

تأثير العدالة التنظيمية على الرفاهية النفسية لدى عمال سونلغاز

The effect of organizational justice on the psychology well-being of Sonelgaz workers

لعوج حليلة*، جامعة الجزائر 2 (الجزائر)، halima.laouedj@univ-alger2.dz

خطار زهية، جامعة الجزائر 2 (الجزائر)، kzahia71@yahoo.fr

المؤلف المرسل: حليلة لعوج	تاريخ النشر: 2022/12/12	تاريخ القبول: 2022/11/09	تاريخ الإرسال: 2022/10/11
---------------------------	-------------------------	--------------------------	---------------------------

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أي مدى تساهم المتغيرات المستقلة (العدالة التنظيمية، بعد العدالة التوزيعية، بعد العدالة الاجرائية، بعد العدالة التفاعلية) في تفسير الرفاهية النفسية عند عمال سونلغاز؟، للإجابة عن هذا التساؤل تمت الاستعانة بمقياس العدالة التنظيمية لـ Niehoff & Noorman 1993 وسلم لقياس مظاهر الرفاهية النفسية في العمل لـ Marie-Hélène Gilbert، وتمريضهما على عينة مكونة من (100) عامل، وأسفرت النتائج بعد اختبار الفرضية باختبار t على أن العمال الذين يقدرون وجود العدالة التنظيمية من حدود المتوسط فما فوق هم الذين يشعرون بالرفاهية النفسية أكثر من الذين يقدرونها في المستوى المنخفض.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية؛ العدالة التوزيعية؛ العدالة الاجرائية؛ العدالة التفاعلية؛ الرفاهية النفسية.

Abstract :

The study aims to identify to which extent do the independent variables (organizational justice, distributive justice, procedural justice, and interactive justice) contribute to the interpretation of psychological well-being among Sonelgaz workers? To answer this question, the organizational justice scale of Niehoff & Noorman 1993 and the scale measuring the aspects of psychological well-being at work by Marie-Hélène Gilbert were applied on a sample of (100) workers. The results after testing the hypothesis with a t-test, revealed that workers who value the existence of organizational justice from the limits of the average and above are the ones who feel psychological well-being more than those who appreciate it at the low level.

* المؤلف المرسل

Keywords: organizational justice; distributive justice; procedural justice; interactive justice; Psychological Well-Being.

مقدمة:

تعتبر الصحة المهنية من أهم الاشكاليات المطروحة في الساحة الدولية، وهذا راجع للمشاكل الصحية الكثيرة على المستوى الذهني (الاكتئاب، القلق، الكرب النفسي...)، والمستوى الفزيائي (امراض الهيكل العظمي، القلب، السكري...). والمشكل هنا يتمثل في عدم ظهورها إلا بعد سن التقاعد أو مدة من الزمن، وعندما يكون المشكل الصحي مقترن بسبب مادي واضح كبيئة عمل غير صحية يسهل التعرف على العوامل المسببة في تلك الاضطرابات ومنه التوصل إلى حل المناسب والنهائي، ومن هنا نستنتج بأن المعضلة الحقيقية في تلك العوامل غير مادية كالإحساس بعدم العدالة والشعور بالضغط... وتكمن خطورتها في كونها تعمل على المدى الطويل حيث يبدأ العمال في البداية بالشكوى والاعتراض فيتطور الامر إلى الاحتجاج بانفعال قوى كالغضب... هذه المنغصات تعمل بالأزمان ومع استمرار الوضع تنخفض رفاهية العمال التي بدورها تظهر على شكل أعراض عضوية، ومن هنا تظهر أهمية الاشكالية.

1. الاشكالية:

تعتبر الرفاهية النفسية في العمل من أهم المؤشرات التي تتنبأ بصحة العامل كونه المحرك الاساسي في المنظومة، وتتمثل صعوبة دراستها كونها من المتغيرات الأكثر تناولاً في مختلف مجالات الحياة، لهذا نجد معظم التناولات عامة. هذا الكلام مؤكد في كلام فيرونك داجنس- دسمرس Dagenais-Desmarais Véronique حيث تقول غالباً ما يتم تقديمها على أنها سمة مستقرة عبر مجالات الحياة، فقد تمت دراستها حتى الان كبناء عام، وليس كبنية مرتبطة بمجال حياة معين مثل العمل (Desmarais, 2010). في الأدبيات المتعلقة بالرفاهية نجدها شديدة التنوع وأيضاً مشتتة جداً، وغالباً ما تخلط بمفاهيم مختلفة، كالصحة ونوعية الحياة كما عرفتهما المنظمة العالمية للصحة: الصحة هي حالة من الرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية الكاملة، وليست مجرد غياب المرض أو العجز. وعرفت نوعية الحياة على أنها تصور أن مكان الفرد في الحياة، في سياق الثقافة ونظام القيم الذي يعيش فيه، فيما يتعلق بأهدافه وتوقعاته ومعايير واهتماماته، إنه مجال مفاهيمي واسع يشمل بطريقة معقدة الصحة الجسدية للشخص وحالته النفسية ومستوى استقلالته وعلاقاته الاجتماعية ومعتقداته الشخصية وعلاقته بخصوصيات بيئته (Delafloure, Others, 2010).

وبالعودة إلى أهمية المتغير في بيئة العمل الذي يعتبر حسب كل من فورست 2005 Forest وكي 2003 Keyes بالإضافة إلى ماسي Massé وآخرون ومنظمة الصحة العالمية 2001، من المؤشرات الايجابية الدالة على الصحة النفسية في العمل (Savoie, Brunet, 2009). فمعظم الدراسات كانت حول المفاهيم السلبية كالاكتئاب والاحتراق المهني، يمكن تفسير هذا الاهتمام المكثف، وفقاً لدينر Diener ولوكاس Lucas وأويشي 2002 Oishi، من خلال حقيقة أن المستوى المادي للمعيشة ومستوى الصحة قد ازداد بشكل كبير في العقود الأخيرة خاصة في الدول الغربية. وفقاً لهما لم يعد البحث عن تراكم البضائع هو الشغل الشاغل للأفراد الذين يتطلعون الآن أولاً وقبل كل شيء

إلى تحسين حياتهم بشكل عام. حيث يلاحظ دينر 2003 Diener، أيضا أن الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عال من الرفاهية يكونون عموما أكثر نجاحا في مجالات مختلفة من الحياة أكثر من غيرهم. على سبيل المثال، لديهم أصدقاء أكثر، ودخل أعلى، ويتطورون ويستثمرون أكثر في أعمالهم. فيما يتعلق بالمنظمة، فإن الرفاهية تعزز الكفاءة التنظيمية. لهذا أدركت العديد من الشركات الآن أنه لم يعد كافيا معالجة المعاناة، ولكن يجب علينا تجاوز ذلك من خلال منح الموظفين الوسائل اللازمة للتطور (Creusier, 2013). ولكن لتحقيق الرفاهية يجب السيطرة على المتغيرات التي تسبب في انخفاضها وهي كثيرة هنا نركز على متغير واحد وهو من أحد المصادر التنظيمية وهنا نتحدث بالتحديد عن العدالة التنظيمية بما أنها تعتبر من المصادر التنظيمية في المؤسسة ويتمثل دور هذه الأخير حسب كل من باكر Bakker ودميروي Demerouti وشفيلي 2003 Schaufeli، في تعزيز التنمية الشخصية والتعلم، تسهيل تحقيق أهداف التوظيف، أو التقليل من حجم العمل الذي يتعين القيام به والعبء النفسي المرتبط بالعمل (Gilbert & autre, 2009).

هنا بدأ يتضح لنا دور متغير العدالة. في محاضرة لكارولين منفيل Caroline Manville تناولت العدالة كمصدر أو كوسيلة للاسترجاع أو التعافي كعامل وقائي للصحة العقلية والجسدية، يكون ذلك عن طريق التوازن بين المساهمات/المكافآت وهذه العملية لا تخص الجانب المادي فقط؛ حسن الانصات مع مراعاة اقتراحات الموظفين؛ الاعتماد على الاخلاق في اتخاذ القرارات وجودة العلاقات مع التسلسل الهرمي المباشر. بينما اقترحت عدم العدالة كعامل ضاغط وكعامل يعيق آليات التعافي والاسترجاع بواسطة اضطرابات النوم والاحتراق المهني ومنه احتمال الإصابة باضطرابات على مستوى الهيكل العظمي وتوصلت في النهاية إلى كونه موضوع يحتاج لدراسة أكثر. (Manville, 2016)

تشير العدالة التنظيمية إلى تصورات الأفراد لكيفية معاملتهم من قبل مؤسساتهم. ومن ناحية أخرى، أظهرت الأبحاث أن العدالة التنظيمية مرتبطة بشكل إيجابي بالرفاهية، وبشكل سلبي بالمتغيرات السلبية كالرغبة في الترك (Jacques, Others, 2015). باختصار، الموظفين يهتمون بالعدالة داخل المنظمة التي توظفهم. هنا يمكننا أن نستنتج أن تنمية مشاعر العدالة التوزيعية والإجرائية للموظفين يمكن أن يكون لها آثار مفيدة على كل من الفرد (على سبيل المثال، زيادة الرفاهية) والمؤسسة. (على سبيل المثال، انخفاض الرغبة في المغادرة). بشكل عام، يمكن للمؤسسة أن تشهد زيادة في إنتاجيتها من خلال تنفيذ إجراءات تهدف إلى تعزيز تصورات الموظفين للعدالة التنظيمية (Jacques, Others, 2015). ومن هذا المنطلق نتساءل عن مدى تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على الرفاهية النفسية لدى عمال سونلغاز؟ والإجابة عن هذا التساؤل يكون بواسطة صياغة الفرضية التالية:

1.1 فرضيات الدراسة:

- يوجد اختلاف بين العمال في درجة شعورهم بالرفاهية النفسية تعزى لمستوى تقديرهم للعدالة التنظيمية (منخفض، متوسط).

2.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى إظهار أهمية دراسة متغير العدالة التنظيمية في تخصص علم النفس الصحة وبالأخص علم النفس الصحة المهنية، والاجابة عن فرضية الدراسة.

3.1 تحديد مصطلحات الدراسة:

1.3.1 تعريف العدالة التنظيمية:

تشير العدالة التنظيمية حسب كل من فلجر Folger وكروبنزن (1998) Cropanzano، إلى القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحكم المؤسسة من حيث توزيع الموارد (عدالة التوزيع) بالإضافة إلى العمليات والإجراءات التي تسمح بتطبيق هذا التوزيع (العدالة الاجرائية). والعلاقات الشخصية (العدالة التفاعلية)، وبالتالي يعكس حكم العامل على المكافآت والإجراءات والعلاقات الشخصية القائمة داخل مؤسسته أو قسمه على أنها عادلة أو غير عادلة (Salek, 2016) بمعنى التركيز على تصورات الافراد داخل المؤسسة وليس على واقعهم الحقيقي .

واشكالية العدالة درست منذ القدم من طرف أرسطو وبعض الفلاسفة والمفكرين كموضوع لحقوق الانسان من وجهة نظر اخلاقية نفعية، بينما ركزت الأبحاث المعاصرة في العلوم الاجتماعية على مفهوم العدالة بالتناول الوصفي أي أن الأفراد لديهم ما هو عادل ولم يعد مرتبطاً بمثل أعلى معين لما يجب أن تكون العدالة في المجتمع، ومن أهم موضوعاته العدالة في ممارسة السلطة والتعليم، العدالة في الحصول على الرعاية والصحة، والعدالة فيما يتعلق في حل النزاع أو العلاقات الشخصية والجنسية. وفي نفس الوقت بدأ تيار في التطور في السياق التنظيمي الذي بدأ بالعمل المرتبط بشكل غير مباشر بالعدالة التنظيمية حيث ركز على مفهوم الحرمان النسبي؛ كان موضوعه عن الرضا الوظيفي، فبالرغم من تمتع بعض الجنود بظروف عمل أفضل من غيرهم إلا أنهم تميزوا بدرجة منخفضة من الرضا والسبب حسب كل من سلتشمان Suchman وستار Star وديفيني DeVinney ووليامس Williams، يعود للهدف المرسوم من طرفهم وذلك خلال مقارنة ظروف عملهم الواقعية مع ظروف عمل أفضل في نظرهم على الرغم من أنهم كانوا جيدين من الناحية الموضوعية أدى هذا لعدم رؤية مزايا عملهم الحالي وبالتالي ظروف أسوء، في المقابل كانت الفئة الاقل حظا من الناحية الموضوعية لظروف العمل لديها مستويات مرتفعة من الرضا. (Alice, 2016)

وعليه، تتوافق العدالة التنظيمية مع تصور عدالة التفاعلات التي تحدث داخل المنظمة، فتعرفها نظرية التفاعل الاجتماعي على أنها احترام لما هو متوقع في الأدبيات 4. فمفهوم معايير العدالة "المتوقعة" في التفاعلات الاجتماعية الذي يتوافق مع حقيقة أن الأفراد لديهم توقعات محددة حول هذه التفاعلات التي يحتفظون بها لتكون مصدر حكمهم على العدالة. حسب بلو (1964) Blau هناك عدة أنواع من التفاعلات التعاقدية والاجتماعية التي تخلق توقعات مختلفة لهذا تركز العديد من الأعمال الحالية على جودة التفاعلات الاجتماعية لفهم آثار العدالة التنظيمية. من هنا، تطور تيار البحث حول العدالة التنظيمية بدءاً من العمل على المساواة في المكافآت مثل الراتب أو المكانة أو الترقيات ثم ظهرت

موجة ثانية من البحث أثناء فترة السبعينيات حتى منتصف التسعينيات حيث وسع الباحثون مفهوم العدالة التنظيمية لتصورات العمليات أو الإجراءات (تصورات العدالة الإجرائية) الذي يتم تحديده وتحقيقه من خلال التصويت؛ مما يتيح الفرصة لتعبير العامل عن نفسه قبل اتخاذ القرار وبهذا له الصلاحية في المشاركة في صياغة القرارات داخل المؤسسة التي ينتمي إليها أو من خلال احترام قواعد أو معايير العدالة). (Alice, 2016)

يتضح من خلال ما سبق هناك أبعاد للعدالة التنظيمية المتمثلة في:

-بعد العدالة التوزيعية:

يعتمد هذا البعد على تقييم الإنصاف المدرك الذي يمكن وصفه بأنه حكم على مرحلتين: في المرحلة الأولى يقارن الفرد مساهماته بالمزايا التي حصل عليها، والتي يشار إليها بالإنصاف؛ في الخطوة الثانية، يقارن الفرد نسبة الإنصاف الداخلي فيما يتعلق بالخبرات السابقة و / أو الحلول المقترحة من قبل الشركات الأخرى (الأنصاف الخارجي). (Müller, & Djuatio, 2010) التعريف الثاني يوضح ما المقصود بمساهمات الفرد بالمزايا التي يتحصل عليها.

هي عبارة عن عدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها العامل المتمثلة في: الأجور والحوافز، وفرص الترقية، وعدد ساعات العمل وأعباء وواجبات الوظيفة. وهي العدالة المدركة من المخرجات أو النتائج أو التوزيعات التي يحصل عليها الفرد في البيئة التنظيمية (دره، 2008).

-بعد العدالة الاجرائية:

يختص بالأساليب التي تستخدمها الشركة لتحقيق توزيع الموارد التنظيمية. وهي تشمل: المشاركة في عملية صنع القرار. المشاركة في القرار؛ إمكانية وصول الموظفين إلى المديرين؛ السرعة التي يتم التعامل بها مع مشاكل الموظفين؛ المرونة: قدرة الشركة على التكيف مع متطلبات الموظفين. (Müller, & Djuatio, 2010) يعني اهتمام الافراد بالآليات والعمليات والطرق المستخدمة

في تحديد المخرجات أو النتائج. (دره، 2008).

-بعد العدالة التفاعلية:

يركز البعد التفاعلي على العلاقة بين الموظف والشركة حيث يسلط الضوء على المتغيرات التالية: التغذية الراجعة: تتمثل في الشرح والتبرير من قبل الشركة للقرارات المتخذة ضد الموظف. الصدق: عبارة عن الطريقة التي يدرك بها الموظف المعلومات التي قدمتها له الشركة؛ الأدب: هو الاحترام واللياقة التي يتمتع بها مديرو الشركة تجاه الموظفين؛ الجهود: هذه هي الطريقة التي يدرك بها الموظف الجهود التي تبذلها الشركة لحل مشكلة الموظف؛ التعاطف: هذه هي درجة

الاهتمام التي يوليها مديرو الشركة للموظف وتربط العدالة التفاعلية بين الأحداث التي تعتبر عادلة بحقيقة أنه يتم التعامل معها بكرامة واحترام. (Müller, & Djuatio, 2010).

2.3.1 الرفاهية النفسية:

من الصعب تحديد مفهوم الرفاهية النفسية لارتباطه بمفهوم السعادة، سنحاول اعطاء المفهوم الاقرب للبحث. هناك نوعان من الرفاهية وفقا لعلم النفس الإيجابي: الرفاهية الذاتية أو المتعة *hédoniste* والرفاهية النفسية أو السعادة *Eudaemonistic*.

الشكل الأول للرفاهية تمت دراستها في علم النفس منذ خمسينيات القرن الماضي، تقوم على تقييم انفعالي ومعرفي لوجود الفرد الذي يتميز بالتجربة المتكررة للتأثيرات الإيجابية (الفرح، اللذة، الامتنان، الرضا)، ودرجة منخفضة من التأثيرات السلبية (القلق، الاكتئاب، الصواب...)، وشعور العالي بالرضا عن الحياة. يفسر الوجود المتكرر للتأثيرات الإيجابية مثل المتعة سبب تسمية هذا الشكل من الرفاهية أيضاً بالرفاهية "المتعة" 18. "حيث تتضمن الرفاهية الذاتية أو المتعة *hédoniste* وفقاً لدينر Diener عن البحث عن المتعة والأحاسيس السارة في الحياة: لذلك فهي رفاهية "انفعالية" تتمتع بلحظة الحياة الجيدة (Cottraux, 2012).

من الثمانينيات، كان البحث موجهاً نحو دراسة الرفاهية النفسية المرتبطة ارتباطاً مباشراً بمفهوم السعادة بدلاً من المتعة، وبالتالي تكون أكثر توجهاً نحو منظور وجودي، مع مراعاة جوانب مثل تقبل الذات، والشعور بالاستقلالية، جودة العلاقات، ودرجة الإنجاز الشخصي، والشعور بالتحكم في البيئة، وحقيقة اعتبار أن الحياة لها معنى. على الرغم من أن تقييم الرفاهية النفسية لا يركز على التأثيرات، إلا أن المستويات المنخفضة منها تتنبأ بظهور التأثيرات السلبية وهي من بين عوامل الخطر للاكتئاب. (Shankland, 2016).

الرفاهية يودايمونية *Eudaemonistic* حسب أرسطو *Aristote* أو النفسية حسب كل سنجر *Singer* و *Ryff* هي عبارة عن البحث عن حياة ذات معنى، موجهة نحو تحقيق الذات واتباع ذروة القيم (الأخلاق). يمكن أن يوفر هذا التناول الشعور بالواجب الذي يتم تحقيقه بالرجوع إلى القيم الجماعية، في حين أن الرفاهية الذاتية تركز على الذات أكثر من الآخرين. (Cottraux, 2012).

فإن حالة السعادة ليست حالة ذاتية بقدر ما هي حقيقة الازدهار بأفضل القدرات العقلية للفرد، "في نشاط الروح وفقاً للفضيلة" وحالة الرفاهية، تتكون من العيش بشكل جيد والتصرف بشكل جيد. إنه يختبر نفسه حقاً ودائماً فقط في هذا البحث عن الحقيقة من أجل فهم الذات وفي محاولة جعل رغباته غير العقلانية تتوافق مع فهمه العقلاني للخير. وهكذا فإن الرفاهية لا تتألف من حالة أكثر من تحقيق قوى روح الإنسان، وفقاً لفضيلتها الكاملة. من هذا المنظور، فإن الرفاهية ليست ملكية أو طريقة للوجود، بل هي نشاط. (Lafaye, 2009).

ومن الممكن التمييز بين نوعين من النظريات: التصاعدية والتنازلية بالنسبة للأولى، فإن الرفاهية تأتي من تكتل الرفاهية الجزئية المتواجدة في مختلف مجالات الحياة. الأعمال الرئيسية التي ساهمت في بناء هذه النظرية هي أعمال كل من دينر Diener وساندفيك Sandvik وبافوت Pavot وجالاغر (1991) Gallagher (Creusier, 2013). في هذا المفهوم، يكون الواقع موضوعياً يتم تخزين هذه الجزئيات من قبل الفرد الذي يكون في البداية محايداً فهو عبارة عن وعاء بسيط يتشكل تدريجياً حسب بيئته. انطلاقاً من هذا المبدأ، يتم تجزئة الرفاهية إلى إضافة بسيطة للجوانب الإيجابية والسلبية التي تنشأ في الأسرة أو المجال المهني أو العلاقات الودية، هذا التراكم للأجزاء الرفاهية يحدد في النهاية المستوى العام لرفاهية الفرد ليأخذ معناه الكامل. على العكس من ذلك، تفترض النظريات التنازلية أن الشخصية تلعب دوراً في إدراك البيئة وتؤثر على الشعور في الرفاهية أو السوء في حياة الفرد. وبالتالي، سيكون موضوعاً لواقع موضوعي يفرض نفسه عليه أكثر من كونه فاعلاً لواقع ذاتي ومفسر له، قد يكون أو لا يكون مصدراً للرفاهية العامة تعود الأعمال الرئيسية لهذا التناول لـ سيليجمان Seligman وليكن Lykken وتيليجن Tellegen. كما ظهر مفهوم ثالث، يتمثل في نظرية تقرير المصير الذاتي التي تتبنى مفهوم تحقيق الذات كمعيار لوجود الرفاهية، من جانبها، قريبة من مفهوم eudaemonism حيث "تحقيق الذات" هو عنصر مركزي. تحدد هذه النظرية بوضوح معنى "تحقيق الذات" والعمليات التي يتم من خلالها تحقيق ذلك؛ تكون بواسطة ثلاث احتياجات نفسية أساسية: الحاجة إلى الاستقلالية، والحاجة إلى الكفاءة، والحاجة إلى العلاقة مع الآخرين، تلبية هذه الاحتياجات شرط أساسي لنمو الأفراد وسلامتهم ورفاههم. يمكن للفرد بعد ذلك تجربة حالة من الحيوية والتوافق الداخلي والتكامل النفسي، لذلك ينظر إلى تلبية هذه الاحتياجات على أنها هدف طبيعي للحياة. حقيقة أن هذه النظرية تحدد الاحتياجات النفسية الأساسية تجعل من الممكن تحديد الحد الأدنى من الشروط للشخص ليشعر بالرفاهية لذلك فهو يشرح بطريقة ما الظروف التي يمكن في ظلها إعاقة الرفاهية أو تعزيزها. وعلى الرغم من الجهود التي بذلت مؤخراً لمحاولة توحيد المعرفة التي تم إنتاجها حتى الآن، إلا أن مفهوم الرفاهية لا يزال غير متجانس للغاية وفقاً لـ دانا Danna وغريفين Griffin 1999 تم اختبار العديد من النماذج على أسس نظرية غير مستقرة. أدت عملية تكوين المعرفة هذه أيضاً إلى تغذية الارتباك المحيط بمفهوم الرفاه. (Creusier, 2013)

2. الاجراءات الميدانية للدراسة:

1.2 منهج وعينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، اختبار الفروق لإجابة عن فرضية الدراسة والتوصل إلى معرفة إلى أي مدى يوجد اختلاف بين العمال في درجة شعورهم بالرفاهية تعزي لمستوى تقديرهم للعدالة التنظيمية. تمثلت عينة الدراسة في 100 عامل يعملون في مبنى 700 مكتب في مجمع سونلغاز بجسر قسنطينة في الفترة الممتدة بين مارس وأفريل 2022.

2.2 أدوات جمع البيانات:

يهدف التحقق من صلاحية أدوات الدراسة بعد عملية الترجمة وعرضها على أساتذة قسم علم النفس بجامعة الجزائر 2- أبو القاسم سعد الله-، تم تمريرها على 60 عامل في الطابق الثاني من مبنى 700 مكتب مختص بهندسة الغاز والكهرباء. وعليه سيتم التعرف على أدوات الدراسة بالإضافة إلى عرض الخائص السيكموترية (الصدق، الثبات) لمقياس العدالة التنظيمية وسلم مظاهر الرفاهية النفسية في العمل في العناصر الموالية:

1.2.2 استمارة المعلومات:

تتكون من مجموعة من الاسئلة تخص المعلومات الشخصية (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى الدراسي)؛ المعلومات المهنية (المصلحة، الخبرة)، بالإضافة إلى الاسئلة المفتوحة حول العدالة ودرجة الرضا والشعور بالضغط.

2.2.2 مقياس العدالة التنظيمية:

يعود المقياس لنيهاوف ونورمان Niehoff & Noorman 1993 ، مكون من 20 بند موزعة في ثلاثة أبعاد (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية)، وفيما يخص التنقيط ينقط على سلم ليكرت الخماسي (1-5)، حيث تدل أعلى نقطة على ارتفاع الشعور بالعدالة داخل المؤسسة. (Niehoff, Moorman, 1993)

- الصدق:

تم الاستعانة بطريقة صدق الاتساق الداخلي وذلك لتأكد من أن كل بند يقيس ما يراد قياسه من المقياس، وهل كل بند متمسك ببعده، تعرض الخطوات في الجداول الآتية:

الجدول 1: صدق الاتساق الداخلي لارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس.

البنود	قيمة الارتباط ودلالاتها	البنود	قيمة الارتباط ودلالاتها
1	0.485	11	0,442
2	0.502	12	0,619
3	0.480	13	0,643
4	0.638	14	0,746
5	0.629	15	0,794
6	0.583	16	0,749
7	0.656	17	0,627

0,724	18	0.634	8
0,689	19	0.693	9
0,710	20	0.502	10

يتضح من خلال الجدول بأن كل بنود المقياس داله عند مستوى دلالة (0.01)، حيث تعود أدنى درجة للبند 11 التي قدرت بـ (0.442)، بينما عادت أعلى درجة إلى البند 15 قدرت بـ (0.794). ومنه نستنتج بأن البنود متسقة مع المقياس وبالتالي كل بند يقيس ما يراد قياسه.

الجدول 2: صدق الاتساق الداخلي لارتباط الابعاد بالدرجة الكلية للمقياس.

الابعاد	قيمة الارتباط
العدالة التوزيعية	0.662
العدالة الاجرائية	0.751
العدالة التفاعلية	0.843

يوضح الجدول المخصص لاختبار الاتساق الداخلي لارتباط الابعاد بالدرجة الكلية للمقياس أن هناك ارتباط قوي بينهما حيث تعود أعلى درجة إلى بعد العدالة التفاعلية بقيمة (0.843) وأدنى درجة لبعد العدالة التوزيعية قدرت بـ (0.662) وكلها دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ومنه الابعاد متسقة بالمقياس.

الجدول 3: صدق الاتساق الداخلي لارتباط البنود ببعد العدالة التنظيمية والاجرائية.

الابعاد	البنود	قيمة الارتباط ودالاتها	الابعاد	البنود	قيمة الارتباط ودالاتها
العدالة التوزيعية	1	0.548	العدالة الاجرائية	6	0.689
	2	0.799		7	0.789
	3	0.655		8	0.755
	4	0.756		9	0.673
	5	0.791		10	0.632
				11	0.676

أسفرت النتائج الموضحة في الجدول بأن معاملات الارتباط بالنسبة لكل من البعدين والبنود التابعة لهما بأنها دالة عند مستوى (0.01)، وبالتالي هناك اتساق داخلي حيث تعود أدنى درجة في بعد العدالة التوزيعية لبند الاول

قدر بـ (0.548) وأعلىها للبند الثاني (0.799)، وتعود أعلى درجة في بعد العدالة الاجرائية للبند السابع بـ (0.789) وعليه نقول بأن هناك درجة من الاتساق بين البنود وابعادها تنتقل للبعد الثالث في العنصر الموالي:

الجدول 4: صدق الاتساق الداخلي لارتباط البنود ببعد العدالة التفاعلية.

الابعاد	البنود	قيمة الارتباط ودالاتها	البنود	قيمة الارتباط ودالاتها
العدالة التفاعلية	12	0,678	17	0,771
	13	0,671	18	0,784
	14	0,803	19	0,775
	15	0,870	20	0,685
	16	0,803		

يشير الجدول الخاص ببعد العدالة التفاعلية إلى أن هناك تناسق بين البعد وبنوده وهي دالة عند مستوى (0.01) حيث تراوحت قيمه بين (0.671) و (0.870)، ومنه نستنتج بأن المقياس صدق تنتقل لدراسة ثباته بمعامل ألفا كرونباخ.

-الثبات:

تم اختبار معامل الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ والنتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول 5 : نتائج معامل الثبات لمقياس العدالة التنظيمية بتطبيق معادلة الفا كرونباخ.

المقياس وأبعاده	معامل الثبات
العدالة التوزيعية	0.799
العدالة الاجرائية	0.790
عدالة المعاملات	0.784
المقياس الكلي	0.757

توضح النتائج المتواجدة في الجدول بان المقياس ثابت وصالح للدراسة الحالية حيث قدرت قيمة الثبات للمقياس ككل بـ (0.757)، في حين كانت نتائج الابعاد متقاربة نبدأ بأعلى درجة التي عادت لبعد العدالة التوزيعية بـ (0.799) يليه بعد العدالة الاجرائية بقيمة (0.790) والمرتبة الاخيرة عادت لبعد العدالة التفاعلية بقدر (0.784).
ننتقل مباشرة لسلم لقياس مظاهر الرفاهية النفسية في العمل بهدف تطبيق نفس الخطوات.

3.2.2 سلم لقياس مظاهر الرفاهية النفسية في العمل:

صمم من طرف م ماري هيلين جيلبرت Marie-Hélène Gilbert يتكون من 22 بند موزعة ضمن ثلاثة أبعاد (الصفاء، الالتزام في العمل، الانسجام الاجتماعي)، تكون عملية التنقيط على سلم ليكرات الخماسي (1-5) حيث تدل أعلى قيمة على رفاهية نفسية عالية (Gilbert, Savoie, 2011). لتأكد من صلاحية السلم سيتم دراسة خصائصه السيكمترية نبدأ بـ:

- الصدق:

ستعرض كل الخطوات والنتائج عبر جداول مرقمة ومصحوبة بشرح لكل منها

الجدول 6: صدق الاتساق الداخلي لارتباط البنود بالدرجة الكلية للسلم.

البنود	قيمة الارتباط ودلالاتها	البنود	قيمة الارتباط ودلالاتها	البنود	قيمة الارتباط ودلالاتها
1	0.415	8	0.381	15	0.720
2	0.720	9	0.576	16	0.415
3	0.321	10	0.415	17	0.506
4	0.578	11	0.744	18	0.716
5	0.716	12	0.508	19	0.720
6	0.578	13	0.381	20	0.716
7	0.505	14	0.576	21	0.744
				22	0.506

يتضح من قراءة جدول النتائج بأن كل البنود متسقة بالمجموع الكلي للسلم حيث تراوحت معدلات الارتباط ما بين (0.321) و(0.744) وهي دالة عند المستوى (0.01) نواصل عملية الاختبار بالانتقال الى العنصر الموالي:

الجدول 7: صدق الاتساق الداخلي لارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للسلم.

الأبعاد	قيمة الارتباط ودلالته
الصفاء	0.988
الالتزام في العمل	0.902
الانسجام	0.952

هناك اتساق عالي كما هو موضح في الجدول بين الابعاد والسلم حيث كانت قيمة كل بعد كما هي مرتبة في الجدول كالتالي (0.988، 0.902، 0.952)، وهي دالة عند المستوى (0.01). وأما بالنسبة لكل بعد بينوده سنرى ذلك في باقي الخطوات:

الجدول 8: صدق الاتساق الداخلي لارتباط البنود بعد الصفاء.

الابعاد	البنود	قيمة الارتباط و دلالتها	البنود	قيمة الارتباط و دلالتها
الصفاء	3	0.361	16	0.314
	6	0.547	19	0.676
	12	0.461	20	0.635
	13	0.375	21	0.736
	14	0.561	22	0.491

يعود الجدول الذي في الاعلى إلى بعد الصفاء بينوده العشرة، وكما هو ظاهر كل الارتباطات دالة عند المستوى (0,01)، حيث تراوحت القيم بين (0.314) و (0.736). نستكمل عملية الفحص مع باقي الابعاد.

الجدول 9: صدق الاتساق الداخلي لارتباط البنود ببعدي، الالتزام في العمل والانسجام الاجتماعي.

الابعاد	البنود	قيمة الارتباط و دلالتها	الابعاد	البنود	قيمة الارتباط و دلالتها
الالتزام في العمل	1	0.330	الانسجام الاجتماعي	4	0.532
	2	0.638		7	0.538
	5	0.743		8	0.357
	11	0.739		9	0.532
	17	0.562		10	0.369
				15	0.656
				18	0.616

يوضح الجدول قيم معاملات الارتباط لكل بعد، التي تراوحت في بعد الالتزام في العمل ما بين (0.330) و (0.743) وهي دالة عند المستوى (0.01)، حيث سجل بعد الانسجام الاجتماعي نفس مستوى الدلالة، بينما

تراوحت الارتباطات ما بين (0.357) و(0.656). نلاحظ بأن السلم صادق تنتقل لاختبار الثبات حتى نتأكد من صلاحية السلم للدراسة.

-الثبات:

الجدول 10: نتائج معامل الثبات لسلم لقياس مظاهر الرفاهية النفسية في العمل بتطبيق معادلة الفا كرونباخ.

المقياس وأبعاده	معامل الثبات
الصفاء	0.740
الالتزام في العمل	0.771
الانسجام	0.740
المقياس الكلي	0.749

يوضح جدول الثبات بأن المجموع الكلي للسلم وأبعاده كلها ثابتة حيث تعود قيمة (0.749) للمجموع الكلي للسلم، بينما كانت قيمة الأبعاد كالتالي: بعد الصفاء (0.740)، بعد الالتزام في العمل (0.771)، وفي الأخير بعد الانسجام الاجتماعي (0.740). وهنا نتوصل باتخاذ القرار والمتمثل في كون كل من مقياس العدالة التنظيمية وسلم الرفاهية النفسية كلها صالحة للدراسة الحالية كونها صادقة وثابتة. هنا أصبح من الضروري الانتقال لعنصر المعالجة الإحصائية لفرضية الدراسة.

3. تحليل ومناقشة النتائج:

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية بهدف التحقق من مدى صلاحية المقاييس حان الوقت لتطبيقها على العينة الأساسية المكونة من (100) عامل وبهدف الإجابة عن فرضية الدراسة اعتمدنا على الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار t.

يوضح جدول الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الدراسة حيث تشير القيم إلى أن متوسط الرفاهية يصل إلى حوالي (85.87) لكل عامل بانحراف معياري قدره (11.36) أما متوسط العدالة التنظيمية فقد بلغ حوالي (56.07) بانحراف معياري قدره (14.53) وفيما يخص الأبعاد فقد بلغت المتوسطات على التوالي بـ (14.21، 15.01، 26.85) وبانحراف معياري قدره (4.19، 4.76، 7.90) ضمن عينة التي يبلغ عددها (100).

جدول (11): الفروق في متوسط درجات الرفاهية النفسية لدى عمال سونلغاز بدلالة مستوى العدالة التنظيمية المدركة:

المتغير	مستوى العدالة التنظيمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار التجانس ودلالته	القيمة اختبار t	الدلالة الاحصائية
الرفاهية النفسية	منخفض	79	84.62	10.84	0.855 غير	-2.173	دال احصائيا عند $\alpha 0.05$
	متوسط	21	90.57	12.29	دال احصائيا (يوجد تجانس)		

يتضح لنا من الجدول اعلاه، أن الفرق بين متوسط درجات الشعور بالرفاهية النفسية للعمال الذين يقدرّون العدالة التنظيمية بالمستوى المنخفض (84.62) ومتوسط درجات الشعور بالرفاهية النفسية للعمال الذين يقدرّون العدالة التنظيمية بالمستوى المتوسط (90.57) حقيقي، إذ قدرت قيمة اختبار t ب (-2.173) وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، أي أن العمال الذين يقدرّون وجود العدالة التنظيمية من حدود المتوسط فما فوق هم الذين يشعرون بالرفاهية النفسية أكثر من اقراهم من الذين يقدرّونها في المستوى المنخفض. وهذا ما يفسر وجود الكثير من الادبيات التي أكدت من قدرة متغير العدالة التنظيمية بأبعاده في تفسير الرفاهية عند العمال، بالرغم من عدم توفر المستوى المرتفع من ادراك العدالة، قد يرجع السبب لصغر حجم العينة أو يحتاج إلى متغيرات مستقلة تدخل في الدراسة لتختبر على شكل نموذج، كدراسة ستيفان رينو Stéphane Renaud وآخرون 2014، التي استعانوا فيما بالالتزام التنظيمي كمتغير وسيط بين العدالة التنظيمية والنية في ترك العمل، حيث أشارت النتائج إلى أن العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية تزيد بشكل غير مباشر من نية الموظفين في البقاء وذلك من خلال التأثير الوسيط للالتزام التنظيمي والعدالة الإجرائية تؤثر على نية البقاء أكثر من العدالة التوزيعية (Renaud, Tremblay, Morin, 2014). تجدر الإشارة هنا إلى أن متغير الرفاهية النفسية هو متغير ايجابي يتأثر بالمتغيرات الايجابية كنية البقاء في العمل والالتزام التنظيمي الناتجان عن إدراك العدالة التوزيعية والاجرائية في العمل، كما تتأثر بالمتغيرات السلبية كإحساس العمال بعدم العدالة الذي يؤدي إلى عدم الالتزام ومنه ترك العمل. فمثلا في دراسة لـ إلوفاينو Elovainio وكيفيمينو Kivimäki وآخرون 2003، حول العدالة التنظيمية وصحة العمال: دراسة استطلاعية لمجموعة متجانسة، لم يتم العثور على أي دليل لدعم فرضية أن الصلة بين العدالة التنظيمية والصحة تعزى إلى العلاقات بين العوامل النفسية والاجتماعية الأخرى، والمتغيرات السلوكية والبيولوجية والصحة. بينما توصلت إلى أن الانخفاض في العدالة الاجرائية والعلائقية يؤدي إلى ارتفاع خطير في الغيابات المرضية (Kivimäki, Others, 2011)، كما أكدت كارولين منفيل Caroline Manville بأن العلاقة بين

العدالة والصحة مازالت تحتاج إلى دراسات (Manville, 2016). وفي الاخير يجب اعادة تطبيق الدراسة على عينة أكبر بمتغيرات بسيطة ومعدلة من وجهة نظر علم النفس الصحة.

خاتمة:

يتضح من خلال الاشكالية أهمية متغير الرفاهية النفسية في التنبؤ بالصحة النفسية في العمل، كونه متغير حساس يتأثر بالعديد من المتغيرات في المحيط المهني، كما تبين كذلك أهمية متغير العدالة التنظيمية كمصدر من المصادر التنظيمية التي تساهم في تحسين ظروف العمل من خلال التكفل بالعامل من كافة النواحي، ذلك بهدف تمكينه وتعزيز تطوره على المستوى الشخصي والمهني، وبالتالي الوصول إلى النسخة المتطورة من كل عامل خالية من الامراض المهنية (الذهنية، والجسدية) عالية المردودية والدافعية. ومن خلال نتائج الدراسة لم يتم العثور على المستوى المرتفع للعدالة التنظيمية، لهذا أقترح اعادة الدراسة على عينة كبيرة بفريق متعدد التخصصات؛ الجانب الطبي يتكفل بفرز الملفات الطبية للعمال انتقاء فقط التي لها علاقة بالجانب النفسي والاضطرابات المزاجية (عطل مرضية بسبب ضغط، انهيار عصبي، نوبات غضب او هلع...)، الجانب الاجتماعي، الجانب النفسي، والجانب الاداري والقانوني... لتتوصل في الاخير لدراسة بواسطة النموذج الشمولي، الذي نسعى من خلاله لتعرف على المسارات المباشرة وغير مباشرة التي تربط بين العدالة التنظيمية كمتغير مستقل والرفاهية النفسية كمتغير تابع في ظل متغيرات بسيطة ومعدلة، التي تسمح لنا بتصميم برامج تمنع أو تحد من ظهور الامراض المهنية وتحسن من بيئة العمل.

المراجع:

1- محمد دره، عمر. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة. دار الرضوان لتوزيع والنشر.

<https://www.researchgate.net/publication/304349934>

2- Achte, I., Delaflore, J., L. Fabre, C., Magny, F., Songeur, C. (2010). Comment concilier la performance et le bien-être au travail ? [Mémoire MBA RH, Dauphine Université Paris]. Université Paris Dauphine . <http://www.mbarh.dauphine.fr>.

3- Alice, C. (2016, Mai 27). Le management juste, un outil de prévention du burnout et de promotion des états positifs au travail [doctorat en psychologie du travail]. Université Nice Sophia Antipolis Membre De Université Côte D'azur.

4- Brien-Robidoux, E., & Labrèche, C., & Hatier, D-E., & Paiement, A-M., & Blais, M. (2017, Mai). La justice organisationnelle et l'épuisement professionnel : une nouvelle mesure selon les opportunités en milieu de travail. Société québécoise de psychologie du travail et des organisations . <https://www.sqpto.ca/fr/>.

5- Cottraux, J. (2012, janvier). Psychologie positive et bien-être au travail. Elsevier Masson. www.elsevier-masson.fr.

- 6- Creusier, J.(2013). Le rôle du bien-être au travail dans la relation Satisfaction au travail-Implication affective [doctorat, Université de Caen Basse-Normandie].ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/289768160>.
- 7- Dagenais-Desmarais,V.(2010,Mars). Du bien-être psychologique au travail, Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit [Doctor (Ph. D.) , Université de Montréal]. Université de Montréal Faculté des études supérieures et postdoctorales. [https:// papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/ handle/1866/3916](https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/3916).
- 8- Gilbert, M.H., Dagenais-Desmarais,V.,Savoie, A.(2011).Validation d'une mesure de santé psychologique au travail.Revue européenne de psychologie appliquée,61,195-203.Elsevier messon France.www.sciencedirect.com.
- 9- Gilbert,M.H., Savoie, A., Brunet, L.(2009,Avril). Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (justice et climat) et la santé psychologique au travail. Dans M.H.Gilbert(Ed.), La santé psychologique au travail conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement (pp. 97-114). Université de Montréal. <https://papyrus.bib.umontreal.ca>.
- 10- Gillet,N.,Jacques Forest,J.,Sarah Girouard,S.,Laurence Crevier-Braud,L .(2015). justice organisationnelle et intentions de quitter : le rôle médiateur du bien-être eudémonique. Revue québécoise de psychologie,36(1), 127-144. [https:// self determinationtheory.org](https://selfdeterminationtheory.org).
- 11- Kivimäki, M. Elovainio, M. Vahtera, J. Ferrie, J E. (2003). Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. Occup Environ Med ,60,27-34
- 12-Lafaye, C. G.(2009). Bien-être. HAL Id: hal-00373339.<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00373339>.
- 13- Manville,C.(2016, Novembre 29).Justice, confiance et santé au travail [présentation]. Journée bien-être au travail.
- 14- Müller,J., & Djuatio,E.(2010, Juin 2-4). les effets de la justice procedurale et de la justice distributive sur l'employabilité et la satisfaction des salaires, modèles par le niveau d'engagement organisationnel. edjuatio [présentation]. Communication à la 19^{ème} Conférence AIMS – Luxembourg .[https:// fr. calameo. com /accounts/307874](https://fr.calameo.com/accounts/307874).
- 15- Niehoff,B.P., Moorman,R.H .(1993). justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal, 36(3), 527-556. [https:// doi.org /10. 23 07/ 25 6591](https://doi.org/10.2307/256591).

- 16-Renaud,S., Tremblay,A.F.,Morin.(2014, Décembre11). L'impact de la justice organisationnelle sur la fidélisation : étude longitudinale auprès de travailleurs du secteur des TIC au Canada. Question(s) de management ,4 (8), 11-26. DOI 10.3917/qdm.144.0011.
- 17- Salek, S. (Septembre,2006). La justice organisationnelle et ses effets sur la santé mentale des employés d'un pénitencier du Québec [Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maîtrise (és) sciences]. Québec.
- 18- Shankland,R.(2019). La psychologie positive(3^eed.).Dunod.