

السعادة والغضب وإدراك العدالة التنظيمية لدى موظفي القطاع**الحكومي بدولة الكويت**

إعداد

أسماء مطلق الساقان أ.د/ عثمان حمود الخضر

كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت

تم استلام البحث في ٢٠١٨/ ٦ / ٤ تم الموافقة على النشر في ٢٠١٨/ ٦ / ٢٧

ملخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى بحث العلاقة بين مفهوم إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة وكل من السعادة وحالة وسمة الغضب، لدى عينة من موظفي القطاع الحكومي في دولة الكويت، شملت عينة الدراسة الأساسية (٢٠٠) موظفاً من الكويتيين من الجنسين العاملين في القطاع الحكومي بواقع (١٠٠) من الذكور و(١٠٠) من الإناث، تراوحت أعمارهم بين ١٨ - ٦٠ سنة، من مختلف المؤهلات العلمية والحالات الاجتماعية. طبق على أفراد العينة عن طريق الاتصال المباشر بالموظفين في مراكز عملهم كلاً من: قائمة أوكسفورد للسعادة، وقائمة حالة وسمة الغضب والتعبير عنه STAXI، ومقياس العدالة التنظيمية، وتتصف هذه المقاييس بثبات وصدق مرتفع على البيئة الكويتية، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط عكسي دال إحصائياً بين كل من إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة وحالة وسمة الغضب حيث بلغ معامل الارتباط مستوى دلالة (٠,٠٥ و ٠,٠١).

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية - السعادة - الغضب

Abstract:

The current study aimed to examine the relationship between the perception of organizational justice and its four dimensions with happiness and anger among a sample of public sector employees in the State of Kuwait. The basic sample of the study included (200) Kuwaiti employees of both sexes working in the government sector with (100) males and (100) females, aged ranged between (18-60) years, from different educational qualifications and marital statuses. Three measures were applied to the respondents through direct contact with the staff at their duty station: Oxford Happiness

Inventory, The State-Trait anger Expression Inventory and The Arabic Organizational Justice Questionnaire, And it had classified high validity and reliability coefficients in the Kuwaiti environment. The results revealed a positive significant correlation between the perception of organizational justice and its four dimensions with happiness. Also, revealed a negative significant correlation between the perception of organizational justice and its four dimensions with the state and trait anger.

Keywords: Organizational Justice - Happiness – Anger.

المقدمة:

ازداد اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة بدراسة العدالة التنظيمية في المجال الإداري، كما ارتقت البحوث للاهتمام بالموظفين كموارد بشرية في الهياكل التنظيمية وكعنصر أساسي فعال في زيادة الإنتاجية وجودة الأداء، وعلى الرغم من ذلك كان اهتمام الباحثين منصباً على الجانب المهني وعلاقته بإدراك العدالة التنظيمية، فعلى سبيل المثال معظم الدراسات تناولت العلاقة الارتباطية بين إدراك العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمي، في حين ندرت الدراسات التي تبحث عن العلاقة الارتباطية بين انفعالات الموظفين وإدراك العدالة التنظيمية.

إن إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى تحسين سلوك الفرد نحو المنظمة (Moorman, 1991). ومعنى ذلك أن إحساس الفرد بالعدالة في توزيع المكافآت (العدالة التوزيعية)، والعدالة في إتباع الإجراءات عند اتخاذ قرار معين (العدالة الإجرائية)، والعدالة من جانب الرؤساء في التعامل مع المرؤوسين (العدالة التفاعلية)، كل هذا يؤدي إلى تحسين اتجاهات وسلوك الفرد نحو المنظمة. ولقد اتضح أن الشعور بعدم العدالة يترتب عليه بعض السلوكيات غير المرغوبة من الأفراد العاملين في المنظمة مثل انخفاض مستوى الرضا الوظيفي (Fatt et al., 2010, Folger & Konvsky, 1989; Schminke et al., 2000)، ورغبة الأفراد في ترك العمل بالمنظمة، ونقص الولاء والانتماء، واتجاه سلوكيات الأفراد إلى الانتقام الموجه نحو المنظمة ذاتها أو قادتها (Laurie, 2002; Schminke et al., 2000)، وانخفاض مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (Schminke et al., 2000)، وزيادة معدل دوران العمل (Dailey & Kirk, 1992)، وزيادة الانحرافات السلوكية الشخصية والتنظيمية (Aqueino et al., 2001)، وكذلك أيضاً زيادة المنازعات القضائية بين العاملين والمنظمة (Goldman, 2001) وانخفاض مستوى الالتزام التنظيمي (Cole et al., 2000; Schminke., 2010)، هذا بالإضافة إلى انخفاض مستوى سلوك المواطنة

التنظيمي (Organ & Moorman, 1993; Moorman, 1991; Schminke et al., 2000).

وفي السنوات الأخيرة من العقد الحالي زادت الدراسات النفسية عن السعادة، وركز علماء النفس المهتمين في مجال علم النفس الإيجابي اهتمامهم على المصادر المحتملة للمشاعر الإيجابية، والسعادة هي قيمة إيجابية يقدرها الشخص وتحتوي على جانبين: الجانب المعرفي والجانب الوجداني، وهناك عدة أدلة تشير إلي أن الناس السعداء يفسرون المواقف بطريقة إيجابية، والأفراد حينما يكونوا في حالة مزاجية سعيدة، فإنهم يتذكرون الأحداث السعيدة التي مرت في حياتهم بصورة أفضل من غير السعداء، ويميلون إلى الاستجابة إيجابياً للمواقف (أرجايل، ١٩٩٣، ص١٩).

ومن جانب آخر فإن الغضب كظاهرة نفسية هو أحد الانفعالات أو العواطف الأساسية للإنسان والتي تعتبر إشارة أو دلالة على مواجهة الضغوط وعوامل الإحباط في الحياة، ويكمن الخطر الناتج عن الغضب عندما يتراكم داخل النفس البشرية حيث ينتج عنه الأمراض والاضطرابات النفسية المختلفة. فالانفعال استجابة متكاملة للكائن الحي تعتمد على الإدراك للموقف الخارجي أو الداخلي، وتشمل تغيرات وجدانية مركبة وتغيرات فسيولوجية تشمل الأجهزة العقلية والغدية والحشوية. (العقاد، ٢٠٠١، ص٧٩).

وتوصلت دراسة "دنفباخر وتوتيز" (Deffinbacher & Thwaites, 1991) إلى أن زيادة الغضب لها كثير من الآثار السلبية على التوافق الشخصي والأسري والاجتماعي والدراسي والوظيفي للفرد. كما توصلت دراسات عديدة إلى وجود ارتباط يبين قمع الغضب للداخل وزيادة معدل النبض وارتفاع ضغط الدم، وخصوصاً ضغط الدم الانقباضي لدى الرجال (القرشي، ١٩٩٧، ص٧٩).

وبما أن للانفعالات دور مهم في حياة الانسان، ومن دونها لا يكون للحياة معنى ولا متعة، سواء أكانت هذه الانفعالات سارة، كالبهجة والحب، أم غير سارة كالغضب والخوف والحزن، فانفعالاتنا تعلن عن موقفنا النفسي تجاه بيئتنا، فهي تجذبنا تجاه بعض الأفراد، والأشياء، والأفكار، أو تنفرنا منهم (Levenson, 1994)، كما تساعدنا انفعالاتنا على تنظيم خبراتنا، وتوجيه سلوكنا، فهي تحرض السلوك وتوجهه، أو تعوقه وتوقفه، ومعظم سلوكنا يكون مصحوباً بحالة انفعالية وخبرة وجدانية من نوع ما (خليفة وعبدالله، ١٩٩٧).

والانفعالات تتطلب تقييم إدراكي للموقف، وباختصار يمكن القول بأن الانفعالات تعتمد على تقييم الفرد للأحداث الخارجية ومغزاها، وبذلك تكمن أهمية الدراسة الحالية في توضيح العلاقة الارتباطية بين الجانب الانفعالي الايجابي (السعادة)، والجانب الانفعالي السلبي (الغضب) مع إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات الحكومية. والكشف عما إذا كان للحالة الانفعالية التي يمر بها الموظف علاقة

في تقييم وإدراك العدالة التنظيمية في منظمته. فمثلاً الشخص عندما يكون سعيداً يجد أن جميع الأمور جميلة وسهلة، أما إذا كان الشخص في حالة غضب فمن الممكن أن يتصرف تصرفات طائشة وغير عقلانية والتي من الممكن أن تؤثر على إدراكه للمواقف والمثيرات الخارجية بطريقة غير مقبولة. وأكثر الانفعالات تأثيراً على الفرد هي انفعال السعادة وانفعال الغضب، ولهذا السبب تبحث الدراسة الحالية عن العلاقة بين الجانبين الانفعاليين (السعادة والغضب) مع إدراك العدالة التنظيمية، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في إدراك العدالة التنظيمية.

الاطار النظري للدراسة :

مفهوم العدالة التنظيمية

تعد العدالة مطلباً أساسياً لجميع البشر، وتحت عليه الديانات السماوية، ففي الدين الإسلامي هناك أدلة تحت على تطبيق هذه القيمة، كقوله تعالى: (وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ) (النساء، ٨٥). إن أول من أطلق مفهوم العدالة التنظيمية Organizational Justice هو "جرينبيرغ" (Greenberg, 1987)، ثم زاد الاهتمام به بشكل ملحوظ خلال السنوات الماضية، حيث رصد "كولكويت" (Colquitt, 2008) بما متوسطه ٥٠ مقالة سنوياً خلال العشر سنوات الماضية منشورة في أفضل عشرة مجلات علمية مهتمة بالسلوك التنظيمي.

ويعتبر مصطلح "إدراك العدالة التنظيمية" حديث نسبياً، ظهر نتيجة لنظريات الدافعية، ففي السابق عندما كانت حاجات الناس بسيطة ومتواضعة، كانوا يعملون من أجل كسب لقمة العيش، فلا يتطلعون لإشباع حاجات أخرى مثل الحاجة للتقدير، والحاجة للمساواة، والحاجة للإنجاز وغيرها من الأمور الأخرى التي تشبع الجانب النفسي أكثر من الجانب المادي، لأن الهدف من العمل في الماضي كان من أجل أن يحصل الإنسان على قوت يومه، ليتمكن من تلبية الحاجات الأساسية للأسرة، لكن مع تقدم الزمن والتطور، أصبح الإنسان يطمح لإشباع حاجاته النفسية الأخرى كالتقدير وتحقيق الذات (الوهيب، ٢٠١٦).

بدأ اهتمام المنظمات بموضوع العدالة التنظيمية تزامناً مع ظهور نظرية المساواة Equity Theory التي وضعها "أدمز" (Adams, 1965)، والتي تنظر إلى أن الأفراد يقارنون بين نسبة مخرجاتهم إلى مدخلاتهم، مع نسبة مخرجات أولئك الأفراد المساويين لهم في مدخلاتهم، فإذا تساوى المعدلان يشعر الفرد بالعدالة والمساواة، أما إذا لم يتساوى المعدلان حيث يحصل الآخرون على معدل أعلى في المخرجات، فقد يشعر الفرد بعدم المساواة والغضب، و في حال حصل الفرد على المخرجات أعلى من أقرانه، فربما شعر بالذنب والإحراج.

يشمل مفهوم العدالة التنظيمية أربعة أنواع من المفاهيم هي: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية، والعدالة المعلوماتية، إذ يقصد بالعدالة التوزيعية العدالة

المسؤولة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة (Rego & Cunha, 2006). فهي تركز على عدالة إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة، فهم يقيّمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة (Lee, 2003). أما العدالة الإجرائية فيقصد بها مدى إحساس الأفراد بأن إجراءات العمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة (مثل وسائل تحديد الأجور ووسائل الترقية) (Rego & Cunha, 2006).

كما تعتبر العدالة التعاملية امتداداً لمفهوم العدالة الإجرائية، والتي تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المديرين مع المرؤوسين على نحو من المصادقية والاحترام والدبلوماسية... الخ. وبمعنى آخر جودة التعامل المستلمة من متخذي القرار (Ortiz, 1999).

وأخيراً العدالة المعلوماتية فتركز على التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراءات معينة أو طريقة تخصيص مخرجات معينة وبأسلوب موثوق وأكد (Rego & Cunha, 2006)، وبمعنى آخر المعلوماتية تعني المعرفة المقدمة للموظفين حول الإجراءات والمخرجات المتعلقة بهم (Lee, 2003).

مفهوم السعادة

إن الشعور بالسعادة أهمية متماثلة عند جميع المجتمعات، بدءاً بأكثر المجتمعات تقدماً إلى أكثرها بدائية. ويرى الباحثون أن الفروق في اللغة والثقافة لا تؤثر على الطبيعة العالمية للشعور بالسعادة بوصفه غاية قصوى للإنسان في كل مكان (علام، ٢٠٠٨، ص ٤٣٥). ويرى "عبدالخالق وآخرون" (٢٠١٠) أنه من الممكن النظر إلى السعادة بوصفها هدف كل إنسان، كما يمكن أن نعد السعادة الهدف النهائي من ممارسة علم النفس، فضلاً عن أنها أحد موضوعاته الرئيسية التي يتعين بحثها في إطار علم النفس. وجدير بالذكر أن السعادة تعد أحد العوامل الأساسية في تحليل مفهوم "الهناء الشخصي" لدى الأفراد، فهي لا تؤثر فقط على حياتنا، بل على تواصلنا وتفاعلنا مع الآخرين، وعلى سلوكياتنا وعلى مختلف جوانب الحياة (Depedri, 2007). كما تؤثر السعادة على جميع خبرات الفرد، وعلى نظرته للحياة من حيث الأمان، كما أنها تعد من الأسباب التي تؤدي إلى سهولة اتخاذ الفرد لقراراته، والاستمتاع بحياة صحية. ففي السنوات الحالية أصبح متغير السعادة بالغ الأهمية في نطاق علم النفس والإدارة، كما يُعد أحد معايير جودة الحياة (Hirschfeld & Field, 2000).

كما تعتمد السعادة -بدرجة كبيرة- على توافر بعض المقومات في المجتمع من مثل الثروة، والعدالة، والحرية، أما على المستوى الشخصي فتعتمد السعادة على الاستعدادات الشخصية من مثل الفاعلية، والاستقلالية، والمهارات الاجتماعية. ويستطيع الفرد أن يطور من مهاراته ويعالجها على المستوى الشخصي؛ وبذلك يحقق سعادة أكبر (المرجع السابق). ومن الجدير بالذكر أن الدراسات التحليلية عبر الحضارية توصلت

إلى أن الارتباط بين السعادة والدخل المادي أو الثروة يميل إلى التباين تبعاً للمستوى الاقتصادي للدولة أو للموظف (Howell & Howell, 2008).

ويعد العمل ونشاطات وقت الفراغ مصدران رئيسيان آخران للسعادة؛ إذ يوفران شعوراً بالرضا الذاتي من خلال الاستخدام الناجح للمهارات وإنجاز الأعمال، وصحبة الآخرين، والإحساس بالهوية والانتماء، وتنظيم الوقت (عبدالخالق وآخرون، ٢٠١٠). وتعد المكانة المهنية محدداً آخراً من محددات السعادة رغم تداخلها مع عامل الدخل وعامل التعليم. ويمكن القول بوجه عام أن من يحصلون على أجور أعلى ويشغلون وظائف مرموقة يكونون أكثر سعادة. ويمكن أن تكون بعض الوظائف، رغم كونها مرموقة، مصدراً لكثير من المشقة، أو تتطلب ساعات كثيرة من العمل مثلما هو الحال لدى الأطباء، وقياديين الإدارات العليا، ورجال الأعمال. ورغم هذا فإن المكانة الاجتماعية للمهنة مصدر أساسي ومهم من مصادر السعادة، مستقل عن الأجر وطبيعة العمل (أرجايل، ١٩٩٣).

ووفقاً لدراسة "كوهين وسبيكتور" (٢٠٠١) فإن إدراك العاملين للعدالة في مكان عملهم يؤدي إلى الرضا الوظيفي، والرضا عن الراتب، والإلتزام التنظيمي، وتغيير النوايا (Cohen-Charash & Spector, 2001). كما ثبت أن العدالة والصحة مرتبطتين ببعضهما البعض. فقد أفيد بأن الهناء الشخصي في مكان العمل يعتبر نتيجة للتفاعل بين الخصائص الشخصية والبيئة التنظيمية، فقد أكدت الدراسات أن الموظفين الذين يدركون العدالة التنظيمية بدرجة مرتفعة لديهم مشاعر إيجابية أكثر من أولئك الذين يشعرون بأنهم تعرضوا للظلم، سواء أكان ذلك على أساس توزيع الموارد أو من حيث الإجراءات المتبعة في تخصيص الموارد (Sahai & Singh, 2016).

وترتبط السعادة بإدراك العدالة التنظيمية، حيث أن الشخص إذا كان في حالة انفعالية إيجابية سينظر للأمور التي تحيط به بنظرة إيجابية، وبما أن تقييم العدالة التنظيمية مرتبط بإدراك الفرد، فمن المحتمل أن تكون هناك علاقة بين سعادة الشخص ومدى إدراكه لمستوى العدالة في منظمته، ومن جهة أخرى، والعكس صحيح، فإن إدراك الفرد لمستوى العدالة في منظمته ينعكس على مستوى شعوره بالسعادة، فكلما أدرك الفرد أنه يعمل في بيئة عمل منصفة وتطبق العدالة بأنواعها على جميع العاملين دون تمييز، كلما زاد شعوره بالرضا والسعادة في مكان عمله، مما ينعكس على سعاده وحياته بشكل عام.

مفهوم الغضب

واهتم "سبيلبرجر" (Spielberger, 1983) في تعريفه للغضب بكل من طبيعة الغضب ودرجته، ووضع لكل منها مصطلحاً هما: حالة الغضب: ويعرفها بأنها حالة انفعالية تتركب من أحاسيس ذاتية تتضمن التوتر والانزعاج والإثارة والغضب. وسمة الغضب: وتعرف بلغة الكم بعدد المرات التي يشعر فيها المفحوص بحالة الغضب في

وقت محدد، والشخص المرتفع فس سمة الغضب يميل للاستجابة لكل المواقف أو غالبيتها بالغضب.

وتوصلت دراسة "ديفنباخر وتوتيز" (Deffinbacher & Thwaites, 1991) إلى أن زيادة الغضب لها كثير من الآثار السلبية على التوافق الشخصي والأسري والاجتماعي والدراسي والوظيفي للفرد. كما توصلت دراسات عديدة إلى وجود ارتباط بين قمع الغضب للداخل وزيادة معدل النبض وارتفاع ضغط الدم، وخصوصاً ضغط الدم الانقباضي لدى الرجال (القرشي، ١٩٩٧).

والغضب من الانفعالات التي تتطلب مثير، فمن المتوقع أن يستثار انفعال الغضب لدى الفرد عندما يدرك عدم تطبيق العدالة التنظيمية في المنظمة، فيعتبر الغضب من الانفعالات الأولى التي من المحتمل ان يشعر بها الفرد عند إدراكه لإنعدام العدالة، وانفعال الغضب رد فعل طبيعي للفرد حتى يحصل الفرد على حقوقه، ومن جهة أخرى، فحالة الفرد الانفعالية ترتبط أيضاً بإدراكه، مما يعني أن حالة الغضب التي يمر بها الفرد من المحتمل أن تؤثر وترتبط عكسياً بإدراكه وتقييمه للعدالة التنظيمية، بحيث إذا ارتفعت درجة إدراك الفرد للعدالة التنظيمية فالغضب يكون في مستويات منخفضة، أما إذا انخفض إدراك الفرد للعدالة التنظيمية فمن المحتمل أن يزيد شعور الفرد بالغضب.

مصطلحات الدراسة

العدالة التنظيمية: يراها كل من "كولكويت وآخرون" (Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan, 2005) بأنها تعكس قيمة المساواة في مكان العمل، وهي الاهتمامات حول عدالة توزيع الموارد، وعدالة إجراءات اتخاذ القرار، وعدالة الأسلوب المتبع في التفاعل بين الأفراد في المنظمة.

السعادة: حيث عرّفها "فينهوفن" (Veenhoven, 1996) بأنها "الدرجة التي يقدر فيها الشخص نوعية حياته الحالية تقديراً إيجابياً"، كما بين أن السعادة حالة شعورية يمكن أن تستنتج من الحالة المزاجية للفرد، وأن عملية تحقيق درجة أكبر من السعادة أمر ممكن وفي يد الفرد (عبدالخالق وآخرون، ٢٠١٠)، فهي تشير إلى حب الشخص للحياة التي يعيشها، واستمتاعه بها، وتقديره الذاتي ككل (Abdel-khalek, 2007).

الغضب: يقدم "سبيلبرجر وسيدمان" (Spielberger, Sydeman, 1994) تعريفات للمصطلحات المستخدمة في مقياس الغضب، فيعرف **حالة الغضب** بأنها "حالة نفسية بيولوجية، تتكون من مشاعر ذاتية بدرجات متفاوتة من الاستثارة أو الضيق البسيط إلى الغيظ الشديد، يصاحبها تنشيط للجهاز العصبي الذاتي، وتمثل حالة مؤقتة تختلف من وقت لآخر، ويستثيرها عادة إدراك الشخص أنه تعرض للإهانة أو الظلم أو الإحباط".

أما **سمة الغضب** فتعبر عن "تكرار تعرض الفرد لحالة الغضب"، فالأشخاص الذين تكون لديهم سمة الغضب مرتفعة يدركون مدى واسعاً من المواقف على أنها مثيرة

للغضب، وبذلك يتعرضون لحالة الغضب بصورة أكثر تكراراً وأشد حدة بالمقارنة بالأشخاص الذين تكون سمة الغضب لديهم منخفضة (القرشي، ١٩٩٧، ص ٧٧).

مشكلة الدراسة وأهميتها

بما أن انفعالات الفرد تؤثر سلباً أو إيجاباً على آرائه وقراراته وإدراكه، فمن المهم الأخذ في الاعتبار الحالة الانفعالية التي يمر بها الموظف عند تقييم العدالة التنظيمية، فردود أفعال الموظفين وهم في حالة انفعالية إيجابية من الممكن أن تؤثر إيجابياً في تقييم العدالة التنظيمية، بحيث تضخم من مستوى العدالة بصورة زائفة. فالأشخاص المتفائلون مثلاً غالباً ما يتوقعون الخير ويميلون نحو الجانب المشرق للأحداث والأحوال وتوقع أفضل النتائج وحسن الظن بالآخرين. أما كونهم في حالة غضب فمن الممكن أن تؤثر سلباً على تقييم وإدراك العدالة التنظيمية، بحيث يقلص إدراك العدالة بأقل مما عليه في الواقع، فالشخص عندما يكون غاضباً عادةً ما يكون تفكيره مبالغاً فيه ودرامياً إلى حد كبير.

هناك فجوة في البحوث في علم النفس التنظيمي في العالم العربي من حيث الاهتمام بدراسة العدالة التنظيمية المدركة، كما أن معظم الدراسات الأجنبية والعربية التي بحثت في العدالة التنظيمية تناولت الجانب المهني، وافترقت إلى دراسة الجانب الانفعالي مع إدراك العدالة التنظيمية، وتقييم العدالة ليست عملية موضوعية معرفية بحتة، إنما هي عملية حسابية تؤثر فيها عدة أمور مثل الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل مع العاملين على المستوى الوظيفي والمستوى الإنساني، ويُعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية، بمعنى أن الإجراءات التنظيمية الذي ينظر إليه شخص ما على أنه إجراء عادل قد يكون إجراء متحيز أو غير موضوعي في نظر شخص آخر، والعدالة التنظيمية تتحدد بصفة أساسية في ضوء ما يدركه الفرد من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات التنظيمية.

ومن هنا تولدت أهمية البحث في العلاقة بين الحالة الانفعالية للموظف وتقييمه لإدراك العدالة التنظيمية، لذا تم اختيار نوعين من الانفعالات، السعادة التي تمثل جانب انفعالي سار، والغضب الذي يمثل جانب انفعالي غير سار، لقياس العلاقة بين كل منهما مع العدالة التنظيمية، وعلى ذلك تتلخص مشكلة البحث الحالي في القضية التالية: هل هناك علاقة بين العدالة التنظيمية وكل من السعادة والغضب؟

الدراسات السابقة

الدراسات الارتباطية للعدالة التنظيمية مع الغضب:

قام "هينلي" (Henle, 2005) بدراسة أجراها على عينة تكونت من (١٥١) من طلبة الجامعة من تخصص الإدارة وعلم النفس، بواقع (٧٠) من الذكور و(٨١) من الإناث، تراوحت أعمارهم بين (١٨-٤٤) سنة، طبق على أفراد العينة المقاييس التالية: مقياس سمة الغضب المتفرع من قائمة حالة وسمة الغضب (سبيلبرجر، ١٩٧٩)، و

مقياس العدالة التنظيمية (Colquitt, 2001)، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط عكسي غير دال بين العدالة التوزيعية و سمة الغضب (ر = -٠,٠٩)، وارتباط سالب لكل من سمة الغضب والعدالة الإجرائية (ر = -٠,١٧ عند مستوى دلالة ٠,٠٥)، والعدالة التفاعلية (ر = -٠,١٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٥)، والعدالة المعلوماتية (ر = -٠,١٦ عند مستوى دلالة ٠,٠٥).

كما قام "جولدمان" (Goldman, 2003) بدراسة أجراها على عينة تكونت من (٥٨٣) من البالغين الذين انهيت خدمتهم مؤخراً في أمريكا، كانت نسبة ٥٢% منهم من الذكور، طبق على أفراد العينة المقاييس التالية: قائمة حالة و سمة الغضب (سيبلرجر، ١٩٧٩)، مقياس العدالة التوزيعية (مولير، ١٩٨٦)، ومقياس العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية (مورمان، ١٩٩١)، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط سالب بين العدالة التوزيعية و سمة الغضب (ر = -٠,١٤ عند مستوى دلالة ٠,٠١)، وارتباط موجب منخفض بين العدالة التفاعلية و سمة الغضب (ر = ٠,٠٩ عند مستوى دلالة ٠,٠٥)، وارتباطات غير دالة بين كل من العدالة الاجرائية و سمة الغضب (ر = ٠,٠٦)، والعدالة التوزيعية مع حالة الغضب (ر = ٠,٠٨)، والعدالة الإجرائية و حالة الغضب (ر = ٠,٠١)، والعدالة التفاعلية و حالة الغضب (ر = ٠,٠١).

في حين أجرى "رب" وآخرون (Rupp, McCance, Spencer, Sonntag, 2008) دراسة على عينة تكونت من (١٥٢) من موظفين البنوك في ألمانيا، طبقت على أفراد العينة المقاييس التالية: مقياس العدالة التفاعلية ومقياس العدالة المعلوماتية (Colquitt, 2001)، ولقياس الغضب طبق Discrete Emotions Inventory (Weiss et al., 1999)، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط سالب بين الغضب والعدالة التفاعلية (ر = -٠,٣٢ عند مستوى دلالة ٠,٠١)، والعدالة المعلوماتية (ر = -٠,٤٤ عند مستوى دلالة ٠,٠١).

وأجرى "روي" وآخرون (Roy, Bastounis, Poussard, 2012) دراسة على عينة تكونت من (١٨٧) من موظفي شركة تأمين في عدة أفرع ومكاتب في ميلان واسطنبول وباريس، ومن جنسيات مختلفة، بمتوسط أعمار = ٣٩ سنة وانحراف معياري = ٩,١٦، باستخدام مقياس العدالة التفاعلية ومقياس العدالة المعلوماتية (Colquitt, 2001)، ولقياس الغضب طبق Negative Affect Scale (Guadreau, Blondin, Sanchez, 2003)، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط سالب بين العدالة التفاعلية والغضب (ر = -٠,٣٠ عند مستوى دلالة ٠,٠١)، والعدالة المعلوماتية والغضب (ر = -٠,٢٢ عند مستوى دلالة ٠,٠١).

دراسات سابقة تناولت موضوع إدراك العدالة التنظيمية مع السعادة ومتغيرات أخرى، والفروق بين الذكور والإناث في إدراك العدالة التنظيمية:

قامت (Behrani, P., 2017) بدراسة أجرتها على عينة تكونت من (٣٠٢) بواقع (١٩٥) من الذكور و(١٠٧) من الإناث في الهند، طبقت عليهم مقياس أوكسفورد للسعادة ومقياس العدالة التنظيمية الذي طوره (Price & Mueller, 1986) والذي يقيس العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية، وكشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة إيجابية دالة بين كل العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية مع السعادة، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، في حين بينت النتائج أن الموظفين الإناث أكثر سعادة من الذكور.

قام كل من (Jandaghi, G., Alimadadi, A., Fard S.M.H, & Golverdi, M., 2012) بدراسة أجروها على عينة عشوائية تكونت من (٣٠) من أعضاء معهد المعايير والبحوث الصناعية و(٥٢) من أعضاء إدارة الجهاد الزراعي في مدينة قم في إيران، طبق عليهم مقياس العدالة التنظيمية (Newhof & Morman, 1993) ومقياس أوكسفورد للسعادة، وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية والسعادة.

قام (Sahai, Singh, 2016) بدراسة تهدف لدراسة العلاقة بين الهناء الشخصي Subjective Well-being والعدالة التنظيمية وأبعادها، على عينة تكونت من (٤٤) من الذكور و(٤٤) من الإناث العاملين في القطاع التعليمي الخاص في الهند، بمتوسط أعمار تتراوح بين ٣٠-٤٠ سنة، طبق على عينة الدراسة مقياس العدالة التنظيمية (Moorman, Blakely & Neihoff, 1998) الذي يقيس العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، ومقياس الهناء الشخصي من إعداد (Diener, 2006)، وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاد العدالة التنظيمية والهناء الشخصي لدى الموظفين.

وفي دراسة قام بها (Kool, M., & van Dierendonck, D., 2012) على عينة تكونت من (١٣٥) من موظفين في الشركة، بواقع (٥٨) من الذكور و(٤٢) من الإناث، بمتوسط أعمار ٤٥ سنة وانحراف معياري = ١٠,٥، طبق عليهم مقياس العدالة التنظيمية (Colquitt, 2001) ومقياس التفاؤل (شاير وآخرون، ١٩٩٤)، وكشفت نتائج الدراسة على أنه يوجد ارتباط موجب بين التفاؤل وعدالة التعاملات (r = ٠,٣١، عند مستوى دلالة ٠,٠٥)، وارتباط موجب بين التفاؤل وعدالة المعلوماتية (r = ٠,٣٤، عند مستوى دلالة ٠,٠٥)، وارتباط موجب بين التفاؤل والأجر Contingent reward (r = ٠,٢٥، عند مستوى دلالة ٠,٠٥).

وقامت (أبو شيبية، ٢٠١٥) بدراسة أجرتها على عينة تكونت من (٢٥٠) فرداً من الكويتيين العاملين في وزارة التربية، بواقع (١٢٥) من الذكور و(١٢٥) من الإناث

بمتوسط أعمار (٢٠-٦٠) عاماً، طبقت على عينة الدراسة مقياس العدالة التنظيمية من تطوير الخضر وجاد الرب (Alkhadher & Gadelrab, 2014)، مقياس ضغوط العمل (Steffy & Jones, 1988) ومقياس الصحة النفسية (Goldberg & Williams, 1988)، وكشفت نتائج الدراسة فروقاً بين متوسطات درجات الذكور والإناث في مقياس العدالة التنظيمية لصالح الذكور، ولم تجد فروقاً بين الذكور والإناث في مقياسي الصحة النفسية وضغوط العمل، وكشفت عن وجود ارتباط سلبي دال بين العدالة التنظيمية وضغوط العمل، في حين كانت العلاقة ضعيفة وغير دالة بين مقياس العدالة التنظيمية ومقياس الصحة النفسية، ومقياس الصحة النفسية ومقياس ضغوط العمل من جهة أخرى.

كما قامت (الوهيب، ٢٠١٦) بدراسة أجرتها على عينة تكونت من (١٧٦) موظفاً وموظفة من إدارة شؤون القرآن الكريم التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، طبقت عليهم مقياس العدالة التنظيمية من تطوير الخضر وجاد الرب (Alkhadher & Gadelrab, 2014) ومقياس العوامل الخمسة للشخصية النسخة المختصرة من وضع "كوستا وماكري" (Costa & McCrea, 1985) وتعريب الأنصاري (١٩٩٧). وكشفت النتائج عن عدم وجود علاقة بين العصابية وإدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة، ووجود علاقة موجبة بين سمة الاتقان والعدالة التعاملية، وعدم وجود علاقة مع الأبعاد الثلاثة المتبقية (التوزيعية، والاجرائية، والمعلوماتية)، كما كشفت النتائج أن الذكور أكثر إدراكاً للعدالة التنظيمية من الإناث في مقياس العدالة التنظيمية التوزيعية والاجرائية والمعلوماتية، ولم تظهر أي فروق بينهما في إدراك العدالة المعلوماتية.

في دراسة قامت بها (الخالدي، ٢٠١٤) على عينة تكونت من (٦٤٨) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة المفرق، طبق على أفراد العينة مقياس العدالة التنظيمية ومقياس الولاء التنظيمي من إعداد المؤلف، وكشفت النتائج أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إدراك العدالة التنظيمية لصالح الإناث، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

كما أجرى (الشايح، ٢٠١٦) دراسة على عينة تكونت من (٣٨٦) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في منطقة القصيم التعليمية، طبقت على عينة الدراسة مقياس العدالة التنظيمية (Niehoff & Moorman, 1993) ومقياس سلوك المواطن التنظيمي (Podsakoff et al., 1990)، وكشفت نتائج الدراسة عن عدة نتائج منها: أن مستوى إدراك المعلمين للعدالة التنظيمية متوسط، أما مستوى سلوك المواطن التنظيمية

فهو مرتفع، مما يوضح انه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين إدراك العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إدراك العدالة التنظيمية لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة ونوع المؤهل.

فروض الدراسة

علي ضوء الأطر النظرية سابقة الذكر، ومجمل ما استعرضناه من دراسات سابقة، يمكننا صياغة فرضيات الدراسة علي النحو التالي:

١. توجد علاقة موجبة دالة بين السعادة و إدراك العدالة التنظيمية.
٢. توجد علاقة عكسية دالة بين حالة وسمة الغضب وإدراك العدالة التنظيمية.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إدراك العدالة التنظيمية.

أهداف الدراسة

١. الكشف عن العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والسعادة لدى الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت.
٢. الكشف عن العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية وحالة وسمة الغضب لدى الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت.
٣. الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في كل من متغيرات الدراسة: إدراك العدالة التنظيمية والسعادة وحالة وسمة الغضب.

منهج البحث

لاختبار الفروض، استخدمت الدراسة المنهج الارتباطي وذلك للتحقق من العلاقة بين مفهوم إدراك العدالة التنظيمية وكل من مفهوم السعادة ومفهوم الغضب لدى عينة من الموظفين العاملين في القطاع الحكومي في دولة الكويت.

مجتمع وعينة الدراسة

شملت عينة الدراسة على (٢٠٠) من الموظفين الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت، بواقع (١٠٠) من الذكور و (١٠٠) من الإناث (بمتوسط أعمار = ٣٣,٩ سنة وانحراف معياري = ٨,٩٧)، من شاغلي الوظائف القيادية والوظائف غير القيادية (متوسط سنوات خدمتهم = ١٠,٠٥ سنة بانحراف معياري = ٨,٣٩)، من عدة جهات حكومية، ومؤهلات علمية مختلفة، ومن مختلف الحالات الاجتماعية، وتم الحصول على أفراد العينة تطوعياً من خلال مراكز أعمالهم.

أدوات البحث

شملت أدوات الدراسة المقاييس الثلاثة التالية:

١. مقياس العدالة التنظيمية (Alkhadher, Gadelrab, 2016).

من إعداد عثمان الخضر وهشام جادالرب (Alkhadher, Gadelrab, 2016)، يتكون المقياس من (١٧) بنداً موزعة على (٤) مقاييس فرعية هي: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية، والعدالة المعلوماتية. حصل المقياس على اتساق داخلي مرتفع حيث كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لُبعد العدالة التوزيعية ٠,٨٦، والعدالة الإجرائية ٠,٨٨، والعدالة التعاملية ٠,٧٨، والعدالة المعلوماتية ٠,٨٦، كما تمتع المقياس بمعاملات ثبات مرتفعة بشكل عام، حيث تراوحت معاملات الثبات لكل المقاييس المستخدمة في الدراسة التي أجراها الخضر وجاد الرب بين (-٠,٧٢، ٠,٩٠).

وقام مصمما المقياس بحساب الصدق التلازمي من خلال ارتباط العوامل الأربعة بالأبعاد الأخرى المناسبة للمقاييس، ويسمى هذا النوع من الصدق المرتبط بالمحك بـ"الصدق التلازمي"، حيث كانت معاملات الارتباط بين كل عامل من العوامل الأربعة (العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية، العدالة المعلوماتية، والعدالة الإجرائية) والمحكات مرتفعة وتراوحت بين ٠,٢٧ و ٠,٥٥، وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً، والمحكات هي: الوسيلية، والولاء، وسلوك المواطنة التنظيمي، والتقدير الجمعي (Collective Esteem).

٢. قائمة أوكسفورد للسعادة (Argyle, Martian & Crossland, 1989).

.OHI

من إعداد "أرجايل، ومارتن، وكروسلاندا" (Argyle, Martian & Crossland, 1989)، وطوّرت القائمة في صيغتها الأصلية الإنجليزية "أرجايل ومارتن ولو" (Argyle, Martin, & Lu, 1995)، وعربها (عبدالخالق وآخرون، ٢٠٠٣) وأجرى عليها تعديلاً بإبقاء عبارة واحدة مندرجة بخمس بدائل للإجابة بدلاً من أربع عبارات، وطبقها على عينة كويتية مكونة من ١٤٢٠ مواطناً كويتياً، وتشتمل القائمة في صورتها العربية على (٢٩) بنداً x (٥) بدائل للإجابة تقدر بدرجات موزونة من ١-٥، وهي كالتالي: (١) لا، (٢) قليلاً، (٣) متوسطاً، (٤) كثيراً، (٥) كثيراً جداً، وبما أن بنود هي (٢٩) والبدايل (٥) فإن الدرجة الدنيا التي يمكن أن يحصل عليها المفحوص = ٢٩، والدرجة العليا = ١٤٥، ولهذه القائمة في الصورة الكويتية اتساق داخلي مرتفع، حيث تراوح معامل ثبات ألفا كرونباخ بين (٠,٩١، ٠,٩٤) لجميع العينات على قائمة أوكسفورد للسعادة، كما تراوح الصدق المرتبط بالمحك لدى جميع العينات بين (٠,٥٦، ٠,٦٩) (عبدالخالق وآخرون، ٢٠٠٣).

٣. قائمة حالة وسمة الغضب والتعبير عنه (Spielberger, 1996) STAXI. من إعداد سبيلبرجر (Spielberger, 1996) وتعريب د. عبدالفتاح القرشي (١٩٩٧)، وتتكون القائمة من مقياسين هما حالة الغضب وسمة الغضب، ويشتمل كل منها على (١٠) بنود x (٤) بدائل للإجابة تقدر بدرجات موزونة من ١-٤، وبما أن بنود كل مقياس (١٠) والبدايل (٤) فإن الدرجة الدنيا التي يمكن أن يحصل عليها المفحوص في المقياس الواحد هي = ١٠، والدرجة العليا = ٤٠، ولهذه القائمة في الصورة الكوبيتية اتساق داخلي مرتفع، حيث بلغ معامل ثبات ألفا (٠,٨٨)، وتراوح معامل ثبات القسمة النصفية بين (٠,٨٧-٠,٩٢) لجميع العينات في مقياس حالة الغضب، في حين تراوح معامل ثبات ألفا كرونباخ بين (٠,٧٧، ٠,٨٢) ومعامل ثبات القسمة النصفية (٠,٧٢، ٠,٨١) لدى جميع العينات في مقياس سمة الغضب.

كما تم حساب الصدق الاتفاقي والاختلافي من خلال حساب الارتباطات المتبادلة بين المقاييس الخمسة المتفرعة من قائمة حالة وسمة الغضب والتعبير عنه (حالة الغضب - سمة الغضب - قمع الغضب - إظهار الغضب - ضبط الغضب)، وكانت بعض معاملات الارتباط جوهرية موجبة والبعض الآخر جوهرية سالبة وبعضاً منها لم يصل إلى حدود الدلالة، كما أن أعلى معامل ارتباط كان بين حالة وسمة الغضب، ولم تصل جميع معاملات الارتباط إلى درجة التطابق أو شدة التشابه وهذا يؤكد استقلالية المقاييس المتفرعة من القائمة كما يعد مؤشراً للصدق التمييزي لها.

إجراءات البحث

قامت الباحثة بالخطوات الإجرائية التالية: تم عمل كتاب "تسهيل مهمة" من كلية الدراسات العليا بجامعة الكويت موجهة إلى وزارات الدولة. ثم الاستئذان من مسؤولي إدارات البحوث والتدريب التابعة لوزارات الدولة ومن مديري الإدارات لجمع البيانات من موظفيها. بعد ذلك، طلب مساعدة الموظفين في تعبئة بنود مقياس إدراك العدالة التنظيمية، ومقياس أوكسفورد للسعادة، وقائمة حالة وسمة الغضب. ولقد تم تطبيق مقاييس الدراسة على الموظفين بشكل جمعي، وذلك في مراكز عملهم وفي الأوقات المناسبة لهم، بحيث لم يتعارض ذلك مع مهامهم الوظيفية. وأخيراً، أدخلت البيانات وحلت في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

نتائج الدراسة:

أولاً: نتائج الفرض الأول

ينص الفرض الأول على: "وجود علاقة دالة بين السعادة وإدراك العدالة التنظيمية". ويوضح الجدول رقم (١) أن هنالك علاقة إيجابية للسعادة بكل من الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية ودرجاتها الفرعية، حيث يتضح أن معامل الارتباط مع العدالة التنظيمية هو (٠,٣٢). وهي دالة عند مستوى (٠,٠١)، في حين تراوحت باقي أبعاد العدالة التنظيمية بين (٠,٢٢ و ٠,٢٨)، ويلاحظ أنها بمجملها منخفضة على الرغم من دلالتها.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني

وينص الفرض الثاني على: "وجود ارتباط عكسي دال بين حالة وسمة الغضب وإدراك العدالة التنظيمية"، حيث يوضح جدول (١) أن العدالة التنظيمية بدرجتها الكلية ارتبطت سلبياً مع حالة الغضب بمعامل ارتباط (-٣٨). وهو دال إحصائياً عند مستوى (٠١)، في حين تراوحت معاملات ارتباط باقي أبعاد العدالة التنظيمية بين (-٢٣) و (-٣٦)، وارتبطت العدالة التنظيمية بدرجتها الكلية سلبياً مع سمة الغضب بمعامل ارتباط (-٢٤). وهي دال إحصائياً عند مستوى (٠١)، في حين تراوحت معاملات ارتباط باقي أبعاد العدالة التنظيمية بين (-١٧) و (-٢٢). وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠٥) و (٠١)، ويلاحظ أنها بمجملها منخفضة على الرغم من أنها دالة، كما يلاحظ ارتفاع معاملات الارتباط الخاصة بحالة الغضب عن سمة الغضب، وهذا يبين أن حالة الغضب أكثر تأثيراً على تقييم إدراك العدالة التنظيمية من سمة الغضب.

جدول (١) معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
١ السعادة	-						
٢ حالة الغضب	**٣٨-	-					
٣ سمة الغضب	*١٤-	**٥٤	-				
٤ العدالة التوزيعية	**٢٢	**٢٦-	*١٧-	-			
٥ العدالة الاجرائية	**٢٦	**٢٣-	**١٩-	**٥٤	-		
٦ العدالة التعاملية	**٢٨	**٣٦-	**٢٢-	**٤٤	**٤٩	-	
٧ العدالة المعلوماتية	**٢٦	**٣٦-	**٢٢-	**٤٥	**٥٦	**٧٣	-
٨ العدالة التنظيمية	**٣٢	**٣٨-	**٢٤-	**٧٨	**٧٨	**٨٢	**٨٤

*P<.05 **P<.01

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في العلاقة بين متغيرات الدراسة"، وقد تم التحقق من الفرض الثالث، وتعرض النتائج في الجدول (٢)، حيث يوضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، بين الذكور والإناث في القطاع الحكومي على متغير السعادة ومتغير حالة الغضب، حيث حصل الذكور على متوسط أعلى في متغير السعادة، وحصلت الإناث على متوسط أعلى في متغير حالة الغضب، بينما كان الفرق دالاً إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١ على متغير سمة الغضب، حيث حصلت الإناث على متوسط أعلى في متغير سمة الغضب. ولم تكشف النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على متغير إدراك العدالة التنظيمية.

جدول (٢): الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة باستخدام اختبارات للمقارنة بين الذكور والإناث على متغيرات الدراسة (د.ج = ١٩٨)

الدلالة	ت	إناث (ن=١٠٠)		الذكور (ن=١٠٠)		المتغيرات/العينات
		ع	م	ع	م	
٠،٠٤٨	١،٩٩	١٩،٢٧	٩٤،٧٦	١٦،٥٤	٩٩،٨١	١- السعادة
٠،٠١٤	٢،٤٧-	٦،٩٩	١٦،٠٢	٤،٩٧	١٣،٩٠	٢- حالة الغضب
٠،٠٠٤	٢،٩٢-	٥،٣٤	٢١،٩٠	٤،٩٨	١٩،٧٧	٣- سمة الغضب
٠،٣٨٢	٠،٨٨-	٤،٦٤	١٥،٠٨	٥،٤٨	١٤،٤٥	٤- العدالة التوزيعية
٠،١٩٧	١،٢٩	٣،٢٦	١١،٤٣	٣،٩٢	١٢،٠٩	٥- العدالة الإجرائية
٠،١٦٣	١،٤٠	٤،٥٦	١٤،٥٨	٣،٩٠	١٥،٤٢	٦- العدالة التعاملية
٠،١٠٦	١،٦٢	٤،١٠	١٢،٧٨	٣،٩١	١٣،٧٠	٧- العدالة المعلوماتية
٠،٣٥٥	٠،٩٣	١٣،٧٢	٥٣،٨٧	١٣،٥٩	٥٥،٦٦	٨- العدالة التنظيمية

مناقشة نتائج الدراسة:

لقد تحقق الفرض الأول للدراسة بشكل عام، والذي نص على أنه " توجد علاقة إيجابية دالة بين السعادة و إدراك العدالة التنظيمية"، فقد ظهرت علاقة موجبة دالة إحصائياً بين السعادة والعدالة التنظيمية وأبعادها الأربعة: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية، والعدالة المعلوماتية، ويلاحظ أن معاملات الارتباط بين السعادة والعدالة التنظيمية ومقاييسها الأربعة ضعيفة نسبياً على الرغم من دلالتها. وبالرجوع للدراسات السابقة نجد أن هذه النتيجة تتفق مع نتيجة الدراسة التي قامت بها "بهراني" (Behrani, 2017) علي عينة هندية، و دراسة "جانداغي وآخرون" (Jandaghi, Alimadadi, Fard & Golverdi, 2012) على عينة إيرانية، وتوافقت أيضاً مع نتيجة الدراسة التي قام بها "ساهاي" (Sahai & Singh, 2016) والتي هدفت لدراسة العلاقة بين الهناء الشخصي Subjective Well-Being والعدالة التنظيمية بأبعادها، حيث بينت وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الهناء الشخصي وكل من أبعاد العدالة التنظيمية.

وهذا يعني أن المستوى المرتفع من السعادة يعمل على رفع إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها لدى العاملين، مما يحسن من أدائهم وانتاجيتهم وإدراكهم لأهم أمور العمل والاقبال عليه بإيجابية. فقد ذكر أرجايل (١٩٩٣) أن السعداء أكثر اعتدالاً من الناحية المزاجية مما ينعكس على إدراكهم للعدالة في منظماتهم، كما أنهم أكثر سروراً وبهجة، وأكثر استمتاعاً ورضاً بحياتهم، كما أنهم أكثر طمأنينة وتحقيقاً لذواتهم. ويبدو أن هناك عاملاً يمكن أن نطلق عليه مسمى "الرضا الشامل" الذي يحوي مشاعر الرضا عن جوانب معينة في حياة الفرد، كالرضا عن العمل، والزواج، والصحة، والقدرة الذاتية وتحقيق الذات، وما نعينه بالسعادة هنا هو ما يعكسه الرضا العام هذا. لكن هناك احتمال آخر، في أن الدرجة المرتفعة من ادراك العدالة التنظيمية يساهم في رفع معدل السعادة لدى الفرد، وهو أمر وارد ومتوقع.

من جانب آخر، فقد تحقق الفرض الثاني للدراسة بشكل عام، والذي ينص علي "يوجد ارتباط عكسي دال بين حالة وسمة الغضب وإدراك العدالة التنظيمية". فقد ظهرت علاقة سالبة عكسية دالة إحصائياً بين حالة وسمة الغضب من جهة، وإدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التعاملية والعدالة المعلوماتية) من جهة أخرى، ويلاحظ أن معاملات الارتباط بين مقاييس إدراك العدالة التنظيمية ومقاييس كل من حالة وسمة الغضب ضعيفة نسبياً على الرغم من دلالتها.

وهذا يعني أن المستوى المرتفع من حالة أو سمة الغضب يعمل على خفض إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة لدى العاملين في القطاع الحكومي، وهذا ما أكدت عليه دراسة "ديفينباخر وثواتز" (Deffinbacher & Thwaites, 1991) بأن زيادة الغضب لها كثير من الآثار السلبية على التوافق الشخصي والأسري والاجتماعي والدراسي والوظيفي للفرد. كما تؤكد وجهة نظر "إليس" (Ellis, 1962) في الغضب، بأن الانسان يشعر بالغضب نتيجة ما يواجهه من منغصات ومشكلات يومية صعبة تشكل عقبة في تحقيق أهدافه، فقد يتبنى الشخص أفكار لا عقلانية عامة تؤدي إلى الاضطرابات الانفعالية ومنها انفعال الغضب، أو يتبنى أساليب تفكير خاطئة ونتيجة لذلك يصبح الشخص أكثر اضطراباً انفعالياً، وهذا ما يؤيد أنه كلما ازداد الغضب تمتد آثاره إلى مجالات أخرى غير المجال الذي يحدث فيه، فإنفعال الغضب يؤثر على إدراك الفرد للأمر من حوله، وبما أن تقييم العدالة التنظيمية ترتبط بإدراك الفرد لها، فلا شك أن حالة وسمة الغضب لدى الفرد تؤثر في تقييمه لإدراك العدالة التنظيمية في المنظمة التابع لها. لكن العكس أيضاً صحيح، فمن المحتمل، بل المتوقع، أن حالة الغضب التي تعترى الفرد، أيا كان مصدرها، من الممكن أن تؤثر سلباً في ادراكه للعدالة التنظيمية.

وبالرجوع إلى الأدبيات العلمية نجد أن هذه النتيجة تتفق مع الدراسة التي قام بها "هينلي" (Henle, 2005) والتي أكدت أنه توجد علاقة عكسية بين سمة الغضب وكل من إدراك العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية والعدالة التعاملية والعدالة المعلوماتية بشكل دال إحصائياً، فيما عدا العدالة التوزيعية، وهذا يؤكد أنه كلما زادت سمة الغضب يؤدي إلى خفض مستوى إدراك أبعاد العدالة التنظيمية الأربعة. وتتفق كذلك مع دراسة "جولدمان" (Goldman, 2003) التي أجريت على عينة من البالغين الذين أنهيت خدمتهم مؤخراً في أمريكا، والتي أظهرت علاقة سالبة بين حالة وسمة الغضب وكل من إدراك العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية والعدالة التعاملية. وفي نفس السياق وجدت دراسة "رب وزملاؤه" (Rupp, McCance, Spencer, Sonntag, 2008) أن مستوى إدراك العدالة التعاملية والعدالة المعلوماتية يرتبط سلبياً مع الغضب عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يعني أنه كلما زادت مشاعر الغضب انخفض مستوى إدراك العدالة التعاملية والعدالة المعلوماتية لدى الموظفين العاملين في البنوك.

وهذه النتيجة تقدم برهاناً ودليلاً على دور انفعالات العاملين وأثرها على مستوى إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة، لاسيما وأن الغضب يعتبر من أهم الانفعالات وأكثرها تأثيراً على إدراك الفرد وقراراته وأحكامه، ويتفق هذا مع ما ذكره (Salovey et al., 1993) بأن للغضب صورة سلبية عندما يظهر في مواقف غير مناسبة، أو عندما يسبب مشكلات اجتماعية ونفسية أكبر، أو عندما يؤدي إلى أعراض وأمراض تؤثر على صحة الإنسان كاضطرابات ضغط الدم والتففس، وسرعة ضربات القلب، كما يؤدي إلى صعوبات ذهنية كضعف التذكر، وحالة عقلية تسهم في تشتيت التركيز والانتباه للتفاصيل اللازمه لحل الموقف وتحريف الادراك.

فالغضب بشكل عام، يؤثر ويرتبط في العديد من الأحكام والسلوكيات التي يتخذها الفرد، فمعظم الجرائم تقع في حالة ثورة الغضب، وأكثر العلاقات الاجتماعية والصدقات تنهدم وتتمزق بسبب حالة غضب شديدة يصدر عنها ألفاظ وأقوال لا يسيطر عليها عقل الإنسان، وأغلب حالات الطلاق التي تقع تحدث في قمة الانفعال والغضب، فعندما يستشيط الفرد غضباً فهو ينفرد الآخرين منه، ويزيد توتره وتذبذب أحكامه وقراراته.

لذا يجب أن نهتم بالجانب الانفعالي للعاملين عند تقييم إدراك العدالة التنظيمية، فالإنسان عبارة عن كائن انفعالي تسيطر انفعالاته على حياته، فعندما يكون في حالة بهجة وسرور فإنه يصدر قرارات ويعطي وعود ربما لا يطبقها لاحقاً، وعندما يكون في حالة غضب وتوتر وضيق من الممكن أن تصدر عنه تصرفات وأقوال تلحقه بالضرر ويندم عليها لاحقاً، وهذا ما يدل على أهمية وضرورة الأخذ في الاعتبار حالة العاملين الانفعالية عند تقييم مستوى إدراكهم لتطبيق العدالة التنظيمية في المنظمة التابعين لها، حتى يحصل الباحثين على نتيجة أكثر دقة وموضوعية في القياس.

كما تحقق الفرض الثالث للدراسة بشكل عام والذي ينص على أنه "لا توجد فروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على متغير إدراك العدالة التنظيمية"، فقد كشفت النتائج على أنه لا توجد فروق بين الجنسين في إدراك العدالة التنظيمية وأبعادها الأربعة، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة نجد أن هذه النتيجة تتفق مع نتيجة الدراسة التي قام بها المعايطه (٢٠٠٥) والتي كشفت نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على متغير إدراك العدالة التنظيمية، ونتيجة دراسة "بهراني" (Behrani, 2017) التي أجرتها على عينة في الهند، والتي أثبتت أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية.

في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أبو شيبية (٢٠١٥) التي أجرتها على عينة من موظفي وزارة التربية في دولة الكويت، ونتيجة دراسة الوهيب (٢٠١٦) على عينة من موظفي إدارة شؤون القرآن الكريم التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية في دولة الكويت، ونتيجة دراسة الشايح (٢٠١٦) التي أجراها على

عينة من معلمي المرحلة الثانوية في منطقة القصيم التعليمية، والتي أثبتت أن متوسط درجات الذكور أعلى من الإناث على متغير العدالة التنظيمية.

وتعتبر نتيجة الدراسة الحالية منطقية، حيث أن إدراك العدالة التنظيمية يرجع إلى عدة أبعاد منها عدالة التوزيعات والتي من المفترض أن لا يكون فرق بين الذكور والإناث في توزيع الأجور والمكافآت والترقيات، بناءً على نظام الخدمة المدنية في الكويت والذي يضمن مساواة الرجل والمرأة في توزيع الأجور حسب الوصف الوظيفي والمؤهل العلمي، وفيما يخص المكافآت فهذا يرجع إلى ما يقدمه الموظف من إنتاجية وجودة في العمل ومن ثم تقييم المسؤولين، كما أنه من المتوقع أن لا يكون هناك فرق بين الذكور والإناث في إجراءات العمل فمن المهم بطبيعة العمل أن يتشارك الموظفين من الجنسين في عملية اتخاذ القرارات وإبداء رأيهم ومناقشة مجريات العمل، كما أن نظام الخدمة المدنية في القطاع الحكومي بدولة الكويت قائم على نظام البصمة وهذا يضمن عدالة الإجراءات في الثواب والعقاب على جميع العاملين من الجنسين، وفيما يخص النظام التفاعلي والمعلوماتي في المنظمة والذي نقيسه بإدراك العدالة التفاعلية والمعلوماتية، فمن المفترض أن يكون قائم على الاحترام والتقدير للجنسين على حد سواء وهذا يرجع لكونهم شركاء في العلوم والعمل، كما أن المجتمع الكويتي منفتح وغير انحيازي في معظم المواقف لجنس الموظف سواء ذكر أم أنثى طالما أن إنتاجيته ودقته في العمل هي المتطلب الأساسي، والمرأة في الكويت تتمتع بكامل حقوقها السياسية والحق في الوظيفة تضمنه الدولة، فمن وجهة نظر الباحثة أنه ليس للجنس دور في إدراك العدالة التنظيمية، وإنما ترجع الفروق بين الموظفين إلى السياسة المطبقة داخل المنظمة من قبل الإداريين والمسؤولين وأصحاب القرار والسلطة، وهذا ما يشمل الذكور والإناث على حد سواء، ويجزى كل موظف بتقييم دقة عمله وانجازه والتزامه.

ختاماً، وبناءً على نتائج فروض هذه الدراسة فإن شعور العاملين بالسعادة والغضب يؤثر ويرتبط بتقييم العدالة التنظيمية، فمن المهم أن يلتفت المدراء إلى انفعالات العاملين عند تقييم إدراكهم للعدالة التنظيمية، وأن يكون العاملين في حالة انفعالية محايدة حتى يحصل على نتيجة موضوعية عند قياس إدراك العدالة التنظيمية. كما أن هذه الدراسة أجريت على عينة متاحة طبقت عليهم مقاييس التقرير الذاتي، ويمكن أن يؤثر هذا النوع من المقاييس على مصداقية الاستجابة على البنود، حيث أن من الممكن أن يؤثر عامل المرغوبية الاجتماعية على الدرجات، إذا ارتبط التقييم بقرار إداري كالترقيات. وبما أن عينة الدراسة الحالية هي من النوع المتاحة، يجب أن تعمم نتائجها بحذر، فكلما تشابهت خصائص العينة مع خصائص عينة الدراسة الحالية أمكننا تعميم النتيجة.

لقد استخدمت الدراسة نوعان من الانفعالات، السعادة والغضب، ومن الجميل أن تتناول الدراسات المستقبلية انفعالات أخرى كالخوف والحزن مثلاً، كما يمكن فحص المزاج العام وعلاقته بإدراك العدالة التنظيمية.

المراجع :

- أبو شيبه، لطيفة خالد (٢٠١٥). علاقة العدالة التنظيمية بضغوط العمل والصحة النفسية لدى عينة من موظفي وزارة التربية بدولة الكويت. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.
- أرجايل، مايكل (١٩٩٣). سيكولوجية السعادة. ترجمة: فيصل يونس، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب: عالم المعرفة.
- الخالدي، أسماء (٢٠١٤). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، ٢٠ (٢)، ٢٨٧-٣١٥.
- خليفة، عبداللطيف وعبدالله، معتز سيد (١٩٩٧). الدوافع والانفعالات. الكويت: مكتبة المنار الإسلامية.
- الشايح، علي (٢٠١٦). العلاقة بين إدراك المعلمين للعدالة التنظيمية ومستوى إلتزامهم بسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على معلمي المرحلة الثانوية في منطقة القصيم التعليمية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، ١٠، ٧٠-٩٧.
- عبدالخالق، أحمد محمد، وآخرون (٢٠٠٣). معدلات السعادة لدى عينات عمرية مختلفة من المجتمع الكويتي. دراسات نفسية، ١٣، ٥٨١-٦١٢.
- عبدالخالق، أحمد محمد، وعيد، غادة خالد، والنيال، مایسة أحمد (٢٠١٠). حب الحياة لدى عینتين من طلاب الجامعة الكويتيين واللبنانيين: دراسة في علم النفس الإيجابي. حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، ٣١، ٨-١٢٦.
- العقاد، عصام عبداللطيف (٢٠٠١). سيكولوجية العدوانية وترويضها منحى علاجي معرفي جديد (ط١). القاهرة: دار غريب.
- القرشي، عبدالفتاح (١٩٩٧). تقدير الصدق والنبات للصورة العربية لقائمة حالة وسمة الغضب والتعبير عنه لسيلبيرجر. مجلة علم النفس، ٤٣، ٧٤-٨٨.
- نافع، وجيه عبدالستار (٢٠١٢). أثر العدالة التنظيمية والخصائص البشرية على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على البنوك السعودية بمحافظة الطائف. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، ٢٦، ٣٦٧-٤٤٤.
- الوهيب، بشائر وليد (٢٠١٦). العصائية والالتقان وعلاقتها بإدراك العدالة التنظيمية لدى عينة من موظفي دولة الكويت. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.

- Abdel-khalek, A. (2007). Love of life as a new construct in the well-being domain. *Social Behavior and Personality*, 35, 125-134.
- Adams, J.S. (1963). Towards an understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Alkhadher, O., Gadelrab, H. (2016). Organizational justice dimensions: validation of an Arabic measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 24, 337-351.
- Behrani, P. (2017). Organizational justice and employee happiness. *International Journal of Research and Review*, 4, 123-129.
- Cohen-Carash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: a meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-324.
- Colquitt, J. A. (2008). Two decades of organizational justice: findings, controversies and future directions. In C. L. Cooper & J. Barling (Eds.). *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 73-88.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-phelan, C.P. (2005). What is organizational justice? A historical overview In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *The Handbook of Organizational Justice*, 3-56.
- Deffenbacher, J.L., & Thwaites, G. A. (1991). Consequences of trait anger. Paper Presented at the rocky mountain psychological association, Denver, Co.
- Goldman, B. (2003). An application of referent cognitions theory to legal-claiming by terminated workers: The role of organizational justice and anger. *Journal of Management*, 29, 705-728.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.

- Henle, C. A. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issue*, 17 (2). 247-263
- Hirschfeld, R. R., & Field, H. S. (2000). Work centrality and work alimentation: Distinct aspect of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behaviour*, 21, 789-800.
- Jandaghi, G., Alimadadi, A., Fard S.M.H, & Golverdi, M. (2012). Relationship between organizational justice and staff happiness in the institutes of standard & industrial research of Qom province and jihad agricultural management in Qom city. *Human Resource Management*, 43, 6618-6626.
- Levenson, R.W. (1994). Human emotion: A function view. In P. Ekman & R.J . Davidson (EDS.), *The Nature of Emotion: Fundamental Questions*. (pp. 123-126).
- Moorman, R, H. (1991). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do farness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Preceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of business ethics*, 93, 215-235.
- Roy, J., Bastounis, M., & Minibas-Poussard, J. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social behavior personality*, 40, 1341-1356.
- Rupp, D. E., McCance, A. S., Spencer, S., & Sonntag, K. (2008). Customer (In)justice and emotional labor: The role of perspective taking, anger, and emotional regulation. *Journal of Management*, 34, 903-924.
- Sahai, A. & Singh, A. (2016). Organizational justice enhances subjective well-being. *The International journal of Indian Psychology*, 3, 21-33.

- Salovey, P.C., Hsee, & Mayer, J. (1993). Emotional intelligence and the self regulation of affect. In D. Wegner & J. Pennebaker (Eds.) Handbook of Mental Control (PP 258-277). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Spielberger, C.D. & Sydeman. S.J. (1994) State-Trait anxiety inventory and state-trait anger expression inventory. In M.E. Marvish (ED.) The Use of Psychological Test for Treatment, Planning and Outcome Assessment. Hillsdale, NJ: LEA 292-321.
- Spielberger, C.D. Jacobs, G.A. Russell, S.F. & Cranc, R.s. (1983). Assessment of anger: The state-trait anger scale. In J.N. Butcher & C.D. Spielberger (Eds.), Advances in Personality Assessment (Vol. 2), Hillsdale, NJ: Erlbaum, pp. 159-187.
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy. Social indicators research, 39, 1-58.
- Zillmann, D., Baron, R., & Tamborini, R. (1981). Social Costs of smoking: effect of tobacco smoke on hostile behavior. Journal of Applied Social Psychology, 11, 548-561.

