وزارة التّعليم العـــــالي والبحـــث العـــلمـــــي
جـــــامعـــة غـــرداية

كـــلّيـــة العلـــوم الاجتماعيّـــة والإنسانيّـــة
قسم علم النّفس وعلوم التّربية والأرطـــوفـــونيـــا
شعبـــة علـــم النّفـــس

الموضوع:

الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالارتياح النفسي

لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطالبـــة:

- **حنيني فاطيمة الزهرة**

إشراف :

د. بوسنان بكير

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة	الصفة
01	د.خويلدي سليمان	محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
02	د. بوسنان بكير	محاضر ب	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
03	د. عيشاوي حياة	محاضر ب	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية:2025-2026م

وزارة التّعليم العـــــالي والبحـــث العـــلمـــــي
جـــــامعـــة غـــرداية

كـــلّيـــة العلـــوم الاجتماعيّـــة والإنسانيّـــة
قسم علم النّفس وعلوم التّربية والأرطـــوفـــونيـــا
شعبـــة علـــم النّفـــس

الموضوع:

الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالارتياح النفسي

لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطالبـــة:

- **حنيني فاطيمة الزهرة**

إشراف :

د. بوسنان بكير

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة	الصفة
01	د.خويلدي سليمان	محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
02	د. بوسنان بكير	محاضر ب	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
03	د. عيشاوي حياة	محاضر ب	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية:2025-2026م


بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

شكر وعرفان

الحمد لله أولا وآخرا على توفيقه وإعانته في إتمام هذا العمل.

أتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير والامتنان إلى الأستاذ الدكتور " بوسنان بكير" على ما قدمه من توجيهات قيمة ونصائح سديدة كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع الدكاترة والأساتذة الأفاضل الذين ساهموا في تكويننا العلمي والمعرفي طوال مشوارنا الدراسي، دون نسيان طلبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وخاصة طلبة الماستر علم النفس.

وكل من ساندني في إنجاز هذا البحث العمي.

كما ولا يفوتني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى عائلتي الكريمة على دعمهم المتواصل وتشجيعهم.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد، وساهم ولو بكلمة طيبة أو نصيحة صادقة في إتمام هذا العمل المتواضع.

وفي الأخير، نسأل الله عز وجل التوفيق والسداد.

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.
أهدي ثمرة جهدي هذا إلى أغلى الناس على قلبي، إلى وادي العزيزين الذين كانا سندي ودعائي الدائم، أطال الله في عمرهما وبارك فيهما.
إلى إخوتي كل بإسمه، الذي شجعوني وساندوني في كل مراحل دراستي.
إلى صديقاتي، وكل من وقف إلى جانبي، وقدم يد العون والدعم ولو بكلمة طيبة.
إلى كل الأساتذة الأفاضل الذين أناروا لي طريق العلم والمعرفة.
إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع، أهديكم ثمرة هذا الجهد بكل حب وامتنان.

حنيني فاطمة

الزهرة

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى بالعدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة، وكذا التعرف على الفروق باختلاف الجنس والأقدمية لدى الممرضين، والكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية الارتياح النفسي، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم تطبيق استبيانين (العدالة التنظيمية والارتياح النفسي)، وبعد التأكد من خصائصهما السيكو مترية (الصدق، الثبات) تم تطبيقهما على عينة مكونة من 130 ممرض بمستشفى العقيد شعباني، وباستخدام المنهج الوصفي والوسائل الإحصائية الملائمة وبالاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 22.0، تم التوصل إلى النتائج التالية **:**وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة، وقد جاءت العلاقة عكسية بين المتغيرين ،مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة، جاء متوسطا ،مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة، جاء مرتفعا ،عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد العينة ،عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية لدى أفراد العينة ،عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد العينة ،عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية لدى أفراد العينة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية – الارتياح النفسي

Study Summary :
This study aimed to identify the level of organizational justice and psychological satisfaction among nurses at Colonel Chaabani Hospital in El Menia, as well as to identify differences based on gender and seniority, and to reveal the relationship between organizational justice and psychological satisfaction. To achieve the study's objectives, two questionnaires (organizational justice and psychological satisfaction) were administered. After confirming their psychometric properties (validity and reliability), they were administered to a sample of 130 nurses at Colonel Chaabani Hospital. Using a descriptive approach and appropriate statistical methods, with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 22.0), the following results were obtained:

-A statistically significant relationship exists between organizational justice and psychological satisfaction among nurses at Colonel Chaabani Hospital in El Menia. The relationship between the two variables was inverse.

-The level of organizational justice among nurses at Colonel Chaabani Hospital in El Menia was moderate.

-The level of psychological satisfaction among nurses at Colonel Chaabani Hospital in El Menia was high.

-No statistically significant differences in organizational justice were found attributable to the gender variable among the sample. - No statistically significant differences were found in organizational justice attributable to seniority among the sample members.

-No statistically significant differences were found in psychological satisfaction attributable to gender among the sample members.

-No statistically significant differences were found in psychological satisfaction attributable to seniority among the sample members.

Keywords: Organizational justice – Psychological satisfaction

فهـــرس المحتويـــات

العنـــــــــــــــــــوان	الصفحـــــــــة
ملخص الدراسة	/
شكـــــــر وتقديـــــــــر	/
الإهـــــــــــــــداء	/
فهرس المحتويات	/
فهرس الأشكال	/
مقدمـــــــــة	3-1
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1- الإشكالية	5
2- فرضيات الدراسة	7
3- أهمية الدراسة	8
4- أهداف الدراسة	8
5- المفاهيم الإجرائية للدراسة	9
6- الدراسات السابقة	9
7- التعليق على الدراسات السابقة	16
الفصل الثاني: العدالة التنظيمية	
تمهيد:	20
1. التطور التاريخي لمفهوم العدالة التنظيمية	21
2. تعريف العدالة التنظيمية	22
3. أهمية العدالة التنظيمية	23
4. خصائص العدالة التنظيمية	24
5. مبادئ العدالة التنظيمية	25
6. أبعاد العدالة التنظيمية	26
7. نظريات العدالة التنظيمية	29
8. أشكال العدالة التنظيمية	32
9. طرق تحسين العدالة التنظيمية في المؤسسات الصحية والمستشفيات	33
خلاصة الفصل	36

الفصل الثالث: الارتياح النفسي	
تمهيد	38
1. تعريف الارتياح النفسي	39
2. مظاهر الارتياح النفسي	40
3. نظريات الارتياح النفسي	41
4. عوامل تحقيق الارتياح النفسي	44
5. نماذج الارتياح النفسي	45
6. أبعاد الارتياح النفسي	46
خلاصة الفصل	48
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
تمهيد:	50
1. منهج الدراسة	51
2. حدود الدراسة	51
3. مجتمع الدراسة	51
4. خصائص عينة الدراسة	52
5. الدراسة الاستطلاعية	53
6. أدوات الدراسة	53
7. إجراءات الدراسة	59
8. الأساليب الإحصائية المستخدمة	60
خلاصة الفصل	62
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها وتفسيرها	
التأكد من اعتدالية التوزيع	64
1. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج	66
1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى	75-64
استنتاج عام	77
الاقتراحات والتوصيات	75
قائمة المراجع	80

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح مجتمع الدراسة	51
02	توزيع أفراد العينة بحسب الجنس	52
03	توزيع أفراد العينة بحسب السن	52
04	يمثل درجة مقياس العدالة التنظيمية	54
05	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس العدالة التنظيمية	54
06	نتائج التجزئة النصفية لمقياس العدالة التنظيمية	55
07	يوضح معدل ألفا كرومباخ لأبعاد العدالة التنظيمية	56
08	يمثل درجة مقياس الاستبيان الارتياح النفسي	57
09	نتائج صدق المقارنة الطرفية الارتياح النفسي	57
10	يوضح معامل الارتباط بين درجة البند ودرجة الكلية للاستبيان	58
11	يوضح ثبات مقياس الارتياح النفسي بطريقة التجزئة النصفية	59
12	يوضح ثبات استبيان الارتياح النفسي بمعادلة الفا كرومباخ	59
13	يوضح اختبار التوزيع الطبيعي	64
14	يوضح نتائج مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين	65
15	يوضح نتائج مستوى الارتياح النفسي لدى الممرضين	66
16	يوضح الفروق بين الجنسين في العدالة التنظيمية	68
17	يوضح الفروق حسب الأقدمية في العدالة التنظيمية	70
18	يوضح الفروق بين الجنسين في الارتياح النفسي	72
19	يوضح الفروق حسب الأقدمية في الارتياح النفسي	70
20	يبين العلاقة العدالة التنظيمية والارتياح النفسي	71


مـــقـدمـــــة

مقدمة:

تعد المستشفيات من أكثر المؤسسات أهمية في أي مجتمع، إذ تلعب دوًرًا رئيسيًًا في الحفاظ على صحة المواطنين وتحسين جودة حياتهم. ويعتبر الممرضون أحد الركائز الأساسية في هذه المؤسسات، فهم المسؤولون عن تقديم الرعاية الصحية المباشرة للمرضى، ومتابعة حالتهم الصحية، وضمان تطبيق البروتوكولات الطبية بدقة. ولأن عمل الممرضين يتسم بطبيعته بالضغط والتحديات المستمرة، فإن البيئة التنظيمية التي يعملون فيها تلعب دورا محوريا في شعورهم بالرضا النفسي والاستقرار المهني.

من هنا تنبع أهمية دراسة العدالة التنظيمية، والتي تشير إلى إدراك الأفراد لمدى إنصاف الإدارة في توزيع الموارد، واتخاذ القرارات، والتعامل معهم على نحو عادل. فالعدالة التنظيمية ليست مجرد مفهوم نظري، بل هي عامل فعلي يؤثر على سلوك الموظفين، ومستوى التزامهم الوظيفي، وطبيعة العلاقة بين الإدارة والعاملين. وعندما يشعر الممرض بالظلم أو التمييز في المستشفى، قد يقل التزامه المهني، وتضعف معنوياته، مما ينعكس سلًبًا على جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.

تتعدد أبعاد العدالة التنظيمية، فتشمل العدالة التوزيعية، التي تتعلق بمستوى المساواة في توزيع المكافآت والمهام بين الموظفين؛ والعدالة الإجرائية، التي تتعلق بإنصاف العمليات والقرارات الإدارية؛ والعدالة التفاعلية، التي تتعلق بكيفية تعامل الإدارة مع الممرضين بشكل يحافظ على كرامتهم ويعزز شعورهم بالاحترام. ويظهر من الدراسات أن كل ُبُعد من هذه الأبعاد له تأثير متفاوت على الرضا النفسي للموظفين، وأن تجاهل أي منها قد يؤدي إلى شعور بعدم الرضا النفسي أو الاحتراق الوظيفي.

أما الارتياح النفسي، فيمثل مستوى الرضا العاطفي والمعنوي لدى الممرضين نتيجة إدراكهم للعدالة التنظيمية في بيئة عملهم. فهو يعكس شعورهم بالطمأنينة، والتحفيز الداخلي، والرضا عن العلاقة مع الإدارة والزملاء، وقدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل اليومية. ويعتبر الارتياح النفسي عاملاً مهمًا في تحسين الأداء الوظيفي، وتقليل

معدلات الغياب، وزيادة التزام الممرضين بالمستشفى، بما يسهم في تحقيق أهداف الرعاية الصحية بكفاءة.

إن السياق الجزائري، وهذه التحديات تجعل دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي أكثر أهمية، إذ يمكن من خلالها تقديم توصيات عملية للإدارة

لتحسين بيئة العمل ودعم الممرضين، بما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات الصحية للمواطنين.

لقد أظهرت الدراسات المحلية والدولية أن العدالة التنظيمية لها أثر مباشر على الرضا النفسي للموظفين في المستشفيات. فعلى سبيل المثال، أظهرت دراسة عبد الله (2020) أن الممرضين الذين يشعرون بأن توزيع المهام والمكافآت يتم بعدالة، وأن القرارات الإدارية تتسم بالشفافية، يكون لديهم مستوى أعلى من الارتياح النفسي. كما بينت دراسة حسين (2019) أن العدالة الإجرائية تعد العنصر الأكثر تأثيرًا في تحسين معنويات الممرضين وزيادة التزامهم الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، فإن العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي ليست مجرد ارتباط نظري، بل لها آثار عملية واضحة على أداء المستشفى. إذ أن الممرضين الراضين نفسيًا يكونون أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل، والاهتمام بالمرضى، والمبادرة بحل المشكلات، مما يسهم في تحسين مستوى الخدمات الصحية وتقليل الأخطاء الطبية.

وبالمقابل، فإن شعور الممرضين بعدم العدالة قد يؤدي إلى الاحتراق النفسي، والاستقالات المتكررة، وتأثر جودة الرعاية الصحية سلبًا.

تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة البحثية المتعلقة بمستوى العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى الممرضين في مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة، مع التركيز على تحليل كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية وتأثيره على الارتياح النفسي. كما تهدف إلى تقديم مقترحات عملية للإدارة لتعزيز العدالة وتحسين بيئة العمل، بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية في مجال إدارة الموارد البشرية الصحية.

وبذلك، تشكل هذه الدراسة خطوة مهمة نحو تعزيز الأداء الوظيفي للممرضين، وتحقيق بيئة عمل صحية ومستقرة، تضمن الرضا النفسي للعاملين وتساهم في تقديم رعاية صحية عالية الجودة للمرضى. كما تساهم الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية في مجال العدالة التنظيمية وعلاقتها بالارتياح النفسي، خاصة في السياق الجزائري الذي يحتاج إلى مزيد من الدراسات العلمية التطبيقية.

ولقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمس فصول، تطرقنا في الفصل الأول إلى: إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، المفاهيم الإجرائية، الدراسات السابقة، التعقيب على الدراسات.

وخصصنا الفصل الثاني للعدالة التنظيمية وتناولنا فيه: مفهومها وأهميتها، أبعادها ونظرياتها وعوامل تعزيزها في المؤسسات الصحية والأثار السلبية لغياب العدالة التنظيمية وطرق تحسينها، يليه الفصل الثالث: بعنوان الارتياح النفسي الذي

يضم كل من نظرة حول نشأة وتطور البحث في الارتياح النفسي، أبعاده، أهميته عند الممرضين، العوامل المؤثرة في الارتياح النفسي، نماذجه، نظرياته ومحدداته.

وبالنسبة للجانب التطبيقي فيضم الفصول التالية: الفصل الرابع: بعنوان الإطار الدراسة، الأساليب المستخدمة في الدراسة وحدودها.

الفصل الخامس: بعنوان عرض وتحليل وتفسي النتائج الدراسة والذي يضم عرض وتحليل وتفسير النتائج الفرضية الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة.

الفصل الأول

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. المفاهيم الإجرائية للدراسة
6. الدراسات السابقة
7. التعليق على الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

تعد المؤسسات الجزائرية العمومية من المؤسسات التي تحافظ على الأفراد والعمال، إذ توفر لهم الأمن والسلامة في المجتمع وتقدم لهم خدمات عمومية وأنشطة ذات طابع اقتصادي أو اجتماعي.

حيث يعد العامل البشري الركيزة الأساسية لأي مؤسسة صحية، بحيث يعتمد نجاح المستشفى في تقديم الرعاية الصحية على الالتزام وكفاءة الممرضين، الذين يمثلون الخط الأول في التعامل مع المرضى وتنفيذ البروتوكولات الطبية. ومع ذلك تواجه المؤسسات الصحية تحديات عديدة تتعلق بإدارة الموارد البشرية، ومن أبرزها شعور الموظفين بعدم العدالة في المعاملة أو التفاوت في توزيع المهام والمكافآت، وهو ما قد يؤدي إلى انخفاض الرضا النفسي لديهم.

تمثل العدالة التنظيمية من أهم العوامل التي تعزز الالتزام الوظيفي وتحسن الارتياح النفسي للعاملين، فقد تؤثر بشكل مختلف على شعور الممرضين بالرضا النفسي، فقد يشعر الممرض بعدم الرضا إذا لم يتم تقييم جهوده بشكل عادل أو إذا لم تتسم الإجراءات الإدارية بالشفافية، أو إذا لم يكن هناك احترام وتقدير متبادل بين الإدارة والموظفين.

كما تشير دراسة "زرواق فاطمة " 2019 بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى أساتذة قسم علم النفس، حيث توصلت إلى النتائج التالية أن انخفاض مستوى العدالة التوزيعية يؤدي إلى انخفاض مستوى الروح المعنوية. وانخفاض مستوى العدالة الإجرائية لا يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية، انخفاض مستوى العدالة التفاعلية يؤدي إلى انخفاض مستوى الروح المعنوية، وأنه توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والروح المعنوية.

وأيضا دراسة وهيبة مقدود وآخرون 2021 بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس الجزائر، حيث توصلت إلى النتائج التالية أن مستوى إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية كان متوسطا، مما يدل على أن الموظفين غير راضيين بشكل كبير على العدالة التنظيمية في الجامعة. ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة بأبعادها وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة.

فالعدالة التنظيمية تؤثر في الارتياح النفسي لدى الممرضين، فمن المحتمل أن ترفع مستوى أدائهم في المستشفيات، فالممرضون الذين يشعرون بالعدالة تجاه مديرهم، يتولد لديهم الإحساس بالارتياح النفسي وانتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها، وهذا يمنحهم حافزاً قوياً للتعاون مع رؤسائهم والمرضى وبذل الجهد الكافي لرفع مستوى أدائهم.

ويعرف الارتياح النفسي أيضاً بأنه حالة من الاستقرار النفسي والرضا الداخلي الذي يشعر به الممرض، والذي يتجلى في شعوره بالسعادة والسكينة والإيجابية تجاه حياتهم بشكل عام، حيث يعكس مدى توازنهم في مختلف جوانب حياتهم الشخصية والمهنية والاجتماعية. (منال ,2024)

حيث نال الارتياح النفسي في السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً في الدراسات النفسية ضمن ما يسمى بـ علم النفس الإيجابي، حيث أن علم النفس الإيجابي هو اتجاه جديد أتى مخالفاً للاتجاهات التي كانت سائدة في علم النفس بصفة عامة والتي تميزت بالتركيز على دراسة الجوانب السلبية للفرد وكيفية معالجتها، ويعد الارتياح النفسي من أهم المفاهيم في علم النفس إذ يركز على العوامل التي تمكن الفرد من الشعور بالرضا عن الذات وحياة العمل والطمأنينة والتوازن الداخلي. (منال ,2024،ص7)

وهذا ما توصلت إليه دراسة "تلمساني فاطمة" (أفريل 2021م) بعنوان: الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي لدى الأساتذة، وقد توصلت إلى النتائج التالية: أن وجود علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي لدى الأساتذة مستوى مرتفع في الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي.

ويبرز ارتباط العدالة التنظيمية بوصفها مكونا تفسيريا مع الارتياح النفسي العامل، إذ يعد الارتياح النفسي اهم المفاهيم التي يتبناها علم النفس الإيجابي، مركزا بذلك على العوامل التي تمكن الفرد من الشعور بالرضى عن الحياة، وهذا ما توصلت اليه دراسة مسعودي امحمد (2016) بعنوان الارتياح والفعالية الذاتية لدى المعلمين بولاية مستغانم وقد توصلت النتائج الى أن مستوى كل من الارتياح النفسي والفعالية الذاتية لدى المعلمين مرتفعا، وأيضا وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الارتياح النفسي والفعالية الذاتية.(كاميليا،2022،ص4)

بناءً على ما ذكر، تبرز إشكالية الدراسة في التساؤل حول:

هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة؟

1. ما مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة؟
2. ما مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية؟

2- فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة.
2. مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة متوسط.
3. مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة مرتفع.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية.
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس.
7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية.

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستي إلى:

- السعي إلى توسيع الإطار المعرفي لدور العدالة التنظيمية داخل المؤسسات الصحية المحلية، وإثراء الدراسات الأكاديمية في مجال العلوم التنظيمية في الجزائر.
- توفير معارف قد تساعد الطلبة والباحثين على فهم مدى تأثير العدالة التنظيمية على الصحة النفسية للموظفين في قطاع الصحة.
- تقديم توصيات للإدارة حول تحسين سياسات العدالة التنظيمية بما يعزز الارتياح النفسي للممرضين، ويزيد من فعالية وجودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى.

4-أهداف الدراسة:

تهدف دراستي إلى:

1. معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي العقيد شعباني بالمنيعة.
2. الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة.
3. الكشف عن مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة.
4. التعرف على الفروق في العدالة التنظيمية التي تعزى لمتغير الجنس.
5. التعرف على الفروق في العدالة التنظيمية التي تعزى لمتغير الأقدمية.
6. التعرف على الفروق في الارتياح النفسي التي تعزى لمتغير الجنس.
7. التعرف على الفروق في الارتياح النفسي التي تعزى لمتغير الأقدمية.

5- المفاهيم الإجرائية للدراسة:

- **العدالة التنظيمية:** عرفتها الباحثة " نماء جواد العبيدي" أنها تعني إدراك العمال الطرق المتبعة في مؤسستهم سواء ما يخص منحهم المكافأة أو التعامل معهم وفقا للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يساهم في تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة معا. (نماء، 2012، ص 80)

وتعرف إجرائيا: بأنها درجة إدراك ممرضي مستشفى العقيد شعباني لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة التي يعامل بها من قبل إدارة المؤسسة العمومية الاستشفائية من خلال ما قدمه من جهود في مجال عمله وما يترتب على تلك الجهود من نتائج ومردودات بجهود نظرائه من الممرضين (حمزة معمري2014ص18)، وهي الدرجة التي يتحصل عليها ممرضين العقيد شعباني بالمنيعة في مقياس العدالة التنظيمية المعد لهذه المذكرة.

- **الارتياح النفسي:** تعرفه منال (2024) بأنه ذلك الإحساس الإيجابي ويتم رصده من خلال المؤشرات السلوكية منها الرضا عن الذات والحياة بشكل عام كما يرتبط بكل من الإحساس العام بالسعادة والطمأنينة والسكينة.

ويعرف إجرائيا: بأنه إحساس إيجابي يشعر به الممرضين من خلال المؤشرات السلوكية التي تدل على التحكم في الذات والأحداث مع السعادة في العمل واندماجها الاجتماعي بالإضافة إلى تقدير الذات والتوازن العقلي والانفعالي وكذا علاقتها الإيجابية مع الآخرين والحفاظ عليها والاستمرار فيها وهذا من أجل تحقيق الأهداف الشخص. (منال ,2024)، وهي الدرجة التي يتحصل عليها ممرضين العقيد شعباني بالمنيعة في مقياس الارتياح النفسي المعد لهذه المذكرة.

6- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم المراحل في أي دراسة فهي تساهم في فهم جزئيات البحث وتساعد في توضيح المشكلة كما أنها تضفي دلالة على نتائج البحث من خلال مقارنة النتائج التي توصل إليها الباحث مع نتائج الأبحاث السابقة.

أما الدراسات السابقة التي تناولتها بموضوع بحثي والثي تنقسم الى دراسات تخص العدالة التنظيمية والارتياح النفسي المرتبة من الأقدم الى الأحدث مع بعض من الدراسات الأجنبية وهي :

❖ الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية:

أ. العربية:

1. **دراسة حمزة معمري (2014) بعنوان إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية:**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذلك التعرف على الفروق باختلاف السن والجنس والأقدمية، والكشف عن العلاقة بين إدراك أساتذة التعليم الثانوي للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية. ولتحقيق الهدف من الدراسة ثم تطبيق استبيانين تم التأكد من خصائصهما السيكو مترية (الصدق والثبات) على عينة مكونة من 280أستاذ بثانويات مدينة ورقلة، وباستخدام المنهج الوصفي والوسائل الإحصائية الملائمة وبالاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss 22.0) تم التوصل إلى النتائج التالية:

مستوى إدراك أساتذة التعليم الثانوي متوسط. ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي مرتفع. لا توجد فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات التالية (السن، الجنس، الأقدمية). لا توجد فروق في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات التالية (السن، الجنس، الأقدمية). توجد فروق بين الجنسين في إدراك العدالة التنظيمية باختلاف السن والأقدمية. لا توجد فروق بين الجنسين في سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف السن والأقدمية.

توجد علاقة بين إدراك الأساتذة للعدالة التنظيمية (الإجرائية، التوزيعية، التعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، وعي الضمير، الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري).

2. **دراسة زهية بوطبة(2019) بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بمناخ الإبداع التنظيمي دراسة ميدانية للعمال الإداريين بجامعة غرداية:**

الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو: معرفة العلاقة التأثيرية بين كل من ظاهرتي العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي للعمال الإداريين بجامعة غرداية وما ينجر عن عدم وجود عدالة في العملية التسييرية من إبداع وتطوير تنظيمي، أو عدمه أي تصبح الأعمال المؤداة روتينية قاتلة ومملة.

المنهج المستخدم في هذه الدراسة: هو منهج دراسة الحالة الذي يعطينا تفصيل دقيق للظاهرة.

حيث طبقت أسلوب الحصر الشامل على مجتمع الدراسة وهو: العمال الإداريين بجامعة غرداية،

حيث توصلت هذه الدراسة إلى النتائج أنه توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية، وتوجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإبداع التنظيمي، وتوجد علاقة تأثيرية للعدالة الإجرائية على دعم ورعاية المهارات والقدرات الإبداعية للعمال الإداريين بجامعة غرداية وتوجد علاقة تأثيرية للعدالة التوزيعية على امتلاك وتطوير المهارات والقدرات الإبداعية للعمال الإداريين بجامعة غرداية.

3. **دراسة خليل سالم وعيساوي محمد علي (2022) بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسة حالة بلدية ولاية الوادي:**

حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عمال العاملين في بلدية الوادي، وذلك انطلاقا من الفرضيات التي تم طرحها سعت الى تحقيق استخدام المنهج الوصفي التحليلي أما فيما يخص أدوات جمع البيانات تم الاعتماد على الاستبيان، حيث تم تصميم الاستبيان إذ ضمن (29) بندا توزعت على محورين، ولقد تم تطبيق الاستبيان على عينة ضمت عمال بلدية الوادي حيت قدر حجمها (70) عاملا. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج بـأنه توجد علاقة ارتباطية قوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في المؤسسة وهناك علاقة ارتباطية قوية بين العدالة التعاملية والرضا الوظيفي في المؤسسة ،وتوجد علاقة ارتباطية قوية بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي في المؤسسة.

4. **دراسة حلباوي إكرام بعنوان إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية غرداية (2025)**

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن مستوى كل من إدراك العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي وطبيعة العلاقة الارتباطية القائمة بينهما لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة "غرداية". ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي، وتوظيف مقياسين هما: مقياس العدالة التنظيمية لحمزة معمري (2014) المكون من 28 فقرة، والثاني مقياس الاستغراق الوظيفي لغادة أبو الهوى (2022) المكون من 33 فقرة،

طبق بعد التحقق من خصائصهما السيكو مترية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة "غرداية" بلغ تعدادها 98 أستاذاً وأستاذة، اختيروا بالطريقة العشوائية العنقودية.

وبعد تحليل البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية spss خلصت الدراسة إلى أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة كان متوسطاً، وأن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى نفس العينة كان متوسطا عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى إدراك العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي. ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير جنس الأستاذ، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائياً في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير جنس الأستاذ.

ب. الأجنبية:

1. دراسة تشاوران تشين وآخرون (2024) بعنوان أثر العدالة التنظيمية المتصورة على السلوك المنحرف في مكان العمل لدى الممرضات الجدد

تهدف هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين العدالة التنظيمية المدركة والجهد العاطفي، ورأس المال النفسي، وسلوك المنحرف في مكان العمل لدى الممرضين الجدد استخدمت في هذه الدراسة منهجية المسح المقطعي أجري المسح في خمسة مستشفيات بمقاطعة خنان، الصين خلال الفترة من فبراير إلى أبريل 2023بلغ حجم العينة 546 فردًا. شمل الاستبيان معلومات عامة، ومقياس العدالة التنظيمية المُدركة، ومقياس العمل العاطفي، ومقياس رأس المال النفسي، ومقياس السلوك المنحرف في مكان العمل. استُخدم برنامجا SPSS 26.0 وPROCESS Macro لتحليل البيانات. كما استُخدم نموذجًا PROCESS 4 و14 للتحقق من صحة النموذج.

تُظهر هذه الدراسة وجود ارتباط سلبي بين العدالة التنظيمية المُدركة والجهد العاطفي والسلوك المنحرف في مكان العمل، وارتباط إيجابي بين الجهد العاطفي والسلوك المنحرف في مكان العمل. في الوقت نفسه، يلعب الجهد العاطفي دورًا وسيطًا جزئيًا بين العدالة التنظيمية المُدركة والسلوك المنحرف في مكان العمل، حيث يُفسر 32.7% من التأثير الكلي. علاوة على ذلك، يتأثر مسار الجهد العاطفي على السلوك المنحرف في مكان العمل برأس المال النفسي.

2. دراسة حسين زاهد نجاد وآخرون (2024) بعنوان دراسة مقطعية (بحث العلاقة بين مختلف أبعاد العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي بين الممرضات السريريات

Investigating the relationship between various dimensions of organizational justice and psychological contract breach among clinical nurses: a cross-sectional study

هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين العدالة التنظيمية المُدركة وخرق العقد النفسي لدى الممرضين السريريين.

شملت هذه الدراسة الوصفية المستعرضة 328 ممرضًا وممرضة من العاملين في أقسام المرضى الداخليين في ستة مستشفيات تعليمية في طهران، إيران. تم اختيار الممرضين والممرضات السريريين من خلال أسلوب المعاينة العشوائية متعددة المراحل. جُمعت البيانات باستخدام استبيان ديموغرافي، واستبيان نيهوف ومورمان (1993) حول العدالة التنظيمية، واستبيان روبنسون وموريسون (2000) حول خرق العقد النفسي. أُجري تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار 21، وذلك من خلال الإحصاءات الوصفية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

كشفت النتائج أن العدالة الإجرائية ($P < 0.001, \beta = -0.47$) والعدالة التفاعلية ($P < 0.001, \beta = -0.20$) فسرت 41% من التباين في خرق العقد النفسي بين طاقم التمريض.

في حين أظهرت النتائج أن العدالة التفاعلية والإجرائية هما أهم أبعاد العدالة التنظيمية في تفسير شعور الممرضات بانتهاك العقد النفسي. لذا، ينبغي على مديري الرعاية الصحية إعطاء الأولوية لعمليات صنع القرار العادلة والتفاعلات الإيجابية مع الممرضات للحد من هذا الشعور.

❖ **الدراسات التي تناولت الارتياح النفسي:**

أ. العربية:

1. **دراسة إسماعيل عبد الجبار صالح** (2019): بعنوان الارتياح النفسي وعلاقته بالالتزام في العمل لمنتسبي في قسم النشاطات الطلابية.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الارتياح النفسي و الالتزام نحو العمل لمنتسبي في قسم النشاطات الطلابية، استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي و تكونت العينة من 43 موظف كما اعتمد الباحث على مقياسين هما الارتياح النفسي المعد من قبل بن دحو(2017)و مقياس الالتزام نحو العمل المعد من قبل مزيان (2016)حيث تم معالجة البيانات التي حصل عليها إحصائيا باستخدام الوسيط الحسابي الانحراف المعياري معامل الارتباط بيرسون و قد توصل إلى النتائج التالية: أن أفراد عينة البحث لديهم درجة الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس و عليه أن المنتسبين يتمتعون بمستوى عالي من الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل و هذا يدل على النتيجة الإيجابية و من ثم سيؤثر على مستوى تقدمهم و إبداعاتهم في قسم النشاطات الطلابية

- عدم وجود علاقة ارتباطية معنوية بين مقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لدى أفراد عينة البحث.

2. دراسة دكتور بان صابر قدوري (2021) بعنوان الارتياح النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية:

يستهدف البحث الحالي التعرف على مستوى كل من الارتياح النفسي والأداء الوظيفي لدى عينة من مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية للعام الدراسي (2019-2020) وفي ضوء بعض المتغيرات (الجنس، مدة الخدمة).
وقد قامت الباحثة بناء أداتين لقياس الارتياح النفسي، وأداة لقياس الأداء الوظيفي، وبعد استخراج الصدق والثبات للمتغيرات قامت الباحثة بتطبيق المقياسين على عينة طبقية عشوائية بلغت (100) مدرس ومدرسة، ولغرض معالجة البيانات إحصائيا استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين وتحليل التباين الأحادي.
وقد أظهرت النتائج وجود مستوى منخفض من الشعور بالارتياح النفسي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية.

- مستوى جيد من الشعور بالأداء الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الارتياح النفسي تبعاً لمتغير الجنس ووجود فروق في الارتياح النفسي تبعاً لمتغير مدة الخدمة ولصالح ذوي المدة (11 فأكثر).

- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي والأداء الوظيفي.

3. **دراسة بن حديد منال (2024) بعنوان علاقة المساندة الاجتماعية بالارتياح النفسي لدى أستاذات التعليم الابتدائي:**

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مدى مساهمة المساندة الاجتماعية في التنبؤ بالارتياح النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببلدية متليلي، ومن أجل تحقيق ذلك، قامت الطالبة باستخدام مقياس المساندة الاجتماعية لسميرة عبد الله الكردي ومقياس الارتياح النفسي لماسي وزملائه، تم تطبيقهما على عينة قوامها 185 أستاذاً من مرحلة التعليم الابتدائي، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته طبيعة الدراسة، وبعد معالجة البيانات بالحزمة الإحصائية (SPSS).
توصلت الدراسة إلى النتائج بأنه مستوى المساندة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع ،مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع ،تساهم المساندة الاجتماعية بالتنبؤ في مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ،لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المساندة الاجتماعية تعزى إلى متغير السن والحالة الاجتماعية والتفاعل بينهما ،توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي تعزى إلى متغير الخبرة والطور والتفاعل بينهما.

4. **دراسة سمية سعدون ومعطاوي حوسين (2024):** هدفت هده الدراسة إلى الكشف عن واقع الارتياح النفسي لدى عمال الشبه طبي بالجنوب الجزائري، وكدا التعرف على عوامل الخلفية الفردية المؤثرة على الارتياح النفسي، ومن أجل تحقيق دلك قام الباحثان ب استخدام مقاس مؤشر الارتياح النفسي الشخصي، ومقياس الانفعالات الإيجابية والسلبية.

تم تطبيقها على عينة مكونة من 54عامل، باتباع المنهج الوصفي التحليلي.

وبعد المعالجة تم التحصل على النتائج بأنه لا توجود فروق من حيت الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، والرتبة المهنية، ووجود فروق من حيث الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية.

7- التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيري العدالة التنظيمية والارتياح النفسي أنّ معظمها انطلقت من مناهج وصفية تحليلية تعتمد على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، وهو ما يشكل نقطة قوة من حيث سهولة التطبيق وإمكانية تعميم النتائج، لكنه في الوقت ذاته يكشف محدودية من حيث غياب المناهج المختلطة أو المقاربات التجريبية التي تمنح قدرة أكبر على تفسير العلاقات السببية. كما يظهر أنّ أغلب الدراسات ركزت على قطاعات التربية، التعليم، البلديات، والقطاع الصحي، ما يوفر قاعدة معرفية مهمة حول طبيعة العدالة التنظيمية في المؤسسات العامة، ولكنه يعكس في المقابل ضعفًا في تنوع البيئات التنظيمية، إذ تكاد تنعدم الدراسات الموجهة نحو القطاعات الاقتصادية الإنتاجية أو المؤسسات ذات الطبيعة الريادية، وهو ما يبرز فجوة يمكن لدراستك الحالية سدّها. ومن حيث النتائج، فقد اتفقت معظم الدراسات—مثل دراسة حمزة معمري (2014)، زهية بوطبة (2019)، وخليل سالم وعيساوي (2022)—على وجود علاقات ارتباطية قوية بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) وبين متغيرات سلوكية ووظيفية مثل الرضا الوظيفي، الإبداع التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية، ما يعزّز فرضية الدور المحوري للعدالة التنظيمية في تحسين الأداء داخل المؤسسات. غير أنّ بعض الدراسات، على غرار دراسة حلباوي إكرام (2025)، أظهرت غياب علاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، ما يشير إلى اختلافات محتملة قد تعود إلى طبيعة العينات أو خصائص المقياس المستعمل أو السياق التنظيمي نفسه، ويعطي مساحة لدراسة أكثر ضبطًا في هذا الجانب. أما الدراسات المتعلقة بالارتياح النفسي، مثل دراسة إسماعيل عبد الجبار (2019)، بان صابر قدوري (2021)، وبن حديد منال (2024)، فتُظهر بدورها اتجاهًا مشتركًا يتمثل في ارتفاع مستويات الارتياح النفسي في بعض المؤسسات، ووجود علاقة بين الارتياح النفسي وبعض المتغيرات المهنية كالالتزام والأداء الوظيفي، مع ملاحظة تباين في تأثير المتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، الخبرة)، ما يعكس خصوصية كل بيئة عمل ويؤكد ضرورة عدم تعميم النتائج دون مراعاة السياق. أما الدراسات الأجنبية—مثل دراستي تشاوران تشين (2024) وحسين زاهد نجاد (2024)—فقد جاءت أكثر عمقًا من حيث استخدام نماذج إحصائية متقدمة (PROCESS) وتحليل المتغيرات الوسيطة، وقد أظهرت دور الجهد العاطفي ورأس المال النفسي كمتغيرات وسيطة بين العدالة التنظيمية والسلوكيات المنحرفة أو خرق العقد النفسي، ما يشير إلى مستوى نضج منهجي أعلى يمكن الاستفادة منه في توسيع النموذج النظري للدراسة الحالية.

وبصفة عامة، تبيّن أن الدراسات السابقة أغنت الإطار النظري بقدر مهم من النتائج التي تؤكد تأثير العدالة التنظيمية على عدد من المتغيرات النفسية والسلوكية،

الفصل الثاني

تمهيد

1. التطور التاريخي لمفهوم العدالة التنظيمية
2. تعريف العدالة التنظيمية
3. أهمية العدالة التنظيمية
4. خصائص العدالة التنظيمية
5. مبادئ العدالة التنظيمية
6. أبعاد العدالة التنظيمية
7. نظريات العدالة التنظيمية
8. أشكال العدالة التنظيمية
9. طرق تحسين العدالة التنظيمية في المؤسسات الصحية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد العدالة التنظيمية من الركائز الأساسية في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الصحية، حيث تلعب دورا محوريا في تحقيق الرضا النفسي للممرضين، زيادة التزامهم المهني، وتحسين جودة الرعاية الصحية. تتطلب بيئة المستشفيات، التي تتميز بالضغط النفسي، تباين مستويات الجهد، والعمل المتواصل مع المرضى، اهتمامًا خاصًا بمفهوم العدالة التنظيمية لضمان بيئة عمل متوازنة ومستقرة.

يركز الفصل الثاني على تعريف العدالة التنظيمية، أبعادها، أهميتها، نظرياتها، نماذجها، العوامل المؤثرة فيها، الآثار السلبية لغيابها، وطرق تحسينها. هذا التناول يُظهر كيف يمكن للإدارة الاستفادة من مبادئ العدالة لضمان تحفيز الممرضين، تقليل الغياب والاحتراق النفسي، وتعزيز الولاء التنظيمي.

من خلال التركيز على التطبيقات العملية في المستشفيات والوحدات التمريضية، يسعى هذا الفصل إلى تقديم رؤية شاملة تساعد على ربط النظرية بالممارسة اليومية، مع استعراض التجارب العربية والأجنبية التي تناولت العدالة التنظيمية في بيئة العمل الصحي. كما يُظهر الفصل أن تطبيق العدالة التنظيمية ليس رفاهية إدارية، بل ضرورة لضمان استقرار الأداء وجودة الرعاية المقدمة للمرضى.

1. التطور التاريخي لمفهوم العدالة التنظيمية:

لقد اقتصر مفهوم العدالة التنظيمية قبل سنة 1975 على أعمال "أدامز" في العدالة التوزيعية فقط، حيث استخدم التبادل الاجتماعي كإطار لتفسير وتقييم العدالة، وقد أكد "أدامز" في نظريته أن الأفراد لا يولون اهتماما كبيرا لمعدل المخرجات التي يتحصلون عليها بالقدر الذي يعطونه لمدى عدالة تلك المخرجات، وقد مثل ذلك جيدا في نظريته المشهورة بالعدالة التوزيعية، حيث اقترح في سبيل الحصول على العدالة في المخرجات أن يتم حساب مدخلات شخص ما (الجهود، الأداء، الخبرة، التعليم... وغيرها) وتقسيمها على المخرجات، ومقارنة ذلك المعدّل بنفس الصيغة ولكن لشخص آخر، حتى يتضح بذلك مستوى العدالة في التوزيع (حمدي، 2015، ص 546 -547).

وقد أشار جرينبرع وبارون إلى أن الفرد يكون مدفوعا للمحافظة على علاقة عادلة بالمقارنة بالآخرين وتجنب العلاقة غير العادلة، وأن الفرد يقارن نفسه بالغير في ضوء متغيرين: النواتج أو المخرجات، والتكاليف أو المدخلات. وتتمثل النواتج فيما يحصل عليه الفرد من عمله كالأجر والمزايا الإضافية، وأما المدخلات فتتمثل فيما يعطيه للمنظمة مثل وقت العمل، ومقدار الجهد المبذول، ومؤهلاته وخبراته.

وعند المقارنة فإن الفرد يضع مدخلاته ومخرجاته في شكل نسبة، ويقارنها بنسبة الشخص الآخر الذي قد يكون عضوا في مجلس جماعة العمل، أو موظفا آخر في نفس الشركة، أو شخصا آخر يعمل في نفس المجال في شركة أخرى، وربما يقارن بنفسه ولكن في فترة أخرى من حياته، وقد تسفر هذه المقارنة عن ثلاث نتائج مختلفة: أن نسبته أعلى من نسبة غيره (عدم عدالة)، أو نسبته أقل من غير (عدم عدالة)، أو تتساوى نسبته مع غيره وهنا تكمن حالة العدالة (الزهراني، 1434ه، ص 30).

وفي سنة 1986 قدّم (Bies & Moag) المفهوم الجديد المتعلق بالعدالة التفاعلية، والتي لا تكاد تختلف كثيرا عن العدالة الإجرائية، حيث يقسم المفكرون هذه الأخيرة إلى جزئيتين، الأولى تتعلق بالجانب التنظيمي الإجرائي، والثانية تتعلق بالجانب الاجتماعي التفاعلي، فالأولى تهتم بتصميم القرارات وصناعتها، والثانية بتطبيقها على الأفراد (طريقة تطبيقها على الشق الاجتماعي وليس الإجرائي) (حمدي، 2015، ص 547).

2. تعريف العدالة التنظيمية:

لغة: مشتقة من العدل، ويعني القصد في الأمور، وما قام في النفوس أنه مستقيم، ويعني الحكم بالحق، وهو ضد الجور والظلم، وقيل هو "إقساط الناس حقوقهم بالسوية" والعدل والإنصاف، وهو إعطاء المرء ما له وأخذ ما عليه.

تعرف العدالة التنظيمية بأنها هي مستوى تحقيق العدالة والمساواة في الحقوق والواجبات التي تعكس العلاقة بين الفرد والمنظمة. وتعبر عن مفهوم العدالة كمبدأ في الوفاء بالالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي ينتمون إليها، وتعزز الثقة التنظيمية الضرورية بين الطرفين. (معلم، السميح، 2022، ص268).

وهناك من عرفها بأنها: "الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، وهي مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات داخل المنظمة" (Rick. W, Griffin, Grgory, Moorhead, 2001, p :232).

وقد عرفها Adams بأنها " هي التي تتضمن بأن الفرد أو الموظف يقوم بإجراء مقارنة معدل مخرجاته بالقياس إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين بالقياس إلى مدخلاتها، وحيثما يتساوى المعدلان تتحقق العدالة من خلال هذه المساواة، وحيثما لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم، ويمكن توضيح ذلك من خلال الآليات النمطية الآتية في إجراء المقارنات المطلوبة إزاء الشعور بالمساواة من عدمها بالمنظمة (محمد بوقليع، 2011، ص12).

وعرفها "بايرز، ورو" بأنها: "محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة منها بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة" (الزهراني، 1434ه، ص 28).

في حين عرف "سال ومور Saal & Moor" بأن العدالة التنظيمية هي مفهوم نسبي يندرج ضمن ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية العوائد والإجراءات داخل المنظمة" (كسنة وقهيري، د.تا، ص 176).

وتعرف أيضا بأنها: "تركز على مدى إدراك العاملين للمعاملة العادلة في وظائفهم وتأثير ذلك على العديد من المخرجات التنظيمية". (Ishak, & Alam, 2009, p : 326)

3. أهمية العدالة التنظيمية:

للعدالة التنظيمية أهمية في جميع المؤسسات على اختلاف طبيعة عملها وطبيعة تصنيفها كمنظمات أو مؤسسات قطاع عام أو خاص، وتتجلى أهميتها في حقل الإدارة العامة تحديدا في المؤثرات التالية (دراعو، 2022، ص 21):

- أن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة، وتعتبر العدالة في هذا الجنب بعدا هاما من الأبعاد التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي والعائد المالي المعمول به في المنظمة.
- إن العدالة تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن من عملية اتخاذ القرار.
- العدالة التنظيمية تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد، وتحدد طرق التفاعل والنسيج الأخلاقي لدى أعضاء المؤسسة وكيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة بشكل يدل على ضوابط الأفعال للقيام بالأداء المطلوب والتفاعل الإيجابي.

كما يمكن أن نبرز أهمية العدالة التنظيمية على مستويين (منهل، 2013، ص 258):

أ. المستوى الإنساني:

تعد العدالة التنظيمية ذات أهمية كبيرة بالنسبة للفرد لما لها من تأثيرات على الجوانب النفسية (كالقلق والغضب...) كما أن شعور العامل بالاغتراب الوظيفي وهو عدم الشعور بالانتماء إلى المنظمة وعلى المشاعر الإنسانية (العنف، الخجل...)

ب. المستوى التنظيمي:

إن للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة على الجانب المنظمي، وتبرز هذه الأهمية من خلال ارتباط متغير العدالة التنظيمية وعلاقته بالعديد من المتغيرات التنظيمية، إن وجود العدالة التنظيمية بات من الضرورات الاستراتيجية لمنظمات الأعمال في عالم اليوم إذ تزداد المنافسة من أجل البحث عن مصادر الميزة التنافسية وتعد الموارد البشرية من اهم هذه المصادر، عبر تطوير ممارسات وقرارات تصب باتجاه تحقيق العدالة التنظيمية، وهذا بدوره يحقق عدة مزايا تنظيمية من أهمها : (سلوكيات المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الانتماء التنظيمي، الرضا الوظيفي...).

4. خصائص العدالة التنظيمية:

للعدالة التنظيمية عدة تميزها عن غيرها، وأهمها ما يلي (محمد السبعي، 2015، ص 532):

- العدالة التنظيمية قيمة جوهرية وأساسية في المؤسسة؛
- تتضمن العدالة التنظيمية عدة جوانب مها: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية؛
- العدالة التنظيمية مفهوم نسبي، ويعني ذلك أن كل موظف ينظر للموقف بطريقته الخاصة، بعضهم يراها عادلة وآخرون يرونها غير عادلة؛
- تتحدد العدالة التنظيمية على ضوء إدراك الموظف لنزاهة المخرجات والإجراءات التنظيمية؛
- تقوم العدالة التنظيمية بتقريب أهداف الموظفين وأهداف المؤسسة وسد الفجوات بينهما؛
- تتضمن العدالة التنظيمية جوانب عديدة من السلوك التنظيمي بسبب ارتباطها بمتغيرات تنظيمية عديدة لها تأثير على نجاح المؤسسات؛
- تدعيم الإدارة العليا العاملين وتحقق التكامل بين جميع الوحدات في التنظيم الإداري؛
- وضوح الأهداف للعاملين وتشجيعهم على المبادرة والإبداع، مما يجعلهم يتمتعون بالحرسة والمساواة، وزيادة الولاء للمؤسسة (الشتيلي، المطيري، 2026، ص 241).

5. مبادئ العدالة التنظيمية:

يمكن استخلاص مبادئ للعدالة التنظيمية، وهي كالتالي:

أ. **مبدأ المساواة:** إن ما يحصل عليه الأفراد من المنظمة ينبغي أن يناسب مساهماتهم فيها، فالمكافآت التي يحصل عليها الموظفون نظير مساهماتهم ينبغي أن تعكس التوازن، فلا ينبغي أن يشعر الموظفون أن مساهماتهم لا يتم مكافآتها أو لا يتم تقديرها التقدير المناسب.

ب. **مبدأ الإدراك:** إن إدراك الفرد للعدالة يسهم في إحساسه العام بالعدالة، فالعدالة تمثل حدثا عاما، وحكما فرديا، ويمثل إدراك الفرد للعدالة مفتاح الرضا، فالحكم الموضوعي ليس هو القضية، وإنما الشيء الأهم هو الإدراك الذاتي للموظفين بأن الرئيس يطبق القواعد بصورة عادلة أي يتبع الإجراءات التي يقبلها جميع الموظفين ضمنا.

ج. **مبدأ التعبير عن الرأي:** إن المشاركة في صنع القرار تعزز مدركات العدالة، فمشاركة الموظفين مهمة بصفة عامة حيث إن لهم مساهمة شخصية أساسية في النواتج، لأن هذه القرارات تؤثر عليهم، ولذلك ينبغي على الرؤساء أن يحرصوا على مشاركة المرؤوسين في صنع القرار.

د. **مبدأ العدالة البين شخصية:** إن توفير معاملة محترمة وكريمة وحساسة ترقى أحكام العدالة فلا أحد يحب الأخبار السيئة ولكن إذا ما أعطيت بصورة محترمة مصحوبة بالمعلومات الكافية فإن ذلك يولد إحساسا لدى الأفراد بالمعاملة العادلة، وإحدى أكثر الأشياء صعوبة لدى الرئيس أن يقوم بتوصيل أخبار سيئة للمرؤوسين سواء كانت تتصل بأدائهم أو بواجباتهم غير الشائعة.

ه. **مبدأ الأخلاقية:** "إتباع المعايير الأخلاقية والسائدة، فالعدالة أساسا معيار أخلاقي كما أن الأمانة والإخلاص والأصالة والموثوقية والمساواة والنزاهة والشرف كلها تمثل معايير أخلاقية معاصرة، وينبغي أن توجه اللوك عند صنع القرارات في المنظمات" (الهنداوي، 2012، ص 153، 155).

6. أبعاد العدالة التنظيمية:

يتفق معظم الدارسين لأبعاد العدالة التنظيمية على أنها تتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات وعدالة التفاعلات أو التعاملات):

أ. عدالة التوزيع:

"خلال الفترة ما بين 1960 و1970م أغلب الدراسات حول العدالة التنظيمية، ركزت على العدالة التوزيعية المتعلقة بعدالة العوائد التي يحصل عليها الموظف، وقد عرفها " آدمز Adams) على انها تتعلق بعدالة توزيع المكافآت، وبأنها تتضح من خلال إدراك العمال بأن العوائد التي يحصلون عليها عادلة "(الذهبي، 2014، ص 52).

وتشير إلى:

- إدراك الفرد لعدالة المخرجات التي يتسلمها.
- إدراك العوائد التي يحصل عليها الفرد
- أن ناتج مقارنة ما يبذله الفرد من جهد وما يحصل عليه من جهة، وبين ما يبذله الآخرون وما يحصلون عليه من جهة أخرى.
- وقد عبر عنها بالعض بانها عدالة نتائج القرارات، كما عرفت أيضا بأنها: العدالة المدركة لتوزيع النواتج (حسنين أحمد جابر، 2013، ص 32).

ب. عدالة الإجراءات:

وتشير إلى الإجراءات المستخدمة في تحديد النواتج، وتكون هذه الإجراءات عادلة عندما تتسم بالاتساق والاستمرارية، تحقق مصالح كل الأفراد ولا تحقق أهداف شخصية، تقوم على المعلومات الصحيحة، وتوفر فرص تصحيح القرار، ومن ثم فإنها تمثل السلوك والعمليات التي تستخدمها المنظمة لتنفيذ الوظائف المختلفة، وقد حددها البعض على أنها المكونات الهيكلية التي يعتقد أنها تشكل القالب الذهني لإدراك الأفراد لمعنى العدالة، حيث أن مدى الاعتقاد بوجود عدالة الإجراءات يرتبط بمدى الوفاء أو الإخلال بالفوائد الإجرائية التالية:

- **قاعدة الاستئناف:** أي أن يتم توزيع الموارد وفقا للمعايير الأخلاقية السائدة؛
- **قاعدة الأخلاقية:** أي أن يتم توزيع الموارد وفقا للمعايير الأخلاقية السائدة؛
- **قاعدة التمثيل:** إذ يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرارات وجهات نظر أصحاب المصلحة والعلاقة؛

- **قاعدة عدم الانحياز:** يجب عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرارات؛
- **قاعدة الدقة:** بناء القرارات على أساس المعلومات الصحيحة والدقيقة والموثقة للمصادر؛
- **قاعدة الانسجام:** يجب أن تنسجم إجراءات توزيع الجزاءات والمكافآت على جميع الأفراد وفي كل الأوقات (المغربي عبد الحميد، 2007، ص 269).

ج. العدالة التفاعلية (التعاملات):

تمثل العدالة التفاعلية البعد الثالث للعدالة التنظيمية وتعبر عن المدى الذي يشعر فيه الأفراد بالاحترام والتقدير من قبل المنظمة وقادتها، وقد قدم " بيس وموج Bies & Moag التقدم الأكثر حداثة في أدب العدالة التنظيمية من خلال تركيز الانتباه على جودة التعامل البينشخصي الذي يتلقاه الأفراد عند تنفيذ الإجراءات، وأشار إلى ذلك الجانب من العدالة بالعدالة التفاعلية (الهنداوي، 2012، ص 177).

وتشير عدالة التفاعلات إلى:

- مدى إدراك الأفراد لعدالة المعاملة التي يحصلون عليها، عندما تطبق عليهم الإجراءات؛
- مراعاة أسلوب التعامل مع الأفراد عند تطبيق الإجراءات، وعدالة التوزيع، وعدالة التفاعلات (التعاملات)؛
- أنها ليست منفصلة تماما عن عدالة الإجراءات، وعدالة التوزيع، بل مترابطة وتؤثر في بعضها البعض؛
- تشير إلى الكيفية التي تنفذ بها الإجراءات، عدالة التعامل مع الأفراد ومراعاة كرامتهم واحترامهم أثناء تطبيق الإجراءات؛
- عدالة المعلومات فيما يتعلق بشرح وتفسير مبررات القرارات، وردود الفعل (حسنين أحمد جابر، 2013، ص 33).

د. العدالة التقييمية:

وهي تلك العدالة التي تتضمن عمليات وإجراءات وأنظمة محددة تسمح بالتأكد من أن حقوق العاملين ومستويات أدائهم يتم تقويمها بطريقة عادلة ونزيهة، تؤمن لهم الاستقرار والأمن الوظيفي.

وتعد العدالة التقييمية المصفاة التي يمكن من خلالها معرفة تأثير بعض التغيرات في عدالة نظام التقييم ومثل الموضوعية والفروق الفردية والاختلافات التنظيمية، مما يجعل من عدالة نظم تقييم الأداء أمرا ضروريا في نجاح المنظمة وبناء الثقة في عدالتها ودقتها وتجنب حالة عدم الموضوعية والوقوع في أخطاء التقييم.

كما أن تقييم الأداء مهم لضمان استمرار نجاح المؤسسة إذ أن نتائجه تمكن المؤسسة من المحافظة على ذوي الأداء المتميز وتحسين ذوي الأداء الضعيف، ونظرا لأهمية نتائج تقييم الأداء في التأثير في سلوك العمال استلزم الأمر العمل على تحسين مستوى عدالة عملية تقييم الأداء الوظيفي ودقتها وموضوعيتها وفاعليتها، حتى يمكن الحصول على نتائج دقيقة وموضوعية وعادلة، وذلك لوجود علاقة معنوية وموجبة بين الإحساس بفاعلية نظام تقييم الأداء وكل من الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي (معمري،2014، ص 75 -76).

7. نظريات العدالة التنظيمية:

من أهم النظريات التي تناولت العدالة التنظيمية ما يلي:

أ. نظرية العدالة لآدمز:

توضح هذه النظرية العلاقة بين أداء الفرد وشعوره بعدالة المقابل الذي يستلمه كحاضر للأداء، ويميل الفرد إلى مقارنة أدائه بأداء غيره من الزملاء والحافز الذي يستمده مع الحافز الذي يستلمه زملائه فإذا وجد أن هناك عدالة في الحوافز فإنه سيرتفع مستوى رضاه عن العمل وتزداد دافعيته والعكس يحصل عادة لا تكون هناك عدالة، إذ يشعر الفرد بالغبن مما يؤدي إلى تبني سلوكيات معينة منها تقليل الجهود المبذولة من قبله أو التفريط في نوعية المنهج الذي ينتجه، أو تغيير مستوى أدائه أو الانسحاب من المنظمة والبحث عن عمل آخر يحقق له الشعور بالعدالة والرضا (أبو عساف وذيب المرعي، 2019، ص 118) .

وقد استندت هذه النظرية إلى عدة افتراضات وهي كالنحو التالي:

- يتصارع الأفراد من أجل المحافظة على حالة وضعية عادلة (أي متساوية مع الآخرين).
- عندما يدرك العامل حالة غير عادلة فإن تلك الحالة تخلق فيه توترا، وهذا يدفع العامل إلى العمل للتخفيض من حالة القلق والتوتر وعدم الارتياح.
- كلما زاد مستوى إدراك عدم العدالة زاد الدافع للعمل على تخفيض حالة التوتر.
- ينبغي أن يدرك العمال حالة عدم العدالة مثل: حصولهم على راتب أقل من زملائهم أكثر من إدراكهم للحالات العادلة مثل حصولهم على راتب أعلى من زملائهم في العمل (جقيدل،2015، ص 46).

ب. نظرية حساسية العدالة:

وفقا لهذه النظرية يمكن تصنيف الأفراد إلى ثلاثة فئات من زاوية الحساسية للعدالة، حيث تستجيب كل فئة لمدركات العدالة التوزيعية بشكل مختلف، وهذه الفئات هي (عمر محمد دره، 2007، ص 49):

- **الشخص الحساس للعدالة:** وهو الشخص الذي يسعى باستمرار لتحقيق العدالة في التبادل الاجتماعي، فإذا أدرك هذا الشخص ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد اتجاهين:

الاتجاه الأول: زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب.

الاتجاه الثاني: تخفيض مخرجاته أو زيادة مدخلاته في حالة الشعور بالذنب.

- **الشخص الخيري:** هو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، وهذا الشخص يسعى دائما لتقديم المزيد من الالتزامات للغير بحيث تفوق ما يحصل عليه من فوائد في علاقات التبادل الاجتماعي.
- **الشخص غير الخيري:** وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، وهذا الشخص يسعى دائما للحصول على الفوائد من الغير بحيث تفوق ما يقدمه لهم من التزامات في علاقات التبادل الاجتماعي.

ج. نظرية الحرمان النسبي:

تعود أصول هذه النظرية إلى أعمال سوفر وآخرون ومرتون وروس، وأحرزت التقدمات الحديثة فيها على يد كروسبي ومارتن وقد قدمت نظرية الحرمان النسبي بديلا لنظرية المساواة المرتكز على التبادل الخالص واقترحت أن مشاعر الحرمان ربما تنشأ من خلال المقارنات الاجتماعية الأوسع في سياقات عديدة مختلفة، وقد ميزت النظرية نوعين من الحرمان أولهما الحرمان الاخوي الفردي الذي يعتمد على المقارنات بين الأفراد وهذا النوع يماثل الأحكام المستخدمة في نظرية المساواة، أما النوع الثاني من الحرمان فهو الحرمان الاخوي الجماعي الذي يعتمد على المقارنة بين الجماعات وفيه يشعر الفرد أن الجماعة الاجتماعية التي ينتمي اليها محرومة بسبب الخصائص العامة للجماعة مثل العمر والجنس والعنصر، فيتركز حرمان الجماعة على التفاوت الثابت (عدم المساواة) بين جماعات مثل الذكور والإناث، البيض والسود، الإدارة والعمال (الهنداوي، 2012، ص 161).

د. نظرية التقليدية للمدركات المرجعية:

تصور هذه النظرية نموذجا ثنائي العوامل:

- عوامل ترتبط بالمخرجات (النتائج)؛
- عوامل ترتبط بالإجراءات (العمليات المستخدمة في توزيع المخرجات).

والعنصر الأساسي في هذه النظرية هو التفكير التصوري بشأن المخرجات أو الإجراءات المرجعية، ومن أجل الوصول الى معايير لتقييم المخرجات والإجراءات الفعلية، فإنه يجب على الفرد القيام بإجراءات مماثلة أو محاكاة عقلية أي تفكير تصوري لكل من المخرجات المرجعية والإجراءات المرجعية.

وقد تم استخدام مصطلح التبرير في هذه النظرية، وذلك للإشارة إلى الأسباب أو الأعذار التي تقدمها المنظمة للفرد بشأن استخدام إجراءات معينة للقيام بأفعال معينة، لذا فإن التبرير قد يكون قويا أو ضعيفا بالاعتماد على منطقيته أو مدى اقتناع الفرد به (عمر محمد دره، 2007، ص 50).

ه. نظرية المدركات المرجعية المعدلة:

تشير هذه النظرية إلى أن صناعة القرار تشكل العناصر المرتبطة بكل من العدالة الإجرائية وعدالة التعامل، وتتمثل عناصر كل منها فيما يلي:

- **عناصر العدالة الإجرائية:**

هي التحكم في عملية اتخاذ القرار والتحكم في القرار، حيث تحدث قبل وأثناء صناعة القرار.

- **عناصر عدالة التعامل:**

هي الحساسية الشخصية والتفسيرات، حيث تحدث بعد صناعة القرار، فهي تحدث في وقت مختلف عن عناصر العدالة الإجرائية.

كما توصلت هذه النظرية إلى وجود أربعة مبادئ ضرورية لتحقيق عدالة التعامل وهي: الأمانة، الكياسة أو المجاملة، احترام حقوق الغير، والتغذية المرتدة العكسية.

نظرية المدركات المرجعية المعدلة هي محاولة جادة للوصول إلى نموذج للالتزامات المتبادلة بين المؤسسة والعامل، فتحقيق المؤسسة لالتزاماتها المادية والسيكولوجية تجاه العامل هو الذي يسمح للعامل بإدراكه العدالة التنظيمية، مما

يؤدي بذلك العامل للتحلي بالسلوكيات المرغوب فيها، وتتمثل التزامات المؤسسة فيما يلي:

- معاملة العامل بعدالة توزيع الأجور والمكافآت؛
- معامل العامل بعدالة الإجراءات والسياسات المختلفة؛
- الالتزام في التعامل مع العامل باحترام.

فحسب نظرية المدركات المرجعية المعدلة فالعامل يدرك أن تطبيق مبدأ العدالة التنظيمية مرتبط بمدى التزام المؤسسة تجاه العامل وهي الشاملة للأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية وهي العدالة التوزيعية (الأجر والمكافآت)، والعدالة الإجرائية (اتخاذ القرارات والسياسات المطبقة بالمؤسسة)، والعدالة التعاملية (التعامل والاحترام) (خيرة أسماء، 2020، ص 70).

8. أشكال العدالة التنظيمية:

تعدد وتختلف أشكال العدالة التنظيمية وهي كالآتي (خرموش، 2014، ص 57):

أ. العدالة الداخلية:

يعرف هذا الشكل من العدالة التنظيمية من خلال التداخل الحال بين وظائف المؤسسة الواحدة، إذ يتم على أساسها تقييم وظيفة معينة بالمقارنة مع وظيفة أخرى داخل المؤسسة الواحدة، فالعاملون يتوقعون مثلا أن يحصل هذا الأخير على مخرجات (نواتج) تفوق تلك التي يحل عليها نائبه، وأن يحصل هذا الأخير على مخرجات تزيد عن مخرجات مساعده وهكذا.

ب. العدالة الخارجية:

يرتكز هذا الشكل من العدالة التنظيمية على مقارنة التشابه بين الوظائف ضمن مؤسسات مختلفة، فمثلا يمكن المقارنة بين مخرجات رؤساء يعملون لصالح عدد من مؤسسات تعمل في صناعة الأدوية والصيدلة، والمهم في هذا الشكل من العدالة التنظيمية أنها تكشف مواقع سياسات المؤسسات الاستراتيجية للمخرجات، إذ يمكن أن نقارن بين موقع قيادي لجهاز المخرجات في المؤسسة الأولى، وبين جهاز مخرجات آخر تجانسي يعمل في المؤسسة الثانية، بمعنى أن المقارنة تتم من عدة

منظمات لتعيين الوظيفة، حي يمكن التوصل إلى مدى وجود عدالة تنظيمية في مؤسسة معينة دون غيرها من المؤسسات.

ت. العدالة الفردية:

تعرف من خلال المقارنة التي يعتمدها الأفراد العاملون في نفس الوظيفة داخل المؤسسة الواحدة، ولكن لا يمكن الحديث عن هذا الشكل من العدالة التنظيمية بمعزل عن جملة من الشروط والمتغيرات الوظيفية التي قد تباعد بين المساهمات التي يعطيها الأفراد والتي لا يمكن تجاهلها من قبل الجهاز الإداري لمؤسسة الواحدة.

9. طرق تحسين العدالة التنظيمية في المؤسسات الصحية والمستشفيات

تحسين العدالة التنظيمية في المستشفيات يمثل ضرورة أساسية لتعزيز الرضا النفسي للممرضين، الأداء الوظيفي، واستقرار بيئة العمل الصحية، يرتبط هذا التحسين بمجموعة من السياسات والإجراءات التي تعتمد على البعد التوزيعي، الإجرائي، التفاعلي، والمعلوماتي للعدالة التنظيمية (Greenberg, 2011).

أولاً: تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات

يعد الشفافية في القرارات الإدارية والمكافآت أحد أهم عوامل تحسين العدالة في المستشفيات، يشمل ذلك توضيح أسباب توزيع الورديات، الترقيات، والمكافآت المالية أو المعنوية.

الدراسات العربية أكدت أن توضيح المعايير المستخدمة في اتخاذ القرار يقلل من شعور الممرضين بالظلم ويزيد الالتزام الوظيفي (الحمادي ،2023)، مثال تطبيقي: شرح سبب اختيار بعض الممرضين لتدريب متقدم في وحدة العناية المركزة دون غيرهم مع تحديد معايير الاختيار يزيد من قبول القرارات ويشعر الجميع بالإنصاف.

ثانياً: إشراك الممرضين في صنع القرار

إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات اليومية يعزز العدالة الإجرائية والانتماء التنظيمي في المستشفيات (Moorman, 1991)، يمكن مشاركة الممرضين في اختيار جداول الورديات، تصميم بروتوكولات الرعاية، أو إعادة تنظيم وحدات المستشفى، دراسة عربية بينت أن الممرضين الذين يشاركون في صنع القرار

يشعرون بتحسن الرضا النفسي وتراجع الاحتراق المهني (النجار وعبد العزيز ،2020).

ثالثاً: توزيع المكافآت والفرص بشكل عادل

تطبيق العدالة التوزيعية يعني مكافأة الجهود والإنجازات دون محاباة أو تمييز، في المستشفيات، يشمل ذلك الرواتب، العلاوات، الترقيات، والفرص التدريبية. دراسة عربية أوضحت أن توزيع المكافآت بشكل عادل بين الممرضين يقلل من الغياب ويزيد الالتزام بالأداء المهني (علي وشريف، 2018).

مثال عملي: منح جميع الممرضين الحاصلين على تقييم أداء ممتاز مكافآت مماثلة، وعدم تفضيل بعض الأفراد بناءً على القرب من الإدارة.

رابعاً: تعزيز ثقافة الاحترام والمساواة

الثقافة التنظيمية العادلة تشمل معاملة الموظفين باحترام، حل النزاعات بشكل موضوعي، وتعزيز التعاون بين الفرق الطبية.

دراسة عربية في مستشفيات الجزائر أكدت أن الممرضين الذين يعملون في بيئة تحترم قيم العدالة يشعرون بزيادة الرضا النفسي وانخفاض الاحتراق المهني (النجار وعبد العزيز، 2020).

خامساً: تحسين التواصل الداخلي والمعلوماتي

تحسين التواصل الداخلي يساهم في العدالة المعلوماتية والتفاعلية، ويقلل من الشائعات وسوء الفهم بين الموظفين والإدارة.

يمكن تنفيذ ذلك من خلال اجتماعات دورية، نشر مذكرات إدارية واضحة، وتقديم تغذية راجعة بناءة. دراسة عربية أوضحت أن التواصل الفّعّال مع الممرضين يزيد الثقة في الإدارة ويحفز على تقديم رعاية صحية أفضل (الهاشمي ،2019).

سادساً: برامج التدريب والتطوير المتكافئة

توفير فرص التدريب بالمساواة لجميع الممرضين يعزز الشعور بالعدالة ويطور الأداء المؤسسي أمثلة: برامج تطوير مهارات التمريض، تدريب على

التعامل مع الحالات الحرجة، ودورات إدارية للممرضين الراغبين في القيادة. هذه المبادرات تقلل من الاحتراق النفسي وتزيد من جودة الرعاية الصحية.

سابعاً: وضع آليات واضحة لتقديم الشكاوى والمساءلة

وجود نظام شفاف وعادل لمعالجة الشكاوى يعزز العدالة الإجرائية والتفاعلية، في المستشفيات، يمكن إنشاء لجان مختصة بالنزاعات، خطوط تواصل مباشرة مع الإدارة، وإجراءات متابعة دقيقة. دراسة عربية أكدت أن الممرضين الذين لديهم قنوات رسمية لتقديم الشكاوى يشعرون بمستوى أقل من الاحتراق النفسي وأكثر رضا وظيفي (العطار ،2021).

ثامناً: مراقبة الأداء بشكل عادل وموضوعي

تطبيق أنظمة تقييم أداء عادلة وموضوعية يقلل من الإحباط ويزيد الالتزام المهني، يمكن استخدام مؤشرات أداء واضحة، مراجعة دورية للتقييم، ومقارنة الأداء بالمعايير الموضوعية. الدراسات العربية أثبتت أن تقييم الأداء العادل يرفع من رضا الممرضين ويحفزهم على تحسين جودة الرعاية (الحمادي ،2023).

خلاصة الفصل:

يظُهر الفصل الثاني أن العدالة التنظيمية تمثل عاملاً أساسياً في بيئة المستشفيات، حيث تؤثر بشكل مباشر على رضا الممرضين، أدائهم المهني، وانتمائهم للمؤسسة. تشمل أبعادها العدالة التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية، والمعلوماتية، وكل بُعُد يساهم في تعزيز شعور الممرضين بالإنصاف. تشير الدراسات العربية والأجنبية إلى أن غياب العدالة يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، ارتفاع معدلات الغياب والاستقالات، ضعف جودة الرعاية،

وزيادة الاحتراق النفسي. لتحسين العدالة، يُوُصى بتطبيق الشفافية في القرارات، إشراك الممرضين، توزيع المكافآت والفرص بشكل عادل، تحسين التواصل، وتوفير برامج تدريب متكافئة. كما أن وضع آليات واضحة للشكاوى وتقييم الأداء الموضوعي يساهم في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة. في المجمل، تعُد العدالة التنظيمية أداة استراتيجية لضمان استقرار القوى العاملة وتحسين جودة الخدمات الصحية، وهي عنصر لا غنى عنه في أي نظام صحي يسعى للكفاءة والتميز.

الفصل الثالث

تمهيد

1. تعريف الارتياح النفسي
2. مظاهر الارتياح النفسي
3. نظريات الارتياح النفسي
4. عوامل تحقيق الارتياح النفسي
5. نماذج الارتياح النفسي
6. أبعاد الارتياح النفسي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعُدّ الارتياح النفسي أحد المرتكزات الأساسية التي تحدد جودة الأداء المهني داخل المؤسسات الصحية، لاسيما لدى فئة الممرضين الذين يتحملون الجزء الأكبر من المهام العلاجية والمتابعة اليومية لحالات المرضى. فبيئة العمل التمريضية تعُد من أكثر البيئات عرضة للضغوط النفسية والبدنية، نتيجة طبيعة العمل المستمرة على مدار الساعة، وتنوّع الحالات المرضية، وضرورة الاستجابة السريعة للظروف الطارئة، إضافة إلى ضرورة الحفاظ على اتصال إنساني فّعّال مع المريض وذويه. كل هذه المتطلبات تجعل من الارتياح النفسي عاملاً جوهرياً ليس فقط لصحة الممرض نفسه، بل أيضًا لضمان جودة الرعاية المقدمة وسلامة المريض.

كما أن الارتياح النفسي لا ينشأ من فراغ، بل تحكمه مجموعة من العوامل التنظيمية والمهنية والشخصية. فالدعم الإداري، ظروف العمل، العدالة في توزيع المهام، وضوح الدور، فعالية القيادة الصحية، وتوفير الموارد اللازمة، كلها عوامل تسهم في بناء بيئة مهنية محفزة ترفع شعور الممرض بالأمان الوظيفي والاستقرار النفسي. وعلى الجانب الآخر، فإن غياب هذه

المتطلبات يتسبب في الإحباط، الإرهاق العاطفي، وانخفاض مستوى الانتماء للمؤسسة، ومن هنا تبرز أهمية تحليل الارتياح النفسي كمتغير مستقل ومؤثر في حياة الممرض المهنية.

1. **تعريف الارتياح النفسي:**

يعرف الارتياح النفسي بأنه: " حالة كلية ذاتية توجد عندما يتوازن داخل الشخص على مدى واسع من المشاعر منها الحيوية والإقبال على الحياة، الثقة في الذات، الصراحة والأمانة مع الذات ومع الآخرين، البهجة والمرح، السعادة، الهدوء، والاهتمام بالآخرين" (مسعودي، 2016، ص 23).

وعرف أيضا بأنه: "ردود فعل عاطفية تتعلق بالنشاط المهني ويمكن أن تعود إلى اللذة المرتبطة بالنشاط نفسه، أو ترتبط بالأدوار السائدة في الحياة المهنية، أو أيضا بالقيمة التي تعطي لكل واحد مقابل عمله، وأكثر تحديدا وينتج الارتياح النفسي الذي نشعر به من المقارنة بين ما يقدمه العمل للفرد وما ينتظر أن يأخذ منه" (بن دحو، مقدم، 2017، ص 343).

ويرى علماء النفس أنه يمكن فهم السعادة بوصفها انعكاسا لدرجة الارتياح النفسي، أو بوصفها انعكاسا لمعدلات تكرار حدوث الانفعالات السارة وشدتها، وأن السعادة تكتمل بتحقيق التوازن بين أشياء كثيرة وبذلك تصبح شخصية الفرد متكاملة سعيدة إذا كان عادلا إزاء جسمه وروحه وعقله، وكذلك ضرورة توظيف الجسم والروح والعقل من أجل إسعاد نفسه وإسعاد الآخرين، لأن الفرد لا يستطيع الإحساس بالسعادة إلا إذا جعل الآخرين سعداء أيضا (الختاتنة، 2022، ص 44).

الارتياح النفسي عبارة عن الأنواع المختلفة من التقييمات الإيجابية والسلبية التي يكونها الناس عن حياتهم، الأحداث التي مرت عليهم، أجسادهم وعقولهم والظروف التي يعيشون فيها، كما يرتبط الارتياح النفسي بكل من الإحساس العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة النفسية (مسعودي، 2016، ص 24).

ويعرف أيضا بأنه: "حالة من النجاح في الأداء على مدى الحياة، وذلك بتكامل الوظائف الجسمية والمعرفية والاجتماعية –الوجدانية التي ينتج عنها نشاطات منتجة ذات دلالة ضمن الإطار الثقافي وإشباع العلاقات الاجتماعية والقدرة على التسامي عن المشاكل المعتدلة النفسية، الاجتماعية، والبيئية وتجاوز كل المشاكل المحيطة، كما أن للارتياح بعد ذاتي وهو يعني الرضا المرتبط بإشباع الفرد بحاجاته (تلمساني، 2015، ص 36).

كما يتمثل الارتياح النفسي في: "الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يتم رصده بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وحياته بشكل عام، وكذلك سعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية مقدرة وذات قيمة ومعنى

بالنسبة له لتحقيق استقلالية في تحديد وجهة ومسار حياته وإقامته لعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين واستمراره فيها، كما يرتبط بالإحساس العام بالسعادة والاستمتاع بالحياة والسكينة والطمأنينة النفسية" (ذكار، 2025، ص 177).

من خلال ما سبق يمكن القول بأن الارتياح النفسي هو ذلك الشعور والإحساس بالسعادة، والابتعاد عن مظاهر الألم، كما يعتبر حالة نفسية إيجابية يشعر الفرد من خلاله بالابتهاج والفرح والرفاه والسعادة.

2-مظاهر الارتياح النفسي

يمكن تلخيص مظاهر الارتياح النفسي كما يلي (الختاتنة، 2022، ص 44 -45):

- **العوامل المادية والتعبير عن حسن الحال:**

وتشمل الخدمات المادية التي يوفرها المجتمع لأفراده، إلى جانب الفرد وحالته الاجتماعية، الزواجية، الصحية والتعليمية، حيث تعتبر هذه العوامل عوامل سطحية في التعبير عن الارتياح النفسي، إذ ترتبط بثقافة المجتمع وتعكس مدى قدرة الأفراد على التوافق مع هذه الثقافة، أما حسن الحال فهو يعد بمثابة مقياس عام للارتياح النفسي، ومظهرا أيضا سطحيا للتعبير عنه، فالعديد من الأفراد يقولون حياتهم جيدة ولكنهم يختزنون معنى حياتهم في مخازن داخلية لا يفتحونها لأحد.

- **إشباع الحاجات والرضا عن الحياة:**

وهو أحد المؤشرات الموضوعية للارتياح النفسي، فعندما يتمكن المرء من إشباع حاجاته فإن جودة حياته تزداد، وهناك العديد من الحاجات المرتبطة بالبقاء كالطعام والمسكن والصحة، ومنها ما يرتبط بالعلاقات الاجتماعية كالحاجة للأمن، والانتماء، والحب، القوة والحرية وغيرها من الحاجات التي يحتاجها الفرد والتي يحقق من خلالها ارتياحه النفسي، كما يعتبر الرضا عن الحياة أحد الجوانب الذاتية للارتياح النفسي، فالفرد عندما يكون راضيا فهذا يعني أن حياته تسير كما ينبغي، وعندما يشبع الفرد كل توقعاته واحتياجاته ورغباته يشعر حينها بالرضا.

- **إدراك الفرد القوى والمتضمنات الحياتية وإحساسه بمعنى الحياة:**

يرى البعض أن إدراك القوى والمتضمنات الحياتية بمثابة مفهوم أساسي للارتياح النفسي، فالأفراد حتى يعيشوا حياة جيدة لا بد لهم من استخدام القدرات والطاقات والأنشطة الابتكارية الكامنة داخلهم، من اجل القيام بتنمية العلاقات

الاجتماعية، ويجب أن يكون لديهم القدرة على التخطيط واستغلال الوقت، وهذا كله يعد مؤشرات لارتياحهم النفسي، فكلما شعر الفرد بقيمته وأهميته للمجتمع وللآخرين، وشعر بإنجازاته ومواهبه، زاد من إحساسه بالارتياح وجودة حياته.

3- نظريات الارتياح النفسي:

قسم الباحثين الارتياح النفسي إلى ما يلي:

أ. نظرية المتعة:

ويشير أن نظرية المتعة من النظريات الذاتية: حيث مذهب المتعة هو الرأي القائل بأن المكونات الوحيدة للارتياح النفسي هي المتعة والألم، فالمتعة هي عنصر الإيجابي الوحيد للارتياح النفسي، والألم هو العنصر السلبي الوحيد فهي ترى أن الارتياح قائم على الشعور بالمتعة، وتؤكد على أن كل ما يؤدي إلى الارتياح يؤدي إلى المتعة (اللذة) وهذا ما يجعلنا نعتقد اعتقادا راسخا أنها قدمت تعريفا معقولا ومقبولا حول ماهية الارتياح، ذلك بأن الارتياح ما هو في حقيقة الأمر إلا الحالة النفسية الجيدة بالنسبة للفرد، التي لا تتحقق إلا في وجود المتعة، حيث أن المزيد من السعادة يجعل الحياة أفضل، إن التعرض للألم يساعد على أن تصبح الحياة أسوأ، فمن المعقول جدا أن بعض المتعة يساهم في رفع الارتياح لدينا، كما أن بعض الآلام تؤدي إلى انخفاضه أو نقصه (رباب عبد الفتاح، 2023، ص 81).

ب.نظرية الرغبة:

لقد كانت آلة الخبرة في نظرية المتعة الدافع الأساسي والجوهري لظهور هذه النظرية، أما تاريخيا فان سبب هيمنة الرغبة هي السعي لظهور الاقتصاد في الارتياح، حيث أكدت "سان Sen" أن ما حدده جيريمي بنثام كالصداقة والحب على أنها وظائف نفعية في نظرية المتعة هو غائب في نظرية الرغبة، وأن اللذة والألم موجودان في رؤوس الناس ويصعب قياسهما وخاصة عند وجود خبرات مختلفة لدى الأفراد ومتعارضة فيما بينهما "ريتا وكامفليد ودونالدسون".

فالاقتصاديون يرون أن الارتياح يتمثل في إشباع الفضليات أو الرغبات، وهذا يمكن من ترتيب الفضليات وتنمية الوظائف ذات المنفعة بالنسبة للأفراد، وإيجاد أساليب لتقدير قيمة الفضليات كاعتبار المال معيار لذلك (مسعودي، 2016، ص 45).

د. نظرية قائمة الأهداف:

تعتبر هذه النظرية من النظريات الموضوعية، أكدت أن الارتياح النفسي يعبر عن تحقيق أن انجاز أشياء محددة وجيدة حيث تقوم على أساس العناصر المكونة للارتياح والتي لا تتمثل في المتعة أو الرغبة مثل المعرفة والصداقة.

فهذه النظرية تعتمد على الحدس في تحديد القائمة، وما الذي يكون منها جيدا للفرد، لا يمكن إنكار أن الحدس لا يعتبر من البراهين مع الأخذ بعين الاعتبار أنه يمكن أن يكون خطا وبالتالي فإن هذه النظرية محدودة وهذا لأنها تؤكد على أن بعض الأشياء هي جيدة للفرد في حين أنه لا يتمتع بها ولا تسعده وهو لا يريدها، ولكن استراتيجيتها هنا أنه يمكن أن يستفيد الإنسان من بعض الأشياء في استقلالية عن اللذة والمتعة، ولكن في الحقيقة أن قيامهم بها يمكن أن تجلب له السعادة (رباب عبد الفتاح، 2023، ص 82).

ذ. نظرية النقطة الثابتة (Set-Point):

ترى هذه النظرية أن كل فرد مبرمج على خوض تجربة تمكنه من التمتع بدرجة معينة من الارتياح النفسي، هذه النظرية الكلاسيكية التي نسبت إلى "ديفاين" يعتقد أن الله بعد ما خلق البشر قدر لكل واحد نصيبه من السعادة أو الراحة واختيار من سيكون سعيدا ومن سيكون تعيسا، بحيث هذه الفكرة قامت بتفسير فكرة الاعتقاد "من سوف يدخل الجنة ومن سوف يدخل النار" وعليه طغى على هذه النظرية آراء علمانية حول تحليلها لمفهوم الراحة النفسية، فهي تنظر إلى هذا المفهوم على أنه موجه من قبل الميول العقلية التي تكون خارجة عن إرادة الفرد، ومن هذا المنطلق يرى (لينكن) أن كل واحد يحمل جينات تتحكم في تصرفاته الفطرية، قابلية الاستمتاع بالحياة أم لا، أما البعض الآخر يرى أن الارتياح النفسي يتحدد على حسب السمات الشخصية مثل: الشخصية المنبسطة، والشخصية العصبية وقدرتها على التحكم في موقف معين وذلك من خلال ردود الأفعال سواء كانت عاطفية أو عدوانية، فأصبح ينظر إلى هذه الصفات على أن لها طابع وراثي (بن دحو، 2018، ص 48).

ر. نظرية الفوارق المتعددة Multiple Differences Theory:

تقوم هذه النظرية على أساس المقارنة بين المعايير التي تحقق الحياة الجيدة مع المعايير الموجودة في واقع حياتنا الآنية، الذي سوف ينتج عنه حدوث تناقض بين ما هو طموح وبين ما هو واقع، وبالتالي ترى هذه النظرية أنه ينبغي لهذه المعايير أن تكون متغيرة وغير ثابتة وتحتوي على كثير من الاحتمالات أي تفترض أن يكون الحكم على الحياة موافقا لما هو كائن في الحياة الواقعية، فهي تعتقد أنه يتم الحصول على الارتياح النفسي نتيجة التفاضل والتكامل العقلي مقارنة مع معايير الحياة الجيدة والممتعة.

ز. النظرية المعرفية Cognitiv Theories:

ترى هذه النظرية أن الارتياح النفسي هو نتاج الفكر الإنساني وليس تصور الحياة كما هي فمع تطور تكنولوجيا المعلوماتية التي غيرت الأفكار نحو النظر إلى الحياة، كيف ينبغي أن تكون في اعتقاد المجتمع وكيف تختلف باختلاف الثقافات، جاء تفسير مفهوم الارتياح النفسي على أساس ظاهرة الحاجة عند الناس التي تدفعهم للبحث عن مسار يبسط لهم التعقيدات الموجودة في الحياة والتي تصعب عليهم فكرة الحصول على السعادة، فالفرد بطبعه يعبر عن وجهة نظر متفائلة نتيجة تراكم الخبرات الإيجابية وكذلك من خلال أحداث الحياة بتبنيه سمات الشخصية الإيجابية كالثقة بالنفس وتقدير الذات، ويرى بعض العلماء أن هذه النظرية ها المهيمنة كثيرا

على الفكر الفلسفي وعلى تفكير العديد من علماء الاجتماع، أنه بإمكان الإنسان التحكم في مشاعره السلبية وزيادة شعوره بالسعادة من خلال تعلم الأساليب المعرفية المناسبة كتغيير طريقة إدراكه للأحداث السلبية والنظر إلى الأمور بإيجابية (بن دحو، 2018، ص49).

4-عوامل تحقيق الارتياح النفسي

لتحقيق الارتياح النفسي لا بد أن تتوافر مجموعة من العوامل وهي تتمثل فيما يلي (الختاتنة، 2022، ص 45 -46):

- **تحقيق الفرد لذاته وتقديرها:** مفهوم الذات هو فكرة الفرد وتقييمه لنفسه، بما تشتمل عليه من قدرات وأهداف واستحقاق شخصي، ويتكون مفهوم الذات من مجموعة من العوامل والتي من أهمها (تحديد الدور، المركز، المعايير الاجتماعية، التفاعل الاجتماعي، اللغة والعلاقات الاجتماعية)، فالفرد يجب عليه أن يدرك بأنه يمتلك الطاقات والقدرات العالية، وعليه أن يقدر ذاته ويحترمها، وأن يعمل جاهدا على تحقيقها، لأنه يدفعه ذلك إلى الشعور والإحساس بالرضا ومن ثم يتولد لديه الشعور بالارتياح النفسي.
- **إشباع الحاجات كمكون أساسي للارتياح النفسي:** فقد صنف ماسلو الحاجات لدى الفرد في خمس مستويات متدرجة حسب أوليتها إلى (الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجة للانتماء، الحاجة للمكانة الاجتماعية، والحاجة لتقدير الذات)، والأفراد تتفاوت لديهم درجات تحقيق وإشباع حاجاته تؤدي به بشكل عام إلى الشعور بالارتياح النفسي.
- **الوقوف على معنى إيجابي للحياة:** الحياة يجب أن يكون لها معنى تحت كل الظروف، وها المعنى يكون في حالة دائمة من التغيير، إلا أنه يظل موجودا لدى الفرد، بحيث يستطيع الفرد اكتشاف ذلك المعنى في حياته بثلاثة طرق مختلفة وهي (عمل شيء جديد، تجربة خبرات وقيم سامية، والالتقاء بإنسان آخر).
- **توافر الصلابة النفسية:** وهي مجموعة متكاملة من الخصال الشخصية ذات الطبيعة النفسية والاجتماعية، وهي خصال تضم الالتزام والتحدي والتحكم، والتي يراها الفرد على أنها خصال مهمة له تمكنه من مجابهة المواقف الصعبة والتصدي لها، وكذلك المواقف ا لمثيرة للمشقة النفسية، والتي تمكنه من التعايش معها بنجاح.

5- نماذج الارتياح النفسي

للارتياح النفسي عدة نماذج نبرزها فيما يلي (ذكار، 2025، ص 177 -178):

أ. نموذج (Carol Ryff 1989):

بعد دراسات ريف حول التطور المثل لعمر الحياة وكذا الأداء الأمثل وتحقيق الذات بالإضافة إلى الصحة العقلية الإيجابية، خلصت إلى ست عناصر أساسية تشكل ما تسميه الإرتياح النفسي ألا وهي: تقبل الذات والعلاقات الإيجابية مع الآخرين بالإضافة إلى الهدف نحو الحياة وكذا النمو الشخصي والرضا عن الذات – الاستقلالية.

ب.نموذج بيرما (Perma):

إقتراح بيرما خمس عناصر أساسية تساعد الفرد على تحقيق الإنجاز والشعور بالارتياح ألا وهي: المشاعر الإيجابية المتمثلة في قدرة الفرد على التفاؤل في تعاملهم مع تغيرات الحياة العملية، أيضا عنصر المشاركة الذي يعني بمشاركة الأفراد بعضهم البعض من أجل التعلم والتطور، أما بالنسبة لعنصر العلاقات فهو عنصر لا يقل أهمية عن باقي العناصر من خلال رغبة الأفراد في التواصل مع الآخرين، ونضيف أيضا عنصري المعنى والإنجازات اللذين يتمثلان في وجود الهدف في الحياة وذلك من أجل تحقيه وبلوغ شعور إنجازه.

ج. نموذج وار (Warr)

ركز Warr على الارتياح في العمل كوظيفة محددة لها علاقة بها وهو أول من اهتم بالبحث عن ظاهرة الارتياح النفسي في العمل من خلال دراسته للوجدان الإيجابي والوجدان السلبي، وقد شمل هذا النموذج أربعة عناصر أساسية وهي الاستقلالية والكفاءة وكذا الرفاهية العاطفية بالإضافة إلى الطموح، كما يركز على بهجة واستثارة الفرد من خلال أن العمل يحقق له حالة من الحماس والاندفاعية وبهذا فقد العامل هاذين العاملين فإنه سوف يشعر بالملل والاكتئاب.

د. نموذج ماسي وزملائه (Messe et al)

يرى ماسي وآخرون أن الارتياح والضيق النفسي حالتان أساسيتان للصحة النفسية وبهذا فقد أعدوا مقياسين (الاضطراب النفسي ومقياس مظهر الارتياح النفسي)، كما تؤكد تحليلات نمذجة المعادلات الهيكلية أنه يمكن النظر إلى العوامل

العشر على أنها مكونات ذات بعدين مترابطين (الضيق والارتياح) لبناء كامن ثنائي الأبعاد مما يعكس مفهوما عالي من الصحة العقلية.

6- أبعاد الارتياح النفسي

لقد حدد ريف Ryff ستة أبعاد للارتياح النفسي، وتمثلت فيما يلي (تلمساني، 2015، ص 62 -64):

أ. **العلاقات الإيجابية مع الآخرين (Possitive relationships with others):** أكد "رايف" في هذا البعد على أهمية العلاقات الشخصية الإيجابية مع الآخرين التي تتسم بالعمق، والدفء، والثقة المتبادلة، والقدرة على الحب، وتعد من أهم العناصر الأساسية في الصحة النفسية، ويرى أيضا أن الأشخاص يمتلكون مشاعر وأحاسيس قوية في الحب والحنان هم أقرب إلى تحقيق ذواتهم من غيرهم، وأن العلاقات الإيجابية القائمة على الود والحب والعمق تعد معيار للنضج والصحة النفسية والتوافق.

ب. **الاستقلالية (autonomy):** يرى "رايف" أن هذا البعد يعني قدرة الفرد على تنظيم سلوكه من الداخل، وقدرته على تحقيق أو تقرير مصيره بنفسه ويكون مستقلا بذاته، يتخذ القرارات دون تردد ودون الاعتماد على الآخرين، كما أن الاستقلالية توفر مقاومة للضغوط الاجتماعية.

ج. **التمكن البيئي (environmental mastery):** في هذا البعد يؤكد "رايف" على أن الفرد قادر على اختيار البيئة المناسبة أو خلقها، بعبارة أخرى تتغير البيئة على وفق رؤياه وما يتناسب مع طموحاته وحالته النفسية وتعد هذه الصفة سمة من سمات الصحة النفسية والقدرة على التجديد والابتكار والفصل، فالتمكين البيئي هو الإحساس بالكفاية والقدرة على إدارة البيئة والتحكم بها مستفيدا –أي الفرد- من خبراته الماضية والحاضرة وما يتوفر له من فرص يتم الاستفادة منها في تحقيق أهدافه في حياته.

د. **هدف في الحياة (purpose in lif):** يرى "رايف" أن الشخص الذي يتمتع بالصحة النفسية يحمل هدفا وأفكارا توفر له معنى لحياته، فالفرد الذي يمتلك ايمانا بفعله الماضي والحاضر وتوجهه نحو مستقبله بثقة تجعل منه مدركا لغرض حياته التي يحاول من خلالها إيجاد المعنى.

ه. **النمو الشخصي (personal growth):** وهو محاولة الفرد تطوير قابليته وإمكاناته من النواحي كافة (العقلية، النفسية، الاجتماعية)، وأن الفرد في هذا البعد يحاول إدراك طاقاته في نموه الشخصي الذي يعني الارتقاء والتقدم

المستمر ونمو الذات وهي تتطور وتتوسع ويكون منفتحا ومستعدا لتلقي خبرات جديدة تضاف إلى رصيده من الخبرات التي تساهم في ذلك التطور، وأن لديه الإحساس بالواقعية، بعدها سيجد الفرد نفسه قد تطور بمرور الزمن وتقادم إحداثه.

و. **تقبل الذات**: ويتمثل في تقبل الفرد لذاته.

خلاصة الفصل

يبيّنّ الفصل الثالث أن الارتياح النفسي يمثل حجر الأساس في جودة الأداء التمريضي داخل المؤسسات الصحية، حيث يتحدد من خلال مجموعة من الأبعاد الانفعالية والمعرفية والاجتماعية التي تنعكس مباشرة على قدرة الممرض على التعامل مع ضغوط العمل ومتطلبات الرعاية الصحية. وقد أظهرت الأدبيات أنّ الارتياح النفسي يتأثر بجملة من العوامل المهنية مثل طبيعة المهام، الدعم الإداري، العلاقات بين الزملاء، وتوفر الموارد، إضافة إلى العوامل الشخصية المرتبطة بالمرونة النفسية والكفاءة الذاتية. كما أكّدت الدراسات أن الممرض الذي يتمتع بدرجة عالية من الارتياح النفسي يكون أكثر استقرارًا في عمله، وأكثر قدرة على تقديم رعاية آمنة وإنسانية، وأقل عرضة للاحتراق النفسي والانسحاب المهني. كما نوّه الفصل إلى أهمية الإحاطة بالنظريات والنماذج المفسرة للارتياح النفسي باعتبارها إطارًا يساعد على فهم مسبباته وتنمية البرامج الموجهة لتحسينه داخل بيئة المستشفى. ويخلص الفصل إلى أن الارتياح النفسي ليس مجرد حالة انفعالية، بل هو مؤشر حيوي على سلامة البيئة التنظيمية وقدرتها على دعم العاملين في الصف الأمامي للمنظومة الصحية.

الفصل الرابع

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. حدود الدراسة
3. مجتمع الدراسة
4. خصائص عينة الدراسة
5. الدراسة الاستطلاعية
6. أدوات الدراسة
7. إجراءات الدراسة
8. الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد تطرقنا إلى الجانب النظري وأبرزنا فيه الأهمية والأهداف للدراسة، سنحاول من خلال هذا الجانب التطبيقي إتمام ما بدأناه في الإجراءات المنهجية للدراسة، سيتم التطرق إلى منهج البحث المستخدم وحدود الدراسة والتعرف على مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وطريقة اختيار عينة الدراسة، وصولاً إلى الأهداف الخاصة بالدراسة، والاستطلاعية، والأدوات التي تم استخدامها في جمع البيانات، والمتمثلة في الملاحظة التي تخدم التحقق من صدق وثبات الاستبيان المدرسي، ثم عرفنا الإجراءات بتطبيق الدراسة، وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة البيانات.

1-منهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد خلال فترات زمنية معلومة، وهذا من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. (أسماء 2014، ص62)

ولقد تّم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وهذا لملائمته الطبيعة وأهداف الدراسة في معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة، حيث يقوم هذا المنهج على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات زمنية من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات ساعدت في فهم الواقع وتطويره. (منال2024، ص59).

2-حدود الدراسة:

- **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على عينة من الممرضين بولاية المنيعة والبالغ عددهم 160ممرض.
- **لحدود الزمنية:** أجريت الدراسة الميدانية خلال الموسم الجامعي 2026/2025، وذلك من بداية شهر ديسمبر 2025 إلى غاية نهاية شهر أفريل 2026.
- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في مستشفى العقيد شعباني بولاية المنيعة.

3-مجتمع وعينة الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة جمع الأفراد أو الوحدات الذين يشتركون في خاصية أو مجموعة خصائص تهم الباحث، ويراد تعميم نتائج البحث عليهم. ويعد تحديد مجتمع الدراسة بدقة خطوة أساسية في كل بحث علمي، لأنه يشكل الإطار المرجعي الذي يستمد منه العينة(بثينة،2025،ص62). وفي هذه الدراسة تكون مجتمع الدراسة من 130 ممرض موزعين على مصالح بمستشفى ولاية المنيعة.

الجدول رقم (1) : يوضح مجتمع الدراسة

الرقم	اسم المصالح	عدد الممرضين
01	الاستعجالات الطبية	60

02	طب النساء والتوليد	40
03	الجراحة العامة	20
04	طب الأطفال	10
المجموع		130

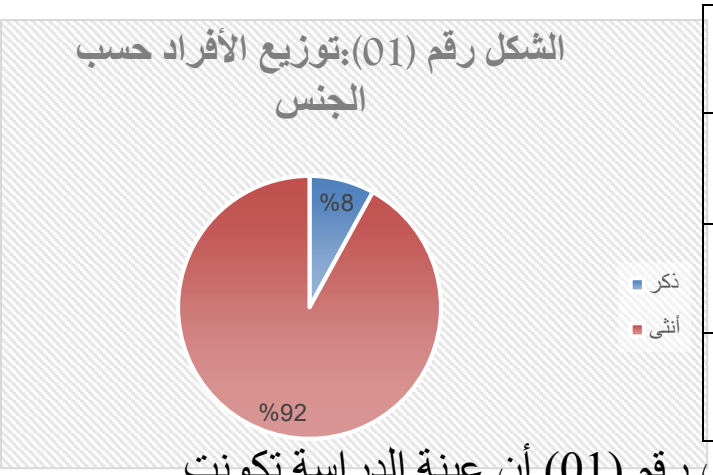
أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية، بحيث تم تمثيل كل مصلحة بنسبة تتناسب مع عدد الممرضين مما يضمن تمثيلا متوازنا وموضوعيا لمختلف فئات المجتمع الأصلي. ويعد هذا النوع من العينات مناسبا في الدراسات الاجتماعية لزيادة دقة التقدير وتقليل احتمالية التحيز في النتائج.

4-خصائص عينة الدراسة:

أ. تحديد الأفراد حسب الجنس:

الجدول رقم (2): يوضح توزيع الأفراد حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	08	8%
أنثى	92	92%
المجموع	100	100%

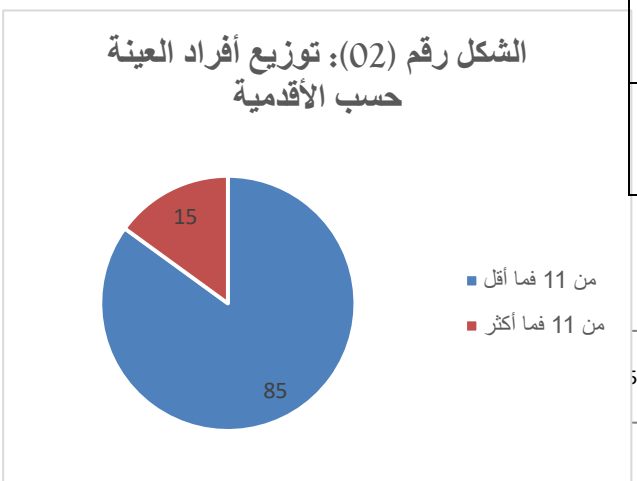


يتبين لنا من خلال الجدول (02) والشكل رقم (01) أن عينة الدراسة تكونت من(100) ممرضا، حيث كان عدد الذكور (08) فرد بنسبة مئوية قدرت ب (8%) بينما كان عدد الإناث (92) فرد بنسبة مئوية قدرت ب (92%).

ب.تحديد الأفراد حسب الأقدمية:

الجدول رقم (3) يوضح توزيع الأفراد حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
من 11فما أقل	85	85%



من 11فما أكثر	15	15%
المجموع	100	100%

يتبين من الجدول أن أغلب أفراد العينة تقل أقدميتهم عن 11فما أقل، حيث يشكلون نسبة 85%من إجمالي العينة، بينما الذين تزيد أقدميتهم عن 11فما أكثر سنة يمثلون 15%.

5-الدراسة الاستطلاعية:

تعرف الدراسة الاستطلاعية على أنها (نشاط بحثي تمهيدي يهدف إلى جمع بيانات أولية تساعد الباحث في فهم الإشكالية وتحديد معالمها وتمكنه من اختبار أدوات البحث وتعديلها بما يتناسب مع طبيعة المجتمع قيد الدراسة).

قبل الاستقرار على خطة البحث يفضل القيام بدراسة استطلاعية والهدف هي دراسة استكشافية تسمح للباحث بالحصول على معلومات أولية حول البحث، كما تسمح لنا كذلك بالتعرف على الظروف والإمكانات المتوفرة في الميدان ومدى صالحية الوسائل المنهجية المستخدمة قصد متغيرات البحث، ولتحقيق هذا الهدف قمنا بزيارة مؤسسة استشفائية بولاية المنيعة قصد الحصول على معلومات نستفيد منها للوقوف على متغيرات الدراسة وأداة الدراسة وفي الأخير قمنا بتطبيق المقياسين على عينة استطلاعية بلغ حجمها 30 من الممرضين بالمنيعة، موزعين حسب المصالح ،والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المصالح.

6. أدوات الدراسة:

1.6. استبيان العدالة التنظيمية:

وصف الأداة

تم الاعتماد على الاستبيان المصمم من طرف الباحث معمري حمزة سنة (2014) في دراسة بعنوان (إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية). وعليه يتألف الاستبيان من 28 بند تتوزع على الأبعاد التالية:

البعد الأول: العدالة التوزيعية، **البعد الثاني:** العدالة الإجرائية، **البعد الثالث:** العدالة التعاملية

كل البنود إيجابية معدا البند رقم 8.

أمام كل عبارة خمسة بدائل تحدد مستوى العدالة التنظيمية لدى لممرضين وهي: موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق إطلاقا بحيث تكون تقديرات الإجابة على التدريج التالي:

الجدول رقم (4) يمثل درجة مقياس الاستبيان

البدائل	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
الدرجة	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**

في حالة العبارات الإيجابية تعطى الاستجابات على التدرج التالي(5-4-3-2-1) على الترتيب، وفي حالة العبارات السلبية تعطى الاستجابات على التدرج التالي(1-2-3-4-5) وبالتالي تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (140) إلى (28) درجة، حيث يشير ارتفاع الدرجة إلى زيادة مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى الممرضين، ويشير انخفاض الدرجة الى نقص مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية

الخصائص السيكومترية لاستبيان العدالة التنظيمية:

- **الصدق:** يقصد بالصدق هو أن يقيس الاختبار أو الأداة ما وضعت لقياسه، وتحقيق هدف أداة القياس أكثر أهمية من تحقيق الثبات، لأنه قد تكون أداة القياس أو الاختبار ثابتة ولكنها غير صادقة.

وللتحقق من صدق أداة الدراسة تم استخدام الطرق التالية: صدق المقارنة وصدق الاتساق الداخلي.

أ. **صدق المقارنة الطرفية:** " درجة قدرة فقرات الاختبار أو المقياس على التمييز بين الأفراد الذين يحققون درجات مرتفعة جدا ومنخفضة جدا في السمة أو المتغير المستهدف، مما يدل على صلاحية الفقرة أو البند. **(قطامي، (2004)، ص 317)**

الجدول رقم (5) بين نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس العدالة التنظيمية

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدالة الاحصائية
العليا	10	86.9000	34.67131	18	4.704	0.000

الدنيا	10	34.0000	7.91623			

نلاحظ من خلال الجدول (05) أن قيمة "ت" بلغت 4.704 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 وقيمة معنوية 0.000 ومنه نستنتج أن هناك فروق بين مرتفعي الدرجات ومنخفضي الدرجات، فالأداة لديها القدرة على التمييز بين طرفين الخاصية وهي صادقة.

ب.صدق الاتساق الداخلي:

هو مؤشر إحصائي يعبر عن صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة لدرجاته الحقيقية التي تم تجريدها من أخطاء القياس العشوائية.
(www.safkh678.blogspot.com)

ولتأكد من ذلك قمنا باستخدام قيمة ثبات المتحصل عليها في الفا كرومباخ وبالتعويض نجد:

$$\sqrt{0.90} = 0.94$$

نلاحظ أن قيمة الصدق الذاتي بلغت 0.94 مما يعني أن الاختبار صادق.

الثبات:

" درجة اتساق نتائج الأداة واستقرارها عبر الزمن أو بين أجزاءها المختلفة، أي مدى خلو النتائج من عوامل الصدفة أو التذبذب العشوائي.

وقد تم تقدير الثبات من خلال ما يلي:

أ. ثبات التجزئة النصفية:

" مدى اتساق نتائج الأداة عندما تقسم إلى نصفين متكافئين، ويتم حساب معامل الارتباط بين درجات الفرد في كل نصف من الاختبار". **(قطامي، (2004)، ص 324)**، والنتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (6): بين نتائج التجزئة النصفية لمقياس العدالة التنظيمية

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
استبيان العدالة التنظيمية	0.87	0.93	0.05

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معامل الارتباط "بيرسون" بلغ 0.87 وبعد تعديله بمعادلة "سبيرمان براون" وصل 0.93 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 وعليه فإن المقياس ثابت فيما يقيس.

ثبات ألفا كرومباخ:

الجدول رقم (7) يوضح معدل ألفا كرومباخ لأبعاد العدالة التنظيمية

الأبعاد	البنود	معدل ألفا كرومباخ	القرار
العدالة التوزيعية	1-2-3-4-5-6-7-8-9	0.875	دالة إحصائيا
العدالة الإجرائية	10-11-12-13-14-15-16-17-18	0.929	دالة إحصائيا
العدالة التعاملية	19-20-21-22-23-24-25-26-27-28	0.933	دالة إحصائيا
الأبعاد ككل	28	0.924	

نلاحظ من الجدول رقم (04) أن البعد الأول للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية) يتكون من 9 بنود، قدر معامل ألفا ب(0.875) أما البعد الثاني (العدالة الإجرائية) يكون أيضا من 9 بنود، حيث قدر معامل ألفا ب(0.929). أما البعد الثالث (العدالة التعاملية) الذي يتكون من 10 بنود، بمعامل ألفا (0.933).

وقد تم تقدير معامل الفا كرومباخ لاستبيان العدالة التنظيمية بقيمة 0.924 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه فإن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2.6. استبيان الارتياح النفسي:

تم تبني استبيان من طرف الباحثة بن حديد منال سنة (2024) من مشروع اعد لنيل درجة الإجازة في علم النفس بعنوان(علاقة المساند الاجتماعية بالارتياح النفسي) وعليه يتألف الاستبيان من 25بند أمام كل عبارة خمسة بدائل تحدد الارتياح النفسي للممرضين وهي: أبدا، نادرا، نصف الوقت، في كثير من الأحيان، تقريبا دائما. بحيث تكون تقديرات الإجابة على النحو الآتي:

الجدول رقم (8) يمثل درجة مقياس الاستبيان

البدائل	أبدا	نادرا	نصف الوقت	في كثير من الأحيان	تقريبا دائما
الدرجة	**5**	**4**	**3**	**2**	1

تتم الاستجابة على المقياس بالاختيار من خمسة بدائل هي :(أبدا، نادرا، نصف الوقت، في كثير من الأحيان، تقريبا دائما) في حالة العبارات الإيجابية تعطى الاستجابات على التدريج التالي(5-4-3-2-1) على الترتيب، وفي حالة العبارات سلبية تعطى الإجابة على التدرج التالي (1-2-3-4-5) وبالتالي تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (125) إلى (65) درجة، حيث يشر ارتفاع الدرجة إلى زيادة مستوى الارتياح النفسي لدى الممرضين، ويشير انخفاض الدرجة إلى نقص مستوى الارتياح النفسي.

الخصائص السيكو مترية لاستبيان الارتياح النفسي:

الصدق: للتحقق من صحة أداة الدراسة نقم باستخدام الطرق التالية: صدق المقارنة الطرفية، صدق الاتساق الداخلي.

صدق المقارنة الطرفية:

الجدول رقم (9) يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الارتياح النفسي

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة"ت"	الدالة الاحصائية
العليا	10	120.1000	3.60401	18	7.742	**0.000**
الدنيا	10	85.0000	14.03171			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن قيمة "ت" بلغت 7.742 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة0.01 وقيمة معنوية مقدرة ب0.000 ومنه نستنتج أن

هناك فروق بين مرتفعي الدرجات ومنخفضي الدرجات، فأداة قياس التماثل التنظيمي صادقة.

صدق الاتساق الداخلي

تم توزيع الأداة على عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قوامها (30) ممرضين من مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة وذلك لحساب قيمة معاملات الارتباط

الجدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للاستبيان

رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
1	0,06	غير دال
2	0,56	0,01
3	0,78	0,01
4	0,72	0,01
5	0,78	0,01
6	0,90	0,01
7	0,88	0,01
8	0,81	0,01
9	0,88	0,01
10	0,83	0,01
11	0,83	0,01
12	0,75	0,01
13	0,67	0,01

رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
14	0,83	0,01
15	0,82	0,01
16	0,78	0,01
17	0,62	0,01
18	0,70	0,01
19	0,62	0,01
20	0,79	0,01
21	0,84	0,01
22	0,72	0,01
23	0,77	0,01
24	0,37	0,05
25	0,52	0,01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن العبارة رقم (1) غير دالة أما العبارة رقم (24) فهي دالة عند 0,05والعبارات رقم (25(2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23, فهي دالة عند 0,01 ومنه فان المقياس صادق وقابل للقياس.

الثبات

قد تم تقدير الثبات من خلال ما يلي:

أ. ثبات التجزئة النصفية:

طريقة التجزئة النصفية: وكانت نتائج ثبات مقياس الارتياح النفسي كما يلي:

الجدول رقم (11) يوضح ثبات مقياس الارتياح النفسي بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
الارتياح النفسي	0.77	0.87	0.05

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ثبات التجزئة النصفية من خلاله نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون قبل التعديل يساوي 0,77أما بعد التعديل بمعادلة سيبرمان براون فقدر ب 0,87 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0,05 ومنه فان الاختبار ثابت بقوة.

ب.**حساب الثبات بمعادلة ألفاكرومباخ:** ولقد تم حساب الثبات وفق المعادلة ألفاكرومباخ كما يلي:

الجدول رقم (12) يوضح ثبات استبيان الارتياح النفسي بمعادلة ألفا كرومباخ

البعد	عدد البنود	قيمة ألفا	القرار
التحكم في الذات	4	0.656	دالا إحصائيا
السعادة في العمل	5	0.959	دالا إحصائيا
الاندماج الاجتماعي	4	0.899	دالا إحصائيا
تقدير الذات	4	0.810	دالا إحصائيا
التوازن العقلي الانفعالي	4	0.927	دالا إحصائيا
العلاقة الإيجابية مع الآخرين	4	0.814	دالا إحصائيا
المجموع	25	0.961	دالا إحصائيا

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة ألفا كرومباخ محصورة بين 0.656 و 0.959 وهي درجة قوية جدا من الثبات إذا فالاختبار ثابت.

7- إجراءات الدراسة:

تم تنفيذ هذه الدراسة وفق مجموعة من الإجراءات المنهجية المتسلسلة، حيث بدأت بتحديد موضوع البحث وصياغة الإشكالية، ثم تحديد المجتمع

المستهدف الذي شمل ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة، والبالغ عددهم (100) ممرضا موزعين على سبعة مصالح. تم اختيار عينة عشوائية تمثل هذا المجتمع بطريقة تضمن التمثيل العادل.بعد ذلك، تم الاستعانة باستبيانين أحدهما لقياس العدالة التنظيمية والآخر للارتياح النفسي، كما تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (30) ممرضا خارج العينة الأصلية للتحقق من الثبات والوضوح البنيوي للفقرات، وقد أثبتت الأداة صلاحيتها من خلال حساب معامل الثبات.اجري بعد ذلك توزيع الاستبيانات في المصالح السبعة بالتنسيق مع الإدارة، مع توضيح تعليمات الإجابة وضمان السرية والخصوصية للمشاركين. وأخيرا، تم تفريغ البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وفق الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها. (بثينة،2025، ص65-64)

8- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تعتبر الأساليب الإحصائية ذات أهمية بالغة إذ لا يمكن لأي باحث إنهاء بحثه والتأكد من فرضياته دون الاستعانة بها، فبعد تطبيق أداة البحث والمتمثلة في استبيان العدالة التنظيمية والارتياح النفسي على عينة الدراسة تم إدخال البيانات. (منال،2024، ص77)

بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- تم حساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات والانحرافات المعيارية، بهدف وصف خصائص عينة الدراسة ومستويات العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى الممرضين.
- معامل ألفاكرومباخ: التأكد من اتساق بنود كل مقياس داخليا.
- اختبار T Test: للكشف عن دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين في بعض أبعاد الدراسة (الجنس والأقدمية).
- اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولموغوروف) من أجل اختيار الإحصاء المطبق في معالجة الفرضيات.

- معامل الارتباط الرتب سبيرمان: في معالجة فرضيات للكشف بين المتغيرين.
- اختبار T للفرق بين متوسطين حسابيين في حساب صدق المقارنة الطرفية.
- معامل الارتباط بيرسون في حساب ثبات التجزئة النصفية.
- معامل سبيرمان في حساب التجزئة النصفية.

خلاصة الفصل:

تم الاستعانة في هذا الفصل بالمنهج الوصفي كونه الملائم لأهداف الدراسة، وبعينة قوامها 100ممرض في مستشفى العقيد شعباني، حيث طبق عليهم استبيانات (العدالة التنظيمية، الارتياح النفسي) تم التأكد من صلاحيتهما السيكو مترية (الصدق والثبات)، والنتائج التي تفسر عنها نتائج التحليل الإحصائي سوف يتم عرضها وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

الفصل الخامس

التأكد من اعتدالية التوزيع

1. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

1.2. تفسير ومناقشة الفرضية الأولى

2.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

تفسير ومناقشة الفرضية الثانية

3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة

4.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة

5.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة

تفسير ومناقشة الفرضية الخامسة

6.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة

تفسير ومناقشة الفرضية السادسة

7.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة

تفسير ومناقشة الفرضية السابعة

- التأكد من اعتدالية التوزيع:

لغرض التحقق من التوزيع الطبيعي لنتائج الدراسة الحالية تم إجراء اختبار (اختبار كولموغروف _ سميرنوف) حيث تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت مستوى المعنوية لأبعاد الدراسة أكبر من 0.05

الجدول رقم (13): اختبار التوزيع الطبيعي

المتغير	قيمة كولموغروف	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	التفسير
العدالة التنظيمية	**0.073**	**100**	**0.200**	**تتبع التوزيع الطبيعي**
الارتياح النفسي	**0.173**	**100**	**0.000**	**لا تتبع التوزيع الطبيعي**

المصدر: الطالبة بناء على نتائج برنامج(spss)

من خلال نتائج اختبار كولموغروف–سميرنوف الخاص بالتوزيع الطبيعي، يتبين أن متغير العدالة التنظيمية قد حقق قيمة دلالة إحصائية (0.200) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على أن بيانات هذا المتغير تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي يمكن التعامل معها بالأساليب الإحصائية المعلمية. في المقابل أظهر متغير الارتياح النفسي قيمة دلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه لا يتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي يتطلب استخدام أساليب إحصائية لامعلمية في التحليل.

1-عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضيات:

1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة متوسط. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (14) يوضح نتائج مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين

مستوى العدالة التنظيمية	التكرارات	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
مرتفع	19	%19	0.000 دال
متوسط	61	%61	
منخفض	20	%20	
المجموع	100	%100	

تشير نتائج الجدول إلى أن نسبة العدالة التنظيمية لدى الممرضين جاءت في المستوى المتوسط، كما تعكسه نسبة 61%، في حين بلغ مستوى العدالة المرتفع 19%، أما العدالة المنخفضة بلغت 20%، كما بلغت الدلالة الإحصائية 0.000. لصالح المستوى المتوسط. وبالتالي يمكن القول إن مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين هو مستوى متوسط.

2-1-تفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الثانية على مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة متوسط، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (14)، تبين أن مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة جاء متوسطا.

وحسب النتائج المتحصل عليها يمكن تفسير وصول مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة إلى المستوى المتوسط بأن الممرضين يدركون أن الممارسات التنظيمية داخل المؤسسة تحقق قدرا من العدالة إلا أنها لا تصل إلى درجة مرتفعة من الإشباع والرضا الكامل. وقد يرجع ذلك إلى طبيعة العمل داخل الوسط الاستشفائي الذي يتميز بضغط العمل وكثرة المهام وتنوع المسؤوليات إضافة إلى اختلاف توقعات العاملين حول أساليب التسيير واتخاذ القرارات وتوزيع الأدوار الأمر الذي يجعل إدراكهم للعدالة التنظيمية يتسم بالاعتدال ويقع ضمن المستوى المتوسط وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "حمزة معمري" التي توصلت إلى أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي كان متوسطا كما تتفق أيضا مع دراسة "حلباوي إكرام" التي أظهرت أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى أفراد العينة كان متوسطا ويعكس هذا الاتفاق تقارب النتائج رغم اختلاف طبيعة العينات ومجالات الدراسة، مما يشير إلى أن العدالة التنظيمية قد تتأثر بدرجة كبيرة بالمناخ التنظيمي وأساليب الإدارة المعتمدة داخل المؤسسة.

3-1عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة مرتفع. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (15) يوضح نتائج مستوى الارتياح النفسي لدى الممرضين

مستوى التماثل التنظيمي	التكرارات	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
مرتفع	57	%57	0.000 دال
متوسط	33	%33	
منخفض	10	%10	

المجموع	**100**	**%100**	

تشير النتائج في هذا الجدول ان نسبة الارتياح النفسي للممرضين كانت في المستوى المرتفع وهو ما تعكسه نسبة 57%في حين بلغ الارتياح المتوسط 33% أما الارتياح المنخفض 10%، كما بلغت الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توزيع مستويات الارتياح النفسي لصالح المستوى المرتفع. وبناء عليه يمكن القول إن مستوى الارتياح النفسي لدى الممرضين هو مستوى مرتفع.

4-1 تفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثالثة على أن مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنيعة مرتفع، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (15) مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة جاء مرتفعاً.

وحسب النتائج المتحصل عليها يمكن تفسير ارتفاع مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة بأن أفراد العينة يتمتعون بدرجة جيدة من التوازن النفسي والقدرة على التكيف مع ظروف العمل ومتطلباته كما قد يرجع ذلك إلى شعورهم بالرضا عن طبيعة مهنتهم وأهمية الدور الذي يؤدونه في تقديم الرعاية الصحية، إضافة إلى امتلاكهم خبرات مهنية وآليات تكيف تساعدهم على التعامل مع الضغوط المهنية المختلفة، وهو ما ينعكس إيجاباً على حالتهم النفسية ويعزز شعورهم بالارتياح.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "إسماعيل عبد الجبار صالح" التي توصلت إلى أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى عال من الارتياح النفسي كما تتفق أيضا مع دراسة "بن حديد منال" التي أظهرت أن مستوى الارتياح النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي كان مرتفعا. في المقابل تختلف مع دراسة بان صابر قدوري التي توصلت إلى وجود مستوى منخفض من الارتياح النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية ويمكن تفسير هذا الاختلاف باختلاف طبيعة البيئة المهنية والعينة المدروسة والظروف التنظيمية والاجتماعية المحيطة بكل فئة.

1-5عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (16) يوضح الفروق بين الجنسين في العدالة التنظيمية

المجموعات	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة اختبار مان ويتني	القيمة المعيارية "Z"	الدلالة الإحصائية
ذكر	8	35.31	282.50	246.500	-1.544	0.123 غير دال
انثى	92	51.82	4767.50			

المصدر: الطالبة بناء على نتائج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اختبار مان ويتني بلغ 246.5 وبعد تحويلها إلى قيمة معيارية Z قدرت ب 1.54-وقيمة الدلالة الإحصائية 0.123 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية باختلاف الجنس، وعليه فإن الفرضية غير محققة.

1-6 تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (16) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد العينة.

وحسب النتائج المتحصل عليها يمكن تفسير عدم وجود فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس بأن إدراك الممرضين للعدالة التنظيمية داخل المؤسسة لا يتأثر بكون الفرد ذكرا أو أنثى، وإنما يرتبط أكثر بطبيعة الأنظمة والإجراءات والممارسات الإدارية المطبقة داخل بيئة العمل. كما أن ظروف العمل داخل الوسط الاستشفائي تفرض على جميع العاملين مهام ومسؤوليات متقاربة الأمر الذي يجعل خبراتهم المهنية وإدراكهم للمعاملة التنظيمية متشابهين إلى حد كبير وبالتالي لا يظهر اختلاف جوهري في مستوى إدراك العدالة التنظيمية تبعا للجنس.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "حمزة معمري" التي توصلت إلى عدم وجود فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس مما يعزز النتيجة الحالية ويشير إلى أن إدراك العدالة التنظيمية قد لا يرتبط بالخصائص الديموغرافية بقدر

ارتباطه بالعوامل التنظيمية داخل المؤسسة. في المقابل، تختلف هذه النتيجة مع دراسة " حلباوي إكرام "التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، ويمكن تفسير هذا الاختلاف باختلاف طبيعة العينة المدروسة والبيئة المهنية والتنظيمية بين المؤسستين، إضافة إلى اختلاف ظروف العمل وخصائص أفراد العينة.

1-7 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية، ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (17) يوضح الفروق حسب الأقدمية في العدالة التنظيمية

المجموعات	التكرار	متوسط الرتب	مجموعات الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة "Z"	الدلالة الإحصائية
اقل من 11 سنة	85	50.65	4305.00	625.000	-0.121	0.904
أكثر من 11 سنة	15	49.67	745.00			

المصدر: الطالبة بناءا على نتائج برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن اختبار مان ويتني بلغ 625 وبعد تحويلها الى قيمة معيارية "Z " قدرت ب 0.121- وإذ بلغ مجموع الرتب عند اقل من 11سنة 4305 وعند أكثر من 11 سنة 745 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى معنوي 0.90 ومستوى دلالة 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية بين أفراد العينة. وبالتالي فإن الفرضية المتعلقة بوجود فروق حسب الأقدمية غير متحققة، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تبعاً لهذا المتغير لدى الممرضين.

1-8 تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (17) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية لدى أفراد العينة.

وحسب النتائج المتحصل عليها يمكن تفسير عدم وجود فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية بأن إدراك الممرضين للعدالة التنظيمية لا يرتبط بعدد سنوات الخبرة أو مدة الخدمة داخل المؤسسة، وإنما يتأثر بدرجة أكبر بطبيعة الممارسات الإدارية والإجراءات التنظيمية التي تطبق على جميع العاملين بصورة متقاربة. كما أن العمل في الوسط الاستشفائي يتم وفق أنظمة وقوانين موحدة يخضع

لها مختلف العاملين بغض النظر عن مدة أقدميتهم، مما يؤدي إلى تقارب تصوراتهم وإدراكهم لمستوى العدالة التنظيمية داخل المؤسسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "حمزة معمري" التي توصلت إلى عدم وجود فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية، وهو ما يدعم النتيجة الحالية ويشير إلى أن إدراك العدالة التنظيمية لا يتأثر بالضرورة بسنوات الخدمة، وإنما يرتبط بعوامل تنظيمية وإدارية أكثر من ارتباطه بالخصائص الشخصية والمهنية للأفراد.

1-9 عرض وتحليل الفرضية الخامسة:

توجد فروق في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (18) يوضح نتائج الفرق بين الجنسين في الارتياح النفسي

المجموعات	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة اختبار مان ويتني	القيمة المعيارية "Z"	الدلالة الإحصائية
ذكر	8	65.63	525	247.000	-1.537	0.124 غير دال
انثى	92	49.18	4525			

المصدر: الطالبة بناءاً على نتائج برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اختبار مان ويتني بلغ 247 وبعد تحويلها إلى قيمة معيارية Z قدرت ب 1.537-وقيمة الدلالة الإحصائية 0.124 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس، وبالتالي فإن الفرضية القائلة بوجود فروق حسب الجنس غير متحققة، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تبعاً لهذا المتغير لدى الممرضين.

1-10 تفسير ومناقشة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية السادسة على أنه توجد فروق في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (18) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد العينة.

وحسب النتائج المتحصل عليها يمكن تفسير عدم وجود فروق في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس بأن الذكور والإناث داخل الوسط الاستشفائي يخضعون تقريباً لنفس ظروف العمل والمتطلبات المهنية والضغوط اليومية، كما يتشاركون في أداء مهام ومسؤوليات متقاربة، الأمر الذي يجعل خبراتهم المهنية والنفسية متشابهة إلى حد كبير. كما أن الارتياح النفسي لا يتحدد بالجنس في حد ذاته، بل يتأثر بمجموعة من العوامل المهنية والتنظيمية والاجتماعية والشخصية التي تؤثر في جميع العاملين بدرجات متقاربة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "بان صابر قدوري" التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس وهو ما يدعم النتيجة الحالية ويشير إلى أن الارتياح النفسي لا يرتبط بالضرورة باختلاف الجنس بل قد يتأثر أكثر بطبيعة الظروف المهنية والبيئة التنظيمية المحيطة بالأفراد.

1-11 عرض وتحليل الفرضية السادسة:

توجد فروق في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية، ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (19) يوضح نتائج الفرق في إدراك التماثل التنظيمي حسب السن

المجموعات	التكرار	متوسط الرتب	مجموعات الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة "Z"	الدلالة الإحصائية
اقل من 11 سنة	85	50.39	4283	628.000	-0.092	0.927
أكثر من 11 سنة	15	51.13	767			

المصدر: الطالبة بناءً على نتائج برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن اختبار مان ويتني بلغ 628 وبعد تحويلها الى قيمة معيارية "Z " قدرت ب 0.092- وإذ بلغ مجموع الرتب عند اقل من 11سنة 4283 وعند أكثر من 11 سنة 767 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى معنوي 0.92 ومستوى دلالة 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية بين أفراد العينة. وبالتالي فإن الفرضية السابعة القائلة بوجود فروق حسب الأقدمية غير متحققة، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تبعا لهذا المتغير لدى الممرضين.

7.1. تفسير ومناقشة الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السابعة على أنه توجد فروق في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية لدى أفراد العينة.

وحسب النتائج المتحصل عليها يمكن تفسير عدم وجود فروق في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية بأن سنوات الخدمة لا تمثل عاملاً حاسماً في تحديد مستوى الارتياح النفسي لدى الممرضين، إذ قد يواجه العاملون داخل الوسط الاستشفائي ظروفاً مهنية متشابهة ومتطلبات عمل متقاربة بغض النظر عن مدة خبرتهم. كما أن طبيعة العمل الصحي تفرض على جميع الممرضين التعرض لضغوط ومسؤوليات متشابهة، مما يجعل مستوى التكيف النفسي والارتياح متقارباً بين الفئات المختلفة من حيث الأقدمية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة "بان صابر قدوري "التي توصلت إلى وجود فروق في الارتياح النفسي تبعا لمتغير مدة الخدمة ولصالح ذوي الأقدمية الأكبر، كما تختلف مع دراسة "بن حديد منال" التي أشارت إلى وجود فروق في مستوى الارتياح النفسي تعزى إلى متغير الخبرة، وكذلك تختلف مع دراسة" سمية سعدون" و"معطاوي حوسين" اللتين توصلتا إلى وجود فروق في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية. ويمكن تفسير هذا الاختلاف باختلاف طبيعة العينات المدروسة والبيئات المهنية والتنظيمية، إضافة إلى اختلاف ظروف العمل والخصائص المرتبطة بكل فئة مهنية.

12-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول (20) يبين العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي

المتغيرات الإحصائية	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
العدالة التنظيمية	100	-0.999	0.000

الارتياح النفسي			**دال**

المصدر: الطالبة بناء على نتائج برنامج(spss)

من خلال الجدول رقم (14) الذي يبين العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة بلغ معامل الارتباط (0.999-) عند عينة قدرها (100) مع قيمة دلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وهي علاقة عكسية قوية جدا. وبالتالي تتحقق الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى أفراد العينة.

1-13 تفسير ومناقشة الفرضية السابعة:

تنص الفرضية الثانية على أن توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (20)، تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة.

وحسب النتائج المتحصل عليها يمكن تفسير هذه النتيجة بأن إدراك الممرضين لمستوى العدالة داخل المؤسسة قد يؤثر في حالتهم النفسية بطريقة غير مباشرة، حيث قد يدفعهم ذلك إلى تبني أساليب تكيف نفسية وسلوكية تساعدهم على الحفاظ على توازنهم النفسي رغم ما قد يشعرون به من نقص في العدالة التنظيمية، خصوصاً في بيئة عمل تتسم بالضغط والمهام المستمرة. كما يمكن أن يعود ذلك إلى أن الارتياح النفسي لدى الممرضين لا يرتبط بعامل واحد فقط، بل يتأثر بمجموعة من العوامل المهنية والتنظيمية والشخصية التي قد تخفف أو تعوض أثر إدراك العدالة التنظيمية.

استنتاج عام

استنتاج عام

تتجلى أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على حقيقة إدارية وإنسانية ،وهي أنا العدالة التنظيمية هي زاوية لبناء بيئة عمل صـحية ومسـتقرة نفسـيا ،وأنها تمثل أحد المتغيرات الأسـاسـية التي تسـهم في تحقيق التوازن في القطاع الصـحي ،فكلما شـعر الممرضـون بوجود عدالة في توزيع المهام والمســؤوليات ،وفي اتخاد القراروفي أســاليب المعاملة داخل المؤسـسـة ،انعكس ذلك إيجابيا على مسـتوى ارتياحهم النفسـي ورضـاهم عن بيئة العمل.

وبعد دراسة موضوع " العدالة التنظيمية وعلاقته بالارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني" من خلال الإطارين النظري والتطبيقي، توصلنا الى مجموعة من النتائج التي تسمح لنا باستخلاص ما يلي:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة، وقد جاءت العلاقة عكسية قوية بين المتغيرين.
- مستوى العدالة التنظيمية لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة جاء متوسطاً .
- مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى "العقيد شعباني" بالمنيعة جاء مرتفعاً .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد العينة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية لدى أفراد العينة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد العينة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي تعزى لمتغير الأقدمية لدى أفراد العينة.

الاقتراحات والتوصيات:

- ضرورة توزيع المهام بصورة عادلة.
- التشجيع على إجراء برامج التي تساعد الممرضين على رفع من مستوى الشعور الارتياح النفسي.
- ضرورة توفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يعزز مستوى الشعور الارتياح النفسي للممرضين.
- تنظيم دورات تكوينية مستمرة لفائدة الممرضين قصد تطوير الكفاءات المهنية ومواكبة التطورات الطبية الحديثة.
- تحسين جودة الخدمات الصحية ورفع مستوى رضا المرضى، وهو ما أوصت به عدة دراسات حول المستشفيات الجزائرية.
- تعزيز مبادئ العدالة التنظيمية داخل المؤسسات الاستشفائية من خلال ضمان المساواة في توزيع المهام والمسؤوليات بين الممرضين.
- العدالة التنظيمية والارتياح النفسي من المتغيرات المهمة في مجال علم النفس يجب التشجيع على اجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول العلاقة المباشرة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع:

المراجع بالعربية:

- الاء عبد الكريم المدو (2020)، **التوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات**، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2020م.
- ابن منظور جمال الدين (1992)، **لسان العرب**، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت.
- أحمد جابر حسنين (2013)، **الإحباط الإداري (الأسباب – العلاج)**، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2013م.
- بن حديد منال (2024)، علاقة المساندة الاجتماعية بالارتياح النفسي لدى أستاذات مرحلة التعليم الثانوي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس، جامعة غرداية.
- بن دحو سمية ومقدم سهيل (2017)، **الارتياح النفسي في العمل وعلاقته بالخلفية الفردية للعامل**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، جامعة غرداية.
- تلمساني كريمة (2015)، **الارتياح النفسي الشخصي لدى الطلبة الجامعيين في ضوء المستوى الاقتصادي الاجتماعي وتقدير الذات**، أطروحة دكتوراه، في علم النفس التربوي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2.
- جعفر خانو الزيباري (2020)، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- حمدي، أبو القاسم الأخضر (2015)، **أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط**، المجلة الأردنية، المجلد11، العدد3، الجامعة الأردنية.
- حمزة معمري (2014)، **إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي**، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- حياة الدهبي (2014)، **العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية**، رسالة ماجستير، في علم الاجتماع التظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية، جامعة أدرار.
- الختاتنة سامي محسن جبريل (2022)، **الاستعداد الزواجي وعلاقته بالارتياح النفسي لدى طلبة جامعة مؤتة**، مجلة الشرق الاوسط للعلوم التربوية والنفسية، جامعة مؤتة.

- خرموش مراد رمزي (2014)، **دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام**، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- خيرة أسماء (2020)، **العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة**، أطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع المؤسسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- دراعو فاطمة (2022)، **العدالة التنظيمية وإدارة المعرفة وعلاقتهما بالالتزام التنظيمي**، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2.
- ذكار كريمة (2025)، **مستوى الارتياح النفسي لدى الأساتذة من الجنسين ببعض المؤسسات التعليمية الجزائرية (ورقلة –ميلة) نموذجا**، مجلة جامعة وادي الشاطئ للعلوم الإنسانية، عدد خاص بالمؤتمر الدولي الثاني لدراسات العلمية التربوية.
- رباب عبد الفتاح أبو الليل محمد (2023)، **التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمي التربية الخاصة**، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 75، المجلد2.
- الزهراني محمد علي عطاف (1434ه)، **العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية، وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة المخواة**، رسالة ماجستير، في الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- سامر عبد المجيد البشابشة (2008)، **أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية**، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد4، العدد4، الجامعة الأردنية.
- سعيد بن فايز بن محمد السبعي (2015)، **دور العدالة التنظيمية في تطوير العمل المؤسسي وإدارة الصراع التنظيمي**، مجلة كلية التربية، العدد164، الجزء الأول، جامعة الأزهر، القاهرة.
- سمية جقيدل (2015)، **العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي**، رسالة ماجستير في علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- الشتيلي عواطف بطاح، المطيري بدرية فلاح (2026)، **العدالة التنظيمية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المساعد الإداري في مدارس التعليم العام بمحافظة المذنب**، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، المجلد6، العدد16، الأردن.
- عبد الحميد المغربي (2007)، **المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية**، ط1، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.

- عمر محمد دره (2007)، **أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ضغوط العمل (دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية)**، رسالة ماجستير، في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- كسنة محمد وقهيري فاطنة (د.تا)، **أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية –من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة**، مقال، جامعة الجلفة.
- ماجد بن شجاع البقمي (2011)، **القيم التنظيمية وعلاقتها بإدراك العاملين للعدالة التنظيمية في المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض**، رسالة الماجستير، في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- محمد بوقليع (2011)، **العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين (دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك**، رسالة ماجستير، في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- مسعودي أمحمد (2016)، **الارتياح النفسي والفعالية الذاتية لدى المعلمين**، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران02.
- منهل، محمد حسين (2013)، **انعكاسات العدالة التنظيمية في مواجهة الفساد الإداري " دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في بلديات البصرة والنجف الأشرف**، وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق.
- مهدي صالح السامرائي (2020)، **الفكر الإداري والقيادي الحديث**، ط1، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- مؤيد موسى علي أبو عساف وهيثم عبد الله ذيب المرعي (2019)، **التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة**، ط1، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- الهنداوي، ياسر فتحي (2012)، **إدارة المدرسة وإدارة الفصل: أصول نظرية قضايا معاصرة**، ط1، المجموعة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.

المراجع الاجنبية:

1. . Ishak, N. A, & Alam, S. S.,(2009) "The Effects of Leader-Member Exchange on Organizational Justice and Organizational Citizenship behavior: Empirical Study", **European Journal of Social Sciences**, Vol. 8, No. 2.

2. . Rick. w, Griffin, Gregory, Moorhead, (2001) "**Organizational Behavior: Managing people & Organization**", Sixth Edition, USA.

الملاحـــــق

الملاحق

الملحق رقم 01: أدوات الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية

تحية طيبه وبعد،

في إطار البحث العلمي الذي نحن بصدد إنجازه نضع بين يديك هذه الاستمارة والتي تضم عددا من العبارات تتعلق ببعض جوانب عملك وترتبط بمشاعرك الوظيفية، والتي يختلف الأفراد بشأنها، اقرأ كل عبارة، ثم حدد درجة موافقتك على ما جاء فيها بوضع علامة (×) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيـــــك مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، ونعدك أن إجابتك ستبقى في السرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض علمية، ونرجو أن تجيب على كل الأسئلة، ولكم منا جزيل الشكر مسبقا على مساهمتكم في إنجاز هذا البحث.

معلومات عامة:

الجنس: **ذكر:** ☐ **أنثى:** ☐

الأقدمية: من 11فما اكثر ☐ من 11فما أقل ☐

1- مقياس العدالة التنظيمية

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
1	تتناسب متطلبات ومهام عملي مع قدراتي الذاتية في الأداء					
2	توزع الحوافز المالية على الأساتذة حسب الاستحقاق					
3	يتناسب راتبي الشهري مع المجهودات التي أبذلها في عملي					
4	أحظى بمكافأة من الإدارة عن الجهد الإضافي الذي أبذله					
5	الأجر القاعدي يتميز بالعدالة					
6	يتناسب راتبي مع ما أتمتع به من مؤهلات علمية					
7	يمنحني قانون الوظيف العمومي الحالي الحوافز المناسبة					
8	تتأثر مكانتي الوظيفية بطبيعة علاقتي الشخصية مع المدير					
9	أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جدا					
10	يتخذ المدير القرارات الخاصة بعملي بناء على أسباب منطقية					

11	القرارات المتعلقة بعملي تتخذ عقب معلومات كافية					
12	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الموظفين بدون استثناء					
13	يشرح المدير القرارات ويزود الموظفين بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عنها					
14	يحرص المدير على أن يبدي كل عضو رأية قبل اتخاذ القرارات					
15	تتسم الإجراءات الإدارية المطبقة في المؤسسة بالعدالة					
16	يتيح المدير المجال لمناقشة القرارات التي يتخذها					
17	تحرص المؤسسة على تنفيذ الموظفين لقراراتها دائما					
18	يتخذ المدير قرارات العمل بأسلوب عادل					
19	يتعامل زملائي بالعمل معي بسلوكيات مقبولة					
20	يناقشني المدير حول القرارات المتعلقة بعملي					
21	يراعي المدير مصلحتي الشخصية في القرارات المرتبطة بعملي					
22	يتم إعلامي بالنشاطات الرسمية والاجتماعية قبل حدوثها					
23	يتسم سلوك المدير بالمؤسسة بالإنصاف والعدالة					
24	يحرص المدير على إشاعة روح التعاون في العمل					
25	أشعر بنزاهة المدير اهتماما بالحقوق الوظيفية					
26	يظهر المدير اهتماما بالحقوق الوظيفية					
27	عندما يتخذ المدير قرارا يتعلق بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل ود					
28	عندما يتخذ المدير قرارا يتعلق بوظيفتي فإنه يبدي اهتماما بمصلحتي كموظف					

2- مقياس الارتياح النفسي

الرقم	العبارات	أبدا	نادرا	نصف الوقت	في كثير من الاحيان	تقريبا دائما
1	اعرف كيف أواجه بكل إيجابية الوضعيات الصعبة					
2	أجد حلولا لمشاكلي دون عناء					
3	أنا في الغالب هادئ وثابت					
4	لقد تمكنت من ترتيب الأشياء بوضوح عندما واجهتني وضعيات معقدة					

5	أشعر بأني بصحة، وفي لياقة عالية					
6	لدي معنويات جيدة					
7	اشعر بأني في حال جيدة مع نفسي، وفي سلام مع ذاتي					
8	لدي انطباع بأني حقا استمتع وأعيش الحياة على أكمل وجه					
9	أجد الحياة مثيرة، وأريد الاستمتاع بكل لحظة فيها					
10	أحافظ على ذوق ممارسة هواياتي ونشاطاتي المفضلة خارج عملي					
11	كنت استيقظ باكرا، وأنجزت الكثير في عملي					
12	كنت اشعر بالفضول والاهتمام لكثير من الأشياء					
13	لدي أهداف وطموحات					
14	اشعر بالثقة					
15	اشعر بأنني مفيد					
16	اشعر بأنني محبوب ولدي التقدير					
17	أنا راض عن إنجازاتي وفخور بنفسي					
18	أجد عملي مشوقا ولدي الرغبة في الاستفادة من ذلك					
19	اعمل في اعتدال، مع تفادي الوقوع في المبالغة					
20	لدي توازن بين نشاطاتي المهنية والعائلية والشخصية					
21	أشعر بأني متوازن عاطفيا					
22	ابتسم بسهولة					
23	أنا مساوي لذاتي طبيعي، في كل الظروف.					
24	اشعر أن مزاجي جيد، وأستطيع إضحاك زملائي في العمل					
25	أنا دائم الاستماع لزملائي					

الملحق رقم 02:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

غـــرداية فـــي .20/01/2021.

ترخيص بزيارة

إلى السيد: ..مدير..مستشفى..

العقيد..شعباني..بالمنيعة

تحية طيبة وبعد:

نرجو من سيادتكم الموقرة الترخيص للطالب(ة) : ..جبيني..حاج..بن..عمر.. بالدخول

إلى مؤسستكم وإفادته بجميع المعلومات الممكنة من أجل القيام بالدراسة الميدانية.

لكم منا جزيل الشكر والعرفان

رئيس القسم

جامعة غرداية
قسم علم النفس و علوم التربية و الأرطفونيا
كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

رئيس قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
إمضاء: حمزة معمري

المؤسسة الاستشفائية
بالمنيعة
واري فوزي ياسين

الملحق رقم 03: الجداول الإحصائية

Explorer

Remarques

Sortie obtenue		15-MAY-2026 22:57:08
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\DELL\AppData\Local\Packages\5319275A.WhatsAppDesktop_cv1g1gvanyjgm\LocalState\sessions\E5CCE2FE1F8FB6B3870233CC974C7BDDDAC4A446\transfers\2026-20\Untitled3.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	108
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur pour les variables dépendantes sont traitées comme manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes pour toutes les variables dépendantes et facteurs utilisés.

Syntaxe		EXAMINE VARIABLES=العدالة الارتياحالنفسي /PLOT BOXPLOT NPPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Ressources	Temps de processeur	00:00:01,84
	Temps écoulé	00:00:01,39

[Jeu_de_données1] C:\Users\DELL\AppData\Local\Packages\5319275A.WhatsAppDesktop_cv1g1gvanyjgm\LocalState\sessions\E5CCE2FE1F8FB6B3870233CC974C7BDDDAC4A446\transfers\2026-20\Untitled3.sav

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
العدالة	100	92,6%	8	7,4%	108	100,0%
الارتياح النفسي	100	92,6%	8	7,4%	108	100,0%

Descriptives

			Statistiques	Erreur standard
العدالة	Moyenne		84,08	1,977
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	80,16	
		Borne supérieure	88,00	
	Moyenne tronquée à 5 %		83,90	

	Médiane		83,50	
	Variance		391,044	
	Ecart type		19,775	
	Minimum		40	
	Maximum		128	
	Plage		88	
	Plage interquartile		25	
	Asymétrie		,121	,241
	Kurtosis		-,224	,478
الارتياح النفسي	Moyenne		100,86	1,250
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	98,38	
		Borne supérieure	103,34	
	Moyenne tronquée à 5 %		101,81	
	Médiane		103,00	
	Variance		156,142	
	Ecart type		12,496	
	Minimum		62	
	Maximum		119	
	Plage		57	
	Plage interquartile		13	
	Asymétrie		-1,221	,241
	Kurtosis		1,376	,478

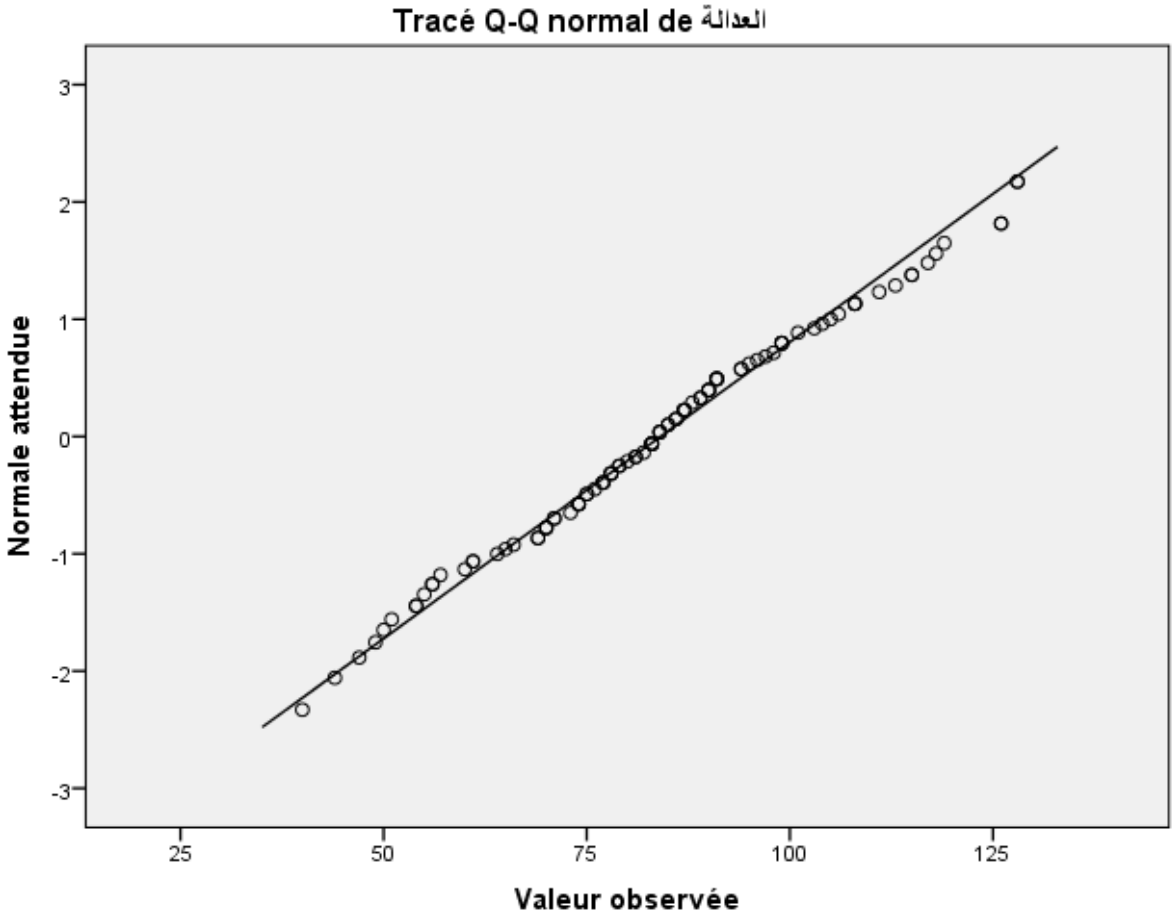
Tests de normalité

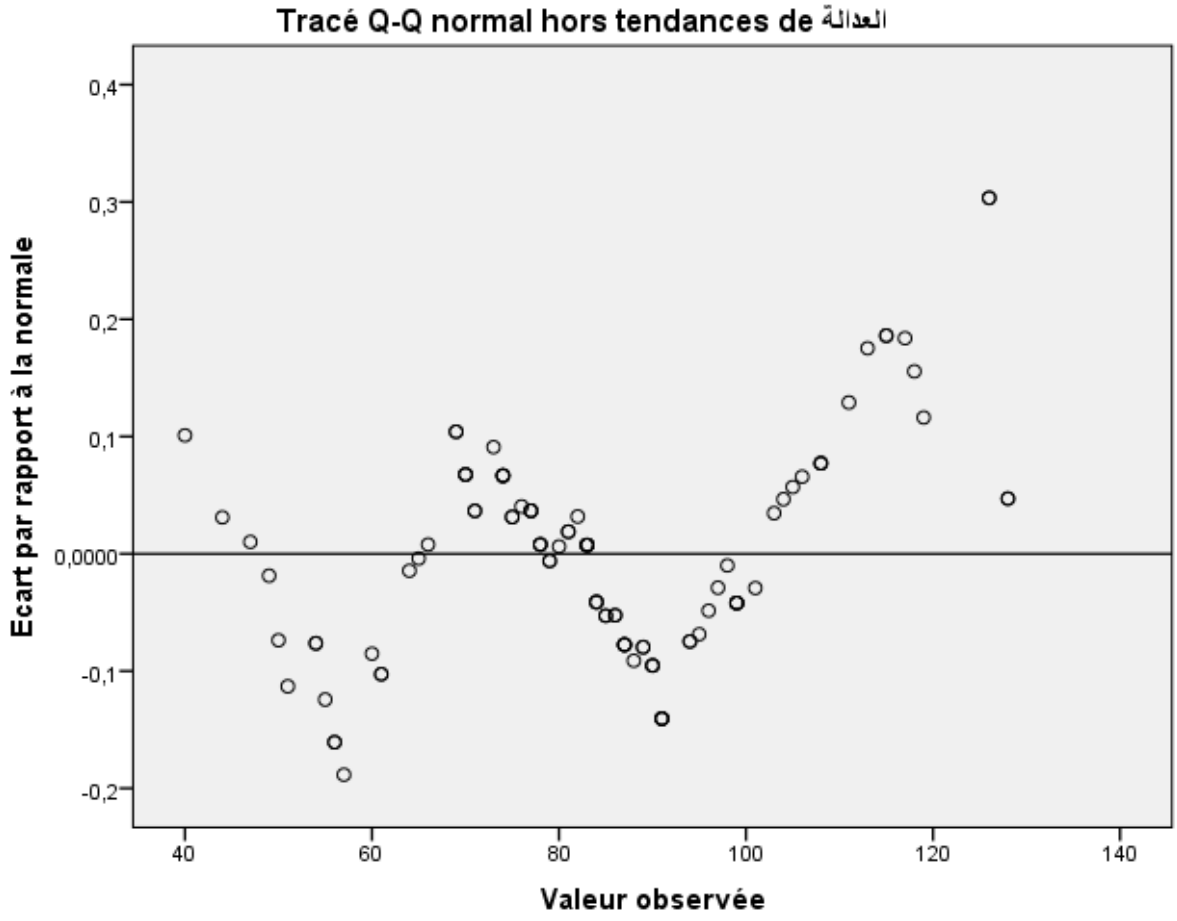
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
العدالة	,073	100	,200*	,987	100	,447
الارتياح النفسي	,173	100	,000	,898	100	,000

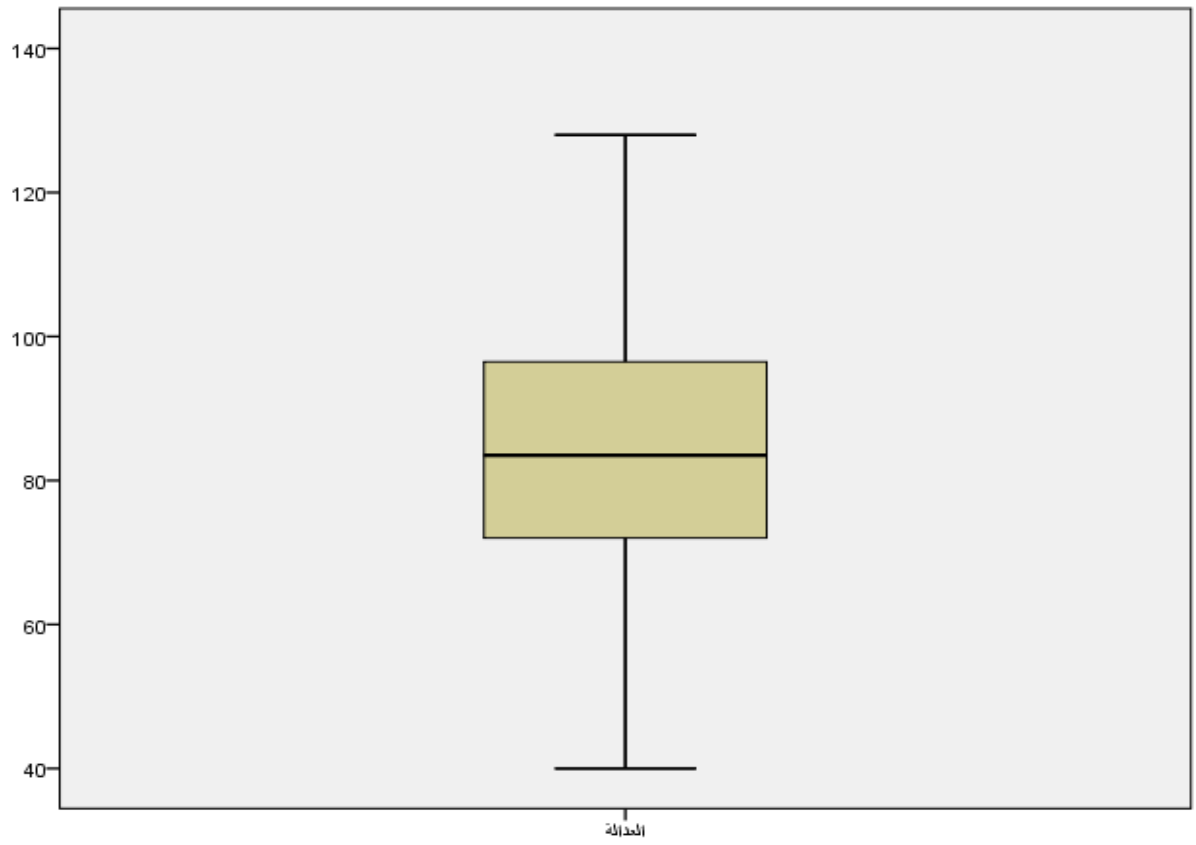
*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

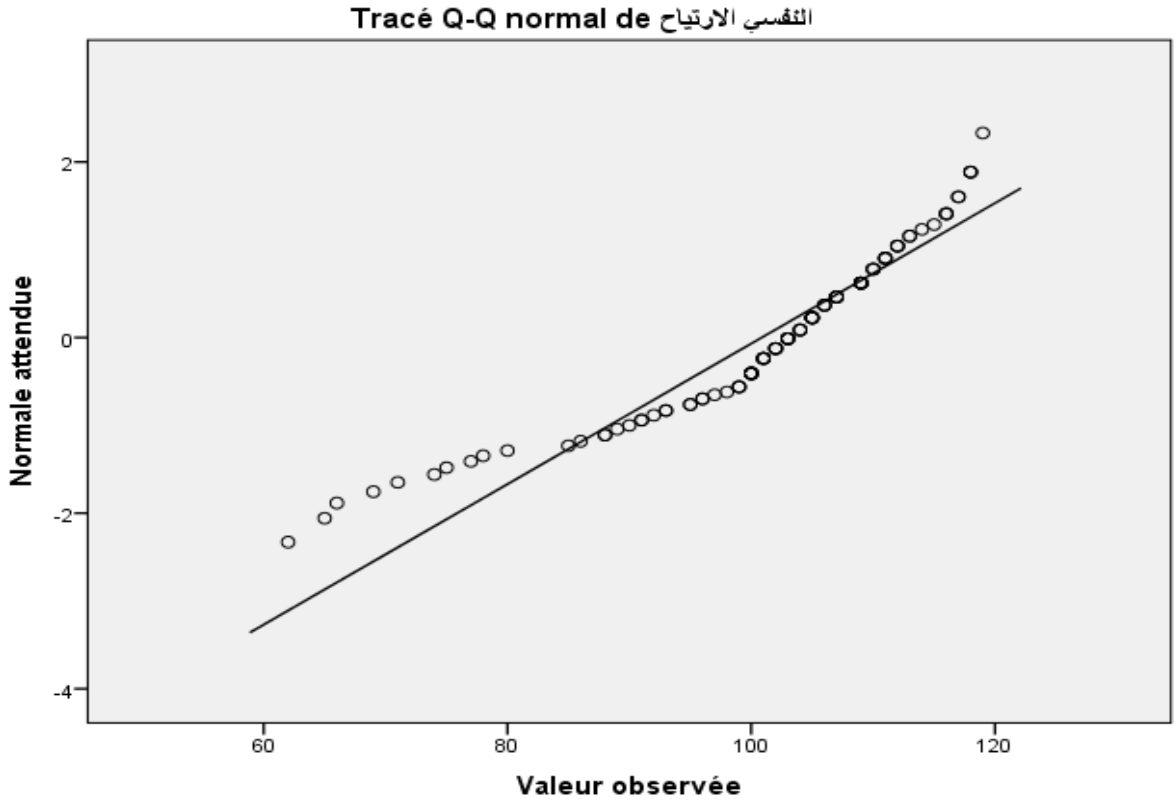
العدالة

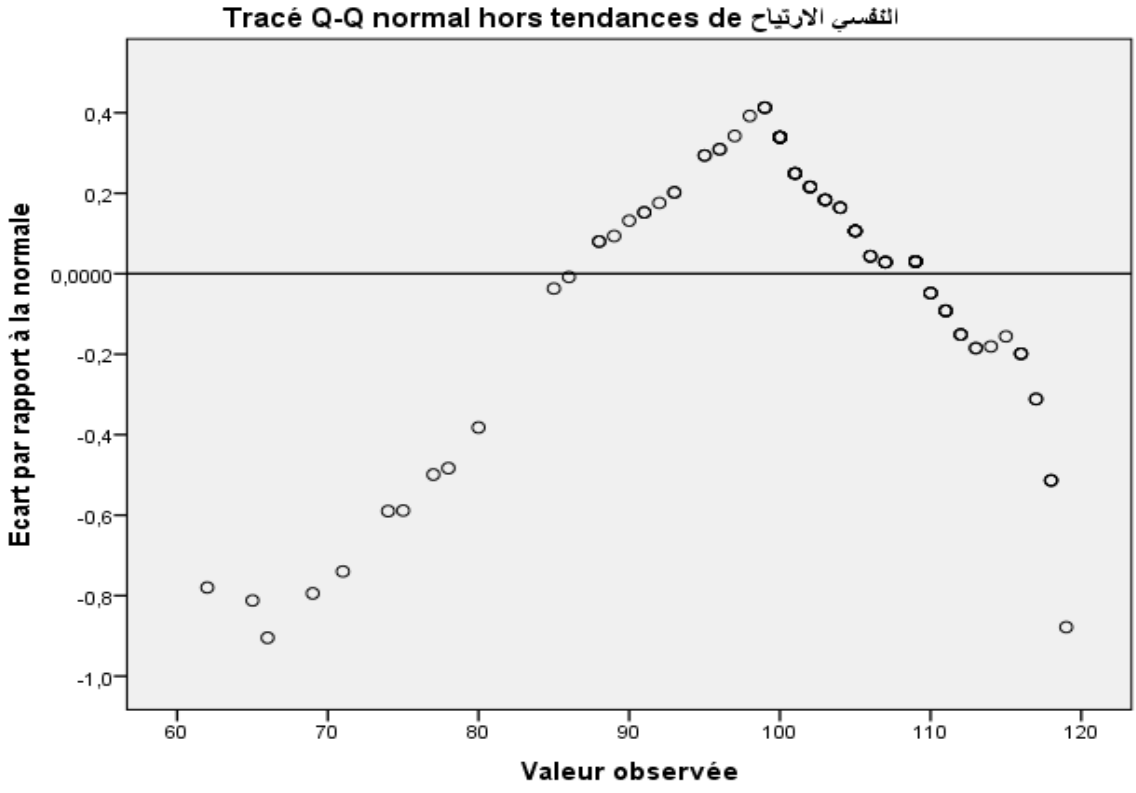


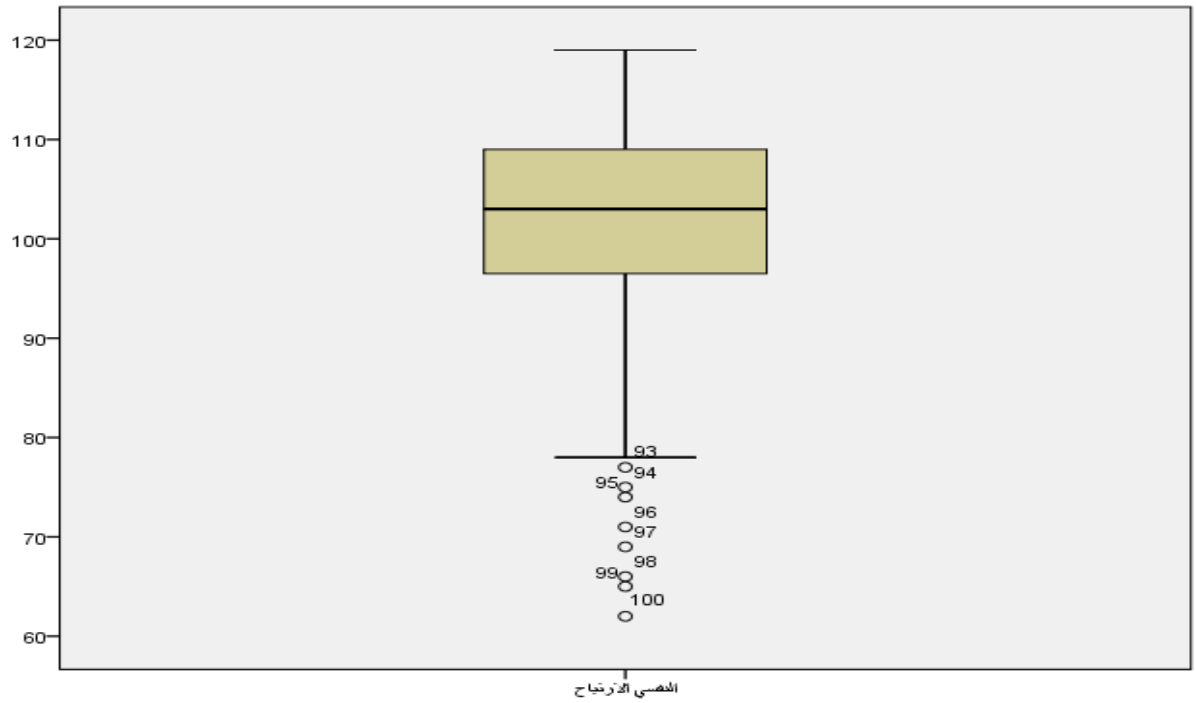

Tracé Q-Q normal hors tendances de العدالة
Ecart par rapport à la normale
0,4
0,3
0,2
0,1
0,0000
-0,1
-0,2
40
60
80
100
120
140
Valeur observée


140
120
100
80
60
40
العدالة

الارتياح النفسي







FREQUENCIES VARIABLES=الارتياح النفسي العدالة

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		15-MAY-2026 22:59:49
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\DELL\AppData\Local\Packages\5319275A.WhatsAppDesktop_cv1g1gvanyjgm\LocalState\sessions\E5CCE2FE1F8FB6B3870233CC974C7BDDDAC4A446\transfers\2026-20\Untitled3.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>

	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	108
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES= العدالة الارتياحالنفسي /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques

		العدالة	الارتياح النفسي
N	Valide	100	100
	Manquant	8	8
Moyenne		84,08	100,86
Médiane		83,50	103,00
Mode		83	100[a]
Minimum		40	62
Maximum		128	119
Somme		8408	10086

a. Présence de plusieurs modes. La plus petite valeur est affichée.

Table de fréquences

العدالة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	40	1	,9	1,0	1,0
	44	1	,9	1,0	2,0
	47	1	,9	1,0	3,0
	49	1	,9	1,0	4,0
	50	1	,9	1,0	5,0
	51	1	,9	1,0	6,0
	54	2	1,9	2,0	8,0
	55	1	,9	1,0	9,0
	56	2	1,9	2,0	11,0
	57	1	,9	1,0	12,0
	60	1	,9	1,0	13,0
	61	2	1,9	2,0	15,0
	64	1	,9	1,0	16,0
	65	1	,9	1,0	17,0
	66	1	,9	1,0	18,0
	69	2	1,9	2,0	20,0
	70	3	2,8	3,0	23,0
	71	2	1,9	2,0	25,0
	73	1	,9	1,0	26,0

74	4	3,7	4,0	30,0
75	2	1,9	2,0	32,0
76	1	,9	1,0	33,0
77	3	2,8	3,0	36,0
78	3	2,8	3,0	39,0
79	2	1,9	2,0	41,0
80	1	,9	1,0	42,0
81	2	1,9	2,0	44,0
82	1	,9	1,0	45,0
83	5	4,6	5,0	50,0
84	3	2,8	3,0	53,0
85	2	1,9	2,0	55,0
86	2	1,9	2,0	57,0
87	4	3,7	4,0	61,0
88	1	,9	1,0	62,0
89	2	1,9	2,0	64,0
90	3	2,8	3,0	67,0
91	4	3,7	4,0	71,0
94	2	1,9	2,0	73,0
95	1	,9	1,0	74,0
96	1	,9	1,0	75,0
97	1	,9	1,0	76,0
98	1	,9	1,0	77,0
99	4	3,7	4,0	81,0

	101	1	,9	1,0	82,0
	103	1	,9	1,0	83,0
	104	1	,9	1,0	84,0
	105	1	,9	1,0	85,0
	106	1	,9	1,0	86,0
	108	3	2,8	3,0	89,0
	111	1	,9	1,0	90,0
	113	1	,9	1,0	91,0
	115	2	1,9	2,0	93,0
	117	1	,9	1,0	94,0
	118	1	,9	1,0	95,0
	119	1	,9	1,0	96,0
	126	2	1,9	2,0	98,0
	128	2	1,9	2,0	100,0
	Total	100	92,6	100,0	
Manquant	Système	8	7,4		
Total		108	100,0		

الارتياح النفسي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	62	1	,9	1,0	1,0
	65	1	,9	1,0	2,0
	66	1	,9	1,0	3,0

69	1	,9	1,0	4,0
71	1	,9	1,0	5,0
74	1	,9	1,0	6,0
75	1	,9	1,0	7,0
77	1	,9	1,0	8,0
78	1	,9	1,0	9,0
80	1	,9	1,0	10,0
85	1	,9	1,0	11,0
86	1	,9	1,0	12,0
88	2	1,9	2,0	14,0
89	1	,9	1,0	15,0
90	1	,9	1,0	16,0
91	2	1,9	2,0	18,0
92	1	,9	1,0	19,0
93	2	1,9	2,0	21,0
95	2	1,9	2,0	23,0
96	2	1,9	2,0	25,0
97	1	,9	1,0	26,0
98	1	,9	1,0	27,0
99	3	2,8	3,0	30,0
100	8	7,4	8,0	38,0
101	5	4,6	5,0	43,0
102	4	3,7	4,0	47,0
103	5	4,6	5,0	52,0

	104	3	2,8	3,0	55,0
	105	8	7,4	8,0	63,0
	106	3	2,8	3,0	66,0
	107	4	3,7	4,0	70,0
	109	7	6,5	7,0	77,0
	110	3	2,8	3,0	80,0
	111	4	3,7	4,0	84,0
	112	3	2,8	3,0	87,0
	113	2	1,9	2,0	89,0
	114	1	,9	1,0	90,0
	115	1	,9	1,0	91,0
	116	3	2,8	3,0	94,0
	117	2	1,9	2,0	96,0
	118	3	2,8	3,0	99,0
	119	1	,9	1,0	100,0
	Total	100	92,6	100,0	
Manquant	Système	8	7,4		
Total		108	100,0		

NONPAR CORR

/VARIABLES=الارتياح النفسي العدالة

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations non paramétriques

Remarques

Sortie obtenue		15-MAY-2026 23:02:36
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\DELL\AppData\Local\Packages\5319275A.WhatsAppDesktop_cv1g1gvanyjgm\LocalState\sessions\E5CCE2FE1F8FB6B3870233CC974C7BDDDAC4A446\transfers\2026-20\Untitled3.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	108
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		NONPAR CORR /VARIABLES=العدالة الارتياحالنفسي /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00

	Temps écoulé	00:00:00,00
	Nombre d'observations autorisées	174762 observations[a]

a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail

Corrélations

			العدالة	الارتياح النفسي
Rho de Spearman	العدالة	Coefficient de corrélation	1,000	-,999**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	100	100
	الارتياح النفسي	Coefficient de corrélation	-,999**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	100	100

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NPAR TESTS
 /K-W=العدالة BY الجنس(1 2)
 /MISSING ANALYSIS.
```

Tests non paramétriques

Remarques

Sortie obtenue		15-MAY-2026 23:21:16
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\DELL\AppData\Local\Packages\5319275A.WhatsAppDesktop_cv1g1gvanyjgm\LocalState\sessions\E5CCE2FE1F8FB6B3870233CC974C7BDDDAC4A446\transfers\2026-20\Untitled3.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	108
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque test sont basées sur toutes les observations dotées de données valides pour les variables utilisées dans le test.
Syntaxe		NPAR TESTS /K-W=العدالة BY الجنس(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00
	Nombre d'observations autorisées[a]	112347

a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail.

Test de Kruskal-Wallis

Rangs

	الجنس	N	Rang moyen :
العدالة	ذكر	8	35,31
	أنثى	92	51,82
	Total	100	

Tests statistiques[a,b]

	العدالة
Khi-deux	2,384
ddl	1
Sig. asymptotique	,123

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement :
الجنس

```
NPAR TESTS
 /M-W= العدالة BY الأقدمية(1 2)
 /MISSING ANALYSIS.
```

Tests non paramétriques

Remarques

Sortie obtenue		15-MAY-2026 23:36:41
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\DELL\AppData\Local\Packages\5319275A.WhatsAppDesktop_cv1g1gvanyjgm\LocalState\sessions\E5CCE2FE1F8FB6B3870233CC974C7BDDDAC4A446\transfers\2026-20\Untitled3.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	108
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque test sont basées sur toutes les observations dotées de données valides pour les variables utilisées dans le test.
Syntaxe		NPAR TESTS /M-W= العدالة BY الأقدمية(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

	Nombre d'observations autorisées[a]	112347

a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail.

Test de Mann-Whitney

Rangs

	الأقدمية	N	Rang moyen :	Somme des rangs
العدالة	من 11فم أقل	85	50,65	4305,00
	من 11فما أكثر	15	49,67	745,00
	Total	100		

Tests statistiques[a]

	العدالة
U de Mann-Whitney	625,000
W de Wilcoxon	745,000
Z	-,121
Sig. asymptotique (bilatérale)	,904

a. Variable de regroupement : الأقدمية

```
NPAR TESTS
 /M-W= العدالة BY الجنس(1 2)
 /MISSING ANALYSIS.
```

Tests non paramétriques

Remarques

Sortie obtenue		15-MAY-2026 23:40:49
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\DELL\AppData\Local\Packages\5319275A.WhatsAppDesktop_cv1g1gvanyjgm\LocalState\sessions\E5CCE2FE1F8FB6B3870233CC974C7BDDDAC4A446\transfers\2026-20\Untitled3.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	108
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque test sont basées sur toutes les observations dotées de données valides pour les variables utilisées dans le test.
Syntaxe		NPAR TESTS /M-W= العدالة BY الجنس(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

	Nombre d'observations autorisées[a]	112347

a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail.

Test de Mann-Whitney

Rangs

	الجنس	N	Rang moyen :	Somme des rangs
العدالة	ذكر	8	35,31	282,50
	أنثى	92	51,82	4767,50
	Total	100		

Tests statistiques[a]

	العدالة
U de Mann-Whitney	246,500
W de Wilcoxon	282,500
Z	-1,544
Sig. asymptotique (bilatérale)	,123

a. Variable de regroupement : الجنس

```
NPAR TESTS
 /M-W= الارتياحالنفسي BY الجنس(1 2)
 /MISSING ANALYSIS.
```

Tests non paramétriques

Remarques

Sortie obtenue		15-MAY-2026 23:51:35
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\DELL\AppData\Local\Packages\5319275A.WhatsAppDesktop_cv1g1gvanyjgm\LocalState\sessions\E5CCE2FE1F8FB6B3870233CC974C7BDDDAC4A446\transfers\2026-20\Untitled3.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	108
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque test sont basées sur toutes les observations dotées de données valides pour les variables utilisées dans le test.
Syntaxe		NPAR TESTS /M-W= الارتياحالنفسي BY الجنس(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

	Nombre d'observations autorisées[a]	112347

a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail.

Test de Mann-Whitney

Rangs

	الجنس	N	Rang moyen :	Somme des rangs
الارتياح النفسي	ذكر	8	65,63	525,00
	أنثى	92	49,18	4525,00
	Total	100		

Tests statistiques[a]

	الارتياح النفسي
U de Mann-Whitney	247,000
W de Wilcoxon	4525,000
Z	-1,539
Sig. asymptotique (bilatérale)	,124

a. Variable de regroupement : الجنس

```
NPAR TESTS
  /M-W= الارتياحالنفسي BY الأقدمية(1 2)
  /MISSING ANALYSIS.
```

Tests non paramétriques

Remarques

Sortie obtenue		15-MAY-2026 23:54:04
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\DELL\AppData\Local\Packages\5319275A.WhatsAppDesktop_cv1g1gvanyjgm\LocalState\sessions\E5CCE2FE1F8FB6B3870233CC974C7BDDDAC4A446\transfers\2026-20\Untitled3.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	108
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque test sont basées sur toutes les observations dotées de données valides pour les variables utilisées dans le test.
Syntaxe		NPAR TESTS /M-W= الارتياحالنفسي BY الأقدمية(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00
	Nombre d'observations autorisées[a]	112347

a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail.

Test de Mann-Whitney

Rangs

	الأقدمية	N	Rang moyen :	Somme des rangs
الارتياح النفسي	من 11فم أقل	85	50,39	4283,00
	من 11فما أكثر	15	51,13	767,00
	Total	100		

Tests statistiques[a]

	الارتياح النفسي
U de Mann-Whitney	628,000
W de Wilcoxon	4283,000
Z	-,092
Sig. asymptotique (bilatérale)	,927

a. Variable de regroupement : الأقدمية