الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة–

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: ...../2026

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى الموظفين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس. تخصص: عمل وتنظيم

إعداد الطالبة:

* سامية بن عادل

إشراف:

*أ.د الطاهر مجاهدي

السنة الدراسية 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لازيدنكم سورة إبراهيم الاية 07

الحمدالله والشكر لله عز وجل على فضله وكرمه الذي أنعمه علي و أنار لي الطريق ووفقني لإنهاء هذا العمل المتواضع فيشرفني ويسعدني ان أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ المشرف "**أ.د الطاهر مجاهدي**" على كل المجهودات و ما قدمه لي من توجيهات علمية قيمة ونصائح بناءة وملاحظاته الدقيقة ونصائحه القيمة ودعمه وتشجيعه المتواصل الذي كان له بالغ الأثر في توجيهي في هذا البحث وإخراجه في صورته النهائية

ولا يفوتني ان اشكر كل من ساعدني من قريب او بعيد في إنجاز هذه المذكرة وكل من كان له دور أتقدم لهم بأسمى عبارات الشكر

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي ذي الطابع الارتباطي، كما قمنا بتطبيق كل من مقياس العدالة التنظيمية ومقياس الصحة النفسية على عينة مكونة من (55) موظفا وموظفة يعملون بالكلية، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات أسفرت النتائج عن:

- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة
- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة
- عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة
- عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الصحة النفسية، الموظفين، جامعة المسيلة

Abstarct :

This study aims to identify the relationship between organizational justice and the mental health of employees at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of M'sila. To achieve the study's objectives, a descriptive correlational approach was adopted. Both the Organizational Justice Scale and the Mental Health Scale were administered to a sample of (55) male and female employees working at the faculty. After statistical analysis of the data, the results showed:

• A statistically significant correlation exists between organizational justice and the mental health of employees at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of M'sila.

• A statistically significant correlation exists between distributive justice and the mental health of employees at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of M'sila.

• No statistically significant correlation exists between procedural justice and the mental health of employees at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of M'sila.

• No statistically significant correlation exists between transactional justice and the mental health of employees at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of M'sila.

Keywords: Organizational justice, mental health, employees, University of M'sila

فهرس الموضـــــــــــــــــــوعات	رقم الصفحة
شكر وتقدير	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ-ب
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
1-إشكالية الدراسة	4
2-فرضيات الدراسة	6
3-أهمية الدراسة	6
4-أهداف الدراسة	7
5-تحديد المفاهيم والمصطلحات	8
6-الدراسات السابقة	10
7- الخلفية النظرية	23
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	48
1- منهج الدراسة	48
2- الدراسة الاستطلاعية	48
3- حدود الدراسة	49
4- مجتمع الدراسة	49
5- عينة الدراسة	50
6- أداة الدراسة	51
7- الخصائص السيكومترية	52
8- الأساليب الإحصائية	55
خلاصة:	56
الفصل الثالث: عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها	

1- التحقق من شرط اعتدالية التوزيع	58
2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة	59
2-1 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة	59
2-2 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى	62
2-3 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية	64
2-4 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة	67
3- الاستنتاج العام	69
خاتمة	71
قائمة المراجع	76
المـــلاحق	81

فهرس الجداول	الصفحة
الجدول رقم (01) يوضح توزيع أرفاد لاعينة حسب الجنس	**50**
الجدول رقم (02) يوضح توزيع أبعاد مقياس الصحة النفسية	**52**
الجدول رقم (03) يوضح ثبات مقياس العدالة التنظيميةعن طريق ألفا كرونباخ	**52**
الجدول رقم (04) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لمحاور مقياس العدالة التنظيميةمع درجته الكلية	**53**
الجدول رقم (05) يوضح ثبات مقياس الصحة النفسية عن طريق ألفا كرونباخ	**54**
الجدول رقم (06) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لمحاور مقياس الصحة النفسية مع درجته الكلية	**54**
جدول رقم (07) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة	**58**
الجدول رقم (08) يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية و الصحة النفسية	**59**
الجدول رقم (09) يوضح العلاقة بين العدالة التوزيعية والصحة النفسية	**62**
الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية و الصحة النفسية	**65**
الجدول رقم (11) يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية و الصحة النفسية	**67**

مقدمـــة

مقدمة:

شهدت المنظمات المعاصرة في السنوات الأخيرة تحولات متسارعة مست مختلف الجوانب الإدارية والتنظيمية، الأمر الذي جعل المورد البشري يحتل مكانة محورية في تحقيق أهداف المؤسسة وضمان استمراريتها وفعاليتها، فلم يعد الاهتمام بالعامل أو الموظف يقتصر على الجوانب المادية أو الإنتاجية فقط، بل امتد ليشمل الجوانب النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر بصورة مباشرة في أدائه المهني وتوافقه داخل بيئة العمل، ومن بين أهم المتغيرات التي حظيت باهتمام الباحثين في علم النفس التنظيمي والسلوك التنظيمي متغير العدالة التنظيمية، باعتباره من المفاهيم الأساسية التي تسهم في تحقيق الاستقرار المهني والرضا الوظيفي وتعزيز الثقة بين العامل والمؤسسة.

وتعد العدالة التنظيمية من المفاهيم الحديثة نسبيًا في الفكر الإداري، إذ تشير إلى مدى إدراك العاملين لعدالة المعاملة داخل المؤسسة، سواء تعلق الأمر بعدالة توزيع المكافآت والحوافز، أو عدالة الإجراءات والقرارات الإدارية، أو طبيعة العلاقات والتعاملات الإنسانية داخل المنظمة. ويؤثر إدراك العامل للعدالة بشكل مباشر في اتجاهاته وسلوكياته النفسية والمهنية، حيث يؤدي الشعور بالإنصاف إلى زيادة الدافعية والالتزام والانتماء، بينما ينعكس الإحساس بالظلم أو التحيز بصورة سلبية على التوازن النفسي والمهني للفرد.

من جهة أخرى تعتبر الصحة النفسية من أهم المؤشرات الدالة على سلامة الشخصية وتوافقها، فهي تمثل حالة من التوازن النفسي والانفعالي والاجتماعي، تجعل الفرد قادرًا على التكيف مع ذاته ومع محيطه، ومواجهة الضغوط والمواقف الحياتية المختلفة بكفاءة ومرونة، كما تُعد الصحة النفسية عنصرًا أساسيًا في حياة الإنسان، لما لها من دور في تحقيق الشعور بالأمن والطمأنينة والرضا عن الحياة والعمل، وقد أصبحت المؤسسات الحديثة تدرك أن تحسين الصحة النفسية للعاملين لا يقل أهمية عن تحسين ظروف العمل المادية، لما لذلك من أثر مباشر على الإنتاجية والاستقرار المهني والعلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل.

هنا ارتأت لنا الحاجة إلى دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية، باعتبار

أن بيئة العمل العادلة قد تسهم في تعزيز الشعور بالأمان النفسي والاستقرار الانفعالي لدى العاملين، في حين أن غياب العدالة قد يؤدي إلى ظهور العديد من المشكلات النفسية والتنظيمية كالتوتر والاحتراق النفسي والإجهاد وضعف الرضا المهني، كما أن اختلاف نتائج الدراسات السابقة حول طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، بين من أكد وجود علاقة ارتباطية دالة، ومن لم يجد علاقة واضحة، زاد من أهمية البحث في هذا الموضوع ومحاولة الكشف عن طبيعة هذه العلاقة في البيئة الجزائرية.

وعليه جاءت هذه الدراسة محاولة لفهم العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية، ومن أجل التعمق أكثر في دراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى ثلاثة فصول موزعة على النحو التالي:

الفصل الأول: تناولنا من خلاله الإطار العام للدراسة بإشكاليتها وفرضياتها، أهدافها، أهميتها، تحديد المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة والتعقيب عليها وكذا الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من منهج، مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الثالث: قمنا من خلاله بعرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1-إشكالية الدراسة

2-فرضيات الدراسة:

3-أهمية الدراسة

4-أهداف الدراسة

5-تحديد المفاهيم والمصطلحات

6-الدراسات السابقة

7-الخلفية النظرية:

1- إشكالية:

تسعى المؤسسات الحديثة إلى تحسين بيئة العمل من أجل رفع مستوى أداء الموظفين والحفاظ على صحتهم النفسية. وتعد العدالة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر في شعور الموظفين بالرضا والاستقرار النفسي داخل العمل، فنجد ان المؤسسات تواجه تحديات متزايدة تتعلق بتحقيق الكفاءة التنظيمية والحفاظ على الموارد البشرية، خاصة في ظل بيئات العمل المتغيرة وضغوط الأداء المتصاعدة.

وقد برز مفهوم العدالة التنظيمية كأحد المتغيرات الأساسية التي تؤثر في اتجاهات الموظفين وسلوكياتهم داخل المنظمة، إذ يعكس هذا المفهوم إدراك العاملين لمدى عدالة توزيع الموارد والمكافآت، وعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات، إضافة إلى طبيعة المعاملة التي يتلقونها من رؤسائهم، وهو ما أكدته دراسة الطبولي (2015) بأن المنظمات الاجتماعية تواجه نسقا من التحديات الناتجة عن المطالب المتنامية الداعية لتحقيق عدالة التوزيع والإجراءات والتعاملات، وتؤدي قيادات النظم دوراً مهماً في تعميق مشاعر العدالة النظمية وترسيخ معانيها لدى العاملين في مناخات النظم، وفي بيئات العمل التي تزخر بالتفاوتات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. **(الطبولي، 2015، ص 67)**

ومن جهة أخرى تمثل الصحة النفسية للموظفين أحد المؤشرات المهمة لفعالية المؤسسات، حيث ترتبط بقدرة الفرد على التكيف مع متطلبات العمل ومواجهة الضغوط المهنية، كما تؤثر بشكل مباشر في مستوى الأداء والإنتاجية والرضا الوظيفي، لهذا يظهر لنا أن الصحة النفسية مهمة في جوانبها المختلفة في حياة الإفراد وان وصول الإنسان لأعلى مستوى صحي هو هدف اجتماعي بالغ الأهمية ، مطلب أساسي لتحقيقها في كل المجالات ذلك إن الصحة النفسية تمكن الأفراد من مجابهة المشكلات و مؤثرات سواء جسمية أو نفسية، فالصحة النفسية كما جاء

في **دراسة المطيري وآخرون (2022)** هي أساس الرفاهية والوظائف الفعالة للفرد والمجتمع ، وهي أكثر من مجرد التحرر من المرض النفسي، وهو ما أكدته منظمة الصحة العالمية بأن الاعتراف بالصحة كحالة صحية توازنية تشمل الذات والآخرين والبيئة وكل ما يساعد المجتمعات والأفراد على فهم كيف يطالبون بتحسين صحتهم(**.منظمة الصحة العالمية، 2005، ص16-17)**

وتشير العديد من الدراسات في مجال علم النفس التنظيمي إلى أن ضعف العدالة التنظيمية قد يؤدي إلى آثار نفسية سلبية مثل القلق والتوتر والاحتراق النفسي والشعور بالإحباط، مما ينعكس سلبًا على الصحة النفسية للعاملين، وعليه فإن إدراك الموظفين لوجود قدر مرتفع من العدالة داخل المنظمة يسهم في تعزيز الشعور بالأمان النفسي والانتماء التنظيمي والرفاه النفسي.

ورغم تزايد الاهتمام العلمي بدراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية، إلا أن نتائج الدراسات السابقة ما تزال متفاوتة، كما أن هذه العلاقة لم تحظ بالقدر الكافي من الدراسة في العديد من البيئات التنظيمية، خاصة في المؤسسات العربية.

ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والصحة النفسية لدى الموظفين؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والصحة النفسية لدى الموظفين؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والصحة النفسية لدى الموظفين؟

2- فرضيات الدراسة :

2-1 الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين.

2-2 الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والصحة النفسية لدى الموظفين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والصحة النفسية لدى الموظفين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والصحة النفسية لدى الموظفين.

3- أهمية الدراسة:

3-1 الأهمية النظرية:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها العلمية من كونها تسهم في إثراء الأدبيات النظرية في مجال علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، من خلال تناول العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين. كما تسهم في تعميق الفهم النظري لأبعاد العدالة التنظيمية وآثارها النفسية والسلوكية داخل بيئات العمل، مما يتيح بناء إطار معرفي أكثر شمولًا يمكن أن تستند إليه الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوعات ذات صلة بالمتغيرات النفسية والتنظيمية.

3-2 الأهمية التطبيقية :

أما من الناحية التطبيقية، فتبرز أهمية الدراسة في قدرتها على توجيه المؤسسات نحو إدراك أهمية تحقيق العدالة التنظيمية كمدخل أساسي لتعزيز الصحة النفسية للموظفين. كما يمكن أن تسهم نتائجها في دعم صانعي القرار لتبني سياسات تنظيمية أكثر عدالة وشفافية، بما ينعكس إيجابًا على الحد من المشكلات التنظيمية مثل التوتر الوظيفي والاحتراق النفسي وضعف الرضا الوظيفي. إضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة تدعم الجهود الرامية إلى بناء بيئة عمل صحية تعزز الإنتاجية وترسّخ الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

4- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية، من أهمها:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين.
- التعرف على مستوى إدراك الموظفين للعدالة التنظيمية داخل المؤسسة.
- التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى الموظفين.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين.
- التعرف على تأثير أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) في الصحة النفسية للموظفين.

5- مصطلحات الدراسة :

5-1 العدالة التنظيمية:

يقصد بالعدالة التنظيمية ميل الإفراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل أو إدراكات العاملين للعدالة في مكان العمل أو المكان المنظمي أي إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر، والتي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.**(العطوي، 2011، ص170)**

وتعرف إجرائيا: هي الدرجة التي يحصل عليها الموظف في مقياس العدالة التنظيمية المستخدم في هذه الدراسة، والذي يقيس إدراكه لعدالة توزيع المكافآت والإجراءات التنظيمية والمعاملة داخل المؤسسة.

- **العدالة التوزيعية**Distributive Justice : يقصد بعدالة التوزيع العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة فهي تركز على إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة، فهم يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة .**(العطوي، 2007، ص202)**
- **إجرائيا هي:** مجموع درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور العدالة التوزيعية.
- **العدالة الإجرائية**Procedural Justice : وهي عبارة عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات، إن عدالة الإجراءات هي عبارة عن التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد.**(محارمة، 2000، ص36)**
- **إجرائيا هي:** مجموع درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور العدالة الإجرائية.

- **العدالة التعاملية Interactional Justice :** هي مدى احساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية، أو معرفته أسباب تطبيق تلك الإجراءات، فهي تعبر عن طبيعة المعاملة الإنسانية والاحترام الذي يتلقاه الموظفون من قبل المسؤولين.**(جودة، 2016، ص05)**
- **إجرائيا هي:** مجموع درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور العدالة التعاملية.

5-2 الصحة النفسية

وتعرف أحيانا بأنها القدرة على التأرجح بين الشك واليقين لأن التأرجح يمنح الإنسان المرونة، فلا يتطرف إلى حد الخطأ ولا يذبذب إلى حد الإحجام عن اتخاذ أي قرار، والتأرجح يوفر للفرد المعادلة والقوة اللازمة للانطلاق والتمتع والتكيف.**(الميلادي، 2003، ص4)**

التعريف الإجرائي

وتعرف **إجرائيا:** هي الدرجة التي يحصل عليها الموظف في مقياس الصحة النفسية المستخدم في هذه الدراسة والذي يقيس مستوى التوازن النفسي والقدرة على التكيف مع ضغوط العمل والشعور بالرضا النفسي.

5-3 الموظفون :

يقصد بهم جميع العاملين في المؤسسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة الذين يشغلون وظائف إدارية أو تقنية أو مهنية ويشاركون في أداء مهام العمل بشكل منتظم.

6- الدراسات السابقة:

دراسة راضية عامر (2025): بعنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى الممرضين "

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الإرتباطية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة وذلك من خلال التعرف على العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية) كمتغير مستقل، والتعرف على المتغير التابع المتمثل في التماثل التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي، وقد طبقت الدراسة على عينة من الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة والتي بلغ قوامها 50 ممرض وممرضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدمت الباحثة معامل الإرتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الإرتباطية بين متغيري الدراسة بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (**Spss v 21**)

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- ✓ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.
- ✓ مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة مرتفع.
- ✓ مستوى التماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة مرتفع
- ✓ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

- ✓ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.
- ✓ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

دراسة مسقم حسام (2024): بعنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي"

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي، ولتحقيق هذه الأهداف تم اعتماد المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من أساتذة التعليم الثانوي، المقدر عددهم (120) أستاذ، موزعين على مجال الدراسة المتمثل ثانوية أحمد الغازي، ثانوية أحمد شريف مساعدية، ثانوية عثمان بن عفان وثانوية جابر بن حيان بلدية المسيلة ولاية المسيلة، وبناء على ذلك تم إعداد استمارة بحيث وجهت إلى عينة أساتذة وإداريين في التعليم الثانوي في بلدية المسيلة" واشتملت الاستمارة على 28 عبارة، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة والمتمثلة في أساتذة التعليم الثانوي بالمسيلة

خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

- توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي
- توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- توجد علاقة بين عدالة الاجرائية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي
- توجد علاقة بين عدالة المعاملات والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

دراسة خديمي نسرين (2022) بعنوان " **العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإحتراق النفسي لدى العمال دراسة ميدانية ببلدية تيارت"**

هدفت هده الدراسة لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق النفسي لدى عمال بلدية تيارت وكذلك ما إذا كانت هناك علاقة بين كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية الإجرائية التعاملية التقييمية) ومعرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى العمال . طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية شملت 60 عامل باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع دراستنا كما تم الاعتماد على الاستبيان ومقياس ماسلاش وللتأكد من الصدق والثبات تم معالجة البيانات عن طريق الأساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية.spss ، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة إرتباطية بين العدالة التنظيمية والاحتراق النفسي لدى عمال بلدية تيارت.
- توجد علاقة إرتباطية بين العدالة التوزيعية والاحتراق النفسي لدى عمال بلدية تيارت.
- لا توجد علاقة إرتباطية بين العدالة الإجرائية والاحتراق النفسي لدى عمال بلدية تيارت.
- توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التعاملية والاحتراق النفسي لدى عمال بلدية تيارت.
- توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التقييمية والاحتراق النفسي لدى عمال بلدية تيارت.
- مستوى الاحتراق النفسي منخفض لدى عمال بلدية تيارت.

دراسة لمين نصيرة وبونيف محمد لمين (2021): بعنوان "الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية:(مكتبات جامعة المسيلة نموذجا)"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية والضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية، وكذا التعرف على مستوى كل من الصحة النفسية والضغوط المهنية لديهم، إلى جانب التعرف على الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة.

حيث تكونت عينة الدراسة من (40) أخصائي معلومات بمكتبات جامعة المسيلة ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان كلا من مقياس الصحة النفسية المعدل (SCL-90-R) ومقياس الضغوط المهنية للباحثة قوراري حنان (2014) باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي. كما قام الباحثان بالاستعانة ببرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSSV24)

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع.
- توجد فروق بين أفراد العينة في الصحة النفسية تبعا لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق بين أفراد العينة في الضغوط المهنية تبعا لمتغير الجنس.

دراسة فايزة فاضل وآخرون (2018) بعنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالدافعية للانجاز"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إحساس العمال بالعدالة التنظيمية وكذا الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والدافعية للإنجاز لديهم، ولقد طبقت هذه الدراسة على عينة

قدرت بـ79 :عاملا من شركة صناعة الاسمنت– زهانة – معسكر، وثم إتباع المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستخدام مقياس "نييوف" و"مورمان" للعدالة التنظيمية، ومقياس الدافعية للإنجاز لـ "معمرية بشير"، ولقد تم التوصل إلى أن هناك مستوى متوسط من حيث إدراك و إحساس العمال بالعدالة التنظيمية، وأن هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) والدافعية للإنجاز لدى عمال شركة صناعة الاسمنت– زهانة – معسكر.

دراسة بن بوقرين عبد الباقي (2017): بعنوان "بيئة العمل وعلاقتها بالصحة النفسية للبيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بيئة العمل النفسية والاجتماعية في مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة بالجزائر، وتبيين أهميتها كمصدر من مصادر الخطر على الصحة النفسية لدى البيداغوجيين العاملين بها، من خلال نموذج العوامل النفسية والاجتماعية لـ Karasek (1979)المعروف في الأوساط البحثية بنموذج .JCQ ولقياس الصحة النفسية تم الاستعانة بمقياس الاحتراق النفسي MBI لـ "Ilfeld"(1976).لـ إيلفيلد(1981 (IDPESQ) ، ومقياس الضيق النفسيMaslach (لبلوغ أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبيه الارتباطي والتحليلي، كما تكونت عينة الدراسة من (608) من البيداغوجيين العاملين في مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة، بواقع(21) ولاية من ولايات الجزائرية، وذلك باستعمال برنامج الـ .(20 SPSS. V)،وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- بيئة العمل خطرة على البيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- مستوى مرتفع نسبياً بقدر 26.8% من الضيق النفسي لدى البيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة.

- مستوى معتدل من الاحتراق النفسي لدى البيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- توجد علاقة بين درجات أبعاد بيئة العمل ودرجات الاحتراق النفسي لدى البيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- توجد علاقة بين درجات أبعاد بيئة العمل ودرجات الضيق النفسي لدى البيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- لا توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي الدعم الاجتماعي في الضيق النفسي لدى البيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي الدعم الاجتماعي في الاحتراق النفسي لدى البيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة لصالح منخفضي الدعم الاجتماعي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في البعدين الإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر وفي المقياس ككل (الاحتراق النفسي) لصالح الفئة العمرية الثانية (من 36 إلى 45 سنة)، أما في بعد الشعور بالانجاز لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في البعدين الإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر وفي المقياس ككل (الاحتراق النفسي) تبعاً لمتغير نوع الإعاقة المتكفل بها، أما في بعد الشعور بالانجاز توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير نوع الإعاقة المتكفل بها لصلح معلمي فئة المعاقين بصريا.

دراسة حمزة فرطاس (2017) بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية"

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

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

- مستوى العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة متوسط.
- مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة مرتفع.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وأبعاد الصحة النفسية (التفاعل الاجتماعي، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة، التحرر من الأعراض العصابية).

- توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وبعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس.

دراسة مغار عبد الوهاب (2015) بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإجهاد النفسي لدى عمال قطاع التربية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة العدالة التنظيمية بالإجهاد النفسي ، وتحديد العلاقة الإرتباطية بين أبعاد ومستويات العدالة التنظيمية و أبعاد و مستويات الإجهاد النفسي، لدى عمال قطاع التربية بولاية سكيكدة و محاولة الخروج بتوصيات تساعد على زيادة مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وتخفيف مستويات الإجهاد النفسي ،من أجل تحسين مستوى القوى

العاملة في المؤسسات التعليمية.

الباحث اعتمد في الدراسة على المنهج الوصفي القائم على جمع وتحليل ما كتب عن الموضوع (ابحاث ودراسات) لبناء الخلفية النظرية للدراسة ، كما اختار عينة بلغ عدد أفرادها 362، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المجتمع الأصلي البالغ 1507 ، و لجمع البيانات تم الاعتماد على استبيان العدالة التنظيمية الذي صاغه) مورمن (Moorman ومقياس الإجهاد النفسي) لمسلاش (Maslash ولأجل تفريغ ومعالجة البيانات تم الإستعانة ببرنامج EXCEL وبرنامج الحزم الإحصائية SPSS ، واستثمار الوسائل الإحصائية الموجودة به ، وكانت النتائج المتوصل إليها كما يلي:

- أظهرت الدراسة المشاعر المنخفضة تجاه العدالة التنظيمية هي المسيطرة لدى العاملين ، أما على مستوى الأبعاد ، فقد كانت العدالة التوزيعية في المرتبة الأولى من حيث الشعور

المنخفض ، تلتها العدالة التفاعلية ، وبعدهما العدالة الإجرائية ، وكانت النسب المعبرة عن الشعور المنخفض عالية في جميع ابعاد العدالة التنظيمية.

- أظهرت الدراسة أن العاملين يعانون من مستويات مرتفعة من الإجهاد النفسي ، خاصة على بعد شعور نقص الإنجاز ثم التبلد في المشاعر ويليهما الإنهاك الإنفعالي.
- وجود علاقة ارتباطيه سالبة وعكسية بين أبعاد العدالة التنظيمية وابعاد الإجهاد النفسي وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين العدالة التنظيمية والإجهاد النفسي ، بمعنى أنه كلما انخفضت مستويات الشعور بالعدالة التنظيمية، زادت مستويات الإجهاد النفسي.

دراسة سامية صوشي (2017) بعنوان ' المساندة الأسرية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من مرضى القصور الكلوي"

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف علي طبيعة العلاقة بين المساندة الأسرية و الصحة النفسية لدى عينة من مرضى القصور الكلوي ، إلي جانب الكشف على الفروق بين أفراد العينة في المساندة الأسرية تبعا لمتغير الجنس بمستشفى الزهراوي بولاية المسيلة و لتحقق من هذه الأهداف تم الاعتماد علي مقياس المساندة الأسرية لدكتورة فيفيان خميس و مقياس الصحة النفسية لدكتورة بشرى أحمد و بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأداتين تم تطبيقهما علي عينة قوامها (60) فرد يمثلون مرضى القصور الكلوي واختيرت العينة بطريقة قصديه وذلك في الموسم الدراسي 2017/2016 ، و تم الاعتماد علي المنهج الوصفي باعتباره هو الذي يستطيع وصف الظاهرة لنا و الكشف علي العلاقة بين المتغيرين وأيضا الكشف علي الفروق فهو الأنسب وقد أسفرت نتائج الدراسية على ما يلي :

– لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المساندة الأسرية والبعد الجسمي في الصحة النفسية .

– لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المساندة الأسرية والبعد النفسي في الصحة النفسية .

– لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المساندة الأسرية و البعد الديني في الصحة النفسية .

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في المساندة الأسرية تعزى لمتغير الجنس

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن تقديم تعقيب تحليلي لها وفقًا لمجموعة من المحاور الأساسية المتمثلة في الهدف، والمنهج، والعينة، والنتائج، وذلك على النحو التالي:

أولاً: من حيث الهدف:

يتضح أن معظم الدراسات ركزت في أهدافها على الكشف عن طبيعة العلاقة بين **العدالة التنظيمية** وعدد من المتغيرات النفسية والتنظيمية، مثل: التماثل التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الاحتراق النفسي، الصحة النفسية، والإجهاد النفسي، كدراسة عامر (2025) التي هدفت إلى الكشف عن علاقة العدالة التنظيمية بالتماثل التنظيمي، ودراسة مسقم(2024) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي...الخ، وهو ما يعكس اهتمامًا واضحًا بدراسة الأبعاد النفسية المرتبطة ببيئة العمل، كما نجد أن بعض الدراسات اتجهت إلى بحث

متغيرات أخرى مثل الضغوط المهنية والمساندة الأسرية وعلاقتها بالصحة النفسية، كدراسة لمين وبونيف (2021) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصحة النفسية والضغوط المهنية، ودراسة فرطاس التي كانت مطابقة لموضوع دراستنا والتي هدفت أيضا إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية.

وعليه نجد أن أهداف هذه الدراسات تتقاطع مع موضوع الدراسة الحالية في اهتمامها بفهم تأثير العدالة التنظيمية أو العوامل المرتبطة بها على الحالة النفسية أو السلوك التنظيمي للأفراد، غير أنها تختلف من حيث طبيعة المتغيرات التابعة أو الفئة المستهدفة.

ثانياً: من حيث المنهج:

اعتمدت أغلب الدراسات على **المنهج الوصفي** بشقيه الارتباطي والتحليلي، وهو ما يتناسب مع طبيعة هذه البحوث التي تسعى إلى الكشف عن العلاقات بين المتغيرات دون التدخل فيها. كما استخدمت معظم الدراسات الأساليب الإحصائية، خاصة معامل الارتباط "بيرسون"، إلى جانب برامج التحليل الإحصائي مثل(SPSS) ، مما يعكس اعتمادًا على منهجية علمية دقيقة في تحليل البيانات، وبالتالي يمكن القول إن هناك اتفاقًا شبه تام بين الدراسات في اختيار المنهج، مما يعزز إمكانية المقارنة بين نتائجها.

ثالثاً: من حيث العينة:

تباينت عينات الدراسات من حيث الحجم والفئة المستهدفة، حيث شملت:(ممرضين في دراسة عامر (2025)، أساتذة التعليم الثانوي في دراسة مسقم (2024)، عمال بلدية، أخصائيي معلومات ، عمال شركات صناعية ، بيداغوجيين، عمال قطاع التربية ، مرضى)

نلاحظ أن العينات تنتمي إلى قطاعات مهنية مختلفة، خاصة قطاعي **الصحة والتربية،** وهو ما يدل على اهتمام الباحثين بدراسة العدالة التنظيمية والصحة النفسية في بيئات العمل الخدمية. كما أن غالبية العينات تم اختيارها بطرق عشوائية، مما يعزز من تمثيلها للمجتمع الأصلي.

رابعاً: من حيث النتائج:

أظهرت أغلب الدراسات وجود **علاقات ارتباطية دالة إحصائيًا** بين العدالة التنظيمية ومختلف المتغيرات النفسية والتنظيمية، حيث:

- ثبتت علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية وكل من التماثل التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والدافعية للإنجاز.
- كما ظهرت علاقة عكسية بين العدالة التنظيمية وكل من الاحتراق النفسي والإجهاد النفسي، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى العدالة التنظيمية انخفضت مستويات الضغوط والاحتراق.

ومع ذلك، لم تكن النتائج متطابقة في جميع الدراسات، حيث كشفت بعض الدراسات عن:

- عدم وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية في بعض الحالات.
- أو وجود علاقات جزئية فقط مع بعض الأبعاد دون غيرها.

وهذا التباين في النتائج يمكن تفسيره باختلاف طبيعة العينات، أو الأدوات المستخدمة، أو السياقات التنظيمية التي أجريت فيها الدراسات.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع العدالة التنظيمية وما يرتبط به من متغيرات نفسية وتنظيمية، اتضحت معالم الإشكالية بشكل أكثر دقة، وتبلورت الرؤية الشاملة لموضوع الدراسة. وقد أسهمت هذه الدراسات في توجيه الباحث وإثراء فهمه، حيث يمكن تلخيص أوجه الاستفادة منها فيما يلي:

- ساعدت هذه الدراسات في بناء إشكالية الدراسة الحالية بصورة علمية دقيقة، من خلال الوقوف على أهم القضايا المطروحة والنتائج التي توصلت إليها البحوث السابقة، مما أتاح تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.
- أسهمت في صياغة تساؤلات الدراسة وفروضها، وذلك بالاعتماد على ما قدمته من نتائج وعلاقات بين المتغيرات، الأمر الذي مكّن من بناء فروض قابلة للاختبار والتفسير في ضوء الأطر النظرية المعتمدة.
- مكنت من الإلمام بالخلفية النظرية للموضوع، والتعرف على أهم المفاهيم والأبعاد المرتبطة بالعدالة التنظيمية والصحة النفسية، وكذا المتغيرات النفسية والتنظيمية ذات الصلة، مما ساعد في بناء إطار نظري متكامل للدراسة.
- ساعدت في تحديد المنهج المناسب للدراسة.

7- الخلفية النظرية:

7-1 العدالة التنظيمية

أولا- مفهوم العدالة التنظيمية:

تعد **العدالة التنظيمية** من المفاهيم الحديثة نسبيًا في مجال الإدارة، وقد حظيت باهتمام متزايد من قبل الباحثين والمهتمين بدراسة سلوك الأفراد داخل المنظمات. ويُنظر إلى العدالة التنظيمية من خلال إدراك الأفراد لمدى عدالة الإجراءات والقرارات المتخذة داخل المؤسسة، إذ قد يرى بعض الأفراد أن إجراءً معينًا عادل، بينما قد يراه آخرون غير موضوعي أو غير منصف، وذلك تبعًا لاختلاف إدراكاتهم وتصوراتهم حول نزاهة الإجراءات وموضوعيتها **(بوقليع، 2011، ص 27)**.

حيث تعرف العدالة التنظيمية على أنها 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. **(البشابشة، 2008، ص429)**

كما تعرف العدالة التنظيمية بأنها مدى تعامل المنظمة مع العاملين بعدالة، ومدى عدالة المخرجات التي يحصلون عليها، إضافة إلى عدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد تلك المخرجات. وتشمل كذلك إدراك العاملين لعدالة المعاملة داخل المنظمة، سواء تعلق الأمر بتوزيع الموارد أو التفاعلات الاقتصادية والاجتماعية التي تتم بين الأفراد والزملاء والرؤساء والمرؤوسين داخل المنظمة **(صالحي ولعلام، 2023-2022، ص 3-4)**.

ومن جهة أخرى، تُعرّف العدالة التنظيمية على أنها درجة إدراك الموظف لوجود تناسب بين ما يقدمه للمؤسسة من جهد وخبرة ومستوى تعليمي، وبين ما يحصل عليه من عوائد مادية أو معنوية، إضافة إلى وجود إجراءات دقيقة وغير متحيزة، ومعاملات تتسم بالاحترام واللباقة من طرف المشرفين **(ملياني وعياد، 2022-2021، ص 11)**.

كما أشار Bellإلى أن العدالة التنظيمية تعبر عن مدى تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات في علاقة الفرد بالمنظمة، حيث تجسد فكرة العدالة مبدأ الالتزام المتبادل بين الموظفين والمنظمة، وتسهم في تعزيز الثقة التنظيمية بين الطرفين(Bell, 2006) . **(زيان، 2022-2021، ص 17)**

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن اليقظة العقلية من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في مجالات علم النفس والصحة النفسية، وتشير إلى حالة من الوعي والانتباه الكامل للحظة الراهنة، حيث يركز الفرد على خبراته وأفكاره ومشاعره كما هي دون إصدار أحكام أو تقييمات مسبقة. كما تتضمن القدرة على ملاحظة ما يحدث في البيئة الداخلية والخارجية للفرد بوعي وتركيز، مع تقبل تلك الخبرات كما هي. وتُسهم اليقظة العقلية في تحسين التوازن النفسي والانفعالي للفرد، وتعزيز قدرته على مواجهة الضغوط والتعامل مع المواقف الحياتية بمرونة ووعي أكبر.

ثانيا- أهمية العدالة التنظيمية

يحظى موضوع **العدالة التنظيمية** باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية والسلوكية، نظراً لدورها الكبير في تحقيق التوازن بين مصالح المنظمة والعاملين فيها. ويعود هذا الاهتمام إلى الحاجة إلى الابتعاد عن السياسات التنظيمية التقليدية التي تقوم على البيروقراطية الصارمة وما

يرافقها من شعور بالظلم والتهديد لدى العاملين، والانتقال إلى سياسات تنظيمية قائمة على العدالة والدعم التنظيمي، بما يضمن استمرارية المنظمة وتحقيق فعاليتها على المدى البعيد. كما يسهم تطبيق العدالة التنظيمية في الحد من السلوكيات السلبية أو المعادية للمجتمع التنظيمي التي قد تصدر عن العاملين نتيجة شعورهم بعدم الإنصاف.

وفي هذا السياق يشير بروكنر (2002) Brockner إلى أن أهمية العدالة التنظيمية تعود إلى سببين رئيسيين، أولهما أن الأفراد يعتمدون على إدراكهم الحالي لمستوى العدالة داخل المنظمة للتنبؤ بكيفية معاملتهم في المستقبل، وثانيهما أن الأفراد يسعون إلى الشعور بأنهم جزء مهم ومقدر داخل المنظمة، ويعد وجود العدالة مؤشرًا واضحًا على تقدير القيادات لهم.

كما أن مختلف المدارس الإدارية تناولت موضوع العدالة التنظيمية بشكل مباشر أو غير مباشر، باعتبارها رابطًا أساسياً بين العامل والمؤسسة، إذ تعتمد كفاءة وفعالية العمل التنظيمي على مدى تحقيق العدالة في التعامل بين الطرفين. فالإدارة في جوهرها تقوم على تحقيق التوازن بين مصالح العاملين ومصالح المنظمة، وهو ما أكدته دراسة (1992) Marshallالتي أبرزت أهمية القيم الإدارية لدى المديرين، مثل العدالة والمساواة والصدق في التعامل مع الآخرين. **(ملياني وعياد، 2022-2021، ص 12).**

ومن جهة أخرى، تمثل العدالة التنظيمية بالنسبة للعاملين قيمة اجتماعية مهمة، إذ إن غيابها قد يدفع العاملين إلى إظهار ردود فعل سلبية وسلوكيات ضارة بالمنظمة. كما أن إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في إبداء آرائهم حول القضايا المتعلقة بعملهم يسهم في تعزيز شعورهم بالعدالة داخل المنظمة.

إضافة إلى ذلك، تسلط العدالة التنظيمية الضوء على طبيعة المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بالعدالة في التعاملات بين الرؤساء والمرؤوسين. كما تسهم في تحسين جودة أنظمة المتابعة والتقييم داخل المنظمة، وتفعيل دور التغذية الراجعة بما يدعم استمرارية العمليات التنظيمية وتحقيق الإنجازات **(فاطمي وعيسات، 2022-2021، ص 30).**

كما تساعد العدالة التنظيمية على تنظيم العلاقات داخل الجماعة المهنية، من خلال تحديد أدوار الأفراد ومكانتهم في عملية اتخاذ القرار، وتوضيح طبيعة علاقتهم بالمجموعة التي ينتمون إليها والسلطة الممنوحة لهم. وفي المقابل، فإن غياب العدالة قد يؤدي إلى ظهور مشاعر الظلم لدى الأفراد نتيجة القرارات التنظيمية أو الممارسات الإدارية غير العادلة، الأمر الذي قد يدفع بعض العاملين إلى العدوانية أو التوتر أو حتى الانسحاب من المنظمة **(شنيشح، 2015، ص 42-43).**

ومن خلال ما سبق يتضح أن العدالة التنظيمية تمثل عاملاً أساسياً في تحقيق الاستقرار التنظيمي وتعزيز الثقة بين العاملين والإدارة، كما تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء داخل المنظمة.

ثالثا- أبعاد العدالة التنظيمية:

تشير الأدبيات الإدارية إلى أن العدالة التنظيمية تتكون من عدة أبعاد تعكس إدراك العاملين لمدى العدالة داخل المنظمة، ومن أبرز هذه الأبعاد: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، وعدالة التعاملات.

أ- العدالة التوزيعية(Distributive Justice)

يقصد بالعدالة التوزيعية العدالة المتعلقة بالمخرجات أو النتائج التي يحصل عليها العاملون داخل المنظمة، مثل الأجور والمكافآت والترقيات والحوافز. ويقوم هذا النوع من العدالة على إدراك العاملين لمدى عدالة توزيع الموارد والعوائد مقارنة بالجهود التي يبذلونها داخل المنظمة.

ويقوم تقييم الأفراد لعدالة التوزيع على مجموعة من القواعد أو المبادئ التي تحدد كيفية توزيع الموارد داخل المؤسسة، ومن أبرزها: **(العطوي، 2007، ص21)**

- **قاعدة المساواة:(Equity Rule):** تقوم هذه القاعدة على مبدأ أن يحصل الفرد على مكافآت أو عوائد تتناسب مع مقدار مساهمته وجهده في العمل. فالعامل الذي يقدم جهداً أكبر أو يعمل بدوام كامل يفترض أن يحصل على تعويض أكبر مقارنة بمن يقدم جهداً أقل أو يعمل بدوام جزئي، مع افتراض تساوي باقي العوامل. وعند حدوث العكس قد يشعر الأفراد بوجود عدم عدالة في التوزيع.

- **قاعدة المساواة بين الأفراد(Equality Rule) :** تشير هذه القاعدة إلى ضرورة حصول جميع العاملين على فرص متساوية في الحصول على المكافآت والخدمات التي تقدمها المنظمة، بغض النظر عن خصائصهم الشخصية مثل الجنس أو العرق أو غيرها، فعلى سبيل المثال، عندما تقدم المنظمة خدمات صحية لموظفيها، ينبغي أن تشمل جميع العاملين دون تمييز، وإلا فإن ذلك قد يؤدي إلى شعور بعض الأفراد بغياب العدالة.

- **قاعدة الحاجة(Need Rule) :** تعتمد هذه القاعدة على إعطاء الأولوية للأفراد الذين لديهم حاجات أكبر مقارنة بغيرهم، خاصة عندما تكون الموارد محدودة. فمثلاً قد يتم تفضيل

بعض الأفراد في الحصول على مساعدات أو امتيازات معينة بناءً على ظروفهم الاجتماعية أو الاقتصادية، مع افتراض تساوي العوامل الأخرى.

وبذلك يمكن القول أن العدالة التوزيعية تركز أساساً على نتائج عملية التوزيع داخل المنظمة ومدى شعور العاملين بأن ما يحصلون عليه من مكافآت أو امتيازات يتناسب مع جهودهم وظروفهم مقارنة بالآخرين.

ب- العدالة الإجرائية(Procedural Justice)

يقصد بالعدالة الإجرائية مدى إدراك العاملين لعدالة الإجراءات والآليات التي تعتمدها المنظمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، خاصة تلك التي تؤثر في المخرجات مثل الأجور والترقيات والحوافز. فهي تعبر عن شعور العاملين بمدى نزاهة وموضوعية الإجراءات المتبعة داخل المنظمة في تحديد تلك المخرجات.

وإذا كانت العدالة التوزيعية ترتبط بعدالة النتائج أو المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن العدالة الإجرائية تركز على عدالة الوسائل والإجراءات التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات وتحديد تلك النتائج. وبالتالي فإن العاملين قد يقبلون بعض القرارات حتى وإن لم تكن في صالحهم، إذا شعروا بأن الإجراءات المتبعة في اتخاذها كانت عادلة وموضوعية.

وتقوم العدالة الإجرائية على مجموعة من المبادئ الأساسية، من أهمها ثبات الإجراءات، وشفافيتها، وحياديتها، إضافة إلى اعتماد معايير أخلاقية في اتخاذ القرارات، بما يضمن عدم التحيز لأي طرف داخل المنظمة.

وعليه يمكن القول إن العدالة الإجرائية تتمثل في عدالة الوسائل المستخدمة في اتخاذ القرارات التنظيمية وتطبيق الإجراءات المختلفة داخل المنظمة، بما في ذلك توزيع الأعباء وتحديد المخرجات التي يحصل عليها العاملون **(مقاق ومرغادي، 2024-2023، ص 51)**.

ج- العدالة التعاملية(Interactional Justice)

تشير العدالة التعاملية إلى مدى إدراك العاملين لعدالة المعاملة التي يتلقونها من قبل المسؤولين عند تطبيق الإجراءات الرسمية أو عند اتخاذ القرارات التنظيمية التي تمسهم. فهي تعكس طبيعة الأسلوب الذي يتم من خلاله التعامل مع الموظفين أثناء تنفيذ القوانين والأنظمة داخل المنظمة، وكذلك مدى توضيح الأسباب التي أدت إلى تطبيق تلك الإجراءات، وبعبارة أخرى، تعبر عدالة التعاملات عن درجة شعور الفرد بعدالة المعاملة الإنسانية والتنظيمية التي يتلقاها داخل المنظمة، مثل الاحترام واللباقة في التعامل، وتقديم التفسيرات الكافية للقرارات والإجراءات المتخذة. **(مقاق ومرغادي، 2024-2023، ص 51)**.

ومن خلال ما سبق يتضح أن أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة مترابطة فيما بينها، وهي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التعاملية. ففي هذا السياق يشير Robert Biesإلى أن الأفراد قادرون على التمييز بين العدالة التعاملية والعدالة الإجرائية، كما أن هناك العديد من الدراسات التي أثبتت أن كلًا من العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية يرتبطان بمتغيرات مختلفة من السلوك التنظيمي، ويعني ذلك أن إدراك العاملين لعدالة الإجراءات التي تعتمدها المنظمة عند اتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع المخرجات ينعكس بشكل مباشر على مستوى رضاهم عن تلك المخرجات. كما أن أسلوب المعاملة العادلة والمنصفة أثناء تطبيق هذه الإجراءات يسهم في تعزيز شعورهم بالعدالة داخل المنظمة.

وعليه فإن كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية يؤثر في الأبعاد الأخرى، مما يستوجب على المنظمات مراعاة هذه الأبعاد مجتمعة إذا أرادت تحقيق العدالة التنظيمية داخل بيئة العمل، كما أن إدراك العدالة يعد مسألة نسبية تختلف من فرد إلى آخر، فقد يحصل الموظف على حقوقه كاملة لكنه قد لا يدرك الإجراءات التي تم من خلالها منح تلك الحقوق، أو قد لا يتلقى معاملة جيدة أو معلومات كافية، مما يؤثر في إدراكه لمستوى العدالة التنظيمية داخل المنظمة **(فرطاس، 2016-2017، ص 55)**.

رابعا- النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية:

*** نظرية المساواة(Equity Theory)**

تعد **نظرية المساواة** من أهم النظريات التي فسرت مفهوم العدالة التنظيمية، وقد ظهرت في أعمال John Stacey Adamsخلال الفترة ما بين (1963-1965). حيث قدم إطارًا فكريًا يوضح كيفية إدراك الأفراد للعدالة داخل المنظمات. وترتكز هذه النظرية على فكرة أساسية مفادها أن الأفراد يقارنون بين ما يقدمونه من جهد وإسهامات في العمل، وبين ما يحصلون عليه من عوائد أو مكافآت مقابل ذلك.

ويرى آدمز أن مضمون النظرية يبدو بسيطًا من حيث الفكرة، إلا أن تطبيقها في الواقع التنظيمي قد يكون معقدًا بسبب تعدد المتغيرات المؤثرة في إدراك العدالة. وتقوم هذه النظرية على عنصرين أساسيين هما **المدخلات (Inputs)** و**المخرجات(Outcomes)** ، كما تشير **المدخلات** إلى ما يقدمه الفرد للمنظمة من إسهامات وخصائص شخصية ومهنية، مثل مستوى التعليم، والخبرة، والمهارات، والجهد المبذول في العمل، والقدرات المختلفة. وهذه العوامل تجعل العامل

يعتقد أنه يستحق مقابلًا معينًا نظير ما يقدمه من مساهمة داخل المنظمة. **(مقاق ومرغادي، 2024-2023، ص 57).**

أما **المخرجات** فتتمثل في العوائد التي يحصل عليها الفرد نتيجة لجهوده في العمل، مثل الأجور، والحوافز المادية، والعلاوات، والمكافآت، إضافة إلى التقدير المعنوي والمعاملة الحسنة والامتيازات المختلفة، كما تشير النظرية إلى وجود عنصر مهم في عملية إدراك العدالة وهو **المرجع المقارن**، حيث يقوم الفرد بمقارنة مدخلاته ومخرجاته بمدخلات ومخرجات أفراد آخرين داخل المنظمة أو خارجها، مثل زملاء العمل أو أشخاص يعملون في نفس المهنة. وقد تشمل هذه المقارنة أيضًا سياسات الأجور والترقيات المعتمدة داخل المنظمة. **(مقاق ومرغادي، 2024-2023، ص 58).**

وبناءً على ذلك، فإن شعور الفرد بالعدالة يتحقق عندما يرى أن العلاقة بين مدخلاته ومخرجاته تعادل العلاقة نفسها لدى الآخرين الذين يقارن نفسه بهم. أما إذا شعر بوجود عدم توازن في هذه العلاقة، فقد يؤدي ذلك إلى الإحساس بعدم العدالة، مما ينعكس سلبًا على سلوك الفرد وأدائه داخل المنظمة، ومن خلال ذلك يمكن القول إن نظرية المساواة حاولت تفسير العدالة التنظيمية خاصة في بعدها الأول وهو العدالة التوزيعية، وذلك من خلال التركيز على المقارنات التي يجريها الأفراد بين ما يقدمونه من مدخلات وما يحصلون عليه من مخرجات مقارنة بالآخرين في بيئة العمل. ويتحقق الشعور بالعدالة عندما يدرك الفرد أن نتائج هذه المقارنة تقوم على أساس المساواة والإنصاف.

*** نظرية العدالة لجون رولز (Rowls):**

يمكن النظر إلى نظرية العدالة التوزيعية التي صاغها الفيلسوف الأمريكي(جون رولز 1961) تشكل أهم محاولة فلسفية بعد النظريات التعاقدية في القرن 18 (جون لوك، جون جاك روسو.)

العدالة التوزيعية التي طرحها(رولز 1961) تعد حدثا كبيرا في تاريخ الفلسفة السياسية لأنها أول نظرية سياسية تقدم مفهوما لتأسيس مرجعية العدالة في تلك الفترة فهو يعتبرها نظرية سياسية تهدف للكشف عن المبادئ الناظمة للعدالة داخل المجتمع، واعتبرها منطلقات إنسانية عقلية، ففي الكتاب الذي صدر عنه عام 1971 يبين بوضوح أن هدفه هو تقويم تصوير للعدالة والتجريد، أما في الكتاب الصادر عام 2001 تحت عنوان" العدالة بصفتها إنصافا " فقد عرف المجتمع بأنه نسق تعاوني قائم على الإنصاف حيث يضمن هذا الانصاف بين المشاركين بما يقوم به من تكافؤ في الحقوق والفوائد التي تضعها المؤسسات الاجتماعية والسياسية، مع تحديد النمط وضوابط لتقييم هذه المنافع المترتبة عن طريق التعاون الاجتماعي وقد توصل من خلال نظريته إلى مبدأين هما:

- أن يتمتع كل شخص بحق متساو مع غيره .
- أن تنظم أشكال التفاوت الاجتماعي والاقتصادي. **(مغار، 2015، ص 49)**

*** عدالة المبادئ الإدارية:** لقد كان المفكر الإداري" **هنري فايول** "مينس فرنسي– يوجه اهتماماته وتحليل العمليات الإدارية والسعي نحو إيجاد مبادئ وقواعد تعد بمثابة مرتكزات أساسية يعتمدها المدراء في أعمالهم، وفي نفس الوقت الذي اقترح فيه" **تايلور**" مدخل الإدارة العملية اقترح العالم الفرنسي (هنري فايول) مدخل مبادئ الإدارة الحديثة حيث اهتم بتحديد الوظائف الأساسية

للمدير على أنها تشمل وظائف التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، إضافة إلى ذلك فقد حدد "فايول" مجموعة من المبادئ الإدارية المهمة التي يجب تطبيقها لضمان زيادة كفاءة العمل وتعكس الدراسة المتأنية لتلك المبادئ الإدارية ارتباها بالعدالة التنظيمية بكافة أنواعها، ويمكن تلخيص أهم تلك المبادئ حسب الآتي:

تقسيم العمل: حيث يجب تقسيم العمل إلى مجموعة من وظائف على أن يتولى كل فرد التخصص في أداء وظيفة محددة ويهدف تقسيم العمل إلى زيادة كفاءة العاملين.

الأجر المناسب :يجب أن تأخذ المنظمة في اعتبارها العديد من المتغيرات عند تحديد الأجر المناسب.

ترتيب :لزيادة درجة الكفاءة و التنسيق يجب أن توضع كافة الإمكانيات المادية و البشرية اللازمة لأداء وظيفة معينة قريبة من مكان استخدامها.**(زايد، 2006، ص68-69)**

السلطة والمسؤولية :السلطة هي حق إصدار الأوامر وممارسة الضغوط لضمان طاعة**العملين**

تسلسل السلطة :توزع السلطة بين مستويات الإدارية المختلفة كل حسب اختصاصاته وغالبا ما تتدفق السلطة من أعمى إلى الأسفل.

الاحتفاظ بالكفاءات الإدارية :يجب أن تعمل المنظمة على الاحتفاظ بالعمال المتميزين.

مبدأ وحدة التوجيه :وهذا يعني أن المنظمة في أداء مسؤولياتها توجيها واحدا وخط عام واحد وأهداف موحدة وبأساليب متكاملة في مختلف جوانب الأنشطة فيها.

مبدأ المساواة : يتضمن ضرورة العدالة والمساواة بين أعضاء التنظيم لكي يقوم كل فرد بأداء أعماله بكفاءة و إخلاص.**(فريجات وآخرون، 2009، ص54-55)**

وحدة الأمر :الموظف يتلقى أوامره من شخص واحد فقط.

المبادرة :لابد من تشجيع العاملين عمى المبادرة ودعم روح التجديد والابتكار.

المصلحة العامة :الأولوية لمصالح العام وليس للمصالح الفردية ويمثل هذا المبدأ ركنا أساسيا من أركان العدالة التنظيمية .**(زايد، 2006، ص69-70)**

7-2 الصحة النفسية

أولا- مفهوم الصحة النفسية:

يعتبر مفهوم الصحة النفسية من المصطلحات الأكثر شيوعا في مجال علم النفس والأكثر اهتماما من قبل الباحثين والعلماء، وقد ظهر اختلاف بين العلماء تبعا لمشاربهم الفكرية و مدارسهم النفسية وهذا ما سيتم توضيحه من خلال التعاريف التالية :

- **تعريف " أدولف ماير "** ويعتبر أول من استخدم مصطلح الصحة النفسية، حيث استخدم هذا المصطلح ليشير إلي نمو السلوك الشخصي والاجتماعي نحو السواء، والوقاية من الاضطرابات النفسية، والصحة النفسية في نظره تكيف الشخص مع العالم الخارجي المحيط به وأيضا تجعل الفرد قادر علي مواجهة المشكلات المختلفة.**(الداهري ،2005، ص 25)**

- **تعريف " هادفيلد"** : الصحة النفسية هي حالة من التوافق التام، أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة،مع القدرة علي مواجهة الأزمات النفسية التي تطرأ عادة علي الإنسان مع الإحساس بالسعادة الكافية **(سفاسفة و عربيات ،2005، ص 09)**

– **تعريف "جميل فوزي"** : الصحة النفسية تلك الحالة التي تتسم بالثبات النسبي، و يكون الفرد متمتع بالتكيف مع نفسه ومع البيئة ولتوازن الانفعالي، وتكون لديه القدرة علي تحقيق الذات، ولديه القدرة علي معرفة إمكانياته واستثمارها في صورة ممكنة . **(الداهري 2005، ص 29)** .

– **تعريف منظمة الصحة العالمية** : الصحة النفسية حالة من الاكتمال الجسمي والنفسي والاجتماعي لدى الفرد، وليست الخلو من المرض النفسي أو العقلي . **(سفاسفة وعربيات ، 2005، ص 09)** .

– **تعريف " عبد السلام عبد الغفار "**: الحالة النفسية للفرد، و تتمثل الصحة النفسية السليمة في تكامل طاقات الفرد المختلفة مما يؤدي لحسن استثمارها وتحقيق جودة إنسانية.**(صولي ، 2014، ص 32)** .

– **تعريف " حامد عبد السلام زهران "** : الصحة النفسية هي حالة دائمة نسبيا، يكون فيها الفرد متوافق (نفسيا، شخصا، و انفعاليا) ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين، ويكون قادر علي تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلي أقصى حد ممكن، ويكون قادر علي مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية وسلوكه عاديا، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش بسلامة وسلام . **(زهران ، 2005، ص 09).**

نلاحظ من خلال التعاريف السابقة وجود تباين واختلاف في وجهات نظر الباحثين حول مفهوم الصحة النفسية، وذلك تبعًا للزاوية أو المنظور الذي تناولوا من خلاله هذا المفهوم، ومع ذلك، ورغم هذا الاختلاف، فإن هناك مجموعة من النقاط المشتركة التي اتفق عليها معظم العلماء، حيث يرون أن الصحة النفسية حالة مستقرة نسبيًا تهدف إلى تحقيق النمو السوي للفرد، وتتمثل في قدرته على التكيف مع نفسه ومع بيئته، والسعي إلى تحقيق ذاته، إضافة إلى شعوره بالسعادة

والرضا مع نفسه ومع الآخرين، كما تتجلى كذلك في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، وقدرة الفرد على مواجهة المشكلات والأزمات والتعامل معها بفعالية.

ثانيا- أهداف الصحة النفسية :

تهدف الصحة النفسية بصف عامة إلي مساعدة الأفراد علي التعديل و التغيير في سلوكياتهم وفقا للخبرات التي مرو بها، أي الخبرات السابقة وتمكنهم من تحقيق النجاح في مختلف المجالات ومجابهة الأزمات و التحديات التي تعترضهم، ومساعدهم علي التكيف مع المواقف الجديدة ويمكن إجمال أهم أهداف الصحة النفسية حسب رأي" **رحماوي**" إلي :

- المحافظة علي سلامة الفرد والجماعة من المرض
- فهم العلاقة بين تجارب الحياة ونمو الشخصية
- مكافحة الاضطرابات النفسية والعقلية والانحرافات الخلقية لما لها من آراء مدمرة تهدد الإنسانية
- انتشار مبادئ الصحة النفسية و نشر الوعي الصحي بصفة عامة، و الوعي الصحي النفسي بصفة خاصة، حتى يساعد ذلك علي الوقاية من الأمراض النفسية والانحرافات الخلقية.**(رحماوى ، 2008، ص 55)**

ثالثا- مستويات الصحة النفسية:

بما أن الصحة النفسية حالة غير ثابتة، تتغير من فرد إلي آخر ومن زمن لزمن آخر، ومن مجتمع لمجتمع آخر، فإنها تتوزع علي درجات و مستويات مختلفة، كما أن الاضطراب النفسي

يأخذ أشكال متدرجة من الخطورة وفيما يلي عرض المستويات التي تميز الصحة النفسية: **(قاسم، 2001، ص 28)**

* **المستوى الراقي (العادي):** وهم أصحاب الأنا القوي والسلوك السوي والتكيف الجيد، وهم الأفراد الذين يفهمون ذواتهم ويحققونها وتبلغ نسبة هؤلاء حوالي 25 بالمائة .

* **المستوى فوق المتوسط :** وهم أقل من المستوي السابق وسلوكهم طبيعي وجيد، وتبل نسبتهم 13.5 بالمائة.

* **المستوى العادي (المتوسط) :** وهم في موقع بين الصحة النفسية المرتفعة والمنخفضة، ولديهم جوانب قوة وجوانب ضعف، يظهر أحدهما أحيانا ويترك مكانه للآخر أحيانا آخري و تبلغ نسبتهم حوالي 48 بالمائة.

* **المستوى الأقل من المتوسط :** هذا المستوى أدنى من السابقين من حيث مستوى الصحة النفسية وأكثر ميلا للاضطرابات وسوء التكيف، فاشلون في فهم ذواتهم وتحقيها وتبلغ نسبتهم حوالي 13.5 بالمائة.

* **المستوى المنخفض :** ودرجتهم في الصحة النفسية قليلة جدا، وعندهم أعلي درجة في الاضطراب والشذوذ النفسي يمثلون خطرا علي أنفسهم وعلي الآخرين ويتطلبون العزل في مؤسسات خاصة، وتبلغ نسبتهم حوالي 25 بالمائة .

رابعا- خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية :

تتميز الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية بمجموعة من الخصائص تميزها علي الشخصية المريضة وفيما يلي عرض لأهم هذه الخصائص :

* **تقدير الذات :** يشعر الأفراد المتمتعون بالصحة النفسية بشعور قوي بالتقبل بذواتهم وبتقديرهم لأنفسهم علي نحو طيب وهذا التقبل وتقدير الذات يتضمن حب الفرد لنفسه، ولكنه يختلف علي الأنانية، كما يختلف كذلك علي عشق الذات .**(عليوي ، 2011، ص68)**

***التكيف :** إي قدرة الفرد علي التكيف مع الوسط الذي يعيش فيه مع التأكيد علي أن التكيف الملائم لا يتمثل في خضوعه السلبي للوسط الذي يعيش فيه، إذ قد يكون هذا من احد الأعراض العصابية وبل يكون ذا صبغة دينامية يتأثر فيها الفرد ببيئته ويؤثر فيها، بالتالي فان التكيف النشيط الملازم لكل مجريات الحياة

* **الشعور بالسعادة مع النفس :** يتمثل الشعور بالسعادة مع النفس في الراحة النفسية لما للفرد من ماضي نظيف و حاضر سعيد و مستقبل مشرق والاستفادة من الخبرات اليومية، وإشباع الحاجات والدوافع النفسية الأساسية، والشعور بالأمن والطمأنينة والثقة، ووجود اتجاه متسامح نحو الذات واحترام النفس وتقبلها الثقة فيها، ونمو مفهوم موجب للذات، وتقدير الذات حق قدرها **(مدثر ، 2002، ص 16)** .

* **الشعور بالسعادة مع الآخرين :** و يتمثل في حب الآخرين و الثقة فيهم و احترامهم وتقبلهم، والاعتقاد في ثقتهم المتبادلة ووجود اتجاه متسامح نحو الآخرين " التكامل الاجتماعي " والانتماء للجماع والقيام بالدور الاجتماعي المناسب والتفاعل الاجتماعي السليم، والقدرة علي التضحية وخدمة الآخرين والاستقلال الاجتماعي، والسعادة الأسرية والتعاون وتحمل المسؤولية الاجتماعية **(زهران ، 2005، ص 13)**

* **تحقيق الذات و استغلال القدرات :** إن فهم النفس والتقييم الواقعي، وتقبل الحقائق المتعلقة بالقدرات موضوعيا و تقبل مبدأ الفروق الفردية، واحترام الفروق بين الأفراد، وتقدير الذات حق قدرها، واستغلال القدرات والإمكانيات يحقق للإنسان صحة وتوافق نفسي جيد .**(الزبيدي ، 2007، ص 06)**

* **القدرة علي مواجهة مطالب الحياة و مشاكلها :** وتتمثل في النظرة السليمة الموضوعية لمتطلبات الحياة اليومية ومشاكلها ولايجابية في مواجهة هذه المتطلبات والقدرة علي حل المشكلات، والقدرة علي مواجهة المواقف الحياتية وصراعاتها ، وذل الجهد لتغلب علي هذه الصراعات وعدم الاستكانة لها، والسيطرة علي الظروف الاجتماعية الصعبة والتوافق معها، والسعي إلي التعرف علي كل ما هو جديد في مطالب الحياة وعدم الارتكاز علي الأفكار القديمة وتخطيها **(صبرة و شريت ، 2004، ص 50)**

* **التكامل النفسي :**

ويتمثل في الأداء الوظيفي الكامل المتكامل المتناسق للشخصية ككل (جسميا، عقليا، انفعاليا، اجتماعيا) والتمتع بالصحة النفسية ومظاهر النمو العادي.**(زهران ، 2005، ص 50)** .

* **السلوك العادي :** ويتمثل في السلوك السوي العادي، المعتدل، المألوف الغالب علي الحياة أغلبية الناس العاديين والعمل علي تحسين مستوى التوافق النفسي . **(مدثر ، 2002، ص 17)**

* **حسن الخلق :** يتمثل في الأدب والالتزام و طلب الحلال واجتناب الحرام وبشاشة الوجه وبذل المعروف و كف الأذى وإرضاء الناس في السراء والضراء ولين القول وحب الخير للناس

والكرم وحسن الجوار وقول الحق وبر الوالدين والحياء والصلاح والصدق والبر والوقار والصبر والشكر والرضا والحلم والعفة .

* **العيش في سلامة و سلام** : ويتمثل ذلك في التمتع بالصحة النفسية و الجسمية والصحة الاجتماعية، والأمن النفسي والسلم الداخلي والخارجي، والإقبال عالي الحياة بوجه عام والتمتع بها والتخطيط للمستقبل بثقة وأمل **(زهران ، 2005، ص 14)**

***الاستقلال و ثبات الاتجاهات:**

إن الفرد يعتمد علي نفسه في إبداء آرائه ولا يتصف بالتبعية و يدافع علي آرائه واتجاهاته أمام الآخرين و يتمتع بالصحة النفسية، ولكن لاتصل إلي حد التصلب في لآرائه بل يكون ثابتا في اتجاهاته ولا يتذبذب بين القبول و الرفض .

* **الواقعية في الطموح و الأهداف** : ينبغي علي الفرد التمتع بالصحة النفسية التعامل مع الحقائق بموضعية وبشكل واقعي عن طريق وضع أهداف واضحة ومقبولة ومناسبة يمكن تحقيقها .

* **المرونة والاستفادة من الخبرات السابقة** : من خصائص الصحة النفسية أيضا القدرة علي التكيف والتعديل والتغيير مما يتناسب مع ما يكون عليه الموقف من أجل تحقيق التكيف، وقد يحدث التعديل نتيجة لتغيير طرأ علي حاجات الفرد أو أهدافه وبيئية، كما انه يعدل من سلوكه بناءا علي الخبرات السابقة ولا يقوم بتكرير سلوك فاشل لا معني له **(صولي ، 2014، ص 37)**

* **الاتزان الانفعالي** : إن الصحة النفسية للفرد تقاس بما هو عليه من ثبات واتزان انفعالي " إي نضج الأنا " ونجاحها في مهمتها التوفيقية بين مطالب الواقع ومطالب كل من " الهوا " "

الأنا الأعلى " وبقدرة الفرد علي التوفيق والانسجام بين دوافعه المختلفة بحيث لا يتعارض بعض هذه الدوافع تعارضا ظاهريا مع بعضها الآخر **(صلاح الدين، 2000، ص 14)**

* **القدرة علي مواجهة الإحباط :** الفرد السوي لديه قدرة علي الصمود للشدائد دون إسراف في استخدام الحيل الدفاعية (كالإزاحة، الكبت، النكوص، الإسقاط، أحلام اليقظة، العدوان) .وهذا يتطلب كفاءة من جانب الأنا لمواجهة المواقف المحبطة بطريقة تتفق والعمليات الواقعية للموقف، إن درجة تحمل الفرد للإحباط من أهم السمات التي تطبع شخصيته، وتميزه علي غيره من الناس **(زبدي و لمين ، 2012، ص 109)**

خامسا- النظريات النفسية والعلاجية المفسرة للصحة النفسية :

يمكن النظر للصحة النفس في جميع نظريات علم النفس، حسب اختلاف أهدافها وأساليبها كل اتجاه نظري يحاول تأكيد رأيه فيما يخص سبب المرض النفسي وبالتالي تصوره للصحة النفسية . لكن الشيء المتفق عليه في هذه النظريات هو تمتع الفرد بالصحة النفسية ووجوب توفير جو هادئ مليء بالحب والاطمئنان والثقة ولاحترام للمريض .

*** نظرية التحليل النفسي:**

تعتبر مدرسة التحليل النفسي الرائدة في تناول الاتجاهات و الآراء حول تفسير السلوك الإنساني و يقسم مؤسسها " **سيغموند فرويد** " الجهاز النفسي للإنسان إلي ثلاثة أقسام وهي : الهوا، الأنا، والأنا الأعلى و يعتبر الهوا منبع الطاقة الحيوية النفسية التي يولد بها الفرد مزود بها وهو مستودع القوى والطاقات الغريزية والجنسية، لذلك فهو لاشعوري وبعيدا علي المعايير والقيم الاجتماعية ولا يعرف شيئا علي المنطق، أما الأنا فهو مركز الشعور والإدراك الحسي الخارجي وهو الذي يعمل علي التوفيق بين مطالب الهوا والظروف الخارجية، إما الأنا الأعلى فهو مستودع

المثاليات و الأخلاق و الضمير والمعايير الاجتماعية والتقاليد **(عليوي ، 2011، ص 84)** .و قد رأى أصحاب هذه النظرية أن الصحة النفسية السليمة تتمثل في قدرة الأنا علي حسم الصراع الدائر بينهما كل من الهوا والأنا الأعلى والتوافق التام بين هاتين المنظمتين و مطالب الواقع، وعلي كبح جماح الهوا و ضبط غرائزها و دوافعها ، وعدم الإغراق في القيم المثالية بحيث لا ينفصل الفرد علي الواقع كما أعطوا أهمية بالغة لخبرات الطفولة للفرد في إرساء قواعد الشخصية، واكدوا علي دور عدم النضج والتثبيت خلال مراحل النمو النفسي الجنسي في تكوين لانحرافات والاضطرابات النفسية .**(زبدي ولمين ، 2012، ص 111-112)**

وتقوم أيضا هذه النظرية علي عدد من الأسس التي تعد بمثابة مسلمات في تفسير السلوك من أهمها : الحتمية النفسية، الطاقة النفسية، الثبات، الاتزان، مبدأ اللذة .**(عبد السلام، 2007، ص 26-27)**

- في رأي "**إيريك فروم** " **Erik frome** إن الصحة النفسية للفرد تتمثل كحل وسط بين الحاجات الداخلية للفرد و المطالب الخارجية للمجتمع، و أكد على مغزى قدرة الفرد علي التعبير عن الحب للآخرين، والأخذ أكثر من العطاء .**(زرعي، 2007،** ص 122) .

أي أنه قد ربط بين مفهوم الصحة النفسية و القدرة علي الحب و الشعور بالتوحد والارتباط الوثيق بالأهل والوطن و قد ربط " **اتورانك** " **ITOORANK**" بين مفهوم الصحة النفسية ولإبداعية أما " **سوليفان SOLIVAN** فقد ربط بين مفهوم الصحة النفسية والعلاقات الشخصية المتبادلة غير المتتالية، و كذلك قد ربطت "**كارن هورني** "**KARN HORNY** بين مفهوم الصحة النفسية وإدراك الذات وتحقيقها، والمقدرة علي إضفاء التكامل بين معظم الحاجات العصابية .**(زبدي و لمين ، 2012، ص112)**

*** النظرية السلوكية :**

يرى رواد هذه النظرية أن السلوك متعلم من البيئة، وأن عملية التعلم تحدث نتيجة لوجود الدافع والمثير والاستجابة، وبالتالي فان مفهوم الصحة النفسية لديهم يتمثل في الاستجابات المناسبة للمثيرات المختلفة أي استجابات بعيدة عن القلق والتوتر. **(شاهر و العيس ، 2012، ص 70)**

فان الصحة النفسية السليمة بالنسبة للنظرية السلوكية تتمثل في اكتساب الفرد عادات مناسبة وفعالة تساعد علي التعاون مع الآخرين في مواجهة المواقف التي تحتاج إلي اتخاذ قرارات، فان اكتسب الفرد عادات تتناسب مع ثقافة مجتمعه النفسية هو محك اجتماعي ومن رواد هذه النظرية " **سكينر** " **SKINNER** الذي يعتقد أن سوء الصحة النفسية يعود إلي أخطاء في التعلم الشرطي **(الزبيدي ، 2007، ص 13)**

ويرى كل من " **كارلك هل** " **CLARCK HUL** و" **جون دولارد** " **JONE DOLLARD** و " **نيل ميللر** " **MIL MILLER** أن السلوك المرضي والذي يدل علي اعتلال الصحة النفسية كما يمكن تعلمه و اكتسابه، يمكن إزالته والتخلص منه شأنه شأن السلوك العادي ويرون أن الاضطراب الانفعالي الاجتماعي ينتج علي عامل من العوامل التالية : الفشل في التعلم، اكتساب سلوك مناسب، تعلم أساليب سلوكية غير مناسبة أو مرضية، مواجهة الفرد مواقف صراعية تستدعي منه بان يقوم بعملية تمييز واتخاذ قرارات يعجز علي القيام عنها **(زبدي و لمين ، 2012، ص112)** .

*** النظرية الإنسانية :**

يمثلها كل من"**روجرس** " **ROGERS** و " **ماسلو** " **MASLW** " **ستين** " **STUNEN** " **فروم** " **FROMM** و غيرهم و ينظرون إلي الإنسان علي أنه كل متكامل، والطبيعة البشرية خيرة بالطبع أو علي الأقل محايدة وأن الظاهرة السلوكية بمثابة أعراض، وؤكدون الصحة النفسية و أن الدراسة النفسية يجب أن تتوجه إلي كائن إنساني السليم وليس الأفراد العصابيون، و تأكيد دراسة الخبرة الحاضرة كما يدركها من يمر بها وليس كما يراها الآخرون.

وأكد "**روجرس** " أن هناك اتصالا وثيقا بين مفهوم تحقق الذات وتقديرها وبين الصحة النفسية **(الزبيدي ، 2007، ص13-14)** . و رأى أن الفرد يستطيع أن يحقق ذاته ووجوده الشخصي إذا ما أتيحت له الظروف التي تمكنه من ذلك، و يكون تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقا كاملا من خلال احتضانه لمجموعة من القيم العليا و التي منها: الحق و الخير والجمال والصدق مع النفس والآخرين والشجاعة والتفاني في أداء العمل، من خلال ممارسته لحريته ومقدرته علي الحب والنمو وعدم اللجوء للحيل الدفاعية يقصد بها تشويه الحقيقة، ويعد ذلك من أهم مظاهر الصحة النفسية . **(زبدي و لمين ، 2012، ص 114)**

*** النظرية المعرفية :**

يرى أصحاب هذه النظرية أن الصحة النفسية للفرد ترتبط بقدرته علي تفسير الخبرات بطريقة منطقية تمكن الفرد من المحافظة علي الأمل، باستخدام مهارات معرفية مناسبة لمواجهة الأزمات، وحل المشكلات وعليه فان الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو فرد قادر علي استخدام الاستراتيجيات معرفية مناسبة للتخلص من الضغوط النفسية ويحي علي فسحة أمل ولا يسمح لليأس بالتسلل إلي نفسه. **(عليوي ، 2011، ص 68)**

وصاحب هذه النظرية هو " **ويليام هيريست** " و تؤمن هذه النظرية بما يلي : **(زبدي ولمين ، 2012، ص 113)** .

– يجب علي علماء السلوك دراسة العمليات العقلية مثل التفكير والإدراك والذاكرة والانتباه و اللغة وحل المشكلات.

– يجب تطبيق العمليات العقلية مع الحياة اليومية .

– يجب تنمية الشعور، واستعمال الطرق الموضوعية لتأكيد مثل هذا الشعو .

*** النظرية الجشطالتية :**

وصاحبها " **بيرلز** "**perls** يرون أصحاب هذه النظرية في القدرة علي العيش هنا و الآن بشكل حقيقي، بينها يتجلي المرض في تزوير الواقع الذاتي والوجودي، والهروب من الماضي أو المستقبل أي الهروب من قلق العيش من المعروف أن المريض النفسي يعاني من انعدام القدرة علي مجابهة الذات.

– يرى " **بيرلز** " الصحة النفسية تتحقق حيث يتمكن الشخص من الوقوف علي قدميه، وتحمل المسؤولية مصيره ويتمكن من عيش رغباته ومشاعره في حالة من لقاء الذات.

– فيرى "**جون بوبلي** " الطبيب والمحلل النفسي، الذي ترأس قسم الصحة النفسية في منظمة الصحة العالمية، الصحة النفسية أساس في بناء الطمأنينة القاعدية التي تمثل تجربة تغلق ايجابي وطيد ومستقر مع الأم، فالطمأنينة القاعدية هي منطلق الانفتاح علي الدنيا والناس وتفتح الإمكانيات ونمو الثقة بالذات، وعلي العكس فهو يرجع مختلف الاضطرابات النفسية إلي قلق

الانفصال، وما يولد من انعدام الطمأنينة القاعدية التي تؤسس لكل ردود الأفعال الدفاعية المرضية **(حجازي ، 2004، ص 43-44)**

من خلال النظريات المفسرة للصحة النفسية نلاحظ اختلاف الباحثين في تفسير الاضطراب النفسي ومفهوم الصحة النفسية تبعًا لاختلاف مدارسهم النظرية، فمدرسة التحليل النفسي ترى أن الاضطرابات النفسية تعود إلى الخبرات والصدمات المبكرة، وأن الصحة النفسية تتحقق بإشباع الحاجات والرغبات بشكل متوازن، أما النظرية السلوكية فترى أن السلوك نتاج التعلم، وأن الاضطراب النفسي ينتج عن استجابات غير ملائمة للمثيرات، في حين تؤكد النظرية الإنسانية على أهمية تكوين مفهوم إيجابي عن الذات والتوافق مع المجتمع، أما النظرية المعرفية فترى أن السلوك يتأثر بالعمليات العقلية التي تتوسط بين المثير والاستجابة. بينما تركز النظرية الجشطالتية على فهم الإنسان ككل متكامل والاهتمام بمبدأ "هنا والآن."

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

1- منهج الدراسة:

2- الدراسة الاستطلاعية:

3- حدود الدراسة:

4- مجتمع الدراسة:

5- عينة الدراسة:

6- أداة الدراسة:

7- الخصائص السيكومترية :

8- الأساليب الإحصائية :

خلاصة:

تمهيد:

بعد أن تناولنا في الفصول السابقة مشكلة الدراسة وإطارها النظري والذي كان أساس قاعدي للدراسة نتطرق إلى الجانب التطبيقي من البحث الذي يعمل على تأكيد ماجاء في الجانب النظري

1- منهج الدراسة:

لابد لأي بحث علمي من وجود منهج علمي ينظم الأفكار ويساعد على الكشف على الحقائق حول الظاهرة المدروسة ويعرفه محمد العساف بأنه " الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العمل وتحدد عملياته حتى تصل إلى نتيجة معلومة. **(العساف، 2004، ص 169)**

وقد اعتمدنا في دارستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد المنهج الأنسب للوصف والتحليل وهو أكثر المناهج استخدامنا في العلوم الاجتماعية.

2- **الدراسة الاستطلاعية:** تهدف الدراسة الاستطلاعية في أي بحث علمي إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها، والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة. **(إبراهيم,2000، ص 38).**

وتعد الدراسة الاستطلاعية دراسة أولية التي تساعدنا في إلقاء نظرة من أجل الإلمام بجوانب الدراسة الميدانية حيث لابد من إجراء دراسة استطلاعية والتي كانت بدايتها:

- التعرف على المكان ومدى إمكانية إجراء هذه الدراسة.
- التعرف على كل ما يمكنه عرقلة عملنا ومختلف الصعوبات المحتمل مواجهتها.

- تحديد العينة ومعرفة الأجواء المحيطة بها ومختلف ظروفها.
- التقرب من أفراد العينة.
- التطبيق الأولي لأدوات الدراسة وهذا بهدف التحقق من صلاحيتها (الثبات والصدق).
- عينة الدراسة الاستطلاعية فقد تكونت من (20) فردا.
- تمت الدراسة الاستطلاعية خلال شهر فيفري من عام (2026).

3- حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

3-1 الحدود البشرية: تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

3-2 الحدود الزمانية: أجريت الدراسة الميدانية خلال شهري فيفري ومارس من عام **(2026)**..

3-3 الحدود المكانية: أجريت الدراسة الميدانية على مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

4- مجتمع الدراسة: إن أول خطوة في اختيار العينة هي تعريف المجتمع الذي يرغب الباحث في دراسته، والذي يريد تعميم نتائج دراسته من العينة المختارة من هذا المجتمع، ويعرفه **(Grawits)** على أنه "مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا، والتي ترتكز عليها الملاحظات. **(أنجرس، 2004، ص 298)**

ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية في كل الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

5- **عينة الدراسة:** العينة هي جزء من المجتمع أو هي عدد الحالات التي يؤخذ من المجتمع الأصلي وتجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي، وبهذه الطريقة فإنه يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء، بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذ منه. **(غرايبية وآخرون، 2005، ص 43)**

وتعرف أيضا «... العينة هي جزء من المجتمع تتم دراسة الظاهرة عليهم من خلال المعلومات عن هذه العينة، حتى نتمكن من تعميم النتائج على المجتمع».**(النجار، 2009، ص 35)**

نوع العينة وطريقة اختيارها: لاختيار نوع معين من العينة لابد من الرجوع أولاً إلى طبيعة مشكلة الدراسة فقد تتطلب هذه الأخيرة (المشكلة) نوعاً معيناً من العينات دون أخرى، وتتطلب داخل النوع صنفا من المعاينة يكون أكثر ملائمة. **(أنجرس، 2004، ص 316)**

تم اللجوء إلى اختيار **العينة بطريقة قصدية**، وذلك بأسلوب المعاينة المتاحة، وهو أسلوب يعتمد فيه الباحث على ما يتاح له وما يمكنه الوصول إليه من موظفين، حيث قدر عدد أفراد العينة الأساسية للدراسة **(55)** موظفا وموظفة.

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكور	28	%51
إناث	27	%49
المجموع	55	%100

6- أداة الدراسة:

6-1 استبيان العدالة التنظيمية: تم تطبيق استبيان العدالة التنظيمية الذي تبناءه من طرف الباحث حمزة فرطاس (2017) في دراسته الموسومة بـ "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية" والذي يحتوى على 3 أبعاد هي:

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

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

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

حيث يحتوي هذا الاستبيان ككل على 25 عبارة تقيس أبعاد العدالة التنظيمية وفق سلم ليكرت الخماسي: موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة وجميع العبارات ذات صياغة إيجابية، ولتحديد الدرجة الكلية للفرد الواحد تجمع درجاته حول الاستبيان وتكون الإجابة منحصرة ما بين (25) درجة كحد أدنى للإجابة و (125) درجة كحد أقصى، وتم توزيع درجات بدائل المقياس.

6-2 مقياس الصحة النفسية

قمنا بتطبيق **مقياس الصحة النفسية المعدل -SCL-90** المتكون من 90 عبارة موزعة علي تسعة أبعاد و قد اخترنا ، ثلاثة من أبعاد من هذا المقياس ألا و هي (الاكتئاب ، العدوانية ، القلق) بما يعادل 28 بند آو عبارة موزعة علي ثلاثة أبعاد (المذكورة سابقا) ، علما أن بدائل الإجابة هي 5 بدائل (أبدا ، نادرا ، أحيانا ، غالبا ، دائما) و تأخذ الدرجات علي الترتيب (0،1،2،3،4)

.

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أبعاد مقياس الصحة النفسية

الأبعاد	عدد البنود
الاكتئاب	13 بند (من 1 –13)
العدوانية	09 بند (من 14 –19)
القلق	06 بند (من20–28)
المجموع	28

7- الخصائص السيكومترية :

أولا/ ثبات وصدق مقياس العدالة التنظيمية

أ/ الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها لكل محور وللمقياس ككل، حيث قدر بالنسبة للمحور الأول (0.81) وبالنسبة للمحور الثاني (0.90) وبالنسبة للمحور الثالث (0.84)، وبالنسبة للمقياس ككل (0.91) وهي قيم تدل على أن هذا المقياس ثابت، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح ثبات مقياس العدالة التنظيميةعن طريق ألفا كرونباخ

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المحور الأول	0.817	10
المحور الثاني	0.902	8
المحور الثالث	0.840	7
المقياس ككل	0.919	25

ب/ الصدق: صدق الاتساق الداخلي:

- **الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية لمقياس العدالة التنظيميةككل:**

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات كلها دالة إحصائيا فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الاول والدرجة الكلية للمقياس ككل (0.74)، وبالنسبة لارتباط المحور الثاني بالدرجة الكلية للمقياس ككل (0.83)، وبالنسبة لارتباط المحور الثالثبالدرجة الكلية للمقياس ككل (0.88)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لمحاور مقياس العدالة التنظيميةمع درجته الكلية

المحور	الدرجة الكلية للمقياس	المحور	الدرجة الكلية للمقياس
المحور الأول	0.749**	المحور الثالث	0.886**
المحور الثاني	0.834**	**الإرتباط دال عند (0.01)**	

ثانيا/ ثبات وصدق مقياس الصحة النفسية

أ/ الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها لكل محور وللمقياس ككل، حيث قدر بالنسبة للمحور الأول (0.92) وبالنسبة للمحور الثاني (0.81) وبالنسبة للمحور الثالث (0.95)، وبالنسبة للمقياس ككل (0.96) وهي قيم تدل على أن هذا المقياس ثابت، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح ثبات مقياس الصحة النفسية عن طريق ألفا كرونباخ		
المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المحور الأول	0.921	13
المحور الثاني	0.810	6
المحور الثالث	0.953	9
المقياس ككل	0.963	28

ب/ الصدق: صدق الاتساق الداخلي:

- **الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية ككل:**

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات كلها دالة إحصائيا فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الاول والدرجة الكلية للمقياس ككل (0.91)، وبالنسبة لارتباط المحور الثاني بالدرجة الكلية للمقياس ككل (0.76)، وبالنسبة لارتباط المحور الثالث بالدرجة الكلية للمقياس ككل (0.90)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لمحاور مقياس الصحة النفسية مع درجته الكلية			
المحور	الدرجة الكلية للمقياس	المحور	الدرجة الكلية للمقياس
المحور الأول	0.916**	المحور الثالث	0.908**
المحور الثاني	0.760**	**الإرتباط دال عند (0.01)**	**

8- الأساليب الإحصائية :

بالنسبة للخصائص السيكومترية:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات
- معامل الارتباط بيرسون للتحقق من الصدق

بالنسبة لنتائج الفرضيات:

- اختبار كولموغروف سميرنوف وتشابيرو ويلك للتحقق من اعتدالية التوزيع
- معامل الارتباط سبيرمان براون

خلاصة:

يُعد الجانب المنهجي من أهم مراحل البحث العلمي، لأنه يمثل الأساس الذي تُبنى عليه الدراسة وتُستمد منه مصداقية النتائج ودقتها، وقد جاء هذا الفصل ليعرض مختلف الإجراءات المنهجية والميدانية التي تم الاعتماد عليها في الدراسة الحالية، حيث تم التطرق في البداية إلى المنهج المعتمد ونوع الدراسة ثم الدراسة الاستطلاعية وما تضمنته من خطوات وإجراءات هدفت إلى التأكد من وضوح أداة الدراسة ومدى ملاءمتها لأهداف البحث، إضافة إلى عرض مجتمع الدراسة والعينة المختارة، أدوات الدراسة، كما تم التأكيد على الخصائص السيكومترية للأدوات المستعملة من خلال التحقق من صدقها وثباتها، بما يضمن جمع بيانات تتسم بالموضوعية والدقة العلمية.

الفصل الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

أولا/ التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات

ثانيا/ التحقق فرضيات الدراسة:

1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

1- التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات

قبل البدأ في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولا التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (07) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

المتغيرات	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk			القرار
	الاحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	
العدالة التنظيمية	0,138	55	0,011	0,952	55	0,028	دال
الصحة النفسية	0,101	55	0,200*	0,933	55	0,004	دال

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار **كولموغروف سميرنوف** وكذا إختبار **شبيرو ويلك** أن كل القيم بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة وهي العدالة التنظيمية والصحة النفسية جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) مما يجرنا إلى القول بأن بيانات هاته المتغيرات تتوزع توزيعا غير طبيعيا وبالتالي فإن كل الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب لابارامترية .

2- التحقق فرضيات الدراسة:

2-1 عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " **توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية و الصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة** "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل سبيرمان وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (08) يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية و الصحة النفسية

Rho de Spearman		الصحة النفسية	القرار
العدالة التنظيمية	معامل الارتباط	0.290*	*الارتباط دال عند (α=0,05).
	مستوى الدلالة	0.032	
	حجم العينة	55	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس **(العدالة التنظيمية)** ودرجاتهم في **(الصحة النفسية)** بلغ (0.29) وهي قيمة متوسطة وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات **(العدالة التنظيمية)** ودرجات **(الصحة النفسية)** لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل ارتفاع في درجات الافراد في **(العدالة التنظيمية)** تقابلها زيادة في درجاتهم في مقياس **(الصحة النفسية)** والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا

الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت **مؤيدة** لفرضية البحث العامة القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة** ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن شعور العامل بالعدالة داخل المؤسسة، سواء من حيث الحقوق أو الواجبات أو أساليب المعاملة، يسهم في توفير نوع من الاستقرار النفسي والرضا الوظيفي، ويقلل من مشاعر القلق والتوتر والإحباط، مما ينعكس إيجابًا على صحته النفسية.

كما أن العدالة التنظيمية تساعد العامل على الشعور بالتقدير والاحترام داخل بيئة العمل، الأمر الذي يعزز ثقته بنفسه ويزيد من شعوره بالأمان النفسي والانتماء للمؤسسة. فكلما شعر الفرد بأن المنظمة تتعامل معه بإنصاف وموضوعية، زادت قدرته على التكيف مع الضغوط المهنية ومواجهة المشكلات بطريقة أكثر توازنًا.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضًا في ضوء نظرية المساواة لـ "آدمز" التي ترى أن الأفراد يقارنون بين ما يقدمونه من جهد وما يحصلون عليه من عوائد، وعندما يدركون وجود توازن وعدالة في هذه العلاقة فإن ذلك يولد لديهم الرضا والارتياح النفسي، أما الشعور بعدم العدالة فيؤدي إلى التوتر والضغط النفسي، كما تتماشي هذه النتيجة مع مبادئ النظرية الإنسانية التي تؤكد أن توفير بيئة قائمة على الاحترام والتقدير وتحقيق الذات يسهم في تعزيز الصحة النفسية للأفراد.

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة، من بينها دراسة مغار عبد الوهاب (2015) التي توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين العدالة التنظيمية والإجهاد النفسي، أي أن ارتفاع العدالة التنظيمية يؤدي إلى انخفاض الضغوط النفسية، وهو ما يدعم النتيجة الحالية بصورة غير مباشرة، كما تتفق مع دراسة خديمي نسرين (2022) التي أكدت وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق النفسي، إضافة إلى دراسة فايزة فاضل وآخرون (2018) التي أظهرت أن العدالة التنظيمية ترتبط إيجابيًا بالدافعية للإنجاز، وهو ما يعكس الأثر الإيجابي للعدالة على الجوانب النفسية والتنظيمية للعاملين.

كما يمكن القول إن هذه النتيجة تختلف إلى حد ما مع دراسة حمزة فرطاس (2017) التي لم تجد علاقة دالة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية، ويمكن تفسير هذا الاختلاف بطبيعة

العينة أو اختلاف البيئة التنظيمية أو أدوات القياس المستخدمة، حيث إن اختلاف ظروف العمل والثقافة التنظيمية قد يؤدي إلى اختلاف إدراك الأفراد للعدالة وتأثيرها على صحتهم النفسية.

2-2 عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الاولى لهذه الدراسة على: " **توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة** "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل سبيرمان وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (09) يوضح العلاقة بين العدالة التوزيعية والصحة النفسية

Rho de Spearman		الصحة النفسية	القرار
العدالة التوزيعية	معامل الارتباط	0.403**	**الارتباط دال عند (α=0,01).
	مستوى الدلالة	0.002	
	حجم العينة	55	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس **(العدالة التوزيعية)** ودرجاتهم في **(الصحة النفسية)** بلغ (0.40) وهي قيمة قوية وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات **(العدالة التوزيعية)** ودرجات **(الصحة النفسية)** لدى

أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل ارتفاع في درجات الافراد في **(العدالة التوزيعية)** تقابلها زيادة في درجاتهم في مقياس **(الصحة النفسية)** والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,01)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت **مؤيدة** لفرضية البحث الفرعية الأولى القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة** ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ويعني ذلك أن شعور الأفراد بعدالة توزيع الأجور والمكافآت والحوافز والامتيازات داخل المؤسسة يسهم بشكل واضح في تحسين صحتهم النفسية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العدالة التوزيعية ترتبط مباشرة بإشباع حاجات الفرد المادية والمعنوية، فعندما يشعر العامل أن ما يحصل عليه يتناسب مع جهوده وخبراته وكفاءته، فإنه يشعر بالرضا والتقدير، مما يقلل من الإحساس بالظلم والإحباط ويزيد من الشعور بالاستقرار النفسي والراحة النفسية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية المساواة التي تؤكد أن العامل يقارن بين مدخلاته ومخرجاته مقارنة بالآخرين، وعندما يدرك وجود مساواة وإنصاف في توزيع العوائد فإن

ذلك يحقق لديه التوازن النفسي والرضا، أما إذا شعر بعدم العدالة فقد يؤدي ذلك إلى التوتر والانفعال والشعور بالاستياء.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مغار عبد الوهاب (2015) التي أكدت وجود علاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والإجهاد النفسي، كما تتفق مع دراسة خديمي نسرين (2022) التي أظهرت وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والاحتراق النفسي، إضافة إلى دراسة عامر (2025) التي توصلت إلى وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي، ما يعكس أهمية هذا البعد في التأثير على الجوانب النفسية والتنظيمية للعاملين.

2-3 عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية لهذه الدراسة على: " **توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة** "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل سبيرمان وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية و الصحة النفسية			
Rho de Spearman		الصحة النفسية	القرار
العدالة الإجرائية	معامل الارتباط	0.097	الارتباط غير دال
	مستوى الدلالة	0.482	
	حجم العينة	55	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في محور **(العدالة الإجرائية)** ودرجاتهم في **(الصحة النفسية)** بلغ (0.09) وهي قيمة ضعيفة جدا، ويعني هذا أنه لا يوجد ارتباط بين درجات **(العدالة الإجرائية)** ودرجات **(الصحة النفسية)** لدى أفراد عينة الدراسة ، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05)، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت **معارضة** لفرضية البحث الفرعية الثانية القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة** ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بينت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين العدالة الإجرائية والصحة النفسية، ويشير ذلك إلى أن إدراك الأفراد لعدالة الإجراءات المتبعة داخل المؤسسة لم يكن له تأثير واضح على مستوى الصحة النفسية لديهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأفراد قد يكونون أكثر اهتمامًا بالنتائج النهائية التي يحصلون عليها مقارنة بالإجراءات المتبعة للوصول إليها، بمعنى أن العامل قد يتقبل بعض الإجراءات حتى وإن لم تكن مرضية بشكل كامل طالما أنه يحصل على حقوقه ومكافآته بشكل عادل.

كما يمكن أن يعود ذلك إلى أن الإجراءات التنظيمية داخل المؤسسة قد تكون ثابتة وروتينية، مما يجعل العاملين أقل حساسية تجاهها، وبالتالي لا تنعكس بصورة مباشرة على حالتهم النفسية. إضافة إلى ذلك، قد يكون العاملون غير مطلعين بشكل كافٍ على آليات اتخاذ القرارات والإجراءات الإدارية، مما يقلل من تأثير هذا البعد على إدراكهم النفسي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خديمي نسرين (2022) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين العدالة الإجرائية والاحتراق النفسي، وهو ما يدعم النتيجة الحالية، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء بعض الاتجاهات النفسية التي ترى أن الصحة النفسية ترتبط بدرجة أكبر بالعوامل المباشرة المرتبطة بالإشباع والتقدير والدعم النفسي أكثر من ارتباطها بالجوانب الإجرائية والتنظيمية.

4-2 عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الفرعية الثالثة لهذه الدراسة على: " **توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة** "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل سبيرمان وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (11) يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية و الصحة النفسية

Rho de Spearman		الصحة النفسية	القرار
العدالة التعاملية	معامل الارتباط	0.167	الارتباط غير دال
	مستوى الدلالة	0.222	
	حجم العينة	55	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في محور **(العدالة التعاملية)** ودرجاتهم في **(الصحة النفسية)** بلغ (0.16) وهي قيمة ضعيفة جدا، ويعني هذا أنه لا يوجد ارتباط بين درجات **(العدالة التعاملية)** ودرجات **(الصحة النفسية)** لدى أفراد عينة الدراسة ، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05)، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت **معارضة** لفرضية البحث الفرعية الثانية القائلة بـ **توجد علاقة**

ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العاملين قد يركزون بدرجة أكبر على الجوانب المادية والتنظيمية المرتبطة بالعمل مقارنة بطريقة التعامل، خاصة إذا كانت بيئة العمل تتسم بطابع رسمي أو إداري يقل فيه التفاعل الاجتماعي المباشر. كما قد يكون الأفراد قد اعتادوا على أسلوب المعاملة داخل المؤسسة، مما جعل تأثيره النفسي محدودًا.

كما قد تعود هذه النتيجة إلى وجود عوامل أخرى أكثر تأثيرًا في الصحة النفسية، مثل الظروف الاجتماعية أو الضغوط المهنية أو الرضا عن الأجر والترقية، وهو ما يجعل أثر العدالة التعاملية أقل وضوحًا مقارنة بباقي الأبعاد.

وتختلف هذه النتيجة مع بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة عامر (2025) ودراسة مسقم (2024) اللتين أكدتا وجود علاقة بين العدالة التعاملية وبعض المتغيرات التنظيمية، إلا أن ذلك يمكن تفسيره باختلاف طبيعة المتغير التابع، إذ إن المتغيرات التنظيمية كالدافعية أو الالتزام قد تتأثر بأسلوب المعاملة أكثر من تأثر الصحة النفسية به.

كما تتفق إلى حد ما مع دراسة حمزة فرطاس (2017) التي لم تجد علاقة دالة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية بشكل عام، مما يشير إلى أن تأثير العدالة التعاملية على الصحة النفسية قد يختلف باختلاف السياقات المهنية والتنظيمية.

الاستنتاج العام:

بعد استعراض تفسير النتائج وفقا للدراسة النظرية والميدانية تم استنتاج مجموعة من النتائج تمثلت في الاتي:

- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة
- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة
- عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة
- عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

خاتمـــــــة

خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية، يمكن القول إن هذا الموضوع يعد من المواضيع المهمة في مجال علم النفس التنظيمي، لما له من ارتباط مباشر بحياة العامل داخل المؤسسة وتأثيره على توافقه النفسي والمهني، فقد أصبحت المؤسسات الحديثة أكثر وعيًا بأهمية توفير بيئة عمل يسودها العدل والإنصاف، إدراكًا منها أن شعور العامل بالعدالة ينعكس بصورة إيجابية على حالته النفسية وسلوكه المهني وأدائه داخل المنظمة.

وقد سعت الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة والصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة، بحيث أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية، وهو ما يؤكد أن إدراك العاملين لوجود العدالة داخل المؤسسة يسهم في تعزيز شعورهم بالاستقرار النفسي والتوافق الانفعالي والاجتماعي.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة بين العدالة التوزيعية والصحة النفسية، مما يدل على أهمية شعور العامل بعدالة توزيع المكافآت والحقوق والامتيازات في تحقيق الرضا والتوازن النفسي. في المقابل، لم تكشف النتائج عن وجود علاقة دالة بين العدالة الإجرائية والصحة

النفسية، وكذلك بين العدالة التعاملية والصحة النفسية، وهو ما يمكن تفسيره بتأثر إدراك الأفراد لهذه الأبعاد بعوامل أخرى تختلف من بيئة عمل إلى أخرى.

ومن خلال مقارنة نتائج الدراسة بالدراسات السابقة، تبين وجود نوع من الاتفاق مع العديد من الدراسات التي أكدت أهمية العدالة التنظيمية في تحسين الجوانب النفسية والتنظيمية للعاملين، كما ظهرت بعض الاختلافات التي يمكن إرجاعها إلى طبيعة العينات والسياقات التنظيمية المختلفة والأدوات المستخدمة في القياس.

وقد أكدت الدراسة أن الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين لا ينفصل عن الاهتمام بالمناخ التنظيمي داخل المؤسسة، وأن تحقيق العدالة بمختلف أبعادها يعد من العوامل الأساسية التي تساعد على خلق بيئة عمل صحية ومستقرة. كما أبرزت النتائج أهمية البعد الإنساني في الإدارة، وضرورة مراعاة حاجات العاملين النفسية والاجتماعية إلى جانب الجوانب المادية.

وفي الأخير، تبقى هذه الدراسة محاولة علمية للإسهام في فهم العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية، وتفتح المجال أمام دراسات أخرى مستقبلية تتناول متغيرات جديدة أو فئات مهنية مختلفة، بما يسهم في إثراء البحث العلمي في هذا المجال وتطوير الممارسات التنظيمية بما يخدم الفرد والمؤسسة معًا.

الاقتراحات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية حول العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية، يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي من شأنها الإسهام في تعزيز العدالة داخل المؤسسات وتحسين الصحة النفسية للعاملين، ومن أهمها:

- ضرورة اهتمام المؤسسات بتطبيق مبادئ العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها، خاصة العدالة التوزيعية، لما لها من أثر إيجابي على الصحة النفسية للعاملين .
- الحرص على تحقيق المساواة بين العاملين في توزيع الحوافز والمكافآت والترقيات بما يتناسب مع الجهد والكفاءة والخبرة المهنية .
- العمل على تحسين أساليب التواصل والتفاعل بين المسؤولين والعاملين، بما يسهم في خلق مناخ تنظيمي قائم على الاحترام والتقدير المتبادل .
- توفير بيئة عمل نفسية واجتماعية سليمة تساعد العاملين على الشعور بالأمن والاستقرار والرضا المهني .
- الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين من خلال تنظيم برامج إرشادية وتوعوية تهدف إلى التخفيف من الضغوط النفسية والمهنية .

- تشجيع الإدارة على تبني أساليب القيادة الإنسانية التي تراعي الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين .

- تنظيم دورات تكوينية للمسؤولين حول أهمية العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين الأداء المهني والصحة النفسية للعاملين .

- إنشاء خلايا أو لجان مختصة بالاستماع لانشغالات العاملين ومعالجة مشكلاتهم المهنية والنفسية داخل المؤسسة .

- إجراء دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين العدالة التنظيمية ومتغيرات نفسية وتنظيمية أخرى مثل الرضا الوظيفي، الدافعية للإنجاز، الاحتراق النفسي، والالتزام التنظيمي .

- توسيع مجال الدراسات المستقبلية لتشمل عينات ومجالات مهنية مختلفة، من أجل تعميم النتائج والوصول إلى فهم أعمق للعلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية .

المراجـــــع

قائمة المراجع:

- جودة محفوظ (2007)، أثر العدالة التنظيمية على مناخ الإبداع دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية، ص 05.تاريخ الإطلاع:12 أفريل2026، على الموقع : https://www.researchgate.net/publication/257479928_athr_aldalt_altnzymyt_ly_mnakh_alabda
- حمزة فرطاس.(2017/2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه طور الثالث ل.م.د في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة: لجزائر.
- خيضر كاظم محمود فريجات، وآخرون(2009): السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، ط 1، دار صفاء ،عمان.
- الداهري صلاح حسن (2005) :مبادئ الصحة النفسية ، دار وائل للنشر و التوزيع، ط1،عمان .
- رحماوي سعاد (2008) :الصحة النفسية و أثرها في دافعية الانجاز لدى طلبة السنة الثانية علم النفس و علوم التربية ، رسالة ماجستير ، تخصص علم النفس المدرسي.
- الزبيدي كامل (2007) :دراسة في الصحة النفسية ، مؤسسة الوراق ، ط1 ،عمان .
- زبيدي ناصر الدين و لمين نصيرة (2012) :مبادئ الصحة النفسية و الإرشاد النفسي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، جامعة الجزائر 2 .
- زهران حامد عبد السلام (2005) :الصحة النفسية و العلاج النفسي ، عالم الكتب ،ط4 ، مصر .
- سامر عبد المجيد البشابشة(2008): أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجّلد4 ، العدد 4.
- السفاسفة محمد و عربيات أحمد (2005) :الصحة النفسية و السيكولوجية ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ،ط2 ، أسوان .

- سليمان شاهر خالد و العيس اسماعيل (2012) :الصحة النفسية و علاقتها بالذكاء الانفعالي لطلاب دوي الاحتياجات الخاصة ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد التاسع.
- سهام إبراهيم شنيشح.(2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعناصر الطبية والطبية المساعدة دراسة ميدانية بالمستشفيات العامة بمدينة مصراته، رسالة مقدمة للاستكمال متطلبات الحصول على درجة الإجازة العالية الماجستير في الإدارة الصحية، مدرسة العلوم الإدارية والمالية فرع مصراته: ليبيا.
- صالحي نفيسة، لعلام جنة الفردوس.(2023/2022). أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر في ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر أكاديمي في إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: الجزائر.
- صولي إيمان (2014) :المناخ المدرسي و علاقته بالصحة النفسية لدى عينة من تلاميذ المتوسط ، رسالة ماجستير في الصحة النفسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة .
- عادل محمد زايد. (2006): العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- عامر علي حسين العطوي (2011): العدالة التنظيمية والدمج التنظيمي ودورها في تقليل سلوك العمل المنحرف دراسة تطبيقية في معمل سمنت المثنى، مجلة الغري للعلوم، العدد07.
- عامر علي حسين العطوي(2007): اثر العدالة التنظيمية في الاداء السياقي دراسة تحليلية لآراء اعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد–جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارة و الإقتصادية، المجلد 10، العدد1.
- عبد الله قاسم (2001) :مدخل إلي الصحة النفسية ، دار الفكر،ط1 ، الأردن.
- عبد المنعم الميلادي (2003): الصحة النفسية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- عبدالوهاب مغار.(2015/2014): العدالة التنظيمية و علاقتها بالإجهاد النفسي لدى عمال قطاع التربية، أطروحة دكتوراه، كلية علم النفس وعلوم التربية، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، قسنطينة

- العساف، صالح حمد. (2004) . *المدخل الى البحث في العلوم السلوكية*. مكتبة العبيكان
- علي صبرة محمد و شريت أشرف (2004) :الصحة النفسية و التوافق ، دار المعرفة الجماعية ، مصر .
- عليوي نوال (2011): مواجهة التأخر الدراسي و صعوبات التعلم ، مكتبة الساعي، القاهرة .
- العمرية صلاح الدين (2000) :الصحة النفسية و الإرشاد النفسي ، مكتبة المجتمع العربي ، ط1 ،الأردن.
- فوزي غرايبية وآخرون (2005). أساليب البحث العلمي. ط 7. عمان: دار وائل.
- قديح كمال زرعي (2007) :أثر العدوان الإسرائيلي علي الصحة النفسية لأطفال فلسطين ، أطروحة دكتورا غير منشورة ، جامعة الجزائر .
- محارمة محارمه، ثامر محمد(2000):" مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلية بالعدالة التنظيمية": دراسة ميدانية، مجلة الإداري معهد الإدارة العامة، المجلد 04، العدد02.
- محمد بوقليع.(2011). العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات بسوناطراك، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا: الأردن.
- مدثر أحمد (2002) :الصحة النفسية ، المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر ، مصر .
- مروان، عبد المجيد ابراهيم، (2000). اسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. ط 1. الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- مصطفي حجازي (2004) :الصحة النفسية منظور ديناميكي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة ، المركز الثقافي العربي ،ط2 ، الدار البيضاء المغرب .
- مقاق سناء، مرغادي فردوس.(2024/2023). العدالة التنظيمية وأثرها على جودة الحياة المهنية دراسة ميدانية على الممرضين الشبه طبيين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بوقرة بولعراس بتبسة،

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة: الجزائر.

- ملياني نبيلة مريم، عياد فاطمة الزهراء.(2022/2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي دراسة ميدانية عينة من عمال جامعة ابن خلدون بتيارت، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل. م. د. في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة ابن خلدون بتيارت: الجزائر.
- موريس، انجرس (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية. الاشراف على الترجمة والمراجعة مصطفى ماضي. طبعة ثانية منقحة. الجزائر: دار القصبة للنشر.
- النجار، نبيل جمعة صالح (2009). الاحصاء في التربية والعلوم الانسانية مع التطبيقات برمجية spss. ط1. الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الملاحــق

ملحق رقم (01) أداة الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف –المسيلة-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

عنوان الدراسة:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتملعية بجامعة المسيلة

في اطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تحت عنوان "**العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتملعية بجامعة المسيلة**. تقوم الطالبة بتطبيق أداتين لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة ،لذا يرجى التكرم بالإجابة عن كل فقرة من فقرات الأداتين بدقة وموضوعية ،علما بأن البيانات ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي شاكرين لكم حسن تعاونكم.

أولا/ البيانات الشخصية

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن: .....

عدد سنوات العمل: .....

الحالة الاجتماعية: .....

السنة الجامعية: 2025 /2026.

العدالة التنظيمية:

الرقم	عبارات الاستبيان	اوافق جدا	اوافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
1	راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسبا لجهدي					
2	الحوافز المالية التي أحصل عليها توافق مبادراتي					
3	يتم توزيع المهام بشكل عادل					
4	أعبائي الوظيفية تتساوى مع أعباء زملائي في العمل					
5	يتعامل المدير معي بكل اهتمام وود عند اتخاذ أي قرار متعلق بوظيفتي					
6	توزع المكافئات على الموظفين حسب الاستحقاق					
7	تتناسب متطلبات عملي مع الأجر الذي أحصل عليه					
8	الأجر القاعدي عادل مقارنة بالجهد المبذول					
9	تتناسب مهام عملي مع الأجر الذي أحصل عليه					
10	تتميز الإجراءات الوظيفية المطبقة في المؤسسة بالعدالة					
11	يسمح المدير للموظفين بمناقشة القرارات الخاصة بعملهم					
12	النمط الديمقراطي هو أساس التعامل مع الموظفين					
13	يتم صياغة القرارات الخاصة بالعمل بشكل موضوعي					
14	يشارك الموظفون في عملية صنع القرارات الخاصة بالعمل					
15	يسمح للموظفين بمعارضة القرارات الصادرة عن المؤسسة					
16	يبدي المدير اهتماما بمصالحي فيما يتعلق بالقرارات التي تهم عملي					
17	يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن القرارات التي يمكن أن تؤثر في وظيفتي					
18	راتبي الذي أحصل عليه عادل مقارنة مع ما يحصل عليه زملائي في العمل					
19	يحرص المدير على أن يبدي كل معلم رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل					
20	يشرح المدير أي قرار متعلق بوظيفتي بشكل واضح					
21	يتم تطبيق القرارات الخاصة بالعمل على جميع الموظفين بدون تحيز					
22	يتساوى الأجر الذي أحصل عليه مع مؤهلاتي العلمية					
23	عملية الترقية المطبقة في المؤسسة عادلة					

24	يجمع المدير المعلومات الدقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل					
25	يتعامل المدير معي بكل احترام عن اتخاذ أي قرار متعلق بوظيفتي					

الصحة النفسية:

الرقم	عبارات الاستبيان	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1	النرفزة والارتعاش					
2	فقدان الرغبة أو الاهتمام الجنسي					
3	الشعور بالبطء وفقدان الطاقة					
4	تراودني أفكار للتخلص من الحياة					
5	البكاء بسهولة					
6	أشعر بأنني مقبوض أو ممسوك أو مكبل					
7	نقد الذات لعمل بعض الأشياء					
8	الألم في أسفل الظهر					
9	أشعر بالحزن –الاكتئاب–					
10	أشعر بأن الأمور لا تسير على ما يرام					
11	الانزعاج على الأشياء بشكل كبير					
12	فقدان الأهمية بالأشياء					
13	فقدان الأمل في المستقبل					
14	الخوف من الأماكن العامة والشوارع					
15	عدم القدرة على التحكم في الغضب					
16	أشعر بالرغبة في تكسير الأشياء					
17	أشعر بالرغبة في إيذاء الآخرين					
18	كثرة الدخول في الجدل والنقاش الحاد					
19	الصراخ ورمي الأشياء					
20	لألم في الصدر والقلب					
21	أشعر بالارتجاف					

22	الخوف فجأة وبدون سبب محدد					
23	الشعور بالخوف					
24	زيادة ضربات القلب					
25	أشعر بالتوتر					
26	أشعر بحالات من الخوف والتعب					
27	أشعر بأن أشياء سيئة سوف تحدث لي					
28	توجد عدة تخيلات وأفكار غريبة					

ملحق رقم (02) ملحق الثبات والصدق

أولا/ ثبات وصدق مقياس العدالة التنظيمية

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
	0.817	10
	0.902	8
	0.840	7
الكلي	0.919	25

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		الكلي			الكلي
م1	Pearson Correlation	0.749**	م3	Pearson Correlation	0.886**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
م2	Pearson Correlation	0.834**			
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	20			

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ثانيا/ ثبات وصدق مقياس الصحة النفسية

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
	0.921	13
	0.810	6
	0.953	9
الكلي	0.963	28

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		الكلي			الكلي
م1	Pearson Correlation	0.916**	م3	Pearson Correlation	0.908**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
م2	Pearson Correlation	0.760**			
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	20			

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملحق رقم (03) ملحق نتائج الدراسة

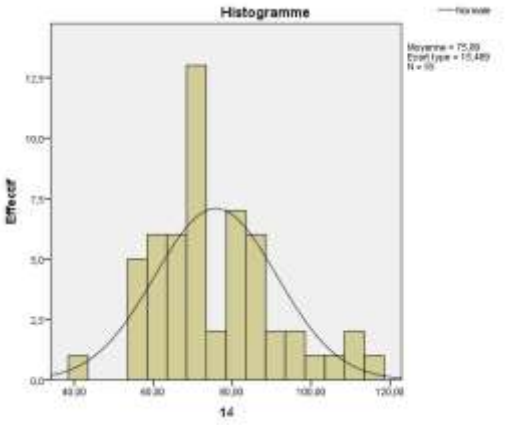
أولا/ التحقق من طبيعة التوزيع:

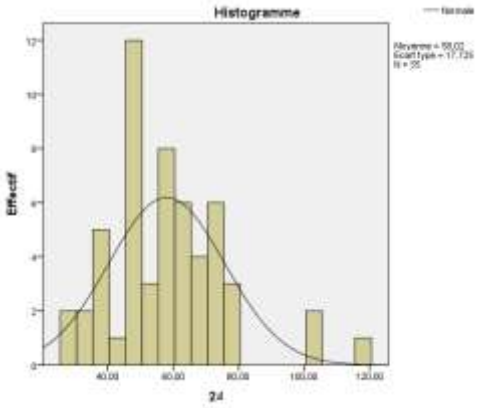
Explore

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ك1	,138	55	,011	,952	55	,028
ك2	,101	55	,200*	,933	55	,004

a. Lilliefors Significance Correction





ثانيا/ التحقق من فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

Nonparametric Correlations

Correlations			
			الصحة النفسية
Spearman's rho	العدالة التنظيمية	Correlation Coefficient	,290*
		Sig. (2-tailed)	,032
		N	55

الفرضية الأولى:

Nonparametric Correlations

Correlations			
			الصحة النفسية
Spearman's rho	العدالة التوزيعية	Correlation Coefficient	,403**
		Sig. (2-tailed)	,002
		N	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

الفرضية الثانية:

Nonparametric Correlations

Correlations			
			الصحة النفسية
Spearman's rho	العدالة الإجرائية	Correlation Coefficient	,097
		Sig. (2-tailed)	,482
		N	55

الفرضية الثالثة:

Nonparametric Correlations

Correlations			
			الصحة النفسية
Spearman's rho	العدالة التعاملية	Correlation Coefficient	,167
		Sig. (2-tailed)	,222
		N	55

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

University of Mohammed Boudiaf - M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Psychology

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

السيد (ة) بن عادل سامية الصفة طالب، أستاذ، باحث طالبة .

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 105827442 والصادرة بتاريخ 30. 04. 2019

والمسجل بكلية الآداب والعلوم الإجتماعية قسم علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

والمكلف(ة) بانجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: الحد النفسي التنظيمي وعلاقتها بالصحة النفسية لدى الموظفين دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمسيلة .

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 06/06/2021

توقيع المعني (ة)

Benadel

المرجع: القرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020

تم بحمد الله