

دور العدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي

The role of organizational justice in achieving psychological well-being

منى حميحد^{1*} ، محمد شريط الشريف²¹ مخبر تحليل العمل والدراسات الأرغونومية جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر).Hamihadmouna@gmail.com² مخبر تحليل العمل والدراسات الأرغونومية جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر).mohamedcheribetcherif@gmail.comMohamed cheribet cherif², * Mouna hamihad¹² University of Badji Mokhtar Annaba & ¹, University of Badji Mokhtar Annaba (Algeria)
(Algeria).تاريخ الاستلام: 2021/11/09 تاريخ القبول: 2021/11/12 تاريخ النشر: 2021/12/30

ملخص:

هدفت هذه الدراسة لتوضيح دور العدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي، باستخدام منهج البحث الوصفي المكتبي، وذلك بالاطلاع على مختلف الدراسات والأبحاث التي عالجت الموضوعين، وتم التوصل إلى أن هنا دور تأثير مباشر للعدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي وتدعيم ذلك بمجموعة من الدراسات السابقة حول الموضوع.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الارتياح النفسي.

Abstract:

This study aimed to clarify the role of organizational justice in achieving psychological well-being, using the descriptive desk research method, by looking at the various studies and research that dealt with the two topics, and it was concluded that here is a direct impact of organizational justice in achieving psychological well-being and this is supported by a set of previous studies on the subject.

Keywords: Organizational justice, Psychological well-being.

1- مقدمة:

تعد بيئة العمل من المقومات والجوانب الهامة لنجاح أي منشأة أو تنظيم فهي تضم جوانب ومعايير متعددة تطبق في المؤسسة كأسلوب الإدارة وممارساتها، وتقييم الأداء والقيادة، والرواتب والحوافز وغيرها من الإجراءات التنظيمية، وتوفير أفضل الظروف للعامل يعتبر من أهم التحديات التي تواجه المسؤولين في بيئة العمل كما تعتبر العدالة التنظيمية والتي عرفها (cropazono) بأنها " مجموعة من الأساليب التي تستخدم لاتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع المصادر التنظيمية ومجموعة الأعراف والقواعد الاجتماعية التي تنظم العلاقات بين الأفراد" (Ali et al, 2017, p488) صمام الأمان الذي يضمن السير الحسن للمنظمات في وقتنا الحالي وهذا نظرا لأهميتها في خلق حالة الاستقرار داخل بيئة العمل، لكن في المقابل الشعور بالظلم له تأثير مباشر على الصحة النفسية للعمال، حيث يساهم في زيادة التوتر لديهم، ولهذا فإن توفير جو تنظيمي يتميز بالعدل والمساواة له دور كبير تحديد توجهات وسلوكيات الأفراد داخل التنظيم فشعور العامل بالعدالة والنزاهة في العمل يخلق شعور بالرضا ويزيد من دافعيته نحو الانجاز مما يترتب عنه تحقيق الارتياح النفسي والذي عرفه هيبير (2005) Heppert " بأنه القدرة على الشعور بالرضا عن النفس والقدرة على العمل بفعالية، وتعتقد أن الشعور الجيد لا يعني بالضرورة وجود مشاعر ايجابية كالرضا والسعادة ولكن أيضا وجود المودة والثقة والاهتمام والقدرة على العمل بفعالية، مثل شعور الفرد بالسيطرة على حياته والقدرة على استغلاله لإمكاناته وإحساسه بالحياة الهادفة وإقامة علاقات ايجابية مع الآخرين". (خوري، 2019، ص 17). ولذلك من المهم أن تحاول كل مؤسسة الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين والسعي إلى التقليل من الأسباب التي قد تجعل العامل يشعر بعدم الراحة داخل التنظيم والذي قد ينتج عن غياب العدالة التنظيمية. وعليه جاءت دراستنا للكشف عن دور العدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في البحث في موضوع له قيمة كبيرة في المجال الإداري وهو العدالة التنظيمية التي لفتت انتباه الكثير من الباحثين في هذا المجال بالإضافة إلى التعرف أحد المتغيرات النفسية التي ظهرت حديثا وهو الارتياح النفسي well-being الذي لم يحظى بدراسات كثيرة ومعمقة خاصة الدراسات العربية وبالتحديد الأبحاث الجزائرية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على الجانب النظري للعدالة التنظيمية.
- التعرف على الموروث النظري للارتياح النفسي.
- التعرف أو الكشف عن دور العدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي.

2-العدالة التنظيمية:

1-2- مفهوم العدالة التنظيمية:

لقد حظي مفهوم العدالة التنظيمية باهتمام كبير من قبل الباحثين خاصة في السلوك التنظيمي والمهتمين بإدارة الموارد البشرية من أجل خلق جو تنظيمي سليم يساعد على تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة الوصول إليها وعليه سنتطرق في هذا العنصر للتعرف على المفهوم اللغوي والاصطلاحي للعدالة التنظيمية.

لغة:

وهي مشتقة من عدل:العدل: ما قام في النفوس أنه مستقيم، وهو ضد الجور.

والعدل الحكم بالحق، يقال: هو يقضي بالحق ويعدل. كما أنه اسم من أسماء الله سبحانه وتعالى: العدل وهو الذي لا يميل به الهوى فيجور في الحكم. (ابن منظور، ص 430)
اصطلاحاً:

تعد العدالة التنظيمية مسألة إدراكية لدى الفرد، فهي تختلف من شخص لآخر، غير أن الملاحظ أيضاً أن العدالة التنظيمية التي تقاس على مستوى المؤسسات لا يمكن الاعتماد في الحكم على درجتها على رأي فرد أو اثنين بل ينبغي معرفة متوسط تلك الدرجات لدى عينة ممثلة فعلاً للمجتمع، فذلك يعد محدداً مهماً لهذا المفهوم لدى المؤسسة. (الرشيدي، 2019، ص 242)

إلا أن العديد من الباحثين والمفكرين تطرقوا لمفهوم العدالة التنظيمية تم تناول بعضها في ما يلي:
ترجع جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية العدالة عندما افترض (Adams, 1964) أن الفرد يوازن ويقارن بين معدل ما يحصل عليه من موارد مع معدل ما يحصل عليه الآخرين من تلك الموارد، وعندها يشعر بالمساواة والعدالة، وأن إدراك عدم العدالة وفقاً لذلك يمكن أن يؤدي إلى خلق حالة من التوتر الذي يترك أثراً سلبياً على المنظمة. (البرناوي، 2014، ص 25)

أما مصطلح العدالة التنظيمية (O) فقد صاغه (Greenberg; 1986) للإشارة إلى تصورات الموظفين حول ما هو عادل وما هو غير عادل في أماكن عملهم، ويستلزم المفهوم تقييماً شخصياً للمعايير الأخلاقية والمعنوية التي تميز المنظمة. (Alicia, Omar et al, 2018, p03) بمعنى أن العدالة هنا تخضع لمدى إدراك العاملين لمفهوم العدالة في مكان عملهم، تبعاً للمعايير الأخلاقية المميزة للمنظمة فكل تنظيم معايير خاصة به.

كما عرفت أيضاً بأنها قيمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسياً وإدارياً، من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة. (تواتي، دس، ص 89) فالعدالة حسب هذا التعريف قيمة أخلاقية يشعر بها وتضيف دراسة (Karrikar & Williams) أن العدالة التنظيمية هي الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه رئيسه في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني (عيسات و جميل، 2016، ص 307)

وبالنظر للتعريفات المقدمة أعلاه يمكن تعريف العدالة التنظيمية أيضاً على أنها مفهوم نسبي يخضع لتصورات الموظفين حول عدالة الأسلوب والإجراءات المتبعة معهم داخل التنظيم بالإضافة إلى عدالة توزيع المصادر التنظيمية وذلك حسب المعايير التي تمتاز بها كل منظمة عن غيرها.

2-2- أهمية العدالة التنظيمية:

إن مفهوم العدالة التنظيمية من الموضوعات الفاعلة والهامة في حقل الإدارة، فهي متغير مهم ومؤثر في عمليات الإدارة ووظائفها، ويمكن النظر إليها كأحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير الكبير على كفاءة الأداء الوظيفي لعاملين في المنظمات (برباوي و خليفة، 2016، ص 160) ويرجع الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى:
- إن العدالة التنظيمية توضح النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المؤسسة وذلك من العدالة التوزيعية.
- تنعكس العدالة التنظيمية سلوكياً على حالات الرضا عند الرؤساء ونظم القرار، وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

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

إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، والقدرة على تفعيل دور التغذية الراجعة بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية والانجازات عند أعضاء المؤسسة. (الحرثي وربحي، دس، ص85)

-تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية، والتمكين في عملية اتخاذ القرار، وذلك من خلال العدالة الإجرائية.
-تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد وتحقيق طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أفراد المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة في المنظمة. (زويقي، 2015، ص386)
كما يتضح بأن العدالة التنظيمية ذات أهمية على مستويين:

- **المستوى الإنساني:** تعد العدالة التنظيمية ذات أهمية كبيرة بالنسبة للفرد لما لها من تأثيرات على الجوانب النفسية (كالقلق والغضب ...). وموضوع البحث الاغتراب الوظيفي والذي يقصد به باختصار شديد عام الشعور بالانتماء إلى المنظمة.

- **المستوى التنظيمي:** إن للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة على الجانب التنظيمي وتبرز هذه الأهمية من خلال ارتباط متغير العدالة التنظيمية وعلاقته بالعديد من المتغيرات التنظيمية، إن وجود العدالة التنظيمية بات من الضرورات الإستراتيجية لمنظمات الأعمال في عالم اليوم حيث تزداد المنافسة من أجل البحث عن مصادر الميزة التنافسية وتعتبر الموارد البشرية من أهم هذه المصادر عبر تطوير ممارسات وقرارات تصب باتجاه تحقيق العدالة التنظيمية، وهذا بدوره يحقق عدة مزايا تنظيمية (سلوكيات المواطنة التنظيمية، والانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي). (محمود علي، دس، ص 7)

2-3-أبعاد العدالة التنظيمية:

تعتبر العدالة التنظيمية بمثابة بناء متعدد الأبعاد، فهي تجمع بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة الشخصية والعدالة المعلوماتية. (Fall, 2014, p 711)
لقد فرق كل من (Thibaut & Walker 1978) بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية في حين أضاف بعض الباحثين نوعاً ثالثاً من العدالة وهو عدالة التعاملات، إلا أنه من الضروري التنبيه إلى أن ليس هناك اتفاق تام بين الباحثين فيما يخص النوع الأخير، فهناك من يعتبره أحد مكونات عدالة الإجراءات الناجم عن المعاملة الجيدة أثناء تطبيق الإجراءات، بالمقابل هناك من قسم عدالة التعاملات إلى نوعين: العلاقات بين الأفراد، والعدالة الإعلامية والشخصية وبالتالي أصبح عدد أنواع العدالة في هذه الحالة أربعة أنواع وهذا ما سمي فيما بعد بالنموذج الرباعي. (شقراي و شتاتحة، 2018، ص428) وسيتم التطرق إلى هذه الأبعاد فيما يلي:

2-3-1-العدالة التوزيعية Distributive Justice:

العدالة التوزيعية تشير إلى العدالة التنظيمية فيما إذا كان توزيع الموارد (الأجور، المكافآت، الترقيات ...إلخ) داخل المنظمة بشكل عادل، وتعني توزيع الأعباء والمكافآت بالتساوي بين جميع العاملين في المنظمة في نفس المستوى الوظيفي ومن هذا المنطلق فهي تتعلق برضا الأفراد عما يحصلون عليه. (ملحم، 2019، ص60)، وقد حدد (Organ,1988) أنها تتكون من (3) قواعد وهي:

➤ قاعدة المساواة: وتقوم على فكرة إعطاء المكافئات على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي، على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز قاعدة المساواة. (العطوي، 2007، ص4)

➤ قاعدة النوعية: تعني أن كل العاملين وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق، الدين... إلخ) يجب أن يساوا بفرض الحصول على المكافآت، فمثلا عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية يجب أن تشمل هذه الخدمات كل العاملين داخل المنظمة، ليس فقط الذين يعملون، وإذا حصل غير ذلك فإن باقي العاملين سيشعرون بوجود تجاوز على قاعدة النوعية. (الخزاعي، 2015، ص 490)

➤ قاعدة الحاجة: تعني هذه القاعدة تقديم العامل ذو الحاجة الملحة على العمال الآخرين، فمثلا إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وأخرى غير متزوجة، فإن المرأة المتزوجة تتقدم على الثانية وإذا حصل العكس فهناك تجاوز على قاعدة الحاجة. (Yalimiz.K & Tasdan .M, 2009, p113)

-وترتكز العدالة التوزيعية على جانبين أساسيين وهما:

- جانب مادي (هيكل التوزيعات): ويعبر عن حجم أو مضمون ما يحصل عليه الفرد من المكافآت (مزايا عينية)
- جانب إجتماعي: ويعبر عن المعاملات الشخصية التي يعامل بها المدير الفرد الذي يحصل على المكافآت وذلك من قبل متخذي القرار. (خرموش، 2014، ص49)

ويرى بعض الباحثين أن هناك اختلافا بين الأفراد في مدى حساسيتهم للعدالة أو مدى توازن معادلة المخرجات والمدخلات، وعليه يمكن تقسيم الأفراد إلى ثلاث مجموعات طبقا لحساسيتهم للعدالة:

- المؤثرون أو المعطؤون: وهم الأفراد الذين يستمدون رضاهم من تغلب مدخلاتهم على ما يستحقون من مخرجات (عوائد) وذلك مقارنة بالآخرين، أي أنهم يرضون بأقل أجر مما يستحقونه.
- الوسيطون أو المساوون: وهو مجموعة من الأفراد الذين تتحقق لديهم أقصى حالات الرضا عندما تتساوى نسب العدالة عندهم مع نسب العدالة عند الآخرين، أي أن هذه المجموعة تبدل إحساسها بين حالة الرضا وحالة عدم الشعور بالرضا (زيادة عوائده مقابل ما يقدمه ممن جهود ومساهمات)، وحالة عدم التوازن أو القلق (حالة نقص عوائده مقابل ما يقدمه من جهود ومساهمات).
- الذاتيون أو الأنانيون: هم مجموعة الأفراد الذين يحبون أن يأخذوا أكثر مما يعطون، أي يجب أن تكون معادلة العدالة في صالحهم، وإن كانت عكس ذلك فإن شعور من القلق وعدم

التوازن والاضطراب يمتلكهم وذلك كون معادلة العدالة ليست في صالحهم. (أبو جاسر، 2010، ص 14)

وتمثل العدالة التوزيعية النوع الأساسي للعدالة التنظيمية لدورها المهم في تعزيز ثقة الموظفين في المنظمة وتأثيرها على تحقيق أهدافها، فإذا ازدادت أهمية القيم الاقتصادية بالنسبة للعاملين فإن الإحساس بعدالة التوزيع سيكون له الأثر الأكبر على سلوكهم، أما في حالة طغيان القيم الاجتماعية على القيم الاقتصادية فإن الإحساس بعدالة التوزيع سيكون أقل أهمية في التأثير على سلوكهم. (عبد المعطي، 2021، ص 275)

2-3-2- العدالة الإجرائية:

هي درجة تعامل المدير مع موظفيه باحترام وتقدير، واهتمامه بحقوقهم ومصالحهم في كل شيء يهمهم، وتطبيق القرارات بعدالة عليهم والسماح لهم بمناقشتها، وإخضاعهم إلى اعتبارات موضوعية في الترقية والترقية، والاهتمام بهم وبشؤونهم ومناقشتهم في نتائج القرارات التي يمكن أن تؤثر عليهم وعلى وظائفهم. (السكر، 2013، ص 36)

كما تعرف بأنها عدالة العملية التي يتم من خلالها تحقيق النتائج (Cohen-charash & Spector, 2001, p 280) وأيضا العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في مكان العمل (Lee.H, 2000,p27)

وحدد (Leventhal,1980) ستة قواعد للعدالة الإجرائية تتمثل في:

- قاعدة الاستئناف : بمعنى وجود فرص لتبديل وتعديل القرارات، إذا ما ظهر ما يبرر ذلك ويدعمه.
- قاعدة عدم الانحياز: يجب عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرار .
- قاعدة الدقة : يجب أن تتخذ القرارات بناء على معلومات دقيقة وسليمة وصحيحة.
- قاعدة الانسجام : يجب أن تنسجم إجراءات توزيع الجزاءات والمكافآت على جميع الأفراد في كل الأوقات. (عمران وبلقاسم والهوني، 2018، ص 271)
- قاعدة التمثيل: أي يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرارات وجهات النظر والتوقعات والقيم والاعتبارات الأساسية للأفراد الذين تخصهم إجراءات قرار معين .
- قاعدة أخلاقية: أي أن إجراءات التخصيص يجب أن تتم وفق المعايير الأخلاقية السائدة والمتوافقة مع القيم الأخلاقية والمعايير المقبولة للأفراد. (العبيدي، 2012، ص 81)

وبلاحظ أن هذه القواعد لا تتمتع بأوزان متساوية في أغلب الأحوال، بل أن الأفراد يميلون بصورة انتقائية إلى تفضيل قواعد معينة دون أخرى وفقا لمقتضيات الموقف، إذ تم اقتراح مجموعة أخرى من الخصائص المميزة للإجراءات الهيكلية أهمها: الأخذ بالاعتبار وجهة نظر الموظف، تجنب التحيز الشخصي وتطبيق متناسق للمعايير على الموظفين، وإعطاء الموظف القدر المناسب من المعلومات المفسرة للقرار، هذا وتم تحديد مجموعة أخرى من المكونات المؤثرة في عدالة الاجراءات وهي: ثبات

الإجراءات، عدم التحيز، ودقة الإجراءات وصحتها، وواقعية الإجراءات وأخلاقياتها. (الطعامسة، حسب الله، 2015، ص 19)

2-3-4- العدالة التعاملية:

يعرف كذلك هذا المفهوم بعدالة التفاعلات وتمثل البعد الثالث للعدالة التنظيمية وتعبر عن المدى الذي يشعر فيه الأفراد بالاحترام والتقدير من قبل المنظمة وقادتها (بن يحي، 2017، ص 246)، هي إدراك ومعرفة الموظف للإجراءات الرسمية ومدى تقبله لها بعد قيام المديرين بشرح وتوضيح هذه الإجراءات وكذلك تبرير الغرض منها (الحرثسي، دس، ص 29)، أي أنها تهتم بسلوك الإدارة العليا في المنظمة في تعاملها مع العاملين، ومفهوم العدالة التعاملية يتمثل بنوعية الشخصية القيادية التي تشرف على الإجراءات التنظيمية، وهي ترتبط بنوعية الشخصية التي تعالج العلاقات بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية بشكل تفاعلي. (Kalay, 2016, p3)

وقد حدد الباحثين نوعين من عدالة التعاملات :

- **عدالة العلاقات الشخصية:** وتشير إلى تصورات الموظفين للاحترام والمعاملة التي يتلقونها من قبل متخذي القرار أثناء تطبيق الإجراءات واتخاذ القرارات. (De Roeck et al, 2014, p 96)
- **عدالة المعلومات:** تركز على التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراءات معينة وطريقة تخصص مخرجات معينة. (تواتي، دس، ص 93)

3-الارتياح النفسي:

3-1- مفهوم الارتياح النفسي:

تعرف (Ryff, 1995) الارتياح النفسي بأنه الإحساس الإيجابي بحس الحال ويظهر من خلال المؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع رضا المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام، وسعيه المتواصل لتحقيق أهدافه الشخصية ذات قيمة ومعنى بالنسبة له، واستقلاليتها في تحديد وجهة ومسار حياته، وإقامة علاقات ايجابية مع الآخرين والحفاظ عليها والاستمرار فيها. (Ryff, 1995, p 99-104)

كما يمكن تعريف الارتياح النفسي في العمل بأنه "مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف لتعزيز وتحسين الصحة النفسية والجسدية والعقلية للموظفين، ولما تمثله من أهمية وتطوير سلوكهم وأدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم، وتحسين دافعيتهم للعمل مما ينعكس إيجاباً على سعادتهم وولائهم وانتمائهم المؤسسي، كما يمكن تحقيق الارتياح في العمل من خلال بيئة عمل سعيدة وإيجابية". (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية والحكومية، 2017)

أما تعريف Danna et Griffin فتضمن أن الارتياح النفسي يشمل مختلف أنواع الرضا عن الحياة، فيما عدا العمل، التي يتمتع بها الفرد (الرضا أو عدم الرضا عن الحياة الاجتماعية، الأسرية، أوقات الفراغ، القيم الروحية...) الرضا عن العمل والصحة العامة التي تضم مجموعة من المؤشرات العقلية النفسية كالمشاعر، القلق والإحباط بالإضافة إلى مؤشرات مادية وفسولوجية، مثل ضغط الدم، مرض القلب، والصحة البدنية العامة. (مسعودي، 2016، ص 23)

"إن مفهوم الارتياح في العمل حسب (Delobbe 2009) لا يشير فقط إلى غياب المرض والإعاقات الجسدية و العقلية، بل أيضاً إلى إحساس أكثر شمولاً من الرضا والنمو في الحياة المهنية وخارج العمل." (عبادو، 2013، ص 61)

2-3-مقاربات الارتياح النفسي:

1-2-3-المقاربة المبنية على اللذة L'approche hédonique:

أو ما يعرف بمذهب المتعة Hédonique، وهو مصطلح قديم جداً لأن أسسه تعود إلى ما قبل التاريخ فقد تطرق عدة فلاسفة مثل platon و epicure، وقد ساهم هذين الآخرين في خلق هذا المفهوم فبالنسبة لهم الهدف من الحياة هو بلوغ أقصى حد من المتعة وعليه فإن الارتياح يمثل لحظة تلذذ كاملة، وأكد hobbes أن الارتياح ضرورة حياتية بحتة. (دهكال ومخطاري، 2020، ص 248) حيث تركز هذه المقاربة على المتعة والتي تتضمن وجود مشاعر إيجابية وغياب المشاعر أو التأثيرات السلبية مثل الغضب، الحزن، الاكتئاب والألم خلال فترة من الزمن (Bigot, 2012, p 23)). وتعرف الارتياح من ناحية السرور وتجنب الألم، وتنعكس في مجرى البحث عن الارتياح الذاتي Subjective Well-being (خرنوب، 2016، ص 218)

فهي ترى أن الارتياح قائم على الشعور بالمتعة، وتؤكد على أن كل ما يؤدي إلى الارتياح يؤدي إلى المتعة (اللذة). ونجد أن الإنسان يسعى دائماً إلى تحقيق ما يعتقد أنه سيوازي بين المتعة (اللذة) والألم، ولهذا تسعى بمقاربة المتعة، ومن بين الباحثين الأوائل الذين تطرقوا لهذه المقاربة نجد سقراط و بورتقوراس في حوارات أفلاطون؛ أما في عصرنا هذا فمن بين الدارسين المحدثين الذين تناولوا هذه النظرية جند جيريمي بينثام "Bentham Jeremy" خلال عرضه لمبادئ الأخلاق والتشريع حيث بين أن "الطبيعة البشرية وضعت تحت حكم سيدين ومهما الألم والمتعة" أي إن الإنسان يخضع لهذين السيدين ويحتكم إليهما في تحديد حالته النفسية، ومن خلال هذه المقاربة فإن ماهية الارتياح تكمن في تحقيق أكبر قدر من المتعة على حساب الألم. (تلمساني، 2015، ص 29)

ومن الدراسات الحديثة أيضاً التي تندرج تحت هذا الإطار هي الارتياح الذاتي، وهذا الاتجاه نشأ على يد العالم دينر Diener ويعتبر الارتياح الذاتي وفقاً ل (Diener et al, 1995) يترتب على التقييم الوجداني والمعرفي للحياة من قبل الأفراد ويتكون الارتياح الذاتي من :
-المكون المعرفي (أي الرضا العام عن الحياة)

-المكون الوجداني أو العاطفي (وجود الوجدان الإيجابي وغياب الوجدان السلبي). (خوري، 2019، ص 19)
من ناحية أخرى يشعر الموظفون بالارتياح والمتعة عندما يكونون راضين عن عملهم وشعورهم بمشاعر إيجابية أثناء ممارسة نشاطهم المهني، ويرتبط الارتياح أو eudemonic بالحقيقة للعيش في وئام مع الذات والقيم وتحقيقها إلى أقصى إمكاناتها، وبعبارة أخرى تكون eudemonic عالية عندما ينجح الفرد في بذل أفضل ما لديه، والعمل الآن يحتل مكانة كبيرة في حياة الفرد مما يمكنه من إثبات ذاته وتحقيق مكانته في العمل والمجتمع ولهذا يعتبر هذا النهج الأكثر قدرة على شرح سلوكيات ومواقف الموظفين. (Gillet et al, 2015, p 128)

2-2-3-مقاربة البحث عن الفضيلة L'approche eudémonique :

إن الكلمة eudaimon تشير إلى نظام أخلاقي يهدف للسعادة البشرية، حيث يعتقد أرسطو أن السعادة هي المبدأ الذي يسعى إليه كل إنسان من خلال توجيه أفعاله (خوري، 2019، ص 19) وهو أول من كتب عن فلسفة السعادة، واعتبرها إدراك الفرد لإمكاناته الحقيقية ولهذه الفكرة أصول في كتابات الفيلسوف الوجودي "سارتر" إذ أكد على مسؤولية الفرد ليكتشف معنى لوجوده وحياته بما في ذلك معنى للحقائق القاسية (هادي، 2019، ص 599)

إن الرؤية اليودامونية تحبذ الانجاز الفردي على تعظيم اللذة، والارتياح مشروط بالاستخدام الكامل للموارد وهذه المقاربة تفترض تحقيق الغايات الأساسية: الشعور بالاستمتاع التام، تقدير الذات، الاندماج مع العمل، وهذه الرؤية اليودامونية تمر عبر الانسجام مع الآخر ومفهوم الارتياح الاجتماعي يلخص ذلك، وهي تستند على نظرية العزم الذاتي وعلى المجهود وتفعيل الكفاءات بعكس مبدأ المتعة الإيدونية والتي يمكن الشعور بها عند الحصول السلبي لمكافأة جماعية على سبيل المثال. (بوزيدي، 2020، ص33)

ويركز هذا المدخل على الأداء الوظيفي الذي يعكس بلوغ الأهداف، ففي علم النفس عدة مفاهيم ذات صلة وثيقة بالارتياح النفسي مثل مفهوم تحقيق الذات والأداء أو الوظيفة الكاملة لروجرز (1961) والتي تشير إلى تحقيق أقصى استفادة للكائن الحي حتى يحقق إمكاناته الخاصة، أيضا هناك نموذج النمو النفسي الاجتماعي لإريكسون (1959)، ومفهوم النضج لألبورت (1961) وجميعها تعرض رؤى متفائلة حيث اندماج الفرد في الحياة جديدة تشتمل على معرفة أفضل بذاته والنضج والفعالية. (شند وآخرون، 2013، ص 676) وتعتبر دراسات رايف في الارتياح النفسي من أكثر الدراسات التي أكدت على هذا المدخل من خلال مفهومه وطرائق البحث فيه، وكيفية قياسه، وقدمت نمودجا متعدد الأبعاد للأداء النفسي الايجابي (Ryff, 1989) ويشتمل على ستة جوانب متميزة البناء وهي "تقبل الذات، العلاقات الايجابية مع الآخرين، الاستقلالية، إتقان البيئية، الغرض من الحياة والنمو الشخصي" (Negovan, 2010, p 87) والذي يوضح التحديات المختلفة التي يواجهها الأفراد وهو يسعون للعمل بشكل إيجابي، أي أن الأفراد يحاولون الشعور بالرضا عن أنفسهم برغم من وعيمهم بقصورهم "تقبل الذات"، والسعي لتطوير علاقات مبنية على الثقة والدفء والحفاظ عليها "العلاقات الإيجابية مع الآخرين"، وتعديل بيئتهم بحيث تلي حاجياتهم ورغباتهم الشخصية "إتقان البيئة"، والشعور بتقرير المصير والسلطة رغم الضغوط الاجتماعية "الاستقلالية"، السعي لإيجاد معنى لجهودهم وتحدياتهم "الغرض من الحياة"، تحقيق الاستفادة القصوى من من قدراتهم ومواهبهم "النمو الشخصي" (Keyes et al, 2002)

ويشير (keyes,1998) إلى أن البحوث الأخيرة حول الموضوع تناولت المقاربتين بصيغة تكاملية أكثر منها تنافسية. (بوزيدي، 2020، ص33)، وهكذا استوعبت Eudaimonia جوهر المقاربتين: أولاً، أن تعرف نفسك ، وثانياً، أن تصبح ما أنت عليه. هذا الأخير يتطلب تمييز المواهب الفريدة ثم العمل على تحقيقها. (Ryff, 2013, p 11)

3-3 نماذج الارتياح النفسي:

3-3-1 نموذج (Carol Ryff, 1989) عن الارتياح النفسي (PWB)

قام ريف بفحص النظريات النفسية السابقة حول التطور الأمثل لعمر الحياة (إريكسون ، يونج ، نيوجارتن) ، وحول الأداء الأمثل وتحقيق الذات (ألبورت، ماسلو، روجرز) ، وحول الصحة العقلية الإيجابية (جاهودا) ووجدت ستة عناصر أساسية للأداء الإيجابي وتشكل هذه العناصر الستة معاً ما تسميه الارتياح النفسي (Westerho, 2009, p 112) وتتمثل هذه العناصر في:

تقبل الذات Acceptance-Self: ويشير إلى القدرة على تحقيق الذات وفق القدرات والإمكانات المتاحة، وكذلك الاتجاهات الإيجابية نحو الذات والحياة الماضية، وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب إيجابية وأخرى سلبية، والارتقاء بالذات صعوداً إلى الكمال.

العلاقات الإيجابية مع الآخرين Relations Positive Others With: قدرة الفرد على بناء وتكوين علاقات اجتماعية دافئة مع الآخرين مبنية على الثقة المتبادلة والود والاحترام والتعاون والتعاطف والانتقاد البناء. (الجندي، وتلاحمة، 2017، ص339)

2-3-3- نموذج بيرما (PERMA):

يقترح هذا النموذج خمسة عناصر أساسية تساعد الفرد على تحقيق الشعور بالإنجاز والارتياح، ويمثل المفاهيم التالية:

- المشاعر الإيجابية "Positive Emotion": وهي القدرة على التفاؤل التي تساعد الأشخاص على التعامل مع متقلبات الحياة العملية، وقد دفع بفكرة التفاؤل المكتسب، والتي يمكن تلخيصها في أنه يمكن للفرد أن ينظر إلى الأحداث التي جمعها، من منظور إيجابي حتى عندما تكون الظروف غير مواتية.
- المشاركة "Engagement": ويعني أن الانخراط الكامل فيما يقوم به الأشخاص، لا يقتصر تأثيره على إثراء الارتياح الذي يشعرون به فحسب، ولكنه عامل جوهري كذلك لمساعدتهم على التطور والتعلم، والوصول لأفضل مستوى يمكنهم الوصول إليه.
- العلاقات "Relations": وهو عنصر مهم كون أم الأشخاص دائماً ما يكون لديهم الرغبة القوية في التواصل مع الآخرين، ومما لا شك فيه أن وجود العلاقات الداعمة الجيدة، تساعد على مواجهة التغييرات والصعوبات.
- المعنى "Meaning": إن وجود هدف ومعنى للحياة، هو عامل رئيسي في إنجاز أي شيء يراد له أن يكون مرضياً ويمنح الشعور بالارتياح، ومثل الكثير من عناصر نموذج "PERMA" يتسق هذا النموذج مع الجوانب الرئيسية لعمل "ماسلو".
- الإنجازات "Accomplishments": لقد شاع لفترة طويلة، أن وجود الأهداف هو من بين الدوافع، حيث تدعمنا الأهداف والغايات في سبيل تحقيق الأشياء التي تعطينا الشعور بالإنجاز. (العامري، 2017، ص 32)

بعد عرض النماذج التي اهتمت بدراسة الارتياح النفسي في صورته العامة ، الآن سنتطرق إلى بعض النماذج التي تم تكييفها مع بيئة العمل، وهي كالتالي:

2-3-3- نموذج "بيتر وور" (warr, P. 1990)

على عكس ريف وزملائها ، ركز وار (1987 ، 1994) على الارتياح في سياق معين (أي في العمل). ميزة تصور الارتياح كوظيفة محددة بدلاً من أن تكون ظاهرة خالية من السياق هي تلك العلاقات ذات الصلة بالوظيفة، تعتبر السوابق أقوى بالنسبة للارتياح المرتبط بالوظيفة، وبالتالي يحتمل أن يقدم أفضل فهم في كيفية تأثير خصائص عمل معينة على ارتياح الموظفين.

وقد ميز بين أربعة أبعاد أساسية (الرغبات العاطفية، والطموح، والاستقلالية، والكفاءة) والبعد الخامس الثانوي (الأداء المتكامل) الذي يشمل الأبعاد الأساسية الأربعة. (Horn et al, 2004, p 366)

أشار الباحث في نظريته إلى أن الارتياح النفسي في العمل يقاس من خلال ما يوفره العمل من بهجة واستثارة، تعني البهجة وجود مهمات يستمتع بها الفرد ويرغب في القيام بها مثل (مهمات متغيرة، مهام تحتاج إلى التعاون، علاقات عمل جيدة، وجو مرح وممتع، جودة الخدمات) أما المهام التي تحتوي على الاستثارة فهي

مهام تعمل على خلق حالة من الاندفاع والترقب (مثل مهام تحتاج إلى التفكير الإبداعي واستخدام مهارات معرفية متقدمة فالتفاعل حسب "وور" (warr 1990) بين بعدي البهجة والاستثارة يكون في أربع حالات نفسية عند الموظف، فالعمل إذا كان يحقق للموظف البهجة (الاستمتاع والاستثارة) فإنه يخلق جو من الحماس والاندفاعية في نفس الموظف، أما إذا كان العمل يفتقد لهذين البعدين فإن الموظف سوف يشعر بالملل والاكتئاب، نجد الحالة الثالثة وجود الاستثارة أي (مهام تتطلب جهد فكري) مما تسبب حالة من القلق والتوتر الدائم لدى الموظف مثل الوظائف التي تحتاج إلى تحمل المسؤوليات في اتخاذ القرارات، مهام مستعجلة تحتاج إلى التركيز، أما الحالة الأخيرة هي وجود بهجة بغياب الاستثارة في هذه الحالة سوف يشعر الموظف بالاطمئنان والارتياح النفسي دون بدل مجهود من طرفه.

3-3-4- نموذج ماسي وزملائه (Messe et al, 1998) :

يرى ماسي وآخرون. (1998) أن الارتياح النفسي والضييق النفسي مختلفان ، لكنهما حالتان أساسيتان للصحة النفسية أجرى بحثاً لتحديد ما إذا كان الضيق النفسي والارتياح هما القطبان المعاكسان لنفس محور الصحة العقلية أو التركيبات المستقلة التي يجب قياسها على محورين مستقلين. لقد أنتجوا مقياسين: مقياس مظاهر الاضطراب النفسي (PDMS) استناداً إلى 23 عنصراً وأربعة عوامل (القلق / الاكتئاب ، والتهيج ، والاستهلاك الذاتي ، والانفصال الاجتماعي) ، ومقياس مظهر الارتياح النفسي (PWBMS) تحتوي على 25 عنصراً وستة عناصر (احترام الذات ، والمشاركة الاجتماعية ، والتوازن العقلي ، والتحكم في الذات والأحداث، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، والسعادة). تؤكد تحليلات نمذجة المعادلات الهيكلية أنه يمكن النظر إلى هذه العوامل العشرة على أنها مكونات ذات بعدين مترابطين (الضييق والارتياح) لبناء كامن ثنائي الأبعاد ، مما يعكس مفهوماً عالي المستوى للصحة العقلية. وخلصوا إلى أن تقييم الصحة النفسية في عموم السكان يجب أن يستخدم مقياس مصاحبة للضييق النفسي والارتياح النفسية (Boas (Massé et al 1998) & Morin, 2014, p 205)

3-3-5- نموذج (Griffin et Danna 1999) :

هنا ينظر لارتياح على أنه يتطابق مع الرضا الذي يشعر به الفرد في مواجهة الحياة العامة والخبرات في العمل (الرضا أو عدم الرضا على الأجر، فرص الترقية، العلاقات مع الزملاء..)، يزاوج مفهوم الارتياح هنا جيداً بين المحثات النفسية مثل تأثيرات الإحباط والقلق والمحثات الفيزيولوجية مثل ضغط الدم اضطرابات الصحة الجسدية العامة. (بوزيدي، 2020، ص 40)

3-3-6- نموذج (Daniels 2000) :

هذا تيار من البحث يقدم دليلاً على ثلاثة عوامل ثنائية القطب متميزة:
القلق والراحة -الاكتئاب والمتعة -التعب والحيوية. يقترح هذا البحث أيضاً عاملين آخرين:

- أحدهما يمثل الحماس والتفاؤل والتحفيز.
- وعامل آخر يمثل الغضب. (Daniels, 2000, p 3)

3-4- أساسيات الارتياح النفسي:

ذكر M. Nussbaun (2008) عشرة قدرات أساسية للأداء البشري ضرورية للارتياح وهي:

- ✓ الحياة: أي العيش بصورة طبيعية.
- ✓ الصحة البدنية: أي التمتع بصحة جيدة، وامتلاك منزل وتغذية كافية :

- ✓ السلامة الجسدية: أي القدرة على التنقل بحرية، وحماية النفس من الاعتداء الجسدي والعنف، وإتاحة الفرص لإشباع النشاط الجنسي وخيار الإنجاب ؛
- ✓ الحواس والخيال والفكر: والتي تشمل القدرة على التصرف عن قصد مثل الشخص المثقف، واستخدام الذكاء مع ضمان الحرية، والحصول على تجارب ممتعة وتجنب معاناة لا داعي لها؛
- ✓ المشاع: مثل الحب والحزن والعطش للتجارب والامتنان والغضب؛
- ✓ التفكير العملي: أي القدرة على تكوين فكرة عما هو جيد وبدء التفكير في طريقة حياة المرء ؛
- ✓ الشعور بالانتماء: بمعنى القدرة على العيش من أجل الآخرين ومعهم وإتقان الأسس الاجتماعية لاحترام الذات وعدم الإذلال ؛
- ✓ الأنواع الأخرى: أي معرفة كيفية العيش باحترام والتفاعل مع الطبيعة ؛
- ✓ اللعب: أي القدرة على الضحك واللعب والاستمتاع بالأنشطة الترفيهية ؛
- ✓ السيطرة على البيئة: أي القدرة على المشاركة في الخيارات السياسية التي تحكم حياة الفرد والحصول على الممتلكات، سواء من الناحية الرسمية أو من حيث الفرص الحقيقية. (Coutrot, 2018, p 21)

4- دور العدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي:

إن العديد من الدراسات والأبحاث حددت العدالة التنظيمية على أنها مؤشر نفسي اجتماعي جديد للصحة المهنية، ولهذا يمكن اعتبارها من المتغيرات التنظيمية المهمة في تعزيز الارتياح النفسي. وعلى العكس من ذلك فإن الظلم التنظيمي له العديد من الأضرار سواء للموظفين أو للمنظمات، وبالتالي يمكن اعتبار مفهوم العدالة مصدرا رئيسيا لتعزيز الارتياح.

في حين تشير الدراسات التجريبية إلى أن الظلم يرتبط بضعف الارتياح وزيادة احتمال تبني استراتيجيات تكيف غير مناسبة، وزيادة الأمراض ومشاكل الصحة النفسية خاصة القلق والاكتئاب والضيق النفسي التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالظلم، لاسيما من حيث عدم المساواة وعدم التوازن بين الجهد والمكافأة، أو إذ كانت المكافأة لا تتوافق مع ما يستحقه الفرد أو ما يتوقعه من حيث المساهمة. (Piasecki, 2017, p 67)

وبما أن العدالة التنظيمية تشير إلى تصورات الأفراد فيما يتعلق بكيفية معاملتهم من قبل منظماتهم فقد أكدت البحوث أنها ترتبط بشكل إيجابي بالارتياح حسب (Lipponen & Elovaine, 2005) في حين أبرزت دراسات (Poon 2012, Li & Bager 2012) دليل على وجود علاقة سلبية بين العدالة والارتياح وبالتالي ترك أو مغادرة الموظفين للعمل وحسب دراسة (Gillet et al, 2015) فإن تعزيز الشعور بالارتياح من خلال الآثار الإيجابية للعدالة يقلل من نوايا الموظفين للمغادرة وترك العمل (Gillet et al, 2015, p 129)

ومن المرجح أيضا أن يؤدي ضعف عدالة التوزيع إلى أن تكون مرتبطة بصحة سيئة، ففي الواقع نجد أن العمال الذين يدركون أن موقف ما غير عادل يظهرون مستوى أعلى من المشاكل الصحية النفسية، وسيؤدي هذا التوزيع غير الموالي وغير المستحق وفقا للموظف إلى إعاقة شعوره بالإنجاز الشخصي، كما

يؤدي إلى انخفاض احترام الذات والذي سيكون له تأثير كبير على مدى ارتياح ورفاهية الفرد. (Piasecki, 2017, p 68)

5- خلاصة:

تعتبر العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك التنظيمي نظرا لارتباطه المباشر بالعديد من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح المنظمة من خلال تسيير كفاءاتها والعاملين بها حيث يعكس هذا المفهوم طريقة تسيير المديرين و المسؤولين لإجراءات العمل والعلاقات الموجودة في المنظمة لأن غياب العدل سواء في التعاملات أو الإجراءات أو توزيع الموارد (البشرية والمادية) أو حتى العدالة الإعلامية يترتب عنه العديد من النتائج الوخيمة والسلوكيات السلبية، فهي ترتبط ارتباط وثيق بجملة من المتغيرات التنظيمية كالالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة والرضا الوظيفي وبالتالي الشعور بالارتياح النفسي.

قائمة المراجع:

أولا: باللغة العربية

1. حيدر حمود علي (د.س)، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي- دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في معمل سمنت الكوفة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الكوفة، د.س.
2. كمال برباوي وعبد القادر خليفة (2016)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بولاية بشار، مجلة الباحث، العدد 16، الجزائر.
3. مراد رمزي خرموش (2014)، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعامل من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، دراسة ميدانية بولاية سطيف، دراسة مكمله لمتطلبات الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة.
4. تواتي سميرة (د.س) العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري في المنظمة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الجزء الأول، العدد 09.
5. عبد الله خلف الطعامة سلامة وعلي حسب الله عبد الحفيظ (2015)، أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء العاملين في شركات (QIZ) في الأردن، مجلة العلوم الاقتصادية، مجلد 16، العدد 12، 15-33.
6. هبة الهادي محمد البرناوي (2014)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمكاتب خدمات التقاعد التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي بمدينة بنغازي، دراسة مكمله لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة، جامعة بنغازي.
7. ابتسام راضي هادي (2019)، الإبداع الانفعالي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى تدريسي كلية التربية الأساسية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 46، عدد 2، ملحق 2.
8. ابن منظور، لسان العرب، الجزء 11.
9. السكر عبد الكريم (2013) أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي دراسة تحليلية لأراء المديرين في الوزارات الأردنية، دراسات العلوم الإدارية، المجلد (40)، العدد (1)، 35-57.
10. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (2017)، الإطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي في الحكومة الاتحادية، الإمارات العربية المتحدة.

11. بن يحي عز الدين، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسات الشباب لولاية قسنطينة، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 4، العدد 10، الجزائر، ص 235-258.
12. بوزيدي عطية عصام (2020)، بناء نموذج تنبؤي لدى الأساتذة العاملين في المؤسسات التربوية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
13. تلمساني فاطمة (2015)، الارتياح النفسي والشخصي لدى الطلبة الجامعيين في ضوء المستوى الاقتصادي والاجتماعي وتقدير الذات، دراسة ميدانية لدى طلبة جامعيين وهران، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس التربوي، جامعة وهران 2، الجزائر.
14. حسين عبد السلام علي عمران ومحمد محمد الساكت بلقاسم وفتيحة محمد عيسى الهوني (2018)، دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي، دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد- جامعة سبها، مجلة الدراسات المالية والمحاسبة الإدارية، العدد 9، ليبيا.
15. حياة سرير الحرتسي، التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد السادس، الجزائر.
16. خوري نسرين (2019)، الرفاه النفسي لدى مرتفعي ومنخفضي الشعور بالوحدة النفسية من المتقاعدين المصابين بارتفاع ضغط الدم، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس الصحة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف-2، الجزائر.
17. دهكال أسماء ومختاري فيصل (2020) تقييم الرفاهية في العمل في الجزائر: دراسة قياسية، مجلة أفاق علمية، المجلد 12، العدد 4، ص 246-265.
18. زويقي سارة (2015)، واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد أ، عدد 43، الجزائر، ص 381-401.
19. سميرة محمد شند حسام إسماعيل هيبه، حنان سلامة سلومة (2013) مقياس الرفاهية النفسية للشباب الجامعي، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 36، ص 673-694.
20. شقراني صفية وشتاتحة عائشة (2018)، قياس أثر العدالة المدركة على مستوى الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة، دراسة حالة عينة من العمال بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط، مجلة الباحث، العدد 18، الجزائر، ص 425-441.
21. صابرين مراد نمر أبو جاسر (2010)، أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي، دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، رسالة ماجستير، فلسطين.
22. عامر علي حسين العطوي (2007)، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10، العدد 01.
23. عبادو أمال (2013)، علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل، دراسة ميدانية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز (ورقلة- الأغواط- الوادي- بسكرة)، أطروحة

- مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
24. عبد المعطي رضا عطية (2021) تأثير العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي للعاملين بالتطبيق على أكاديمية التدريب بشركة مصر للطيران، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مجلد 51(1)، 267-308.
25. علي ضبيان الرشيد (2019) الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مجلد 39، عدد 03، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية.
26. عيسات فطيمة الزهراء و جميل أحمد (2016)، العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية، العدد 07.
27. فتون خرنوب (2016)، الرفاهية النفسية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي والتفاؤل، دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كلية التربية في جامعة دمشق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد 14، العدد 1.
28. ماهر علي الخزاعي (2015)، دور العدالة التنظيمية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة، دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 37، العدد 1.
29. محمود إبراهيم ملحم (2019)، تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 28، العدد 2، ص 51-77.
30. مسعودي أمحمد (2016)، الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين، دراسة ميدانية من وجهة نظر عينة من معلمي المدرسة الابتدائية بولاية مستغانم، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص علوم التربية، جامعة وهران 2، الجزائر.
31. منى سالم عمر العامري (2017)، علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة، دراسة على مجلس أبوظبي للتعليم في مدينة العين، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الحوكمة والسياسة العامة، جامعة الإمارات العربية المتحدة.
32. نبيل جبرين الجندي وجبارة عبد التلاحمة (2017)، درجات الشعور بالعافية النفسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل، مجلة الدراسات التربوية والنفسية-جامعة السلطان قابوس، مجلد 11، عدد 2.
33. نماء جواد العبيدي (2012)، أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 24.

ثانيا: باللغة الأجنبية

- 34 Carol D. Ryff (2013), Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia, Psychotherapy and Psychosomatic, 83,10–28.

- 35 Fall Amar (2014), Justice organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation intrinsèque : résultats d'une étude empirique, département des relations industrielles, université laval – issn, 4(69), 709-731.
- 36 Fall Amar, Safy Fatéma, & David Carassus (2018), Perceptions de justice organisationnelle dans les collectivités locales : quels impacts sur le bien-être psychologique au travail et sur l'intention de quitter des agents ?, De Boeck Supérieur GRH@ , 4(29), 31-59 .
- 37 Gerben .J . Westerhof & Corey L.M.Keyes (2009), Mental Illness and Mental Health: The Two Continua Model Across the Lifespan, Published online ,17(2), 110–119.
- 38 Kevin Daniels (2000), Measures of Five Aspects of Affective Well-Being at Work, Human Relations, 53(2), 279-294.
- 39 Ryff,C.D.(1995) Psychological well-being in adult life. Current Directions in Psychological Science 4, 99-104.
- 40 Ana Alice Vilas Boas & Estelle M. Morin (2014), PSYCHOLOGICAL WELL - BEING AND PSYCHOLOGICAL DISTRESS FOR PROFESSOR SINBRAZIL AND CANADA, RAM. Revista de Administração Mackenzie, 15(6), 201-219.
- 41 Caroline Piasecki (2017) , L'utilisation de la justice organisationnelle dans une démarche de prévention desrisques psychosociaux. Psychologie, Université Côte d'Azur, Français.
- 42 Corey L. M. Keyes, Dov Shmotkin, Carol D. Ryff, Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions, Journal of Personality and Social Psychology Copyright 2002 by the American Psychological Association, 82(6), 1007–102 .
- 43 Gillet Nicolas, Forest Jacque, Crvier-Braud Laerance, & Girouard Sarah (2015), Justice organisationnelle et intentios de quitter : Rôle médiateur du bien-être eudémonique, Revue québécoise de psychologie, 36(1), 127-144.
- 44 Joan E. van Horn, Toon W. Taris, Wilmar B. Schaufeli, & Paul J.G. Schreurs (2004), The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers , Journal of Occupational and Organizational Psychology , 77, 365–375.
- 45 Kalay Faruk (2016), The Impact of Organizational Justice on Employee Performance, A Survey in Turkey and Turkish context, International Journal of Human Resource Studies, 6(1).
- 46 Kenneth De Roeck, Ge´raldine Marique, Florence Stinglhamber & Vale´rie Swaen (2014), The International Journal of Human Resource Management, 25(1), 91–11.
- 47 Lee , H. R. (2000), An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational

- Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry , Unpublished dissertation , Virginia Polytechnic Institute and State University , Blacksburg, Virginia.
- 48 Nicolas Gillet, Jacques Forest, Sarah Giouard, & Laurence Crevier-Braud (2015), Justice Organisationnelle et Intentions de Quitter : Le Role Médiateur de Bien-être Eu démonique , *Revue québécoise de psychologie*, 36(1), 127-144 .
- 49 Thomas Coutrot (2018), Travail et bien-être psychologiqueL’apport de l’enquête CT-RPS 2016, Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques, (217) .
- 50 Valilaria Negovan (2010), Dimension of Students Psychosocial Well-being their measurement Validation of students Psychosocial Well-being Inventory, *Europe’s Journal of Psychology*, 85-104.
- 51 Yalmiz , K & Tasdan, M (2009) Organizational citizenship and organizational justice “ in Turkish primary schools”, *Journal of Educational Administration* , 47 (1).
- 52 Yochi Cohen-Charash & Paul . E .Spector (2001), The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86(2), 278-321