وغايتها، وفي هذا الفصل سنعرض مفهوم الصحة النفسية وأهميتها ومستوياتها ونسبتيها ومظاهرها، وبالإضافة إلى المعايير والمناهج المتبعة وكذلك النظريات المفسرة للصحة النفسية.

## 1. تعريف الصحة النفسية:

ليس من السهل وضع مفهوم للصحة النفسية لأن تعريفها يرتبط ارتباطا وثيقا بتحديد معنى السواء واللاسواء في علم النفس وأصبح مصطلح الصحة النفسية شائعا بين عامة المثقفين شأنه في ذلك شأن غيره من المصطلحات علم النفس كالعقد النفسية، والانهيار العصبي والهستيريا، إذ نجد كثيرا منهم يستعمل هذه الألفاظ بمناسبة وغير مناسبة. في معاني لا تتفق مع المفهوم العلمي لهذه المصطلحات، حيث إن مفاهيمها ليست واضحة تماما في أذهان الكثيرين. والصحة النفسية تعارف عديدة ولكن يمكننا حصر معظم التعريفات في اتجاهين رئيسيين هما:

الاتجاه السلبي، والاتجاه الايجابي.

## 1 . 1 . الاتجاه السلبي:

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الصحة النفسية هي " الخلو من الأعراض المرضية وتكمن الصعوبة في هذا التعريف في عدم اتفاق العلماء على أنواع النشاط التي يقوم بها الفرد، والتي تعتبر منافية للصحة النفسية السليمة. لكن القائلين بهذا التعريف يدافعون عنه بقولهم أن الحالة النفسية لا تصبح شاذة إلا حين تبلغ درجة شديدة في انحرافها . (عبد الحميد محمد شانلي، 2001: 15)

## 2.1. الاتجاه الإيجابي:

يذهب القول بأن الصحة النفسية هي تلك الحالة النفسية التي تتسم بالثبات النسبي والتي يكون فيها الفرد متمتعاً بالتوافق الشخصي والاجتماعي والاتزان الانفعالي خالياً من التأزم

والاضطراب مليئا بالتحمس وأن يكون ايجابيا خلافا مبدعا يشعر بالسعادة والرضا قادرا على أن يؤكد ذاته ويحقق طموحاته واعيا بإمكانياته الحقيقية قادرا على استخدامها في أمثل صورة ممكنة، فمثل هذا الشخص يعتبر في نظر الصحة النفسية شخصا سويا .

(اشرف محمد عبد العني، 2005: 16)

عرفها "أدولف ملير" وهو أول من استهل مصطلح الصحة النفسية حيث استخدم هذا المصطلح ليشير إلى نمو السلوك الشخصي والاجتماعي نحو السواء وعلى الوقاية من الاضطرابات النفسية، فالصحة النفسية تعني تكيف الشخص مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له الشعور بالرضا، كما تجعل الفرد قادرا على مواجهة المشكلات المختلفة.

( صالح حسن الدايري، 2005: 25)

بينما يعرفها حامد عبد السلام زهران "هي حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا (شخصيا وانفعاليا واجتماعيا أي مع نفسه وبيئته)، ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، وسلوكه عاديا ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة وسلام". ( حامد عبد السلام زهران، 1997: 9).

كما عرفت منظمة الصحة العالمية: "الصحة النفسية ليست مجرد خلو الفرد من المرض العقلي أو النفسي فقط وإنما هو فوق ذلك حالة من الاكتمال الجسدي والنفسي والاجتماعي لدى الفرد " (محمد السيد الهانط، 1987: 18).

## 2 . أهمية الصحة النفسية بالنسبة للمجتمع:

و تتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- الصحة النفسية تؤدي إلى زيادة الإنتاج وكفايته: حيث أثبتت العديد من الدراسات بأن العاملين الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة عادة ما ترتفع إنتاجيتهم، كما أن منتجاتهم تتميز بالجودة والإنقان مع قلة الفاقد مما تؤدي إلى زيادة الدخل القومي.

-الصحة النفسية تؤدي إلى تماسك المجتمع، فالأفراد المتمتعين بالصحة النفسية يتسمون بالتعاون وتكوين علاقات مع الآخرين والانسجام معهم، مما يجعلهم يدا واحدة أمام المشكلات التي تهدد مجتمعهم ويبدلون أقصى جهدهم بروح الفريق لتحقيق الازدهار والتطور.

-الصحة النفسية تؤدي إلى إخفاء الظواهر المرضية فبوجود الصحة النفسية تكاد تختفي معها الظواهر السلوكية المرضية كإدمان المخدرات والخمر والسرقه والقتل ... الخ.

-الصحة النفسية تؤدي إلى زيادة التعاون بين أفراد المجتمع: المجتمع الذي يسود أفرادها الصحة النفسية يكونون أقدر على التعاون والتكامل والتآلف لتحقيق أهداف هذا المجتمع ورقيه، كما يسوده السلام الاجتماعي، ويقل فيه الصراع الطبقي.(عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، 30)

### 3. خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية:

يشير "حامد زهران" إلى أن الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية لها عدة خصائص تميزها عن الشخصية المريضة وفيما يلي أهم هذه الخصائص:

**1.3. التوافق:** التوافق الشخصي ويتضمن الرضا عن النفس والتوافق الاجتماعي ويشمل التوافق الزوجي والتوافق الأسري والتوافق المدرسي والتوافق المهني.

**1.3. الشعور بالسعادة مع النفس ودلائل ذلك:** الشعور بالسعادة والراحة النفسية لما للفرد من ماضي نظيف وحاضر سعيد ومستقبل مشرق واستغلال والاستفادة من مسارات الحياة اليومية، وإشباع الدوافع والحاجات النفسية الأساسية، والشعور بالأمن والطمأنينة والثقة فيها، ونمو مفهوم موجب للذات واحترام النفس وتقبلها والثقة فيها، ونمو مفهوم موجب للذات وتقدير الذات حق قدرها.

**3 . 3. الشعور بالسعادة مع الآخرين:** حب الآخرين والثقة فيهم واحترامهم وتقبلهم والاعتقاد في ثقتهم المتبادلة، ووجود اتجاه متسامح نحو الآخرين التكامل الاجتماعي أو القدرة على إقامة علاقات اجتماعية سليمة ودائم (الصداقات الاجتماعية والانتماء للجامعة والقيام

**4.3. تحقيق الذات واستغلال القدرات:** فهم النفس والتقييم الواقعي الموضوعي للقدرات والإمكانات والطاقات وتقبل نواحي القصور وتقبل مبدأ الفروق الفردية واحترام الفروق بين الأفراد وتقدير الذات حق قدرها، واستغلال القدرات والطاقات والإمكانات إلى أقصى حد ممكن ووضع أهداف ومستويات طموح وفلسفة حياة يمكن تحقيقها وإمكان التفكير والتقدير الذاتي وتنوع النشاط وشموله، وبذل الجهد في العمل والشعور بالنجاح فيه والرضا عنه، والكفاية والإنتاج.

**5.3. القدرة على مواجهة مطالب الحياة:** النظرة السليمة الموضوعية للحياة.

**6.3. التكامل النفسي:** الأداء الوظيفي الكامل والمتكامل المتناسق للشخصية ككل جسميا

وعقليا، انفعاليا واجتماعيا والتمتع بالصحة ومظاهر النمو العادي.

**7.3. السلوك العادي:** السلوك السوي المعتدل والمألوف على حياة غالبية الناس، العمل

على تحسين مستوى التوافق النفسي، القدرة على التحكم على الذات وضبط النفس.

**8.3. حسن الخلق:** الأدب والالتزام، وطلب الحلال واجتناب الحرام، وبشاشة الوجه وإرضاء الناس في السراء والضراء، ولين القول، وحب الخير للناس، وقول الحق، وبر الوالدين والحياء، والصدق والعفة، والشفقة.

**9.3. العيش في سلامة وسلام:** التمتع بالصحة النفسية والصحة الجسمية والصحة الاجتماعية والأمن النفسي والسلم الداخلي والخارجي والإقبال على الحياة بوجه عام والتمتع بها التخطيط للمستقبل بثقة وأمل.

( حامد عبد السلام زهران، 1997: 57-59 ) .

أما الدكتور محمد قاسم عبد الله فيرى أن الشخص الذي يتمتع بالصحة النفسية لا بد أن تتوفر فيه السمات التالية وهي:

**10.3. التوافق التام بين وظائف الجسمية المختلفة:**

أي أن يكون هناك انسجام وتوافق بين كل وظيفة نفسية والوظائف الأخرى بحيث تخدم عملها دون زيادة أو نقصان، والوظائف النفسية هي: المقومات المعرفية العقلية ( إدراك، انتباه، تجريد، تخيل، تفكير... ) والانفعالية ( سلوك اجتماعي، وصدقات وتعاون، واتجاهات... ) فالانسجام إذا يكون بين هذه المكونات جميعها في شخصيته، بين ذاته المثالية وذاته الواقعية بين قدراته وإمكاناته ومستوى طموحه، بين حاجاته أو رغباته واتجاهاته، فإذا كان مستوى طموحه أعلى من قدراته، أو كانت الفجوة كبيرة بين ذاته المثالية ( التي يرغب أن يكون وذاته الواقعية، أو كان خوفاً من مثير ما زائد أو أقل عن الحد الطبيعي الذي يتطلبه المثير والموقف أو كانت ذاكرته أقل (ضعف الذاكرة)، أو أكثر من المعتاد عند الإنسان السوي، فإن هذه الحالات تؤدي إلى خلل في الصحة النفسية وتزيد من الاضطرابات النفسية.

**11.3. قدرة الفرد على مواجهة الأزمات والصعوبات العادية المختلفة التي يمر بها:**

وما أكثر هذه الأزمات والضغوطات التي نمر بها في هذا العصر الذي سمي (عصر القلق) فالشخص المتمتع بالصحة النفسية هو قادر على مواجهة ضغوطات الحياة وأزمات وحلها بصورة واقعية مثمرة وليس أن يتهرب منها.

**12.3. الإحساس بالسعادة والرضا والحيوية: والمقصود بذلك أن يكون الفرد متمتعاً بعلاقاته مع**

الآخرين، راضياً عن نفسه، وسعيداً وليس متذمراً كارهاً لها، ويرتبط هذا الشعور بالسمتين السابقتين. فلا يمكن للفرد أن يكون سعيداً وراضياً إلا إذا كان هناك توافق بين وظائفه النفسية وقادراً على مواجهة الأزمات والصعوبات التي يمر به.

( محمد قاسم عبد الله 19.2001-20 . )

**4. مظاهر ومعايير الصحة النفسية:****4.1. مظاهر الصحة النفسية:**

للصحة النفسية مجموعة من المظاهر السلوكية يمكن إجمالها بالمظاهر التالية:

الاتجاه نحو الذات ويشمل مفهوم واقعي موضوعي عن الذات وإحساس بالسوية.

تحقيق الذات ويعني استخدام الفرد لقدراته وإمكانياته وتوجيهها نحو المستقبل.

- تكامل الشخصية ويعني الاتساق بين جوانب الشخصية والمقدرة على مواجهة الشدائد وتحمل الإحباط. , التوجه الذاتي (التلقائية-الاستقلالية) ويعني تحديد الفرد لأهدافه بما يتفق مع حاجاته وتعديلها بسهولة عند الضرورة.

إدراك الواقع ويعني التحرر من مسايرة الواقع دائماً، والحساسية الاجتماعية المعقولة.

السيطرة على البيئة وتعني الكفاءة في الحب واللعب والعلاقات الاجتماعية وحل المشكلات بطريقة فعالة.

الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس ويعني إحساس الفرد بأن لديه من الإمكانيات ما يجعله قادراً على العطاء والمواجهة. المقدرة على التفاعل الاجتماعي وتعني القدرة على تكوين علاقات إنسانية مشبعة وإيجابية. النضج الانفعالي والمقدرة على ضبط النفس ويعني الثبات وعدم التناقض الانفعالي وعدم التذبذب الانفعالي وإزاء المواقف المتشابهة

المقدرة على توظيف الطاقات والإمكانيات ويعني الإقبال على الحياة بنشاط ومثابرة وتخطيط.

الخلو النسبي من الأعراض العصابية ويعني الخلو من الأنماط السلوكية المصاحبة للاضطرابات النفسية مثل: الاكتئاب والقلق والتوتر النفسي.

#### 2.4. معايير الصحة النفسية:

هناك أربعة محكات أساسية نستطيع الاعتماد عليها في الحكم على تحقق الصحة النفسية

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 وشروط أخرى يجب توافرها هي الثلاث التالية: • التكيف بأبعاده وأشكاله المختلفة: التكيف النفسي الذاتي من حيث التوفيق بين الحاجات والدوافع والتحكم بها وحل الصراعات، والتكيف الاجتماعي بأشكاله المختلفة، المهني، المدرسي، الأسري.

• تفاعل الشخص مع محيطه الداخلي والخارجي (الإدراك الصحيح للواقع): ويتداخل هذا المعيار مع سابقه، لأن عملية التكيف تجري حين يتفاعل الشخص مع بيئته الداخلية والخارجية، فالتفاعل مع المحيط الداخلي يتضمن فهم الشخص لذاته ومعرفة قدراته ودوافعه واتجاهاته والعمل على تمتيتها وتطويرها وتحقيقها، أما التفاعل مع المحيط الخارجي فيتضمن فهم الواقع وشروطه ( ومتغيرات البيئة وظروفها والعمل على التوافق معه لإبعاد الخطر عن الذات وتعديل السلوك ليحدث الانسجام المطلوب وأخيرا العمل المنتج خلال سعي الفرد لتحقيق ذاته.

• تكامل الشخصية: والتكامل بالمعنى العام هو انسجام الوحدات الصغيرة في وحدة أكبر، أي اندماج عناصر متميزة لما بينها علاقات ويقصد بتكامل الشخصية (التناسق والتكامل ضمن وحدة الشخصية) هو انتظام مقوماتها، وسماتها المختلفة وائتلافها في صيغة وخضوع هذه المكونات والسمات لهذه الصيغة فالشخصية المتكاملة هي الشخصية السوية (دليل الصحة النفسية) أما تفكك الشخصية وعدم تكاملها فهي الشخصية المضطربة ( دليل اختلال الصحة النفسية). (محمد قاسم عبد الله، 2008: 22).

### 5. نسبة الصحة النفسية:

الصحة النفسية حالة ايجابية دائمة نسبيا فهي نسبية إذن هي ليست مطلقة أي، إما أن تتحقق أو لا تتحقق، بل إنها نشطة متحركة ونسبية وتتغير من فرد إلى آخر، ومن وقت إلى آخر عند الفرد نفسه، كما تتغير بتغير مجتمعات، وتبعاً لمراحل النمو، وهذا ما سنتطرق إليه من معني نسبيتها.

### 1.5. نسبة الصحة النفسية من فرد إلى آخر:

• كما يختلف الناس بعضهم عن بعض في كل من: الطول والوزن وضغط الدم وتوتر العضلات، الذكاء والعبقرية، الاتزان والقلق، وغير ذلك فأنهم يختلفون أيضا في الدرجة التي يحوزونها في الصحة النفسية.

• والصحة النفسية نسبية غير مطلقة، فهي لا تتبع قانون الكل أو لا شيء، كما أن كمالها التام أمر غير موجود، وإنقائها الكلي هو أيضا غير متوقع لا قليلا وتفصيل ذلك أنه لا يكاد يوجد

شخص كامل في صحته النفسية (لاحظ إن الأمر ذاته ينسحب على الصحة الجسمية) ولا يكاد يوجد شخص تنتفي لديه جميع علامات الصحة النفسية، فمن الممكن أن نلاحظ بعض الجوانب السوية لدى اشد اضطرابا، وليس من المتوقع غالبا أن تضرب جميع الوظائف النفسية لدى الفرد دفعة الحدة . (فوزي ابو جبل، 1997: 17-18).

### 5.2. نسبية الصحة النفسية لدى الفرد الواحد من وقت إلى آخر :

إن الفرد الذي يشعر بالسعادة والنشوة والحبور في كل لحظة من لحظات حياته هو شخص غير موجود، كما يصبح نقيض ذلك أيضا ، فان الفرد الذي يشعر طوال سني حياته بالتعاسة أو الحزن أو القلق أو غير ذلك من الانفعالات السلبية المضايقة هو أيضا شخص لا وجود له والحق إن كل إنسان يشعر خلال حياته كلها بمواقف سارة وأخرى غير سارة، كيف يمكن إذن أن نحدد درجة الصحة النفسية أو المرض النفسي لدى شخص منه ما دمنا نمر جميعا بكل المواقف على اختلافها صعودا وهبوطا، ولكن يجب أن نذكر إن الشخص الذي يتمتع بدرجة مرتفعة من الصحة النفسية يتميز بأن لديه درجة مرتفعة من الثبات النسبي أيضا، في حين أن الدرجة المنخفضة من الصحة النفسية تتميز بالتغير والتذبذب والتقلب من وقت إلى آخر . (محمد قاسم عبد الله، 2001، :25).

### 5.3. نسبية الصحة النفسية تبعا لمراحل النمو:

يتأثر تحديد الصحة النفسية بمراحل النمو التي يمر بها الإنسان ويتصل ذلك بما يسمى بالمعايير العامة للنمو أو المعايير الشائعة له، فإذا فهمنا الصحة النفسية على ضوء مفهوم السلوك السوي، فان إطلاقنا لوصف سوي يحمل في طياته حكما نسبيا، فقد يعد سلوك ما سويا في مرحلة عمرية معينة، كرضاعة الطفل لثدي أمه حتى سن الثانية، على حين يعد هذا السلوك غير سوي أن حدث في سن الخامسة، ومص الأصابع سلوك سوي في الشهور الأولى من عمر الطفل ولكنه يعد مشكلة سلوكية أن حدث مثلا في عمر السابعة، كما يعد التبول الإرادي الليلي أمر سويا طبيعيا في العام الأول من عمر الطفل ولكنه يعد مشكلة سلوكية إن حدث في عمر السادسة. مجمل القول أن الحكم على سلوك معين بأنه علامة على الصحة النفسية أو مؤشر للشذوذ النفسي يرتبط ارتباطا وثيقا بمرحلة النمو التي يمر بها الفرد ولذا فان الصحة النفسية من هذا المنظور أمر نسبي. (محمد قاسم عبد الله، 2001: 25).

## . 5 . 4. نسبة الصحة النفسية تبعاً لتغير الزمان:

يعتمد تعيين السلوك الدال على الصحة النفسية على الزمان الذي حدث فيه هذا السلوك، ونقصد بالزمان هنا الحقبة التاريخية، والأمثلة على ذلك كثيرة فقد كان اللص مثلاً في اسبرطة لا يعاقب إذا كان ينظر إلى سلوكه هذا على أنه دليل ذكاء وفطنة، فقد نجح أن يكون اذكي من شخص آخر لم يتخذ الحيطة الكافية، فاستغفله وتفوق عليه، وقد كان لذلك الاعتقاد ظروف معينة وملابسات خاصة في هذا المجتمع في هذا الزمن ولكن فطرة التي فطر الله الناس عليها تحرم على الإنسان أن يسرق، ومن ثم تعد جميع الشرائح السماوية والوضعية السرقة جريمة يتعين عقاب مقترفها.

محمل القول فالسلوك السوي الذي هو دليل الصحة النفسية، يعتمد على الزمان أو الحقبة التاريخية الذي حدث فيه السلوك. (محمد قاسم عبد الله، 2001: 26).

5 . 5. نسبة الصحة النفسية تبعاً لتغير المجتمعات : تختلف العادات والتقاليد من مجتمع إلى آخر اعتماداً على تغييرهما، فضلاً عن عوامل أخرى بطبيعة الحال تختلف معايير السلوك الدال على الصحة النفسية أو الشذوذ النفسي ، أي أن الحكم على الصحة النفسية يختلف تبعاً لعوامل شتى، أهمها الزمان والمكان ومراحل النمو، ولذا تجنب الرؤية ويتعين الحذر عند إصدار الأحكام على أنماط السلوك الدالة على التوافق أو سوء التوافق، أي التي تشير إلى الصحة النفسية أو إلى الشذوذ النفسي، إذ يتعين أن تراعي مثل هذه الأحكام مختلف المتغيرات التي تؤثر في الصحة النفسية، والتي تعد إلى حد كبير نسبية، يظهر أن تصور الصحة النفسية يتحدد حسب عوامل مختلفة ومتداخلة، مما يجعل الحكم عليها مؤقت متغير، لأنها غير ثابتة وفي تغير مستمر. (محمد قاسم عبد الله، 2001 : 27).

## 6. النظريات المفسرة للصحة النفسية:

بما أن الاتجاهات النظرية الكثيرة والمتعددة المفسرة للصحة النفسية سنحاول عرض بعض تلك الاتجاهات النظرية بطريقة مختصرة وهي كالآتي:

## 1.6. مدرسة التحليل النفسي:

الإنسان السليم في نظر "فرويد" هو الإنسان الذي يملك "الأنا" لديه قدرة كاملة على التنظيم و الانجاز، ويمتلك مدخل لجميع أجزاء "ألهو" ويستطيع التأثير عليه حيث في حالة الصحة لا يمكن فصلهما عن بعضهما، ويشكل "الأنا" الأجزاء الواعية والعقلانية من الشخص، في حين تتجمع الغرائز اللاشعورية في "ألهو"، حيث تتمرد وتنشق في حالة العصاب (الاضطراب النفسي)، وتكون في حالة الصحة النفسية مندمجة بصورة مناسبة كما يضم هذا النموذج "الأنا الأعلى" والذي يمكن تشبيهه بالضمير من حيث الجوهر، وهنا يفترض "فرويد" أنه في حالة الصحة النفسية تكون القين الأخلاقية العليا للفرد إنسانية ومبهجة، في حين في حالة العصاب المثارة والتهيجة من خلال تصورات جامدة مرهقة، ولا يقاس مقدار الصحة النفسية من خلال غياب الصراعات أو عدم وجودها، وإنما تتجلى الصحة النفسية من خلال القدرة الفردية على حل الصراعات ومواجهتها . (سامر جميل رضوان، 2007: 49).

## 2.6. المدرسة المعرفية:

تتضمن الصحة النفسية من وجهة نظر أصحاب هذه المدرسة القدرة على تفسير الخبرات بطريقة منطقية تكمن الفرد من المحافظة على الأمل واستخدام مهارات معرفية مناسبة لمواجهة الأزمات وحل المشكلات، وعليه فالشخص المتمتع بالصحة النفسية قادر على استخدام استراتيجيات معرفية مناسبة للتخلص من الضغوط النفسية ويحيا على فصحة من الأمل ولا يسمح لليأس بتسلل إلى نفسه، فالإنسان يقع ضريعة المعاناة والاضطرابات نتيجة الخلل في نظام المعتقدات، إما الشخص المعافي فهو ذلك الذي يتمتع بنظام المعتقدات واقعية في النظرة إلى الذات والآخرين والدنيا، وينتج عن هكذا نظام واقعي عقلائي سيادة التفكير الايجابي في المواقف الحياتية، كما في الوقت من الذات . (مصطفى حجازي، 2000: 43)

3.6. المدرسة الإنسانية: تبدو الصحة النفسية عند المفكرين الإنسانيين في مدى تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقاً كاملاً ويختلف الأفراد فيما يصلون إليه من مستويات من حيث الإنسانية الكاملة، وهكذا يخالفون في مستويات صحتهم النفسية، ومن رواد هذه المدرسة نجد "أبراهام ماسلو" و "كارل روجرز" فيما يلي وجهة نظر كل منهما في هذا المجال:

يرى "ماسلو" أن للإنسان حاجات متنوعة، وأن هذه الحاجات تتنوع بصورة هرمية منها ذات المستوى الأدنى والأخرى ذات المستوى الأعلى، يضم المستوى الأول الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الأمن والسلامة، فإشباع الحاجات الجسمية تشعر الفرد بالأمان، وعندها سيحاول إشباع المستوى الأعلى من الحاجات التي يطلق عليها حاجات الاجتماعية منها الحاجة إلى الصداقة والعطف والحنان والتحصيل وتحقيق الذات الذي يعد الغاية العظمى في هرم (ماسلو) وتتحقق الصحة النفسية عندما يتمكن الفرد من إشباع هذه الحاجات بطريقة سوية ويحقق إنسانيته الكاملة، كما قدم (ماسلو) قائمة طويلة من خصائص الإنسان الذي يحقق أقصى حالات الذات وهي:

/ الإدراك الفعال للواقع والتعامل الإيجابي معه، ومجابهة صعوباته بدلاً من الانسحاب فيالأوهام والأحلام.

7 درجة عالية من تقبل الذات والآخرين .

/ القدرة على المرح والدعابة والاستمتاع بمناهج الحياة. / القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية.

/ الأصالة والابتكار في العمل والمواقف.

بينما يرى "روجرز" وهو واضع نظرية الذات في علم النفس، أن كل فرد قادر على إدراك ذاته وتكوين مفهوم أو فكرة عنها، وينمو مفهوم الذات نتيجة التفاعل الاجتماعي جنباً إلى جنب مع الدافع الداخلي لتحقيق الذات، ولكي يحقق الإنسان ذاته لا بد أن يكون مفهومه عنها موجباً وحقيقياً، فالإنسان المتمتع بالصحة النفسية هو الشخص القادر على تكوين مفهوم ايجابي عن نفسه، والذي يتفق سلوكه مع المعايير الاجتماعية ومع مفهومه عن ذاته. (مصطفى حجازي، 2000: 41).

## 4.6. النظرية السلوكية:

يرى أصحاب المدرسة السلوكية أن الصحة النفسية السليمة تتمثل في اكتساب الفرد لعادات مناسبة أو ملائمة، تساعد على مواجهة المواقف الصعبة، وحسم الصراع، واتخاذ القرار المناسب الذي يمكنه من حسن التعامل مع الآخرين بما يحقق لها حياة مطمئنة في المجتمع الذي يعيش فيه وينتمي إليه وهم ينظرون إلى الإنسان باعتباره تنظيم معين من العادات المكتسبة أو المتعلمة، ولهذا فهم يؤكدون على أهمية العوامل البيئية التي يتعرض لها الفرد خلال مراحل نموه ويعتبرون هذه العوامل عوامل أساسية في عملية تشكيل سلوكه.

ويرى سلوكيون أن ما يصيب الإنسان من اضطراب انفعالي أو توتر وعدم قدرته على اتخاذ القرار، أو حسم ما ينشأ في حياته من صراع، إنما هو نتيجة لعدم قدرة الفرد على استيعاب المواقف الجديدة التي يواجهها، ويرجعون ذلك إلى حدوث خطأ أو قصور في عملية التعلم.

( نبيه إبراهيم إسماعيل، 1980: 21)

## 7. مناهج الصحة النفسية:

## 1.7. المنهج الوقائي :

يعتبر المنهج الوقائي من أهم المناهج التي تهدف إليها الصحة

النفسية وحيث يعرف هذا المنهج، بأنه مجموعة من الجهود التي يبذلها القائمون على الصحة النفسية للتحكم في السيطرة على عدم حدوث اضطراب النفسية الناتجة عن سوء التوافق والتي تؤدي الاضطرابات والأمراض النفسية وأيضاً التقليل من العوامل والمسببات التي تؤدي إلى الأمراض العقلية ويعد هذا المنهج ذو أهمية بالغة إذا ما تطرقنا على الإحصاءات العالمية الحديثة والتي تشير إلى زيادة معدلات انتشار الإصابة بالاضطرابات والأمراض النفسية والعقلية في كل بلاد العالم أجمع، نتيجة تعقد الحياة وتشابكها وعدم الاستقرار وما صاحبه من تغير اجتماعي والتكالب على المادة، البطالة، الأمية، الانفجار السكاني، وغيرها من الأسباب المتعددة التي ذكرت ولكن هذه الأسباب أيضاً كانت هناك الحاجة ملحة وضرورية لخفضها عن طريق وقاية القطاع الأكبر من الأفراد الذين يتعرضون إلى الخطر أكثر من غيرهم دون انتظار الوصول إلى

المرض النفسي والذي يصعب معه الخدمات العلاجية المتاحة حتى في أكثر البلاد تقدماً مما يحتم الاهتمام بالوقاية لمنع حدوث المرض أصلاً وحتى تتخفف معدلات الإصابة به مستقبلاً وأيضاً تركز جهود الوقاية على المؤسسات التربوية الأخرى والتي تساهم في التنشئة الاجتماعية فالمدرسة ووسائل الإعلام ومؤسسات رعاية الطفولة، الأحداث والنوادي وغيرها بهدف دعم هذه الأجهزة بحيث تصبح أفضل قدرة على نشر الصحة النفسية.

هذا ويمر المنهج والوقائي بثلاث مراحل هي:

-الوقاية الأولية: وهي أولى المراحل الوقائية وأهمها إذ تهدف مسبقاً منع حدوث اضطرابات نفسية وغيرها من أنواع الشذوذ النفسي السلبي وذلك عن طريق وسائل عدة منها معرفة الأسباب واكتشافها وخفض الضغوط التي تؤدي إلى اضطرابات الشخصية والمساندة الانفعالية ولحد منها للوصول إلى الاتزان الانفعالي مع توفير البيئة الصحية المناسبة .

-الوقاية الثانوية: والهدف منها إنقاص شدة الاضطرابات النفسية وذلك عن طريق اكتشافها مبكراً والاهتمام برعايتها بهدف إيقاف هذه الاضطرابات، في مرحلة مبكرة وفي حالاتها الكامنة والمستمرة وذلك حتى لاتصل هذه الاضطرابات النفسية إلى شدتها وتتحول إلى المرض النفسي وأن الكشف المبكر لها يبسر تماماً شفاؤها مثلها في ذلك مثل الاضطرابات العضوية، والتي يتم اكتشافها مبكراً تمنع من التحول إلى المرض العضوي.

الوقاية في المرحلة الثالثة: تهدف إلى خفض العجز الناتج عن المرض النفسي في بدايته وإنقاص المشكلات المترتبة عليه، واستخدام الوسائل التي تهدف إلى منع الانتكاسة.

(حامد عبد السلام زهران، 1997: 12-13)

**2.7. المنهج العلاجي:** إذا كان المنهج الوقائي يهدف إلى وقاية الناس من الاضطرابات النفسية خشية الوصول إلى الأمراض النفسية فإن الوقوع في المرض النفسي أو العقلي يعد أيضاً جانباً أساسياً من اهتمام المسؤولين بالصحة النفسية، فحقيقة أن المنهج الوقائي يهتم بالغالبية الناس التي يمكن أن تقع فريسة للاضطرابات والانحرافات والأمراض النفسية، فإن الاهتمام أيضاً بالقلّة المريضة يعد هدفاً نبيلاً وإنسانياً لذلك كان اهتمام المسؤولين عن الصحة النفسية بالانصراف إلى الاهتمام بالمرضى النفسيين والعقليين ويركزون في اهتماماتهم على عدة نواحي منها:

\*دراسة النظريات المختلفة للأمراض النفسية ومعرفة أعراضها ومسبباتها.

\* تحديد الأساليب والوسائل وطرق العلاج النفسي المختلفة لعلاج الأمراض النفسية والحد من مشكلات الأمراض العقلية.

\* توفير الرعاية والخدمات المناسبة للمرض والمعوقين والجانحين بما في ذلك توفير المستشفيات والمؤسسات العلاجية.

\* استخدام أفضل الوسائل وأحدثها في علاج والتأهيل والإرشاد . \* إعداد فريق المعالجين والمرشدين النفسيين الأكفاء .

**3.7. المنهج الإنشائي:** إذا كان المنهج الوقائي يهدف إلى السيطرة في عدم وصول الإنسان إلى الاضطرابات النفسية والمنهج العلاجي يهدف إلى تقديم طرق العلاج المناسبة للمرضي النفسيين والحد من تفاقم المرض لديهم فإن المنهج الثالث في الصحة النفسية، وهو المنهج الإنشائي يهدف إلى العمل مع الأسوياء بقصد الوصول بصحتهم النفسية إلى أقصى حدودها الممكنة والوصول إلى أعلى درجات الشعور بالسعادة والكفاءة والرضي عن الذات و الآخرين في مجال الأسرة والمهنة والمجتمع ككل. (حامد عبد السلام زهران، 1997: 13).

## خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل أهم النقاط حول الصحة النفسية من تعريفات مختلفة، كما أشرنا إلى أهميتها، ومستوياتها، ونسبتها ومناهجها، وتطرقنا إلى بعض معاييرها ومختلف النظريات المفسرة للصحة النفسية، وما يمكن استخلاصه من خلال ما أشرنا إليه أن الصحة النفسية علم يستطيع أن يقدم الكثير نحو تحقيق شخصيات ايجابية متكيفة مع نفسها ومع مجتمعها قادرة على تجنب كل ما يعصف بحياتهم ويسبب لهم الاضطراب والقلق، كما أنها تعنى بمساعدة الأفراد على تأدية أدوارهم في الحياة في أحسن صورة مما يجعلهم في حالة الرضا والسعادة والثقة بالنفس

# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع

### الإطار المنهجي للدراسة

## تمهيد

يتناول الباحث في هذا الفصل وصفا مفصلا للإجراءات التي اتبعتها في تنفيذ الدراسة, من خلال تعريف منهج الدراسة, وتحديد عينة الدراسة, وإعداد أداة الدراسة (الاستبيان) , والتأكد منها, وبيان إجراءات الدراسة, والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج, وفي ما يلي وصف لهذه النتائج.

## 1- منهج الدراسة :

تختلف مناهج البحث العلمي باختلاف موضوع الدراسة, ولكل منهج يتبعه الباحث جملة من الخصائص , ومهما تنوع المنهج فهو يقصد به الطريقة التي يتابعها الباحث لدراسة المشكلة موضوع الدراسة . ونظرا لطبيعة تساؤلات استخدم المنهج الوصفي الذي يلائم موضوع البحث والذي يعرف انه) المنهج الذي يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وإبعاها وتوصيف العلاقة بينهما هدفه الحصول إلى وصف علمي متكامل لها, فهو لا يقتصر على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسبابها وإنما يشتمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل الى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها(خالد حامد, 2007, ص43)

وقد ارتأت الدراسة إتباع المنهج الوصفي لدراسة مشكلة البحث والمتمثلة في مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى المعلمين بالجلفة . وذلك لان المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا, ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً, فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها, أما التعبير الكمي يعطينا وصفا رقمياً يوضح مقدار الظاهرة وحجمها ودرجتها.

## 2-مجتمع الدراسة

وتتمثل في 30 معلم ومعلمة بالجلفة

## 3-عينة الدراسة :

حيث تعرف العينة العشوائية بأنها عينة مختارة بدون ترتيب أو نظام مقصود فكل أفراد المجتمع الذي اخترنا منه كان لهم فرص متساوية في الاختيار هناك تحيز عند الاختيار(عباس محمد عوض, 1999, ص88)

وتم توزيع الإستبيان على 30 معلم ومعلمة بالجلفة

وتم إسترجاع الاستمارات كاملة بنسبة %100- وقد تم إختيار عينة الدراسة بطريقة مسح شامل نظرا لصغر حجم المجتمع

4/ خصائص عينة الدراسة :

جدول حسب الجنس :

1. الجنس :

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	19	63.3
انثى	11	36.7
المجموع	30	100

2-جدول حسب الحالة العائلية :

الحالة العائلية :

الحالة	التكرار	النسبة المئوية
العائلية		
اعزب	18	60
متزوج	09	30
مطلق	2	6.7
ارمل	1	3.3
المجموع	30	100

3-جدول حسب الحالة العائلية :

الحالة العائلية :

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
60	18	اعزب
30	09	متزوج
6.7	2	مطلق
3.3	1	ارمل
100	30	المجموع

جدول حسب المؤهل العلمي :

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
40	12	ليسانس
60	18	ماستر
100	30	المجموع

جدول حسب الخبرة المهنية :

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
60	18	اقل من خمس سنوات
40	12	اكثر من خمس سنوات
100	30	المجموع

5/حدود الدراسة :

أ/ الحدود المكانية : ابتدائية بالجلفة

ب/ الحدود الزمانية : السنة الجامعية 2020-2021 ( أفريل 2021 )

ج/ الحدود البشرية : معلمي الابتدائي

6/آداة الدراسة :

تم الإعتماد على إستبيانين:

- العدالة التنظيمية للمعلمين الذي يتكون من 25 عبارة ب 5 إجابات .

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

-الصحة النفسية للمعلمين الذي يتكون من 25 عبارة ب 3 إجابات :

محايد	موافق	غير موافق
1	2	3

7/الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة:

حساب معامل الثبات كرومباخ:

-حساب معامل الثبات كرومباخ الخاص بالمقياس:

$$=0.771.$$

الصدق الذاتي:

الصدق الذاتي لاستمارة المقياس:

لقد تم استنتاج معامل صدق المقياس انطلاقا من معامل الثبات وفق المعادلة التالية:

معامل الصدق=جذر معامل الثبات .

$$0.771 \quad \sqrt{\quad} = 0.87 \text{ معامل الصدق}$$

ومنه معامل الصدق لاستمارة المقياس يساوي (0.87) و هو دال إحصائيا

# الفصل الخامس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

## 1- عرض وتحليل البيانات الشخصية :

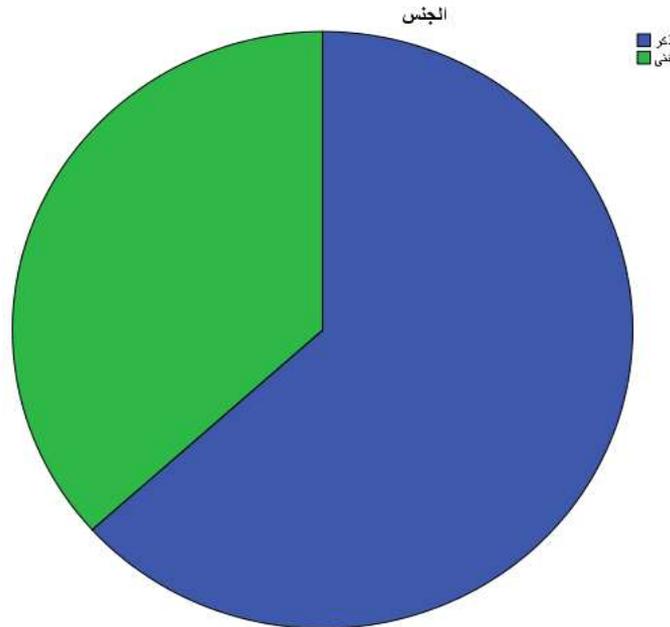
. الجنس :

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
63.3	19	ذكر
36.7	11	انثى
100	30	المجموع

الجدول رقم : 01 يمثل تكرارات ونسب الجنس بالنسبة لافراد العينة

تحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 01 والذي يمثل تكرارات ونسب افراد العينة الجنس ، نلاحظ أن الاختيار الاول كانت نسبتهم 63.3 بتكرار قدر ب 19 ، بينما بلغت نسبة الاختيار الثاني 36.7 بتكرار قدر ب 11 .



الشكل رقم 01 يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 01

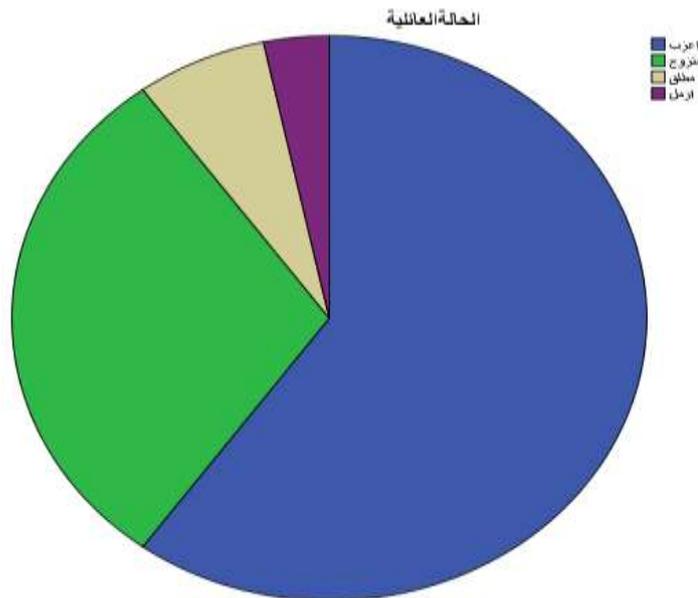
الحالة العائلية :

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
60	18	اعزب
30	09	متزوج
6.7	2	مطلق
3.3	1	ارمل
100	30	المجموع

الجدول رقم : 02 يمثل تكرارات ونسب الحالة العائلية بالنسبة لافراد العينة

عرض وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 02 الذي يمثل تكرارات ونسب الحالة العائلية بالنسبة لافراد العينة ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول بلغت نسبتهم 60 بتكرار قدر ب 18 ، بينما بلغت بالنسبة للاختيار الثاني 30 بتكرار قدر ب 09 ، بينما بلغت بالنسبة للاختيار الثالث 6.7 بتكرار قدر ب 2، بينما بلغت بالنسبة للاختيار الرابع 3.3 بتكرار قدر ب 1 .



الشكل رقم 02 يمثل تكرارات ونسب الجدول رقم 02

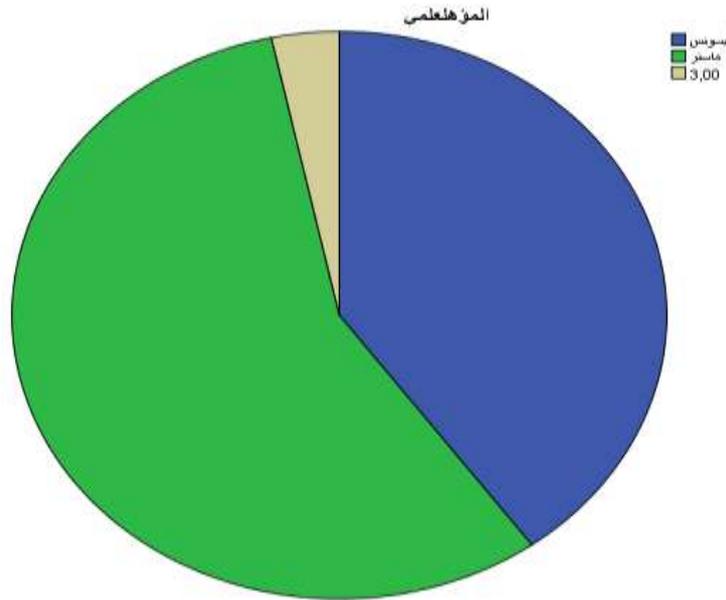
المؤهل العلمي :

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
40	12	ليسانس
60	18	ماستر
100	30	المجموع

الجدول رقم : 03 يمثل تكرارات ونسب المؤهل العلمي بالنسبة لافراد العينة

عرض وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 03 الذي يمثل تكرارات ونسب المؤهل العلمي بالنسبة لافراد العينة ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول بلغت نسبتهم 40 بتكرار قدر ب 12 ، بينما بلغت بالنسبة للاختيار الثاني 60 بتكرار قدر ب 18.



الشكل رقم 03 يمثل تكرارات ونسب الجدول رقم 03

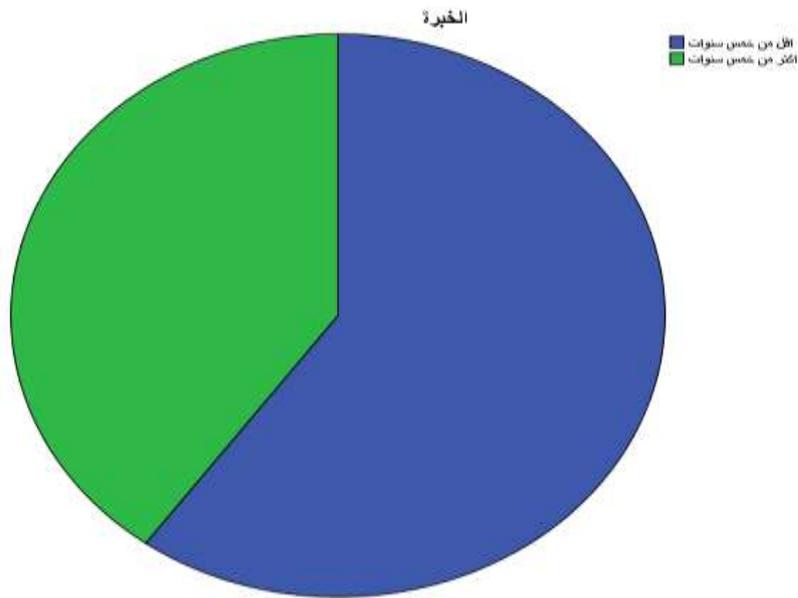
الخبرة:

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من خمس سنوات	18	60
اكثر من خمس سنوات	12	40
المجموع	30	100

الجدول رقم : 04 يمثل تكرارات ونسب الخبرة بالنسبة لافراد العينة

عرض وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 04 الذي يمثل تكرارات ونسب الخبرة بالنسبة لافراد العينة ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول بلغت نسبتهم 60 بتكرار قدر ب 18 ، بينما بلغت بالنسبة للاختيار الثاني 40 بتكرار قدر ب 12 .



الشكل رقم 04 يمثل تكرارات ونسب الجدول رقم 04

2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

نص الفرضية الأولى : " توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس "

المجموع	الصحة النفسية			
	منخفض	متوسط	عالي	الجنس
19	04	05	10	ذكر
11	01	05	05	انثى
30	05	10	15	المجموع

الجدول رقم 05 يمثل تكرارات الفروق في الصحة النفسية ومتغير الجنس

من خلال الجدول رقم 05 والذي يمثل تكرارات الفروق في الصحة النفسية ومتغير الجنس ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول " عالي " بلغت 10 ، بينما كانت للاختيار الثاني 05 ، بمجموع قدر ب 15 ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثاني " متوسط " 05 ، بينما كانت للاختيار الثاني 05 ، بمجموع قدر ب 10، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثالث " منخفض " 04 ، بينما كانت للاختيار الثاني 01 ، بمجموع قدر ب 05 ، وبمجموع كلي قدر ب 30.

القرار	القيمة	مستوى	قيمة	درجة	الانحراف	المتوسط	
الاحصائية	المعنوية	الدلالة	Ttest	الحرية	المعياري	الحسابي	
	sig			df			
دال	0.001	0.05	16.8	1	0.822	1.125	الصحة النفسية & الجنس الضغط النفسي
احصائيا							

الجدول رقم 05 يمثل الاساليب الاحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الأولى

عرض وتحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 1.125 ، بينما بلغ الانحراف المعياري 0,822 ، فيما كان قيمة Test "16.8" عند مستوى دلالة "0.05" ودرجة حرية 1 ، وقيمة معنوية 0.001.

وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة المعنوية ، نلاحظ أن مستوى الدلالة أكبر من القيمة المعنوية ، ومنه نقول انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس.

اذن الفرضية الاولى محققة.

3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

نص الفرضية الثانية : " توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الحالة العائلية "

المجموع	الصحة النفسية				الحالة العائلية
	منخفض	متوسط	عالي	اعزب	
18	00	08	10	اعزب	
09	04	00	05	متزوج	
02	02	00	00	مطلق	
01	00	01	00	ارمل	
30	06	09	15		المجموع

الجدول 06 يمثل تكرارات الفروق في الصحة النفسية ومتغير الحالة العائلية

من خلال الجدول رقم 06 والذي يمثل تكرارات الفروق في الصحة النفسية ومتغير الحالة العائلية ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول "اعزب " بلغت 10، بينما كانت " متزوج " 05 ، فيما كانت " مطلق " 00 ، بينما كان "ارمل " 00 بمجموع قدر ب 15 ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثاني "اعزب " 08، بينما كانت " متزوج " 00 ، فيما كانت " مطلق " 00، بينما كان

"ارمل " 00 بمجموع قدر ب 09" ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثالث " اعزب " 00، بينما كانت " متزوج " 04 ، فيما كانت " مطلق " 00 ، بينما كان "ارمل " 00 بمجموع قدر ب 06 وبمجموع كلي قدر ب 30.

القرار	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	قيمة Ttest	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
الاحصائية	0.00	0.05	12.7	0.483	1.142	الحالة العائلية & الصحة النفسية
دال احصائيا						

الجدول رقم 07 يمثل الاساليب الاحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الثانية

عرض وتحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 07 نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 1.142 ، بينما بلغ الانحراف المعياري 0,483 ، فيما كانت قيمة Ttest "12.7" عندى مستوى دلالة "0.05" وقيمة معنوية 0,00.

وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة المعنوية ، نلاحظ أن مستوى الدلالة أكبر من القيمة المعنوية ، ومنه نقول انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الحالة العائلية.

اذن الفرضية الثانية محققة.

4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

نص الفرضية الثالثة : " توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الخبرة"

المجموع	الصحة النفسية			
	منخفض	متوسط	عالي	الخبرة
18	03	05	10	اقل من خمس سنوات
12	00	02	10	اكثر من خمس سنوات
30	03	07	20	المجموع

الجدول رقم 08 يمثل تكرارات الفروق في الصحة النفسية ومتغير الخبرة

من خلال الجدول رقم 08 والذي يمثل تكرارات الفروق في الصحة النفسية ومتغير الخبرة ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول " عالي " بلغت 10 ، بينما كانت للاختيار الثاني 10 ، بمجموع قدر ب 20 ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثاني " متوسط " 05 ، بينما كانت للاختيار الثاني 02 ، بمجموع قدر ب 07، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثالث " منخفض " 03 ، بينما كانت للاختيار الثاني 00 ، بمجموع قدر ب 03 ، وبمجموع كلي قدر ب 30.

القرار	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	قيمة Ttest	درجة الحرية df	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
القرار الاحصائية	0.00	0.05	13.9	1	0.864	1.625	الخبرة & الصحة النفسية

الجدول رقم 09 يمثل الاساليب الاحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الثالثة

عرض وتحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 1.625 ، بينما بلغ الانحراف المعياري 0.864 ، فيما كان قيمة Ttest "14.9" عندى مستوى دلالة "0.05" ودرجة حرية 1 ، وقيمة معنوية 0.00.

وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة المعنوية ، نلاحظ أن مستوى الدلالة أكبر من القيمة المعنوية ، ومنه نقول " توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الخبرة.

اذن الفرضية الثالثة محققة.

5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

نص الفرضية الرابعة : " توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير المستوى الدراسي "

المجموع	الصحة النفسية				المستوى الدراسي
	منخفض	متوسط	عالي		
12	00	02	10	ليسانس	
18	03	05	10	ماستر	
30	03	07	20		المجموع

الجدول رقم 10 يمثل تكرارات الفروق في الصحة النفسية ومتغير المستوى الدراسي

من خلال الجدول رقم 10 والذي يمثل تكرارات الفروق في الصحة النفسية ومتغير المستوى الدراسي ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول " عالي " بلغت 10 ، بينما كانت للاختيار الثاني 10 ، بمجموع قدر ب 20 ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثاني " متوسط " 02 ، بينما كانت للاختيار الثاني 05 ، بمجموع قدر ب 07، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثالث " منخفض " 00 ، بينما كانت للاختيار الثاني 03 ، بمجموع قدر ب 03 ، وبمجموع كلي قدر ب 30.

القرار الاحصائية	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	قيمة Ttest	درجة الحرية df	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائيا	0.00	0.05	13.9	1	0.864	1.625	المستوى الدراسي & الصحة النفسية

الجدول رقم 11 يمثل الاساليب الاحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الرابعة

عرض وتحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 11 نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 1.625 ، بينما بلغ الانحراف المعياري 0.864 ، فيما كان قيمة Ttest "14.9" عندى مستوى دلالة "0.05" ودرجة حرية 1 ، وقيمة معنوية 0,00.

وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة المعنوية ، نلاحظ أن مستوى الدلالة أكبر من القيمة المعنوية ، ومنه نقول " توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

اذن الفرضية الرابعة محققة

5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة :

نص الفرضية العامة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية "

المجموع	الصحة النفسية				العدالة التنظيمية
	منخفضة	متوسطة	عالية	عالي	
15	00	10	05	عالي	
05	00	05	00	متوسط	
10	00	05	05	منخفض	
30	00	20	10		المجموع

الجدول 12 يمثل تكرارات العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية

من خلال الجدول رقم 12 والذي يمثل تكرارات العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول " عالية . عالي " بلغت 05، بينما كانت " عالية . متوسط " 00 ، فيما كانت " عالية . منخفض " 05 بمجموع قدر ب 10 ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثاني " " متوسطة ، عالي " بلغت 10، بينما كانت " متوسطة . متوسط " 05 ، فيما كانت " متوسطة . منخفض " 05 بمجموع قدر ب 20" ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثالث " منخفضة . عالي " بلغت 00، بينما كانت " منخفضة . متوسط " 00 ، فيما كانت " منخفضة . منخفض " 00 بمجموع قدر ب 00 ، وبمجموع كلي قدر ب 30.

القرار الاحصائية	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائيا	0.00	0.05	.818	9670.	8251.	درجة الضغط النفسي & الاغتراب الوظيفي

الجدول رقم 13 يمثل الاساليب الاحصائية المتبعة في معالجة الفرضية العامة

عرض وتحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 13 نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 1.825 ، بينما بلغ الانحراف المعياري 0.967 ، فيما كانت قيمة تحليل التباين الاحادي "18.8" عند مستوى دلالة "0.05" وقيمة معنوية 0,00.

وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة المعنوية ، نلاحظ أن مستوى الدلالة أصغر من القيمة المعنوية ، ومنه نقول انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية.

اذن الفرضية العامة محققة.

الاستنتاج العام :

وما يمكن استخلاصه في النهاية ان العدالة التنظيمية والصحة النفسية لهما أهمية كبرى في حياة الإنسان ، فهما تساعداه على التوافق السليم والناجح في شتى مجالات الحياة، وبالتالي إذا توافق الفرد مع ذاته ومجتمعه سيعود بالإيجاب على أداء عمله أداء جيداً وسيثمر إنتاجاً أوفر مما يساعد المؤسسة على الرقي والتطو

### الخاتمة :

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 لتمتعه 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 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 إرتباطية دالة إحصائيا بين الشعور بالعدالة التوزيعية و بعد

## الخاتمة

---

الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، كماى توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الشعور بالعدالة الإجرائية وبعد التفاعل الاجتماعي، و تبين أيضا من خلال نتائج الدراسة أنه توجد فروق في الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى المعلمين تعزي للمؤهل العلمي.

وكتكملة لهذا الموضوع يقترح الباحث مستقبلا 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 المصادر

والمراجع

## قائمة المراجع والمصادر :

- 1) أشرف محمد عبد الغني، (2005). الصحة النفسية بين النظرية و التطبيق)، ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية (مصر).
- 2) أماني يوسف طال البكار (2012). مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية
- 3) بندر كريم أبو تايه (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون. العدد الثاني.
- 4) التعليم الثانوي، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر
- 5) الجزائر
- 6) جون رولز ، ترجمة حيدر حاج إسماعيل (2009). العدالة كإنصاف إعادة الصياغة ط1: المنظمة
- 7) حامد عبد السلام زهران، (1997)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
- 8) حمزة معمرى (2014). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة
- 9) دمياط، دراسة ميدانية ، المعهد العالي لتكنولوجيا إدارة المنشآت الصناعية ببلقاس، مصر
- 10) راوية حسن (2002). السلوك التنظيمي المعاصر: الدار الجامعية، الإسكندرية
- 11) رمضان وآخرون ،2012، المفاهيم الإدارية الحديثة ، ط10، مركز الكتب الأردني ،الأردن
- 12) سامر جميل رضوان، (2007)، الصحة النفسية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 13) سمية جقيدل (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من
- 14) السياقي، دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين

- (15) صابرين مراد نمر أبو جاسر (2010). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء
- (16) صالح حسن الدايري، (2005)، مبادئ الصحة النفسية، ط1، دار وائل للنشر، عمان.
- (17) الصناعي الخاص نحو القطاع العام دراسة ميدانية بولاية سطيف، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة
- (18) ط1: المكتبة العصرية، مصر
- (19) طارق طه (2007). السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت: دار الجامعة الجديدة الإسكندرية
- (20) العامة في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر
- (21) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية
- (22) عبد الحميد محمد الشاذلي، (2001)، الصحة النفسية والسيكولوجية الشخصية، ط2، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
- (23) العربية للترجمة، بيروت.
- (24) علوان (2007). تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري "دراسة ميدانية" قاسم نايف
- (25) عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط، رسالة ماجستير ،جامعة محمد خيضر بسكرة،
- (26) فتح الله أحمد غانم (2015). ممارسات شركة الاتصالات الفلسطينية في المحافظة على الموارد البشرية ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية. المجلد التاسع عشر، العدد الأول.
- (27) فوزي أبو حيل، عبد الحميد محمد الشاذلي، (1997)، الصحة النفسية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- (28) مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة التحدي، ليبيا، العدد (7)

- (29) محفوظ أحمد جودة (2010). إدارة الموارد البشرية ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- (30) محمد الجبوسي. جميلة جاد الله (2008). الإدارة علم وتطبيق ط3: دار الميسرة للنشر، عمان
- (31) محمد السيد الهابط، (1987)، دعائم صحة الفرد النفسية، دار النهضة العربية، بيروت.
- (32) محمد قاسم عبد الله، (2001)، مدخل الى الصحة النفسية، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
- (33) محمد قاسم عبد الله، (2008)، مدخل الى الصحة النفسية، ط2، دار الفكر، عمان.
- (34) محمد مصطفى الخرشوم (2010). دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد02 .
- (35) محمود محمد عوض دويدرا (دس) أثر العدالة التنظيمية على الأداء السياقي للعاملين في هيئة
- (36) مراد رمزي خرموش (2014). دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع
- (37) مصطفى حجازي، (2001)، الصحة النفسية من المنظور الديناميكي التكاملي لنمو في البيت والمدرسة، المركز العربي الثقافي، ط1، الدار البيضاء، المغرب.
- (38) المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان
- (39) نبيل إبراهيم إسماعيل، دراسية لبعض العوامل النفسية المرتبطة بالصحة النفسية لدى طلاب جامعة، دار الطباعة. NIA.

### • المراجع باللغات الأجنبية:

- 40) el akremi. A , Guerrero. S , Neveu. J(SD) .Comportement organisationnel justice organisationnelle enjeux de carrière et épuisement professionnel. de boeck.
- 41) Ishak, N. A, & Alam, S. S, 2009"The Effects of Leader–Member Exchange on Organizational Justice and Organizational Citizenship

behavior: Empirical Study", *European Journal of Social Sciences*, Vol. 8, No. 2.

42) Till, E., and Karren, R., 2011. Organizational Justice Perceptions and Pay Level satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 26, No 1, pp 42–57.

# قائمة الملاحق

## الاستبيان :

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة

### استمار البحث

اخي المعلم ، اختي المعلمة السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .....اما بعد

يسعدني ان اضع بين ايديكم هذا الاستبيان بغية جمع المعلومات اللازمة لاتمام  
مذكرة ماستر LMD ، في علم النفس بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة  
النفسية لدى معلمي الابتدائي .

لذا يرجى منكم وضع علامة (x) امام الاجابة المناسبة اليك ، ونحيطكم علما ان  
اجابتم لا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي ولايطلع عليها سوى المعنيون بالبحث

وشكرا

البيانات الشخصية :

الجنس :  ذكر  انثى

الحالة المدنية :  اعزب  متزوج

المؤهل العلمي :  ليسونس  ماستر

سنوات العمل :  اقل من 5 سنوات  اكثر من 5 سنوات

محور العدالة التنظيمية

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	راتبي الشهري الذي احصل عليه مناسباً لجهدي					
2	الحوافز المالية التي احصل عليها توافق مبادراتي					
3	يتم توزيع حصص التدريس بشكل عادل					
4	اعبائي الوظيفية تتساوى مع اعباء زملائي في العمل					
5	يتعامل المدير معي بكل اهتمام وود عند اتخاذ أي قرار متعلق بوظيفتي					
6	توزع المكافئات على المعلمين حسب الاستحقاق					
7	تتناسب متطلبات عملي مع الاجر الذي احصل عليه					
8	الاجر القاعدي عادل مقارنة بالجهود المبذولة					
9	تتناسب مهام عملي مع الاجر الذي احصل 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 المعلمين في عملية صنع القرارات الخاصة بالعمل					
15	يسمح للمعلمين بمعارضة القرارات الصادرة عن المؤسسة					
16	يبيد المدير اهتماماً بمصالحهم فيما يتعلق بالقرارات التي تهم عملي					
17	يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن القرارات التي يمكن ان تؤثر في وظيفتي					

					18	راتبي الذي احصل عليه عادل مقارنة مع مايحصل عليه زملائي في العمل
					19	يحرص المدير على ان يبدي كل معلم رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
					20	يشرح المدير أي قرارا متعلق بوظيفتي بشكل واضح
					21	يتم تطبيق القرارات الخاصة بالعمل على جميع المعلمين بدون تحيز
					22	يتساوى الاجر الذي احصل 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

غير موافق	محايد	موافق	العبارة	الرقم
			اجد رغبة في الحديث عن انجازاتي امام الاخرين	1
			يهتم زملائي بالأراء التي ابيدها حول العمل	2
			اعاني من ضيق في التنفس رغم عدم وجود سبب عضوي واضح	3
			اشعر بالنشاط والحيوية عندما أكون مشغولا بالتدريس	4
			بإمكاني ان اواصل عملي لفترة طويلة حتى لو واجهتني الصعوبات	5
			احرص على تبادل الزيارات مع زملائي	6
			تراودني نوبات الصداع في معظم الأحيان	7
			تسمح لي علاقتي الوثيقة برؤسائي التحدث معهم لكل حرية	8
			تربطني علاقات طيبة مع بعض الاولياء بحيث اشعر معهم لو كنت بين اهلي	9
			اشعر بمتعة كبيرة في تبادل الزيارات مع زملائي	10
			اشعر بانه ليس لدي آراء مفيدة اقترحها على الاخرين	11
			تتغير مشاعري بين الحب والكرهية نحو الاخرين بصورة سريعة	12
			اشعر بالتعب والاجهاد رغم عدم وجود سبب عضوي واضح	13

			اشعر بالقلق إزاء ما يحمله لي المستقبل	14
			يصعب علي نسيان ما يوجهه الي الآخرين	15
			اشعر بعدم كفائتي الي درجة تعوقني عن انجاز معظم اعمالي	16
			يسعدني بذل أقصى جهد ممكن في أداء عملي	17
			اشعر ان مهنة التعليم ستفيدني كثيرا في مستقبل حياتي	18
			تنتابني نوبات الفرح والحزن دون سبب معقول	19
			اشعر انني لست في مستوى كفاءة ومقدرة معظم زملائي	20
			اعاني من الارق بحيث لا استطيع الاستغراق في النوم بدرجة كافية	21
			احرص على أداء واجباتي قبل ان أطلب بحقوقتي	22
			استمتع بتبادل الآراء والأفكار مع زملائي	23
			اغضب واثور اذا ما ضايقني احد ولو بكلمة بسيطة	24
			اجد صعوبة كبيرة في تركيز انتباهي اثناء قيامي بعملتي	25

## Effectifs

## Remarques

Résultat obtenu		14-JUN-2021 23:40:02
Commentaires		
	Données	C:\Users\mareim\Desktop\عمل العدالة- التنظيمية- والصحة- النفسية.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Entrée	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur toutes les observations dotées de données valides
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES= الجنس الحالة العائلية المؤهل العلمي الخبرة
		/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN  /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

## Remarques

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

## Statistiques

	الجنس	الحالة العائلية	المؤهل العلمي	الخبرة
N	Valide	30	30	30
	Manquante	0	0	0
Moyenne	1,3667	1,5333	1,6333	1,4000
Médiane	1,0000	1,0000	2,0000	1,0000
Ecart-type	,49013	,77608	,55605	,49827

## Tableau de fréquences

### الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	19	63,3	63,3	63,3
Valide انثى	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

### العائلية الحالة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
اعزب	18	60,0	60,0	60,0
متزوج	9	30,0	30,0	90,0
Valide مطلق	2	6,7	6,7	96,7
ارمل	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

## المؤهل العلمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ليسون س	12	40,0	40,0	40,0
Valid e	17	56,7	56,7	96,7
3,00	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

## الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	18	60,0	60,0	60,0
اقل من خمس سنوات	12	40,0	40,0	100,0
اكثر من خمس سنوات				
Total	30	100,0	100,0	

## Effectifs

## Remarques

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

## Remarques

Résultat obtenu	14-JUN-2021 23:40:30	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\mareim\Desktop\ عمر العدالة-التنظيمية-والصحة- النفسية.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
Gestion des valeurs manquantes	N de lignes dans le fichier de travail	30
	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur toutes les observations dotées de données valides
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES= الجنس الحالة العائلية المؤهل علمي الخبرة
		/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN
		/PIECHART FREQ  /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:01,26
	Temps écoulé	00:00:01,09

## Statistiques

	الجنس	الحالة العائلية	المؤهل العلمي	الخبرة
Valide	30	30	30	30
N Manquante	0	0	0	0
Moyenne	1,3667	1,5333	1,6333	1,4000
Médiane	1,0000	1,0000	2,0000	1,0000
Ecart-type	,49013	,77608	,55605	,49827

### Tableau de fréquences

#### الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e ذكر	19	63,3	63,3	63,3
Valid e انثى	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

#### الحالة العائلية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e اعزب	18	60,0	60,0	60,0
Valid e متزوج	9	30,0	30,0	90,0
Valid e مطلق	2	6,7	6,7	96,7
Valid e ارمل	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

#### المؤهل العلمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e ليسونس	12	40,0	40,0	40,0
Valid e ماستر	17	56,7	56,7	96,7
Valid e 3,00	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

#### الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e اقل من خمس سنوات	18	60,0	60,0	60,0
Valid e اكثر من خمس سنوات	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

# Diagramme en secteurs

