



# مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (١) العدد (١) يناير ٢٠٢١ م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز

## العطاء

للإستشارات التربوية - الكويت

# JSER

الرقم المعياري الدولي

ISSN: 2709-5231

## مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت

ISSN: 2709-5231

### رئيس التحرير

أ.د محسن حمود الصالحي- أستاذ ورئيس قسم أصول التربية ورئيس لجنة الترقيات سابقاً- كلية التربية الأساسية- الكويت

### مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

### رئيس اللجنة العلمية

أ.د علي حبيب الكندري- جامعة الكويت

### هيئة التحرير

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري- كلية التربية الأساسية- الكويت

أ.د خلف محمد أحمد البحيري- جامعة سوهاج- مصر

أ.د منال محمد خضير- جامعة أسوان- مصر

د. غازي عنيزان الرشيد- جامعة الكويت

د. أحمد فهد السحيمي- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

### اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صلاح فؤاد مكاوي- جامعة قناة السويس- مصر

أ.د السيد علي شهدة- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د عادل إسماعيل العلوي- جامعة البحرين- مملكة البحرين

أ.د محمد إبراهيم طه خليل- جامعة طنطا- مصر

أ.د عبد الناصر السيد عامر- جامعة قناة السويس- مصر

أ.د عمر محمد الخرابشة- جامعة البلقاء التطبيقية- الأردن

أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د الغريب زاهر إسماعيل- جامعة المنصورة- مصر

أ.د سامية إبراهيم- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر

أ.د أحمد محمد سالم- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د عاصم شحادة علي- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا

أ.د عادل السيد سرايا- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د طاهر مسعودي- جامعة زيان عاشور- الجلفة- الجزائر

أ.د هدى مصطفى محمد- جامعة سوهاج- مصر

- أ.د حنان صبيحي عبيد- لندن للبحوث والاستشارات الاجتماعية- بريطانيا  
 أ.د.م خالد محمد الفضالة- كلية التربية الأساسية- الكويت  
 أ.د.م الأميرة محمد عيسى- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية  
 أ.د.م أسامة محمد سالم- جامعة أم القرى- المملكة العربية السعودية  
 د. عروب أحمد القطان- كلية التربية الأساسية- الكويت  
 د. هديل يوسف الشطي- كلية التربية الأساسية- الكويت  
 د. منى زايد عويس- جامعة القاهرة- مصر  
 د. جمال بلبكاي- المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي- سكيكدة- الجزائر  
 د. سامية شينار- جامعة باتنة 1- الجزائر

### الهيئة الاستشارية للمجلة

- أ.د جاسم يوسف الكندري- أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت  
 أ.د فريح عويد العنزي- أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت  
 أ.د حسن سوادى نجيبان- عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق  
 أ.د عبدالرحمن أحمد الأحمد- أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت  
 أ.د محمد عبود الحراحشة- استاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن  
 أ.د تيسير الخوالدة- أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن  
 أ.د راشد علي السهل- أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- جامعة الكويت  
 أ.د أحمد عابد الطنطاوي- أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- جامعة طنطا- مصر  
 أ.د محمد عرب الموسوي- رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق  
 أ.د سفيان بوعطيظ- أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر  
 أ.د صالح أحمد شاكر- أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- جامعة المنصورة- مصر  
 أ.د مهني محمد إبراهيم غنايم- أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- جامعة المنصورة- مصر  
 أ.د محسن عبدالرحمن المحسن- أستاذ أصول التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية  
 أ.د وليد السيد خليفة- أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- جامعة الأزهر- مصر

### التدقيق اللغوي للمجلة

- أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

### أمين المجلة

- أ. محمد سعد إبراهيم عوض

## التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ وتقوم بعض قواعد المعلومات الدولية بتوثيق أبحاث المجلة لديها، ومنها شمعة Shamaa.

## أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي .
  2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
  3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية .
  4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

## مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

## القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:
  - توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
  - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
    - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
    - البريد الإلكتروني للباحث.
    - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
    - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
  - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.

- أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
- أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:
  - اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
  - اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
  - تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
  - أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
  - تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.
- 2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.
- 3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.
- 4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
- 5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

### إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: [submit.jser@gmail.com](mailto:submit.jser@gmail.com)
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيّمته العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.

7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المنشورة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

### عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com

## المحتويات

|   |  |
|---|--|
| viii  | الافتتاحية .....   |
| 29-1  | التنمر الإلكتروني للمتندر وللضحية: الخصائص السيكومترية والعلاقة بينهما ونسبة الانتشار بين طلاب الجامعة، أ.د عبد الناصر السيد عامر .....  |
| 64-30   | دور الذكاء الاصطناعي (AI) في التعليم من وجهة نظر طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، د. محمد حمد العتل، د. إبراهيم غازي العنزي، أ. عبد الرحمن سعد محمد العجمي .....   |
| 100-65  | توجهات البحث التربوي لتحقيق رؤية الكويت 2035: رأس مال بشري إبداعي، د. تهاني صالح العنزي .....  |
| 144-101   | تصور مقترح لإنشاء وحدة لإدارة الأزمات في وزارة التربية بدولة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول، د. محمد فرج متعب المهنا .....  |
| 186-145   | العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين، د. أماني عبد الرزاق السيد إبراهيم الطبطبائي، أ. منيرة بطي بطيان .....   |
| 220-187   | اختلاف الموهبة وفقاً للمهارات المعرفية لدى الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد الموهوبين وغير الموهوبين من وجهة نظر الأمهات والمعلمين، د. السيد سعد الخميسي، د. مريم عيسى الشيراوي، أ. أمينة سعد الله عباس فيروز ..... |
| 251-221   | أثر الاعتماد الأكاديمي على تطبيق الجودة الشاملة في الجامعة الأردنية، أ.د حنان صبيح عبد الله عبيد، أ.د محمد عرب الموسوي، د. محمد علي عبد العزيز .....   |
| 276-252   | التعلم عن بُعد كخيار إستراتيجي في فنلندا في مجابهة أزمة كوفيد 19 وإمكانية الإفادة منها في دولة الكويت (دراسة مقارنة)، د. سامي مجبل العنزي، د. عيد حمود السعيد .....  |
| 316-277   | معوقات ممارسة الإشراف الإلكتروني من وجهة نظر المشرفات في مدينة أمها الحضرية، أ. فاطمة إبراهيم عامر أبو حسين .....  |
| 353-317   | التدخل السلوكي المعرفي العقلاني في الحد من السلوكيات غير السوية لدى الأطفال، د. أحمد فهيم عبد الحميد السحيمي .....   |
| The Effect of Infographic on Achievement, Development of Visual Thinking Skills and Orientation Towards Science of Primary School Students in the State of Kuwait, Dr. Safwat Hassan Abdel Aziz ..... 354-384 |  |

## الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء علي المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ محسن حمود الصالحي

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



## العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين Organizational Justice and its Relationship to Optimism among A Sample of Kuwaiti Employees in the Elderly Care Department

د. أماني عبد الرزاق السيد إبراهيم الطيباني- مدير إدارة رعاية المسنين سابقاً- الكويت

أ. منيرة بطي بطيبان- باحث- إدارة رعاية المسنين سابقاً- الكويت

Email: dr.amani.tabtaie@hotmail.com

الملخص: استهدفت الدراسة التعرف على مستوى العدالة التنظيمية في إدارة رعاية المسنين بدولة الكويت من وجهة نظر عينة من الموظفين الكويتيين، ومستوى التفاؤل لدى أفراد عينة الدراسة، وأثر بعض المتغيرات على ذلك، والعلاقة بين العدالة التنظيمية والتفاؤل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (100) موظف في إدارة رعاية المسنين طبق عليهم مقياس العدالة التنظيمية والتوجه نحو الحياة (التفاؤل). وتوصلت النتائج إلى أن مستوى العدالة التنظيمية ككل وجميع أبعادها متوسط في إدارة رعاية المسنين، وأن مستوى التفاؤل ككل متوسط لدى أفراد عينة الدراسة. وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التعاملية تعزى لمتغير الجنس، بينما لا توجد فروق حول الأبعاد الأخرى والعدالة التنظيمية ككل. ووجود فروق حول العدالة الإجرائية والعدالة التنظيمية ككل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما لا توجد فروق حول الأبعاد الأخرى. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق حول العدالة التنظيمية ككل وجميع أبعادها تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والعمر، وعدم وجود فروق حول العدالة التوزيعية والإجرائية تعزى لمتغير محافظة مركز العمل، بينما توجد فروق حول العدالة التعاملية والمعلوماتية والعدالة التنظيمية ككل. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل تعزى لمتغيرات الدراسة، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتعاملية والتفاؤل.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، التفاؤل، إدارة رعاية المسنين، الكويت.

**Abstract:** The study aimed to identify the level of organizational justice in the Elderly Care Administration in the State of Kuwait from the point of view of a sample of Kuwaiti employees, the level of optimism of the study sample, the effect of some variables on that, and the relationship between organizational justice and optimism. The study used the descriptive and analytical approach, the sample Consisted of (100) employees in the Elderly Care Department, the organizational justice and life orientation measure (optimism) was applied to them. The results showed that the level of organizational justice as a whole and all its dimensions is average in the elderly care administration, and that the level of optimism as a whole is average among the study sample. The results indicated that there are statistically

significant differences between the averages of the study sample about the transactional justice due to gender variable, while there are no differences about the other dimensions and organizational justice as a whole. And the existence of differences about procedural justice and organizational justice as a whole due to marital status variable, while there are no differences about the other dimensions. The results also showed that there are no differences about organizational justice as a whole and all its dimensions due to scientific qualification and age variables, and there are no differences about the distributive and procedural justice variable due work center governorate variable, while there are differences about the transactional, information and organizational justice as a whole. The results indicated that there were no differences between the averages of study sample about optimism due to study variables, and there was a statistically significant correlation between distributive and dealing justice and optimism.

**Key Words:** Organizational Justice, Optimism, Elderly Care Management, Kuwait.

#### المقدمة:

يعد مبدأ العدالة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الإدارة في الإسلام، لأن العدل واحترام حقوق الأفراد وإعطاء كل فرد في الجماعة حقه من الأمور التي نص عليها الشرع، وقد أدرك علماء العلوم الإنسانية والاجتماعية أهمية مبادئ العدالة وقيمها كأساس للأداء المتميز للمؤسسات، ورضا الأفراد العاملين فيها؛ ونظراً لهذه الأهمية كانت هناك محاولات جادة لتطبيق نظريات العدالة الإنسانية والاجتماعية لفهم سلوك الأفراد داخل المؤسسات واستخدامها كأساس لتفسير كثير من صور السلوك التنظيمي، وأدى ذلك إلى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية كأحد مفاهيم السلوك التنظيمي الحديث.

وتعد العدالة التنظيمية قيمة إنسانية عليا ومطلباً مجتمعياً عاماً، وغاية سامية، والتزاماً أخلاقياً، وضرورة لها أولويتها في سلم القيم الإنسانية، لذلك بدأت الأمم في سن التشريعات، وعملت على تفعيلها لترسيخ مبدأ العدالة التي تضمن استقرار المجتمعات ونمو الحضارات (الطبولي وكريم والعبار، 2015، 67).

وأصبحت العدالة التنظيمية أحد الموضوعات التي لاقى اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين، لكونها تتميز بتأثير إيجابي على المؤسسة، سواء على الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي أو التنافسي، مما يقربها من تحقيق أهدافها وزيادة كفاءتها وفعاليتها (عليان، 2016، 33).

وقد بدأ الاهتمام بمفهوم العدالة التنظيمية في الأدب الإداري منذ بداية التسعينيات، لأن العديد من أنماط السلوك التنظيمية المهمة يجب أن تكون مرتبطة بشكل مباشر بتصورات مستخدمي العدالة، إذ يعتقد العاملون أن استخدام العدالة التنظيمية معهم ومعاملتهم بإنصاف يقدم موقفاً إيجابياً تجاه العمل (Demir, 2015, 134).

وقد ركز الكثير من الباحثين على دور العدالة التنظيمية في بيئة العمل، وخلصوا إلى استنتاج أن إدراك العاملين للعدالة التنظيمية يؤثر بشكل مباشر على اتجاهاتهم والتي تضم الرضا الوظيفي، والانتماء والالتزام التنظيمي

(Kumar, 2009, 147). كما أن إدراك العاملين للعدالة التنظيمية يؤثر على علاقتهم ببعضهم مع المؤسسة، وبالتالي فإن هذا سوف يؤثر على سلوكياتهم ومخرجاتهم (Khan, 2010, 123).

وتعد العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ومفهوم نسبي، نظراً لأهمية الأثر الذي يمكن أن يولده شعور العاملين تحت سقف هذه العدالة أو بدونها في مكان العمل، ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب عليه العديد من النتائج السلبية على العمل مثل انخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية، وانخفاض مستوى الالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي بشكل عام. وعند ارتفاع مستوى شعور العاملين بالعدالة فإنهم يكتسبون الثقة في المؤسسة، وتزداد قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم، مما يؤدي إلى ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة بين الأفراد في المؤسسة (وادي، 2010، 44).

وتقوم العدالة التنظيمية على مجموعة من المبادئ، تتمثل في: مبدأ المساواة، والإدراك، والتعبير عن الرأي، ومبدأ العدالة الشخصية، ومبدأ الإتساق، والتصحيح، والتمثيل، ومبدأ الأخلاقية (Hoy & Tarter, 2004, 255). وأكد القطاونة (2003) أن العدالة التنظيمية تحقق النزاهة والمساواة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة، بالإضافة إلى أن فكرة العدالة التنظيمية تجسد تحقيق مبدأ الالتزامات من قبل العاملين تجاه المؤسسة التي يعملون فيها، مع تأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين.

وأشار الشربيني والعطية (2019) إلى أن الفرد يمتلك قدرات إيجابية عديدة لكي يتمتع بالحياة؛ فقد حباه الله بالتفاؤل والأمل، والإبداع، والقدرة على الاستمتاع بالعمل، والاستغراق في المهام والأنشطة المتنوعة في الحياة، لكي تستمر الحياة مشرقة؛ فينعم بها ويعمرها ويكون جديراً بالعيش فيها؛ فيحب نفسه ويقدرها، ويحب غيره ويتعامل معه برفق وإنسانية.

وقد لاقى دراسات التفاؤل اهتماماً كبيراً من الباحثين نظراً لارتباطها بالصحة النفسية والجسمية للفرد، حيث أكدت مختلف النظريات على ارتباط التفاؤل بالسعادة والإنجاز والنظرة الإيجابية للحياة (Abdul Karim, 2013, 78). وأشارت دراسة (Mishra, 2013) إلى أن الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من التفاؤل أظهرت درجات أعلى ذات دلالة من السعادة الذاتية ونوعية الحياة بشكل كلي مقارنة بالأفراد الأقل تفاؤلاً. لذا تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والتفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين.

وتجدر الإشارة إلى إدارة رعاية المسنين في دولة الكويت تتبع قطاع الرعاية الاجتماعية في وزارة الشؤون الاجتماعية، وتعمل على تنفيذ توجهات دولة الكويت انطلاقاً من إدراك الدولة لمسئوليتها ومبادئها المستمدة من تعاليم الدين الإسلامي ومواد الدستور وتاريخها وقيمها، لذا فقد أحاطت الدولة كبار السن بمختلف أوجه الرعاية والخدمة والتأهيل والتدريب، كما كفلت لهم كافة مقومات الحياة الكريمة من توفير الرعاية الوقائية والعلاجية

وفرص التعليم والتدريب، وتهيئة أسرهم لرعايتهم من خلال النظم المختلفة للرعاية الإيوائية والنهارية والمنزلية واللاحقة (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، 2010، 80).

وتم إنشاء إدارة رعاية المسنين بالقرار الوزاري رقم (201) لسنة (2001)، وقد بلغ عدد العاملين في إدارة رعاية المسنين (761) موظفاً حتى نهاية ديسمبر (2017). وهناك مجموعة من الغايات الإستراتيجية لإدارة رعاية المسنين منها ما يلي: العمل على توفير الرعاية الشاملة والمتكاملة لكبار السن بآيواء من لا عائل لهم أو من عجزت أسرهم عن تلبية احتياجاتهم، تقديم الخدمات المتخصصة وفقاً لنظام الخدمة المتنقلة للمسنين، نشر الوعي المجتمعي عن الشيخوخة ومشاكلها، السعي للتطوير المستدام للخدمات المقدمة لكبار السن، استفادة كبار السن من المزايا التشريعية في ظل إيجاد قانون يصون كرامتهم ويحفظ حقوقهم (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، 2017، 30).

وتتبع إدارة رعاية المسنين خمسة أساليب لرعاية المسنين تشمل ما يلي: الرعاية الإيوائية، وهي نظام قائم على تقديم كافة الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والعلاج الطبيعي والخدمات المعيشية والأمن والحراسة لكبار السن الذين لا يوجد لهم عائل ويقيمون بقسم الإيواء بالإدارة. والرعاية النهارية، حيث تقدم الخدمات والبرامج والأنشطة على مدار اليوم في مراكز الخدمة للمسنين ليعودوا في نهايته إلى أهلهم وذويهم مما يساعد على اندماجهم في الأسرة والمجتمع الخارجي. والرعاية اللاحقة، وتتم من خلالها متابعة الحالات التي غادرت المؤسسات الإيوائية أو طلبت إنهاء استفادتها من خدمات الإدارة نتيجة لتعديل ظروفها. والخدمة المنزلية المتنقلة، ويتم من خلالها تقديم جميع الخدمات للمسن وهو متواجد في محل إقامته من خلال فرق عمل؛ بالإضافة إلى أندية كبار السن (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، 2017، 25-26).

#### مشكلة الدراسة:

تعد العدالة التنظيمية من أهم الركائز التي تبنى عليها المبادئ في المؤسسات، وهي بمثابة الحافز للاستقرار والثبات الذي يساهم في تحسين إنتاجية العاملين وزيادة ثقتهم وانتمائهم للمؤسسات التي يعملون بها (دراوشة، 2017، 376). فالعدالة التنظيمية قيمة اجتماعية ونمط اجتماعي لا يمكن التخلي عنه، ويؤدي غيابه إلى مخاطر نفسية وجسمية تهدد المؤسسة والفرد معاً.

ويرى الباحثان أن شعور الموظفين بالعدالة والمساواة له بالغ الأثر على سلوكهم وأدائهم داخل المؤسسة، وقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات، ومن هذه المتغيرات: الالتزام التنظيمي (السبيعي، 2019)، الثقة التنظيمية (دراوشة، 2017 & عليان، 2016)، الولاء التنظيمي (سيف، 2017)، التمكين الإداري (أحمد والزهرة، 2016)، سلوك المواطنة التنظيمية (Habib & Alias، 2010)، مما يؤكد على أهمية العدالة التنظيمية في جميع المؤسسات.

وأشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التفاؤل وبعض المتغيرات، ومن هذه المتغيرات: الرضا عن الحياة (نجم، 2019)، جودة الحياة (حمادية وخلاف وبوزيدي، 2018)، قدرة الذات على

المواجهة (الحسناوي، 2014)، والرفاهية (السعادة) (Mishra, 2013). وأشار حماية دية وخلاف وبوزيدي (2018) إلى أن عدم تمتع الأفراد بالتفاؤل الإيجابي نحو المستقبل قد يعرضهم لمشكلات نفسية واجتماعية متعددة الأبعاد، بالإضافة إلى عدم قدرتهم على تحمل أعباء المرحلة التي يمرون بها؛ مما يؤكد على أهمية التفاؤل ودوره في حياة جميع الأفراد. ويلاحظ ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتفاؤل، وفي حدود علم الباحثين لم تجرى دراسة في البيئة الكويتية تناولت متغيرات الدراسة الحالية، مما دعم الحاجة لإجراء هذه الدراسة. وتحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى العدالة التنظيمية في إدارة رعاية المسنين من وجهة نظر عينة من الموظفين الكويتيين؟
2. ما مستوى التفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل الدراسي، محافظة مركز العمل)؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل الدراسي، محافظة مركز العمل)؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على مستوى العدالة التنظيمية في إدارة رعاية المسنين بدولة الكويت من وجهة نظر عينة من الموظفين الكويتيين.
2. تحديد مستوى التفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين.
3. تحديد الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية والتفاؤل وفقاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل الدراسي، محافظة مركز العمل).
4. الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والتفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين.

#### أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- أهمية موضوع العدالة التنظيمية الذي يعد من الموضوعات الإدارية الفاعلة والمؤثرة في أداء المؤسسات، بالإضافة إلى قلة الدراسات والأبحاث التي تطرقت إلى دراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتفاؤل.

- تنامي الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية باعتبارها أحد المتغيرات التي تؤثر تأثيراً جوهرياً في السلوك التنظيمي.
- قد تسهم الدراسة في تقديم تصور لأثر العدالة التنظيمية على المؤسسة أو جهة العمل من حيث الأداء والإنتاجية والتقدم الوظيفي والتكيف مع المتغيرات في بيئة العمل.
- لاقى الدراسات التي تناولت التفاؤل اهتماماً كبيراً من الباحثين لارتباطها بالصحة النفسية والجسمية للفرد، حيث أكدت مختلف النظريات على ارتباط التفاؤل بالسعادة والإنجاز والنظرة الإيجابية للحياة.
- تسعى الدراسة من خلال النتائج التي تتوصل إليها إلى تقديم بعض التوصيات التي تحسن مستوى العدالة التنظيمية والتفاؤل لدى العاملين في إدارة رعاية المسنين.

#### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تضمنت الكشف عن العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين.
- الحدود البشرية: اشتملت على عينة عشوائية من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين.
- الحدود المكانية: جميع محافظات دولة الكويت.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال العام 2019.

#### مصطلحات الدراسة:

#### • العدالة التنظيمية: Organisation justice

تعرف أنها المعاملة العادلة النابعة من أخلاقيات المدير تجاه الأفراد داخل المؤسسة (رفاعي، 2009، 87). ويعرفها الباحثان أنها الطريقة التي يحكم من خلالها الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معهم على المستويين الوظيفي والإنساني. وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على عبارات مقياس مستوى العدالة التنظيمية.

#### • التفاؤل: Optimistic

يعرف أنه نظرة استبشار نحو المستقبل تجعل الفرد يتوقع الأفضل، وينتظر حدوث الخير ويرنو إلى النجاح، ويستبعد ما دون ذلك (الأنصاري، 2002، 15). ويعرفه الباحثان أنه الاستعداد الشخصي لدى الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين للتوقع الإيجابي للأحداث. ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على عبارات مقياس التوجه نحو الحياة (التفاؤل) LOT.

### العدالة التنظيمية وأهميتها في المؤسسات:

ترجع جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية العدالة التي قدمها آدمز (Adams, 1963)، حيث تنظر إلى العدالة كدافع، فالعاملون يرغبون في الحصول على معاملة عادلة، ومعيار العدالة هنا قائم على موازنة الفرد لمدخلاته التي يقدمها لوظيفته مع المخرجات التي يحصل عليها منها. كما يسعى الفرد أيضا إلى مقارنة مخرجاته على مدخلاته بمخرجات الآخرين من زملائه على مدخلاتهم (العمري، 2010، 56).

وتعد العدالة التنظيمية من أهم متطلبات البيئة التنظيمية التي تمثل المحرك الأساسي لتعزيز ثقة العاملين بمؤسستهم ودفعهم للإنجاز والتميز، من خلال توفير بيئة تنظيمية سليمة ملائمة لإنجاز الأعمال والمهام المطلوبة بأفضل الطرق وأدقها، وبجودة عالية تنال رضا كل الأطراف، بما يحقق رضا أكبر للعاملين، لأن ذلك سينعكس إيجاباً على إنتاجهم وسلوكياتهم، وشعورهم بالثقة. وبما أن المؤسسات جزء من البيئة والمجتمع، فإن العدالة التنظيمية هي امتداد وانعكاس للثقافة السائدة في المجتمع والتي ينعكس تأثيرها على جميع العاملين فيها؛ مما يؤدي إلى إثارة اهتمام الجهات المختصة بأهمية العدالة التنظيمية وعلاقتها بزيادة ثقتهم بمؤسساتها (دراوشة، 2017، 373).

### مفهوم العدالة التنظيمية:

تعرف لغةً أنها مشتقة من العدل والعدل ضد الجور وعدل الحكم تعديلاً أقامه وعدله وعادله بمعنى وازنه، والعدل هو المثل والنظير كالعدل والعدل والاعتدال وعدل عن الطريق أي مال عنه وعدل فلان بفلان أي سوى بينهما وهكذا فإقامة العدل هي تسوية بين النظيرين أو النظراء (خرموش، 2014، 2).

وقد تعددت التعريفات التي تناولت العدالة التنظيمية، فتعرف أنها المعاملة العادلة والأخلاقية للأفراد داخل المؤسسة (Charles, 2003, 1010). وتعرف أنها عدالة المعاملة التي يتلقاها الموظفون في أماكن عملهم (Taylor & Takeuchi, 2005, 60).

وتعرف أنها مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المدخلات والإجراءات والمخرجات التي تقوم بها المؤسسة (أبو ندا، 2007، 11). كما تعرف العدالة التنظيمية أنها إدراك العاملين لعدالة التوزيع والإجراءات، والتفاعل مع المؤسسة في ظل معايير معينة، واستخدام هذه المعايير لمعرفة العدالة في ممارسة السلوكيات تجاههم (Yilmaz & Alinkurt, 2012, 13).

وتعرف أنها العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات (المدخلات والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المؤسسة والتي تتضمن علاقة الموظف مع المديرين والموظفين وزملائه بنفس رتبة العمل وعلاقته مع مؤسسته كنظام اجتماعي (أبو تايه، 2012، 149).

كما تعرف العدالة التنظيمية أنها مستوى إدراك العامل لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة ومختلف الإجراءات التي تتخذها إدارة المؤسسة، بالمقارنة مع الجهود المبذولة من قبل العامل والعوائد المتحققة منها، بشكل يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة (أحمد والزهرة، 2016، 307).

وتعرف أنها الصفة التي تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني (Castillo& Fernandez, 2017, 283). كما تعرف أنها إستراتيجية تعتمد على عدالة في التوزيع، وعدالة في التعاملات، وعدالة في التقييم، وعدالة في الممارسات الأخلاقية من أجل تحقيق النجاح والتميز (المصري والأغا، 2017، 10).

#### أبعاد العدالة التنظيمية:

تشتمل العدالة التنظيمية على ثلاثة أبعاد متفاعلة مع بعضها البعض، تتمثل في العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، وترتبط هذه الأبعاد الثلاثة بسلوكيات واتجاهات العمل الإيجابية (Denise& Kimberly, 2003, 241). وهي على النحو التالي:

#### أ- العدالة التوزيعية:

يعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملين بالعدالة فيما يتعلق بما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل أجور وترقية وحوافز مقابل جهودهم في العمل، فالعاملون لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات (جودة، 2010، 309).

وأشار المغربي (2007، 208) إلى أن عدالة التوزيع تمثل إدراك الفرد عدالة المخرجات التي يستلمها وكذلك العوائد التي يحصل عليها، وتكون ناتج مقارنة بين ما يبذله من جهد وما يحصل عليه من جهة، وما يبذله الآخرون وما يحصلون عليه من جهة أخرى.

#### ب- العدالة الإجرائية:

تتعلق العدالة الإجرائية بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات ومحصلات نهائية يحصل عليها العاملون مما يمكننا من الحكم على القواعد والإجراءات المطبقة في المؤسسة من حيث مدى نزاهتها وعدم تحيزها. وترتبط العدالة الإجرائية بمدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، فكلما كانت هناك ثقة متبادلة أكبر بينهم شعر العاملون بالعدالة الإجرائية بشكل أكبر (جودة، 2010، 309).

وقد حددها البعض بأنها المكونات الهيكلية التي يعتقد أنها تشكل القالب الذهني لإدراك الأفراد لمعنى العدالة، وتستند إلى القواعد التالية:

- الاستئناف، بمعنى وجود فرص للاعتراض على القرارات وتعديلها إذا ظهر ما يبرر ذلك.
- القاعدة الأخلاقية: أي توزيع الموارد وفقاً للمعايير الأخلاقية السائدة.
- التمثيل: إذ يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرارات وجهات نظر أصحاب المصلحة أو العلاقة.
- عدم الانحياز: يجب عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرارات.
- الدقة: بناء القرارات على أساس المعلومات الصحيحة أو الدقيقة أو الموثوقة المصادر.

— الانسجام: يجب أن تستخدم إجراءات توزيع الإجراءات أو المكافآت على جميع الأفراد وفي كل الأوقات (المغربي، 2007، 208).

### ج- العدالة التفاعلية:

تهتم العدالة التفاعلية بسلوك إدارة المؤسسة عند تعاملها مع باقي العاملين، ويتعلق هذا النوع من العدالة بمدى إحساس العاملين بعدالة تعاملهم مع إدارة المؤسسة التي يعملون بها، ويندرج تحت العدالة ما يسمى بعدالة التعاملات، وتشير إلى احترام الآخرين.

وتتعلق عدالة التعاملات بمدى إدراك العامل لعلاقته مع المدير من خلال معاملة المدير للعامل باحترام ومودة، وكذلك مناقشة القرارات التي تخص وظيفته بصراحة، وأن يأخذ المدير بعين الاعتبار مطالب العامل الشخصية، وأن يبدي المدير اهتماماً بمصلحته ويشركه في معرفة النتائج المترتبة على اتخاذ القرارات التي تتعلق بوظيفته أو المبررات والأسباب المنطقية التي دعت لاتخاذ مثل هذه القرارات (جودة، 2010، 310).

وقد استخدمت الدراسة الحالية مقياس العدالة التنظيمية إعداد عبد القادر وجاد الرب (Adelkader & Gaderlab, 2016) الذي تضمن أربعة أبعاد للعدالة التنظيمية تشمل العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة المعلوماتية.

### أهمية العدالة التنظيمية:

تسعى العدالة التنظيمية إلى تحقيق ما يلي:

- جعل سلوك المورد البشري ضمن شروطه في إطار تنظيمي واحد، فلا يمكن للعامل الذي يشعر بوجود عدالة تنظيمية أن يغير سلوكياته من الناحية التي لا تخدم مؤسسته، فشعوره بعدالة الإدارة في تعاملها وتوزيعها، وفي كيفية تطبيقها لمختلف إجراءات وقرارات العمل تقوي مشاعره نحوها وتنهي روح انتمائه لها، مما يدفعه لبذل أقصى جهوده لرفع مستوى الإنتاجية والأداء المطلوب منه.
- توضيح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المؤسسة من خلال العدالة التوزيعية، وتبسيط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، وهنا يبرز دور بعد العدالة في التعاملات.
- تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، وتعد العدالة الإجرائية بعداً مهماً في هذا الجانب.
- تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية للأفراد، وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى العاملين في المؤسسة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المؤسسة (أبو جاسر، 2010، 22-23).
- تنعكس العدالة التنظيمية سلوكياً على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم القرار، وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

- تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، وهنا يبرز بعد العدالة في التعاملات.
- تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة، بشكل يكفل جودة العمليات التنظيمية والإنجازات لدى العاملين في المؤسسة (جقيدل، 2015، 40).
- تساعد القائد على أداء واجبه في إدارة مؤسسته، كما تؤدي إلى تحقيق الرضا والولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات التي تشعرهم بالعدالة التنظيمية.
- تلعب دوراً في تحقيق التكامل التنظيمي بين أفراد المؤسسة، وضمان الاستقرار على المدى الطويل، لتحقيق مصالح العاملين في المؤسسات، وتحقيق فاعلية المؤسسة (James, 2010, 27).

#### التفاؤل:

يُعدّ مفهوم التفاؤل من المفاهيم الحديثة نسبياً، ويعود التأخر في ظهوره إلى تأخر ظهور علم النفس الإيجابي والذي يُعدّ التفاؤل من أهم موضوعاته، إذ دخل مجال البحوث المكثفة في علم النفس الإيجابي والتخصّصات النفسانية الأخرى (Landa, Martos & Zafra, 2011, 456). ويستند مفهوم التفاؤل إلى نموذج التوجه نحو الحياة لكارفر وآخرين (Scheier, Carver & Bridges, 1994, 1065)، والذي يفترض أن الأفراد ينظمون سلوكياتهم تجاه الأهداف التي يعتقدون أنها مرغوبة وقابلة للتحقيق.

ويعرف التفاؤل أنه سمة تعكس توقعات الفرد الإيجابية للأحداث وتنبئ بكيفية مواجهته لأحداث الحياة الضاغطة (Aspinwall & Tedeschi, 2010, 5). ويعرف أنه توقع الفرد بأن الأحداث التي ستحدث له في المستقبل ستكون بشكل أفضل وستجلب له الخير والسعادة (Abdul Karim, 2013, 80).

كما يعرف أنه توقّع عام بالخير بدلاً من السوء، وأنّ النتائج ستظهر عند مواجهة المشاكل عبر مجالات الحياة المتنوعة، فالتفاؤل يُستخدم عموماً للدلالة على الاتجاه الإيجابي، وأنّ الأمور الجيدة ستحدث مستقلة عن قدرة الفرد (Dhatt & Rishi, 2015, 103).

#### أنواع التفاؤل والعوامل المؤثرة فيه:

للتفاؤل نوعان: الأول التفاؤل الديناميكي، وهو اتجاه عقلائي إيجابي نحو الإمكانيات الفردية أو الجماعية، وكذلك ينظر إلى أن التفاؤل الديناميكي على أنه يبيئ الظروف للنجاح من خلال التركيز على القدرات والفرص (Salim, 2006, 37).

والثاني هو التفاؤل غير الواقعي، وهو تفاؤل لا يبرره منطق أو خبرة سابقة، ومن الممكن أن يعي صاحبه عن رؤية المخاطر المحتملة، ويؤدي به إلى تجاهل المشاكل الصحية التي يمكن أن يمر بها تفاؤلاً منه بمستقبل أفضل، مما قد يستعصي بعدها علاجها من بعض الأمراض المزمنة (Al-Khader, 1999, 219).

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في التفاؤل لدى الأفراد ومنها: العوامل البيولوجية وتشمل المحددات الوراثية والاستعدادات الموروثة، والعوامل البيئية، حيث يلعب الوسط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الفرد دوراً في التفاؤل ومنها المواقف الاجتماعية المفاجئة (Plomin, Scherier & Bergman, 2006, 924)، فالتعرض للضغوط والمواقف الصادمة والأمراض الجسمية قد يكون له أثر بالغ على حالة الفرد النفسية وتوقعاته ونظراته للمستقبل (Abdel-Khalek & Laster, 2006, 117). وكذلك فإن مستوى التدين من العوامل المؤثرة في مستوى التفاؤل.

ويرى السلوكيون أن التفاؤل كغيره من السلوك يمكن تعلمه من خلال الاقتران، أو على أساس الفعل المنعكس الشرطي، ويمكن اعتبار التفاؤل من الاستجابات المكتسبة الشرطية؛ فتكرار ظهور مثير ما بشيء سار يترتب على هذا المثير التفاؤل عند شخص آخر (Abdul Karim, 2013, 84). ويرى باندورا صاحب نظرية التعلم الاجتماعي أن التفاؤل يمكن أن يكتسبه الفرد من خلال التقليد والمحاكاة لسلوك الآخرين متى توفر الدافع (Salim, 2006, 41).

وأشار (Maier & Seligman, 1996, 12) إلى أن الأفراد الذين لديهم توقعات إيجابية لمستقبلهم يرون أن النتائج المرغوبة قابلة للتحقيق، وينغمسون في السلوكيات التي تعزز تحقيق هذه الأهداف، بينما يميل الأفراد الذين ينخفض التفاؤل لديهم لتوقع النتائج السلبية فيما يتعلق بتحديات الحياة ويعتقدون أن هذه الحالات لا يمكن تغييرها، أو السيطرة عليها، وأن إدراك نقص السيطرة مرتبط بالعجز المتعلم، فيصبح الأفراد من خلالها سلبين ولا يقومون بأي جهد لاعتقادهم أنه ليس هناك معنى لمحاولة تغيير شيء لا يمكن تغييره.

ويرى (Ottenheim, Mast, Zitman & Giltay, 2013, 154) أن هذه الاختلافات في التوقعات حول مستقبل الفرد لها تأثير كبير على السلوك، ويُعتقد أن التفاؤل هو مزيج من العوامل البيئية والجينية. وعلى الرغم من أن هناك دليلاً بأن التفاؤل يمثل استعداداً وراثياً، إلا أن البحث لم يفسر كيف يتطور التفاؤل، وهناك دليل متزايد يشير إلى أن عوامل بيئية معينة تحدث خلال مرحلة الطفولة تلعب دوراً حاسماً في تطوّر التفاؤل عند الفرد، فعلى سبيل المثال: الطفل الذي يعاني من أحداث سلبية كالإساءة أو العدوان من الوالدين أكثر احتمالاً ليظهر تفاؤلاً منخفضاً. وعلاوة على ذلك يمكن للوالدين زيادة التوقعات المتفائلة لأطفالهم من خلال مساعدتهم على نمذجة اعتقادات وسلوكيات التفاؤل عند مواجهة الصعوبات والشدائد، وكذلك يعزز الوالدان التفاؤل من خلال مساعدة الأبناء على تطوير مهاراتهم واعتقاداتهم، ومن المؤشرات الأخرى على التفاؤل المرتفع عند الأفراد في مرحلة الرشد المبكر المستوى الاقتصادي والاجتماعي للوالدين والتحصيل المدرسي والبيئة المهنية وترسيخ قيم العمل.

ويرى أصحاب الاتجاه المعرفي أن اللغة والتفكير تكون إيجابية بشكل انتقائي لدى المتفائلين، إذ يستخدم المتفائلون نسبة أعلى من الكلمات الدالة على الإيجابية، مقارنة بالكلمات السلبية، سواء أكانت في الكتابة أو الكلام أو التذكر الحر، فهم يتذكرون الأحداث الإيجابية قبل السلبية (Al-Yahfoufi, 2002, 136).

ويترتب على التفاؤل العديد من النتائج الشخصية والاجتماعية التي تتضمن إنجاز أعلى في أي مهمة وأعلى مستويات الرضا عن الحياة وصحة أفضل ومشاعر السيطرة على الحياة، فالمتفائلون يعتقدون أن العالم مكان إيجابي؛

لأنهم يعتقدون أن الأفراد والأحداث بطبيعتها جيدة وتكون توقعاتهم للنتائج جيدة، بينما المتشائمون لديهم نزعة شديدة نحو السلبية، ويكون أدائهم منخفضاً ومثابرتهم أقل، وأكثر عرضة للاكتئاب، ويظهر الهرم الجسدي عليهم أسرع من المتفائلين (Honmore& Jadhav, 2015, 147).

#### الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة التي تناولت العدالة التنظيمية والتفاؤل:

أجرى الشمري (2020) دراسة استهدفت التعرف على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتفاؤل غير الواقعي لدى طلبة الجامعة في العراق، وأثر متغيري الجنس والتخصص على ذلك، والعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتفاؤل غير الواقعي. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس كوستا وماكري (1992) للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس سارينا مارتينيز (2016) للتفاؤل غير الواقعي تم تطبيقهما على عينة عشوائية من طلبة الجامعة. وأظهرت النتائج أن أكثر عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة هو عامل الانبساطية، ووجود فروق بين الطلبة في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعزى لمتغيري الجنس والتخصص، وأن طلبة الجامعة لديهم تفاؤل غير واقعي، وأن هناك فروقاً بين الطلبة في التفاؤل غير الواقعي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير التخصص. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة بين العوامل الخمسة الكبرى والتفاؤل غير الواقعي، كما توجد فروق في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى والتفاؤل غير الواقعي لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق تعزى للتخصص.

وهدفت دراسة نجم (2019) إلى التعرف على مستوى التفاؤل والتشاؤم وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى الشباب الجامعي، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على (335) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة الإسلامية، واشتملت أدوات الدراسة على استبانة لقياس الرضا عن الحياة، ومقياس التفاؤل والتشاؤم تعريب مجدي الدسوقي. وأظهرت النتائج أن بُعد التفاؤل حصل على المرتبة الأولى، يليه بُعد التشاؤم، وجاء بعد الإقبال على الحياة في المرتبة الأولى، يليه بُعد العلاقات الاجتماعية، ثم بُعد الرضا والقناعة، ثم بعد الأمن والطمأنينة. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفاؤل وجميع أبعاد الرضا عن الحياة والدرجة الكلية، ووجود علاقة سالبة بين التشاؤم وأبعاد الرضا عن الحياة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفاؤل والتشاؤم والرضا عن الحياة تعزى لمتغيرات (الجنس والحالة الاجتماعية والتخصص والمستوى الدراسي والمعدل التراكمي).

واستهدفت دراسة طرودة (2018) التعرف على دور المسنين في تعزيز درجة التفاؤل والشعور بالسعادة كما يراها طلاب الجامعة في محافظة الخليل حسب متغيرات (الجنس، المستوى الأكاديمي، مكان الإقامة، عمر الأب والأم، الحالة الصحية للأب والأم، متوسط دخل الأسرة). واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتألفت عينة الدراسة من (500) طالب، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس التفاؤل (إعداد الباحث) وقائمة أكسفورد للسعادة. وتوصلت

الدراسة إلى أن دور المسنين في تعزيز درجة التفاؤل والشعور بالسعادة كما يراها طلبة الجامعة في محافظة الخليل كان معتدلاً، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في دور المسنين في تعزيز درجة التفاؤل والشعور بالسعادة تعزى لمتغيرات الدراسة. وأوصت الدراسة باستقطاب المجتمع للمشاركة في تعزيز العمل مع المسنين وإبراز إسهاماتهم في المجتمع، وتطوير برامج إرشادية لتطوير مشاعر الطلاب بالتفاؤل والسعادة.

واستهدفت دراسة (Naiemah, et al., 2017) التعرف على دور الالتزام التنظيمي كوسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ونية ترك العمل لدى العاملين في المؤسسات التربوية شمال ماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (175) موظفاً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تفاعل سلبى بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود علاقة ضعيفة في التفاعل بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية.

واستهدفت دراسة النجار (2017) التعرف على أثر العدالة التنظيمية على مشاركة الموظفين، وتقويم درجة العدالة التنظيمية في مشاركة الموظفين للعاملين في مديريات التربية والتعليم في قطاع غزة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (308) من الموظفين طبقت عليهم استبانة لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير للعدالة التنظيمية على مشاركة الموظفين للعاملين في مديريات التربية والتعليم في قطاع غزة، وأن درجة العدالة التنظيمية لدى العاملين منخفضة، كما أشارت النتائج إلى انخفاض مستوى انخراط العاملين في مديريات التربية والتعليم، وأنه لا توجد فروق في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل، التصنيف الوظيفي، الوضع الاجتماعي).

وسعت دراسة أحمد والزهرة (2016) إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم تطبيقها على عينة عشوائية تألفت من (154) موظفاً من موظفي المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الناشطة داخل إقليم ولاية البويرة. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والتمكين الإداري، وأن انخفاض العدالة التنظيمية يؤدي إلى مستوى منخفض من التمكين في هذه المؤسسات نظراً لضعف تطبيق الإجراءات الإدارية بعدالة وموضوعية وسلوك بعض المديرين الذي لا يتصفون بالعدالة والإنصاف.

وسعت دراسة (Vilhena, et al., 2014) إلى معرفة إن كان التفاؤل يمارس تأثيراً معديلاً أم وسيطاً على العلاقة بين السمات الشخصية ونوعية الحياة لدى مرضى الأمراض المزمنة البرتغاليين، وتكونت عينة الدراسة من المرضى في المستشفيات الرئيسية في البرتغال والبالغ عددهم (729) فرداً. وأظهرت نتائج الدراسة أن التفاؤل لم يكن متغيراً معديلاً للعلاقات بين سمات الشخصية ونوعية الحياة بعد ضبط متغيرات الجنس والعمر والمستوى التعليمي وإدراك شدة المرض، كما بينت النتائج أن هناك تأثيراً لسمات الشخصية على نوعية الحياة والسعادة الذاتية من خلال التفاؤل.

وهدفت دراسة (Mishra, 2013) إلى بحث العلاقة بين التفاؤل والرفاهية (السعادة)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (426) فرداً من المناطق الحضرية والريفية في منطقة فاراناسي تراوحت أعمارهم ما بين (15-70) سنة. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التفاؤل ونوعية الحياة بأبعادها الثلاثة: الصحة البدنية والحالات النفسية والعلاقات الاجتماعية، وأن الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من التفاؤل أظهروا درجات أعلى ذات دلالة من السعادة الذاتية ونوعية الحياة بشكل كلي مقارنة بالأفراد الأقل تفاؤلاً.

وتناولت دراسة حبيب وإلياس (Habib & Alias, 2010) الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الماليزية من وجهة نظر العاملين فيها، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتألفت عينة الدراسة من (120) موظفاً، وتم جمع البيانات من خلال استخدام الاستبانة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تصورات العاملين في الجامعة نحو العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية وبين السلوكيات التنظيمية الإيجابية لدى العاملين في الجامعات.

وسعت دراسة جيمس (James, 2010) إلى الكشف عن الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية في جامعات ولاية أيوا الأمريكية، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (307) من أعضاء هيئة التدريس طبقت عليهم استبانة لجمع البيانات. وأشارت النتائج إلى وجود أثر موجب للثقة التنظيمية على مستويات عالية من الأداء التنظيمي والتنافسي، والفاعلية التنظيمية والاستقرار والديمومة والإبداع لأعضاء هيئة التدريس.

واستهدفت دراسة البدراني (2010) التعرف على مدى إدراك العدالة التنظيمية وأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) وعلاقته بالثقة نحو النفس والزملاء والمشرفين والإدارة العليا لدى العاملين في المنظمات الأمنية، والتعرف على أثر المتغيرات الشخصية على ذلك. واتبع الباحث المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة طبقت على عينة عشوائية من العاملين في المنظمات الأمنية. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة إدراك العاملين للعدالة التنظيمية تميل إلى الحياد، وفي الوقت نفسه كانت درجة إدراكهم لبعد (عدالة التوزيع) تميل إلى الموافقة. كما أظهرت النتائج ميل العاملين إلى الموافقة تجاه محور الثقة بالنفس والزملاء والمشرف والإدارة العليا رغم ميلهم للحياد بعد الثقة بالإدارة العليا. وأن بعد (عدالة التعاملات) هو أقل المتغيرات تأثيراً في استجابات الأفراد العاملين تجاه محاور الدراسة وأبعادها.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يلاحظ ما يلي:

- ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتفاؤل.
- اتبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي مع اختلاف أنواعه نظراً لمناسبته لطبيعتها وأهدافها.

- تنوعت الأهداف التي تناولتها الدراسات السابقة، وقد توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات، منها: الالتزام التنظيمي (السبيعي، 2019)، الثقة التنظيمية (عليان، 2016)، التمكين الإداري (أحمد والزهرة، 2016)، سلوك المواطنة التنظيمية (Habib& Alias, 2010).
- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي والاستبانة لجمع البيانات، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في متغيرات الدراسة والبيئة والعينة. وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة ومنهجية الدراسة، والإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري للدراسة، ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها، ويعتمد على دراسة الظاهرة وتحليلها كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ووضع التصورات والحلول.

مجتمع وعينة الدراسة:

تضمن مجتمع الدراسة جميع الموظفين في إدارة رعاية المسنين، وتكونت عينة الدراسة من (100) موظف من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين وتتناول مستويات مختلفة من حيث: الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمر، المحافظة، ويوضحها الجدول التالي:

#### جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموجرافية

| المتغيرات         | الفئات         | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|----------------|-------|----------------|
| الجنس             | ذكر            | 90    | 90.0%          |
|                   | أنثى           | 10    | 10.0%          |
| الحالة الاجتماعية | متزوج          | 60    | 60.0%          |
|                   | غير متزوج      | 40    | 40.0%          |
| المؤهل العلمي     | دبلوم          | 47    | 47.0%          |
|                   | جامعي          | 45    | 45.0%          |
|                   | دراسات عليا    | 8     | 8.0%           |
|                   | من 20 - 29 سنة | 27    | 27.0%          |
| العمر             | من 30 - 39 سنة | 50    | 50.0%          |
|                   | من 40 فأكثر    | 23    | 23.0%          |
|                   | العاصمة        | 20    | 20.0%          |

|       |    |                  |          |
|-------|----|------------------|----------|
| 9.0%  | 9  | حولي             | المحافظة |
| 10.0% | 10 | الجهراء          |          |
| 11.0% | 11 | الأحمدي          |          |
| 13.0% | 13 | مبارك الكبير     |          |
| 6.0%  | 6  | الفراونية        |          |
| 21.0% | 21 | مركز فرح الإيواء |          |
| 10.0% | 10 | الإدارة          |          |

## أدوات الدراسة:

اشتملت أدوات الدراسة على مقياسين كالتالي:

## أ- مقياس التوجه نحو الحياة:

تم استخدام مقياس التوجه نحو الحياة إعداد شير وكارفر (Sheir & Carver, 1985) وتعريب بدر الأنصاري (2001)، ويتكون المقياس من 10 عبارات، وبلغ معامل الثبات المقاس باستخدام ألفا كرونباخ (0.83)، وبلغ معامل الثبات من خلال التجزئة النصفية (0.79)، وهي تشير إلى معاملات ثبات مقبولة إحصائياً، وتم التحقق من صدق المقياس من خلال الاتساق الداخلي والتحليل العاملي ويعد جيد من الناحية السيكمومترية؛ وقام الباحثان بحساب معامل ثبات المقياس باستخدام ألفا كرونباخ وبلغ (0.82).

## ب- مقياس العدالة التنظيمية:

تم استخدام مقياس العدالة التنظيمية إعداد عبد القادر وجاد الرب (Adelkader & Gaderlrab, 2016)، ويتكون من (16) عبارة موزعة على أربعة أبعاد كالتالي:

- البعد الأول: العدالة التوزيعية ويتضمن (5) عبارات هي رقم 1، 2، 3، 4، 5.
- البعد الثاني: العدالة الإجرائية ويتضمن (4) عبارات هي رقم 6، 7، 8، 9.
- البعد الثالث: العدالة التعاملية ويتضمن (4) عبارات هي رقم 10، 11، 12، 13.
- البعد الرابع: العدالة المعلوماتية ويتضمن (3) عبارات هي رقم 14، 15، 16.

ولكل عبارة خمسة مستويات للإجابة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كالتالي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، موافق إلى حدٍ ما (3 درجات)، غير موافق (درجتان)، غير موافق بشدة (درجة واحدة)، ويتم الحصول على الدرجة الكلية من خلال جمع درجات الإجابة كلها.

أما من ناحية الصدق والثبات: حصل المقياس على معلومات صدق وثبات جيدة، حيث بلغت معاملات الثبات باستخدام ألفا كرونباخ للأبعاد كالتالي: العدالة التوزيعية (0.86)، العدالة الإجرائية (0.88)، العدالة التعاملية (0.78)، العدالة المعلوماتية (0.86)، وتم حساب الصدق العاملي التوكيدي الصدق التلازمي وكانت جيدة ومقبولة إحصائياً (Alkader & Gaderlrab, 2016). بالإضافة إلى الخصائص السيكمومترية للمقياس قام الباحثان بحساب

معامل ثبات المقياس ككل باستخدام ألفا كرونباخ وبلغ (0.91)، وبلغت معاملات الثبات للأبعاد كالتالي: العدالة التوزيعية (0.91)، العدالة الإجرائية (0.76)، العدالة التعاملية (0.88)، العدالة المعلوماتية (0.84). وتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس وجاءت كالتالي: (0.795)، (0.809)، (0.795)، (0.739) بنفس الترتيب وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يؤكد على أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات وصدق جيدة، ومن ثم يمكن الوثوق في النتائج التي يمكن الوصول إليها عند تطبيقه على أفراد عينة الدراسة.

ولأغراض الحكم على مستوى العدالة التنظيمية والتفاوت لدى الموظفين الكويتيين العاملين في إدارة رعاية المسنين وفقاً لفئات المقياس الخماسي المستخدم في الإجابة عن أدوات الدراسة، يمكن تصنيف استجابات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاثة مستويات لسهولة تفسير النتائج، من خلال استخدام المعادلة التالية:

طول الفئة = المدى ÷ عدد المستويات (كبير، متوسط، ضعيف)

المدى = أكبر قيمة لفئات الإجابة (5) - أصغر قيمة لفئات الإجابة (1) = 5 - 1 = 4

وبالتالي طول الفئة =  $4 \div 3 = 1.33$ ، ومن ثم إضافة الجواب (1.33) على نهاية كل فئة.

وعليه يكون:

ت- الحد الأدنى =  $1 + 1.33 = 2.33$

ث- الحد المتوسط =  $2.34 + 1.33 = 3.67$

ح- الحد الأعلى =  $3.67$  فأكثر

وهكذا تصبح الأوزان على النحو التالي:

- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (3.68-5) يعني أن مستوى العدالة التنظيمية والتفاوت كبير.

- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (2.34-3.67) يعني أن مستوى العدالة التنظيمية والتفاوت متوسط.

- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (1.00-2.33) يعني أن مستوى العدالة التنظيمية والتفاوت ضعيف.

المعالجة الإحصائية:

تم إدخال البيانات بالحاسب الآلي من خلال الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأجريت المعالجات الإحصائية التالية، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة: التكرارات Frequency، النسبة المئوية Percentage، المتوسط الحسابي Mean، الانحراف المعياري Standard Deviation، اختبارات t-Test، تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA، اختبار إل إس دي LSD.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد التحليل الإحصائي للبيانات، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حصر استجابات أفراد عينة الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة ومعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاستبانة وفقاً للمتغيرات التالية: الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمر، المحافظة. وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

## النتائج الخاصة بالسؤال الأول ومناقشتها:

ما مستوى العدالة التنظيمية في إدارة رعاية المسنين من وجهة نظر عينة من الموظفين الكويتيين؟

للتعرف على مستوى العدالة التنظيمية في إدارة رعاية المسنين تم حساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مقياس العدالة التنظيمية، ورصدت النتائج في الجداول التالية:

## جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التوزيعية

| م | العبارة   | غير موافق بشدة | غير موافق | موافق إلى حد ما | موافق بشدة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب وفقاً للمتوسط | المستوى |
|---|---|----------------|-----------|-----------------|------------|-----------------|-------------------|-----------------------|---------|
| 1 | يتلاءم راتبى مع الجهد الذي أبذله  | 19.0           | 23.0      | 36.0            | 18.0       | 4.0             | 2.65              | 3                     | متوسط   |
| 2 | ما حصلت عليه من امتيازات وظيفية يتناسب مع المسؤوليات المنوطة بي             | 19.0           | 22.0      | 34.0            | 18.0       | 7.0             | 2.72              | 2                     | متوسط   |
| 3 | ما أحصل عليه من امتيازات يتناسب مع ساعات عملي                               | 14.0           | 13.0      | 41.0            | 26.0       | 6.0             | 2.97              | 1                     | متوسط   |
| 4 | ما أحصل عليه من امتيازات يتناسب مع الصعوبات أو المخاطر التي تواجهني في عملي | 23.0           | 18.0      | 38.0            | 16.0       | 5.0             | 2.62              | 4                     | متوسط   |
| 5 | ما أحصل عليه من امتيازات يتلاءم مع ضغوط العمل التي أواجهها                  | 18.0           | 30.0      | 31.0            | 15.0       | 6.0             | 2.61              | 5                     | متوسط   |
|   | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ككل                               |                |           |                 |            | 2.71            | 0.972             | -                     | متوسط   |

يلاحظ من الجدول السابق أن مستوى العدالة التوزيعية ككل متوسط في إدارة رعاية المسنين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.71) والانحراف المعياري (0.972)، ويقع المتوسط الحسابي في الفئة الثانية لمستوى العدالة التنظيمية وهي الفئة التي تشير إلى أن مستواها متوسط، كما يتضح من الجدول السابق أن بعد العدالة التوزيعية يحتوي على (5) عبارات جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات هذا البعد، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (3) "ما أحصل عليه من امتيازات يتناسب مع ساعات

عملي" بمتوسط حسابي بلغ (2.97). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (2) "ما حصلت عليه من امتيازات وظيفية يتناسب مع المسؤوليات المنوطة بي" بمتوسط حسابي (2.72). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (1) "يتلاءم راتبي مع الجهد الذي أبذله" بمتوسط حسابي (2.65). تشير العبارات السابقة إلى أن الامتيازات التي يحصل عليها الموظفون الكويتيون تتناسب إلى حد ما مع مسؤوليات العمل المكلفين بها، مما يشير إلى الحاجة لإعادة النظر في هذه الامتيازات بما يتناسب مع الجهد المبذول مما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي وأدائهم في العمل، ومن ثم تحقيق الغايات والإستراتيجيات التي تسعى إدارة رعاية المسنين في دولة الكويت إلى تحقيقها. فقد أشارت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (2017) إلى أن هناك مجموعة من الغايات الإستراتيجية لإدارة رعاية المسنين منها: العمل على توفير الرعاية الشاملة والمتكاملة لكبار السن بإيواء من لا عائل لهم أو من عجزت أسرهم عن تلبية احتياجاتهم، تقديم الخدمات المتخصصة وفقاً لنظام الخدمة المتنقلة للمسنين، نشر الوعي المجتمعي عن الشيخوخة ومشاكلها، السعي للتطوير المستدام للخدمات المقدمة لكبار السن.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (4) "ما أحصل عليه من امتيازات يتناسب مع الصعوبات أو المخاطر التي تواجهني في عملي" بمتوسط حسابي (2.62). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (5) "ما أحصل عليه من امتيازات يتلاءم مع ضغوط العمل التي أواجهها" بمتوسط حسابي (2.61). تؤكد العبارات السابقة على أهمية إعادة النظر في الامتيازات التي يحصل عليها الموظفون الكويتيون بما يتناسب مع مسؤوليات العمل المكلفين بها، والجهد الذي يبذلونه، والصعوبات التي تواجههم، بالإضافة إلى ضغوط العمل التي يواجهونها، بما ينعكس إيجاباً على سير العمل في إدارة رعاية المسنين وتحقيق الأهداف المنشودة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن مستوى العدالة التوزيعية جاءت بدرجة متوسطة مثل دراسة كل من: السبيعي (2019)، عليان (2016)، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سيف (2017) التي توصلت إلى أن مستوى العدالة التوزيعية جاءت بدرجة منخفضة. ويرى الباحثان أهمية تحسين مستوى العدالة التوزيعية في إدارة رعاية المسنين، بما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي لدى جميع العاملين.

### جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة الإجرائية

| م | العبارة   | غير موافق بشدة | غير موافق | موافق إلى حد ما | موافق بشدة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب وفقاً للمتوسط | المستوى |
|---|---|----------------|-----------|-----------------|------------|-----------------|-------------------|-----------------------|---------|
| 6 | تمنح الفرصة لي للتظلم من أي قرار أو إجراء أثري سلباً      | 17.0           | 18.0      | 45.0            | 15.0       | 2.73            | 1.072             | 2                     | متوسط   |
| 7 | لدي الفرصة للتأثير على قرار أو إجراء ما قبل صدوره         | 20.0           | 19.0      | 39.0            | 16.0       | 2.69            | 1.143             | 3                     | متوسط   |
| 8 | يتم اتخاذ القرارات وتبني الإجراءات بناء على معلومات دقيقة | 16.0           | 18.0      | 40.0            | 22.0       | 2.80            | 1.082             | 1                     | متوسط   |
| 9 | تطبيق القرارات والإجراءات على الجميع دون تمييز            | 28.0           | 21.0      | 32.0            | 14.0       | 2.47            | 1.185             | 4                     | متوسط   |

## المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ككل

متوسط - 0.855 2.67

يلاحظ من الجدول السابق أن مستوى العدالة الإجرائية ككل متوسط في إدارة رعاية المسنين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.67) والانحراف المعياري (0.855)، ويقع المتوسط الحسابي في الفئة الثانية لمستوى العدالة التنظيمية وهي الفئة التي تشير إلى أن مستواها متوسط، كما يتضح من الجدول السابق أن بعد العدالة الإجرائية يحتوي على (4) عبارات جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات هذا البعد، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (8) "يتم اتخاذ القرارات وتبنى الإجراءات بناء على معلومات دقيقة" بمتوسط حسابي بلغ (2.80). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (6) "تمنح الفرصة لي للتظلم من أي قرار أو إجراء أثربى سلباً" بمتوسط حسابي (2.73). وتشير العبارات السابقة إلى أن القرارات التي يتم اتخاذها في إدارة رعاية المسنين تبنى إلى حد ما على معلومات دقيقة، ويمكن لبعض الموظفين التظلم من القرارات أو الإجراءات التي تنعكس عليهم سلباً، مما يتطلب الحاجة إلى إعادة النظر في طرق صنع القرارات واتخاذها في الإدارة، والاعتماد على معلومات دقيقة قبل اتخاذ هذه القرارات حتى لا تنعكس سلباً على سير العمل.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (7) "لدي الفرصة للتأثير على قرار أو إجراء ما قبل صدوره" بمتوسط حسابي (2.69). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (9) "تطبق القرارات والإجراءات على الجميع دون تمييز" بمتوسط حسابي (2.47). تعكس العبارات السابقة وجود بعض المشكلات التي تواجه اتخاذ القرار وتطبيقه في إدارة رعاية المسنين، مما يستدعي توعية القائمين على اتخاذ القرار بهذه المشكلات لتجنبها وإيجاد الحلول المناسبة بما ينعكس إيجاباً على سير العمل وتحقيق الأهداف. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن مستوى العدالة الإجرائية جاءت بدرجة متوسطة مثل دراسة كل من: السبيعي (2019)، عليان (2016)، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سيف (2017) التي توصلت إلى أن مستوى العدالة الإجرائية جاءت بدرجة منخفضة. ويرى الباحثان أهمية تحسين مستوى العدالة الإجرائية في إدارة رعاية المسنين بما ينعكس إيجاباً على سير العمل.

## جدول (4)

## المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التعاملية

| م  | العبارة                                | غير موافق بشدة | غير موافق | موافق إلى حد ما | موافق بشدة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب وفقاً للمتوسط | المستوى |
|----|--|----------------|-----------|-----------------|------------|-----------------|-------------------|-----------------------|---------|
| 10 | يحترم مسؤولي حقوقي الوظيفية والإنسانية | 10.0           | 5.0       | 25.0            | 39.0       | 3.56            | 1.175             | 3                     | متوسط   |
| 11 | يعاملني مسؤولي بلطف وأدب               | 10.0           | 4.0       | 18.0            | 33.0       | 3.79            | 1.250             | 1                     | كبير    |
| 12 | يعاملني مسؤولي بكل صدق                 | 11.0           | 3.0       | 29.0            | 28.0       | 3.61            | 1.246             | 2                     | متوسط   |

|       |   |       |      |   |      |      |      |      |  |    |
|-------|---|-------|------|---|------|------|------|------|--|----|
| متوسط | 4 | 1.237 | 3.19 | 15.0  | 28.0 | 32.0 | 11.0 | 14.0 | لا يحابي مسؤولي أحد أفرادها على حساب الآخرين | 13 |
| متوسط | - | 1.052 | 3.54 | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ككل |      |      |      |      |  |    |

يلاحظ من الجدول السابق أن مستوى العدالة التعاملية ككل متوسط في إدارة رعاية المسنين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.54) والانحراف المعياري (1.052)، ويقع المتوسط الحسابي في الفئة الثانية لمستوى العدالة التنظيمية وهي الفئة التي تشير إلى أن مستواها متوسط، كما يتضح من الجدول السابق أن بعد العدالة التعاملية يحتوي على (4) عبارات، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات هذا البعد، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (11) "يعاملني مسؤولي بلطف وأدب" بمتوسط حسابي بلغ (3.79) وبدرجة كبيرة. وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (12) "يعاملني مسؤولي بكل صدق" بمتوسط حسابي (3.61) وبدرجة متوسطة. وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (10) "يحترم مسؤولي حقوقي الوظيفية والإنسانية" بمتوسط حسابي (3.56) وبدرجة متوسطة. وتشير العبارات السابقة إلى أن المسؤولين في إدارة رعاية المسنين يراعون حسن معاملة الموظفين، ويعاملونهم بصدق إلى حد ما، مما يؤكد أهمية معاملة الموظفين بصدق واحترام حقوقهم الوظيفية والإنسانية بما ينعكس بيئة العمل، حيث تسود المودة والحب والاحترام بين المسؤولين وجميع الموظفين، ومما لا شك فيه أن ذلك ينعكس على الرضا الوظيفي لجميع العاملين وأدائهم في العمل.

وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (13) "لا يحابي مسؤولي أحد أفرادها على حساب الآخرين" بمتوسط حسابي (3.19) وبدرجة متوسطة. تعكس العبارة السابقة أنه يمكن لبعض المسؤولين محاباة أحد الموظفين على حساب الآخرين نتيجة لعدم وعيهم بأهمية المساواة في العمل، مما يؤكد أهمية مراعاة جميع العاملين والتعامل معهم بنفس الطريقة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن مستوى العدالة التعاملية جاءت بدرجة متوسطة مثل دراسة كل من: السبيعي (2019)، عليان (2016)، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سيف (2017) التي توصلت إلى أن مستوى العدالة التعاملية جاءت بدرجة عالية. ويرى الباحثان أهمية تحسين مستوى العدالة التعاملية في إدارة رعاية المسنين بما ينعكس إيجاباً على سير العمل.

### جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة المعلوماتية

| م  | العبارة   | غير موافق بشدة | غير موافق | موافق إلى حد ما | موافق | موافق بشدة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب وفقاً للمتوسط | المستوى |
|----|---|----------------|-----------|-----------------|-------|------------|-----------------|-------------------|-----------------------|---------|
| 14 | تصلي توضيحات مسؤولي حول أي إجراء متصل بعمل في الوقت المناسب | 8.0            | 5.0       | 44.0            | 34.0  | 9.0        | 3.31            | 0.992             | 1                     | متوسط   |
| 15 | أي موظف يمكنه الوصول للمعلومة المتصلة بعمله ببسر            | 6.0            | 19.0      | 37.0            | 28.0  | 10.0       | 3.17            | 1.045             | 2                     | متوسط   |
| 16 | المعلومات المتصلة بالعمل متاحة لجميع الموظفين               | 8.0            | 14.0      | 43.0            | 28.0  | 7.0        | 3.12            | 1.008             | 3                     | متوسط   |

## المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ككل

متوسط - 0.881 3.20

يلاحظ من الجدول السابق أن مستوى العدالة المعلوماتية ككل متوسط في إدارة رعاية المسنين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.20) والانحراف المعياري (0.881)، ويقع المتوسط الحسابي في الفئة الثانية لمستوى العدالة التنظيمية وهي الفئة التي تشير إلى أن مستواها متوسط، كما يتضح من الجدول السابق أن بعد العدالة المعلوماتية يحتوي على (3) عبارات جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات هذا البعد، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (14) "تصليني توضيحات مسؤولي حول أي إجراء متصل بعملي في الوقت المناسب" بمتوسط حسابي بلغ (3.31). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (15) "أي موظف يمكنه الوصول للمعلومة المتصلة بعمله بيسر" بمتوسط حسابي (3.17). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (16) "المعلومات المتصلة بالعمل متاحة لجميع الموظفين" بمتوسط حسابي (3.12). وتشير العبارات السابقة إلى أن بعض الموظفين يمكنهم الوصول إلى المعلومات الخاصة بالعمل بسهولة، ويمكنهم الحصول على توضيحات المسؤولين حول العمل في الوقت المناسب، مما يتطلب توفير المعلومات الخاصة بالعمل لجميع الموظفين على حدٍ سواء، وتوفير سبل الوصول إلى هذه المعلومات بما يساعد الموظفين على إنجاز المهام المكلفين بها. وتتفق نتائج الدراسة الحالية إلى حد كبير مع دراسة السبيعي (2019) التي توصلت إلى أن مستوى العدالة التقييمية جاءت بدرجة متوسطة. ويوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية ككل.

## جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية ككل

| العدالة               | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب حسب المتوسط | المستوى |
|-----------------------|-----------------|-------------------|---------------------|---------|
| التوزيعية             | 2.71            | 0.972             | 3                   | متوسط   |
| الإجرائية             | 2.67            | 0.855             | 4                   | متوسط   |
| التعاملية             | 3.54            | 1.052             | 1                   | متوسط   |
| المعلوماتية           | 3.20            | 0.881             | 2                   | متوسط   |
| العدالة التنظيمية ككل | 3.00            | 0.745             | -                   | متوسط   |

يتضح من الجدول السابق أن مستوى العدالة التنظيمية ككل متوسط في إدارة رعاية المسنين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل (3.00) والانحراف المعياري (0.745)، ويقع المتوسط الحسابي في الفئة الثانية لمستوى العدالة التنظيمية وهي الفئة التي تشير إلى أن مستواها متوسط، كما يتضح من الجدول السابق أن العدالة

التعاملية هي أكثر أبعاد العدالة التنظيمية ممارسة بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، تليها العدالة المعلوماتية بمتوسط حسابي بلغ (3.20)، ثم العدالة التوزيعية بمتوسط حسابي (2.71)، وأخيراً العدالة الإجرائية بمتوسط حسابي بلغ (2.67). تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى العدالة التنظيمية ككل متوسط في إدارة رعاية المسنين، وأن العدالة التعاملية هي أكثر أبعاد العدالة التنظيمية ممارسة في الإدارة، حيث إن المسؤولين يراعون حسن معاملة الموظفين. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن مستوى العدالة التنظيمية ككل جاءت بدرجة متوسطة مثل دراسة كل من: السبيعي (2019)، سيف (2017)، عليان (2016). وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عليان (2016) التي أشارت إلى أن العدالة التفاعلية هي أكثر أبعاد العدالة التنظيمية ممارسة.

ويرى الباحثان أهمية تحسين مستوى أبعاد العدالة التنظيمية في إدارة رعاية المسنين لأنها إحدى أهم الركائز التي تبنى عليها المبادئ في المؤسسات، وتعد بمثابة الحافز للاستقرار والثبات الذي يساهم في تحسين إنتاجية العاملين وزيادة ثقتهم وانتمائهم للمؤسسات التي يعملون بها؛ وقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات، ومن هذه المتغيرات: الالتزام التنظيمي (السبيعي، 2019)، الثقة التنظيمية (عليان، 2016)، الولاء التنظيمي (سيف، 2017)، التمكين الإداري (أحمد والزهرة، 2016)، سلوك المواطنة التنظيمية (Habib & Alias, 2010)، مما يؤكد على أهمية العدالة التنظيمية في جميع المؤسسات.

#### النتائج الخاصة بالسؤال الثاني ومناقشتها:

#### ما مستوى التفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين؟

للتعرف على مستوى التفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين تم حساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مقياس التفاؤل (الاتجاه نحو الحياة)، ورصدت النتائج في الجدول التالي:

#### جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل (الاتجاه نحو الحياة)

| م | العبرة                                 | لا   | قليلاً | متوسط | كثيراً | كثيراً جداً | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب وفقاً للمتوسط | المستوى |
|---|--|------|--------|-------|--------|-------------|-----------------|-------------------|-----------------------|---------|
| 1 | أتوقع الأحسن عادة حتى في الظروف الصعبة | 5.0  | 10.0   | 45.0  | 25.0   | 15.0        | 3.35            | 1.019             | 8                     | متوسط   |
| 2 | من السهل علي أن أسترخي                 | 12.0 | 23.0   | 44.0  | 18.0   | 3.0         | 2.77            | 0.983             | 9                     | متوسط   |
| 3 | أنظر عادة إلى الجانب المشرق من الأمور  | 3.0  | 6.0    | 38.0  | 41.0   | 12.0        | 3.53            | 0.893             | 5                     | متوسط   |
| 4 | أنا متفائل دائماً بالنسبة لمستقبلي     | 3.0  | 7.0    | 36.0  | 39.0   | 15.0        | 3.56            | 0.935             | 4                     | متوسط   |
| 5 | أستمتع كثيراً بصحبة أصدقائي            | 1.0  | 2.0    | 22.0  | 35.0   | 40.0        | 4.11            | 0.886             | 3                     | كبير    |

|       |    |       |      |   |      |      |      |      |  |    |
|-------|----|-------|------|---|------|------|------|------|--|----|
| متوسط | 7  | 1.087 | 3.49 | 17.0  | 37.0 | 31.0 | 8.0  | 7.0  | لم أتوقع مطلقاً أن تسير الأمور في صالحه    | 6  |
| متوسط | 6  | 1.010 | 3.50 | 20.0  | 25.0 | 43.0 | 9.0  | 3.0  | لن تتحقق الأمور أبداً بالطريقة التي أريدها | 7  |
| متوسط | 10 | 0.957 | 2.75 | 4.0   | 14.0 | 45.0 | 27.0 | 10.0 | ليس من السهل أن أصبح قلقاً                 | 8  |
| كبير  | 1  | 0.929 | 4.31 | 57.0  | 22.0 | 17.0 | 3.0  | 1.0  | أؤمن بالفكرة القائلة: بعد العسر يسر        | 9  |
| كبير  | 2  | 1.248 | 4.17 | 61.0  | 15.0 | 10.0 | 8.0  | 6.0  | لا أهتم بالأشياء الطيبة التي تحدث لي       | 10 |
| متوسط | -  | 0.504 | 3.55 | المتوسط الحسابي للانحراف المعياري للمقياس ككل |      |      |      |      |  |    |

يلاحظ من الجدول السابق أن مستوى التفاؤل ككل متوسط لدى الموظفين الكويتيين العاملين في إدارة رعاية المسنين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل (3.55) والانحراف المعياري (0.504)، ويقع المتوسط الحسابي في الفئة الثانية لمستوى التفاؤل وهي الفئة التي تشير إلى أن مستواه متوسط، كما يتضح من الجدول السابق أن مقياس التفاؤل يحتوي على (10) عبارات، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (9) "أؤمن بالفكرة القائلة: بعد العسر يسر" بمتوسط حسابي بلغ (4.31) وبدرجة كبيرة. وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (10) "لا أهتم بالأشياء الطيبة التي تحدث لي" بمتوسط حسابي (4.17) وبدرجة كبيرة. وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (5) "أستمع كثيراً بصحبة أصدقائي" بمتوسط حسابي (4.11) وبدرجة متوسطة. وتشير العبارات السابقة إلى أن معظم الموظفين الكويتيين يؤمنون بأن بعد العسر يسر وهذا نابع من إيمانهم بالله سبحانه وتعالى، ولا يهتمون بالأشياء الطيبة التي تحدث لهم ويستمعون بصحبة الأصدقاء، مما يؤكد وجود حالة من التفاؤل تجاه المستقبل، حيث إن أفراد عينة الدراسة لديهم توقع عام بالخير بدلاً من السوء، وأن الأمور الجيدة ستحدث.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (2) "من السهل علي أن أسترخي" بمتوسط حسابي (2.77) وبدرجة متوسطة. وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (8) "ليس من السهل أن أصبح قلقاً" بمتوسط حسابي (2.75) وبدرجة متوسطة. وتشير العبارات السابقة إلى أن بعض الموظفين الكويتيين يمكنهم الاسترخاء بسهولة، وأن قلة منهم ليس من السهل أن يصبحوا قلقين نتيجة كثرة التوترات التي يشهدها العالم في الوقت الحالي الذي تعاني فيه معظم دول العالم من تبعات جائحة كورونا وانعكاس ذلك سلباً على القلق والخوف من المستقبل لدى الكثيرين، مما يتطلب البحث عن العوامل التي قد تحسن مستوى التفاؤل لدى الأفراد. فقد أشار (Plomin, Scherier & Bergman, 2006) إلى أن الوسط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الفرد يلعب دوراً في التفاؤل ومنها المواقف الاجتماعية المفاجئة، وأشار (Abdel-Khalek & Laster, 2006) إلى أن التعرض للضغوط والمواقف الصادمة والأمراض الجسمية قد يكون له أثر بالغ على حالة الفرد النفسية وتوقعاته ونظراته للمستقبل.

ويرى الباحثان أهمية تحسين مستوى التفاؤل لدى الشخص المتشائم حيث يترتب على التفاؤل العديد من النتائج الشخصية والاجتماعية، فقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التفاؤل وبعض المتغيرات، ومن هذه المتغيرات: الرضا عن الحياة (نجم، 2019)، جودة الحياة (حمادية وخلاف وبوزيدي، 2018)، قدرة الذات على المواجهة (الحسناوي، 2014)، والرفاهية (Mishra, 2013).

النتائج الخاصة بالسؤال الثالث ومناقشتها:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل الدراسي، محافظة مركز العمل)؟

للتعرف على الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية وفقاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمر، محافظة مركز العمل) تم استخدام اختبارات (t-Test)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

1- الفروق وفقاً للجنس:

تم استخدام اختبارات (t-Test)، ورصدت النتائج في الجدول التالي:

جدول (8)

نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس

| البعد                 | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية df | مستوى الدلالة |
|-----------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|----------|-----------------|---------------|
| العدالة التوزيعية     | ذكور  | 90    | 2.72            | 0.969             | 0.116    | 98              | 0.91          |
|                       | إناث  | 10    | 2.68            | 1.046             |          |                 |               |
| العدالة الإجرائية     | ذكور  | 90    | 2.64            | 0.877             | -1.083   | 98              | 0.28          |
|                       | إناث  | 10    | 2.95            | 0.587             |          |                 |               |
| العدالة التعاملية     | ذكور  | 90    | 3.46            | 1.064             | -2.137   | 98              | 0.04          |
|                       | إناث  | 10    | 4.20            | 0.654             |          |                 |               |
| العدالة المعلوماتية   | ذكور  | 90    | 3.15            | 0.890             | -1.784   | 98              | 0.08          |
|                       | إناث  | 10    | 3.67            | 0.667             |          |                 |               |
| العدالة التنظيمية ككل | ذكور  | 90    | 2.97            | 0.761             | -1.401   | 98              | 0.16          |
|                       | إناث  | 10    | 3.31            | 0.515             |          |                 |               |

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التعاملية تعزى لمتغير الجنس (ذكور- إناث) لصالح الإناث، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-2.137) ومستوى دلالتها أصغر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى أن المسؤولين يمارسون مهام العدالة التعاملية بدرجة كبيرة مع الإناث بالمقارنة مع الذكور مثل معاملة الإناث بلطف وأدب، ومحاولة معاملتهن بكل صدق، ومحاولة احترام حقوقهن

الوظيفية والإنسانية، وقد انعكس ذلك إيجاباً على استجاباتهم حول هذا المحور، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن العدالة التعاملية هي أكثر أبعاد العدالة التنظيمية ممارسةً.

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق حول العدالة التوزيعية والإجرائية والمعلوماتية والعدالة التنظيمية ككل تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (0.116)، (-1.083)، (-1.784)، (-1.401) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف الجنس حول الأبعاد السابقة والعدالة التنظيمية ككل، حيث يتعامل المسؤولون مع الذكور والإناث بدرجات متقاربة على المستويين الوظيفي والإنساني فيما يتعلق بالأبعاد السابقة، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن مستوى العدالة التنظيمية ككل وجميع أبعادها متوسطة في إدارة رعاية المسنين من وجهة نظر الموظفين الكويتيين، وأن العدالة التعاملية هي أكثر أبعاد العدالة التنظيمية ممارسةً، تليها العدالة المعلوماتية، ثم العدالة التوزيعية، وأخيراً العدالة الإجرائية. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من: النجار (2017)، عليان (2016) في عدم وجود فروق حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

## 2- الفروق وفقاً للحالة الاجتماعية:

تم استخدام اختبارات (t-Test)، ورصدت النتائج في الجدول التالي:

### جدول (9)

نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

| البعد                 | الحالة الاجتماعية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية df | مستوى الدلالة |
|-----------------------|-------------------|-------|-----------------|-------------------|----------|-----------------|---------------|
| العدالة التوزيعية     | متزوج             | 60    | 2.58            | 0.969             | -1.749   | 98              | 0.08          |
|                       | غير متزوج         | 40    | 2.92            | 0.950             |          |                 |               |
| العدالة الإجرائية     | متزوج             | 60    | 2.45            | 0.908             | -3.279   | 98              | 0.00          |
|                       | غير متزوج         | 40    | 3.00            | 0.650             |          |                 |               |
| العدالة التعاملية     | متزوج             | 60    | 3.46            | 1.154             | -0.872   | 98              | 0.39          |
|                       | غير متزوج         | 40    | 3.65            | 0.879             |          |                 |               |
| العدالة المعلوماتية   | متزوج             | 60    | 3.09            | 0.995             | -1.555   | 98              | 0.12          |
|                       | غير متزوج         | 40    | 3.37            | 0.653             |          |                 |               |
| العدالة التنظيمية ككل | متزوج             | 60    | 2.86            | 0.789             | -2.301   | 98              | 0.02          |
|                       | غير متزوج         | 40    | 3.21            | 0.630             |          |                 |               |

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة الإجرائية والعدالة التنظيمية ككل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج- غير متزوج) لصالح غير متزوج،

حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (-3.279)، (-2.301) ومستوى دلالتها أصغر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى أن ذوي الحالة الاجتماعية غير متزوج أكثر وعياً من المتزوج فيما يتعلق بمدى اتخاذ القرارات وتبني الإجراءات في إدارة رعاية المسنين بناءً على معلومات دقيقة نتيجة اهتمامهم بهذا الشأن، ومدى إتاحة الفرصة للموظفين للتظلم في أي قرار أو إجراء أثر عليهم سلباً، وقد انعكس ذلك على استجاباتهم حول هذا المحور. ويرى الباحثان أهمية ممارسة العدالة الإجرائية والعدالة التنظيمية ككل بدرجة مماثلة مع جميع الموظفين مع اختلاف المتغيرات حتى لا يشعر أي موظف بأن هناك عدم مساواة في العدالة داخل العمل، مما ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي وأدائهم في العمل.

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق حول العدالة التوزيعية والتعاملية والمعلوماتية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (-1.749)، (-0.872)، (-1.555) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف الحالة الاجتماعية حول الأبعاد السابقة لأنهم يلمسون مدى ممارستها بدرجات متقاربة، فقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن ما يحصل عليه الموظفون من امتيازات تتناسب إلى حدٍ ما مع ساعات العمل والمسؤوليات المنوطة بهم، وأن المسؤولين يعاملون الموظفين بلطف وأدب، وتصل إليهم توضيحات المسؤولين حول أي إجراء متصل بالعمل في الوقت المناسب إلى حدٍ ما. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة النجار (2017) في عدم وجود فروق حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

### 3- الفروق حسب المؤهل العلمي:

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) ورصدت النتائج في الجدول التالي:

#### جدول (10)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد

عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير المؤهل

| البعد             | المؤهل      | ن   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية df | متوسط المربعات | قيمة (F) | مستوى الدلالة |
|-------------------|-------------|-----|-----------------|-------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------|---------------|
| العدالة التوزيعية | دبلوم       | 47  | 2.93            | 0.977             | بين المجموعات  | 4.194          | 2               | 2.10           | 2.279    | 0.11          |
|                   | بكالوريوس   | 45  | 2.55            | 0.984             | داخل المجموعات | 89.266         | 97              | 0.92           |          |               |
|                   | دراسات عليا | 8   | 2.40            | 0.632             | المجموع        | 93.460         | 99              |                |          |               |
|                   | مجموع       | 100 | 2.71            | 0.972             |                |                |                 |                |          |               |
| العدالة الإجرائية | دبلوم       | 47  | 2.84            | 0.788             | بين المجموعات  | 4.441          | 2               | 2.22           | 3.172    | 0.06          |
|                   | بكالوريوس   | 45  | 2.44            | 0.880             | داخل المجموعات | 67.896         | 97              | 0.70           |          |               |
|                   | دراسات عليا | 8   | 3.00            | 0.866             | المجموع        | 72.337         | 99              |                |          |               |
|                   | مجموع       | 100 | 2.67            | 0.855             |                |                |                 |                |          |               |

|      |       |      |   |       |                |       |      |     |             |                             |
|------|-------|------|---|-------|----------------|-------|------|-----|-------------|-----------------------------|
| 0.60 | 0.510 | 0.57 | 2 | 1.140 | بين المجموعات  | 0.960 | 3.44 | 47  | دبلوم       | العدالة<br>التعاملية        |
|      |       |      |   |       | داخل المجموعات | 1.186 | 3.66 | 45  | بكالوريوس   |                             |
|      |       |      |   |       | المجموع        | 0.765 | 3.44 | 8   | دراسات عليا |                             |
|      |       |      |   |       |                | 1.052 | 3.54 | 100 | مجموع       |                             |
| 0.89 | 0.116 | 0.79 | 2 | 0.183 | بين المجموعات  | 0.833 | 3.21 | 47  | دبلوم       | العدالة<br>المعلوماتية      |
|      |       |      |   |       | داخل المجموعات | 0.966 | 3.17 | 45  | بكالوريوس   |                             |
|      |       |      |   |       | المجموع        | 0.735 | 3.33 | 8   | دراسات عليا |                             |
|      |       |      |   |       |                | 0.881 | 3.20 | 100 | مجموع       |                             |
| 0.55 | 0.594 | 0.56 | 2 | 0.665 | بين المجموعات  | 0.716 | 3.09 | 47  | دبلوم       | العدالة<br>التنظيمية<br>ككل |
|      |       |      |   |       | داخل المجموعات | 0.820 | 2.92 | 45  | بكالوريوس   |                             |
|      |       |      |   |       | المجموع        | 0.414 | 2.98 | 8   | دراسات عليا |                             |
|      |       |      |   |       |                | 0.745 | 3.00 | 100 | مجموع       |                             |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملية والمعلوماتية والعدالة التنظيمية ككل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (2.279)، (3.172)، (0.510)، (0.116)، (0.594) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف المؤهل لديهم معلومات بدرجات متقاربة فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية ككل وجميع أبعادها نتيجة إدراكهم لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة ومختلف الإجراءات التي تتخذها إدارة رعاية المسنين مع جميع الموظفين، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن مستوى العدالة التنظيمية ككل وجميع أبعادها متوسطة في إدارة رعاية المسنين. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من: النجار (2017)، عليان (2016) في عدم وجود فروق حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل.

#### 4- الفروق حسب العمر:

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) ورصدت النتائج في الجدول التالي:

## جدول (11)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير العمر

| البيد                 | العمر          | ن   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية df | متوسط المربعات | قيمة (F) | مستوى الدلالة |
|-----------------------|----------------|-----|-----------------|-------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------|---------------|
| العدالة التوزيعية     | من 20 - 29 سنة | 27  | 2.80            | 0.85              | بين المجموعات  | 0.33           | 2               | 0.16           | 0.84     | 0.17          |
|                       | من 30 - 39 سنة | 50  | 2.66            | 1.09              | داخل المجموعات | 93.13          | 97              | 0.96           |          |               |
|                       | من 40 فأكثر    | 23  | 2.72            | 0.85              | المجموع        | 93.46          | 99              |                |          |               |
|                       | مجموع          | 100 | 2.71            | 0.97              |                |                |                 |                |          |               |
| العدالة الإجرائية     | من 20 - 29 سنة | 27  | 2.70            | 0.74              | بين المجموعات  | 2.76           | 2               | 1.38           | 0.15     | 1.92          |
|                       | من 30 - 39 سنة | 50  | 2.53            | 0.90              | داخل المجموعات | 69.58          | 97              | 0.72           |          |               |
|                       | من 40 فأكثر    | 23  | 2.95            | 0.84              | المجموع        | 72.34          | 99              |                |          |               |
|                       | مجموع          | 100 | 2.67            | 0.85              |                |                |                 |                |          |               |
| العدالة التعاملية     | من 20 - 29 سنة | 27  | 3.57            | 0.77              | بين المجموعات  | 0.11           | 2               | 0.05           | 0.95     | 0.05          |
|                       | من 30 - 39 سنة | 50  | 3.51            | 1.11              | داخل المجموعات | 109.44         | 97              | 1.13           |          |               |
|                       | من 40 فأكثر    | 23  | 3.57            | 1.23              | المجموع        | 109.55         | 99              |                |          |               |
|                       | مجموع          | 100 | 3.54            | 1.05              |                |                |                 |                |          |               |
| العدالة المعلوماتية   | من 20 - 29 سنة | 27  | 3.28            | 0.83              | بين المجموعات  | 0.34           | 2               | 0.17           | 0.81     | 0.22          |
|                       | من 30 - 39 سنة | 50  | 3.15            | 0.85              | داخل المجموعات | 76.55          | 97              | 0.79           |          |               |
|                       | من 40 فأكثر    | 23  | 3.22            | 1.02              | المجموع        | 76.89          | 99              |                |          |               |
|                       | مجموع          | 100 | 3.20            | 0.88              |                |                |                 |                |          |               |
| العدالة التنظيمية ككل | من 20 - 29 سنة | 27  | 3.06            | 0.61              | بين المجموعات  | 0.49           | 2               | 0.24           | 0.65     | 0.43          |
|                       | من 30 - 39 سنة | 50  | 2.93            | 0.80              | داخل المجموعات | 54.52          | 97              | 0.56           |          |               |
|                       | من 40 فأكثر    | 23  | 3.08            | 0.78              | المجموع        | 55.01          | 99              |                |          |               |
|                       | مجموع          | 100 | 3.00            | 0.75              |                |                |                 |                |          |               |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملية والمعلوماتية والعدالة التنظيمية ككل تعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (0.17)، (1.92)، (0.05)، (0.22)، (0.43) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف العمر حول العدالة التنظيمية ككل وجميع أبعادها، من حيث مدى شعور الموظفين بالعدالة فيما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل أجور وترقية وحوافز مقابل جهودهم في

العمل، ومدى عدالة الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات ومحصلات نهائية يحصل عليها العاملون، بالإضافة إلى مدى إحساس العاملين بعدالة تعاملهم مع إدارة رعاية المسنين. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة النجار (2017) في عدم وجود فروق حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغير العمر.

#### 5- الفروق حسب محافظة مركز العمل:

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) ورصدت النتائج في الجدول التالي:

#### جدول (12)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير محافظة مركز العمل

| مستوى الدلالة | قيمة (F) | متوسط المربعات | درجات الحرية df  | مجموع المربعات | مصدر التباين  | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | ن    | المحافظة         | البعد             |
|---------------|----------|----------------|------------------|----------------|---------------|-------------------|-----------------|------|------------------|-------------------|
| 0.34          | 1.153    | 1.08           | 7                | 7.537          | بين المجموعات | 1.098             | 3.08            | 20   | العاصمة          | العدالة التوزيعية |
|               |          |                |                  |                |               | 0.965             | 2.49            | 9    | حولي             |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.693             | 2.66            | 10   | الجهراء          |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 1.117             | 2.45            | 11   | الأحمدي          |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 1.109             | 2.49            | 13   | مبارك الكبير     |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 1.018             | 2.10            | 6    | الفراوانية       |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.828             | 2.89            | 21   | مركز فرح الإيواء |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.751             | 2.82            | 10   | الإدارة          |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.972             | 2.71            | 100  | مجموع            |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.09              | 1.812           | 1.25 | 7                |                   |
| 0.976         | 2.50     | 9              | حولي             |                |               |                   |                 |      |                  |                   |
| 0.580         | 2.40     | 10             | الجهراء          |                |               |                   |                 |      |                  |                   |
| 0.802         | 2.52     | 11             | الأحمدي          |                |               |                   |                 |      |                  |                   |
| 1.143         | 2.17     | 13             | مبارك الكبير     |                |               |                   |                 |      |                  |                   |
| 0.806         | 2.75     | 6              | الفراوانية       |                |               |                   |                 |      |                  |                   |
| 0.667         | 2.71     | 21             | مركز فرح الإيواء |                |               |                   |                 |      |                  |                   |
| 0.775         | 3.13     | 10             | الإدارة          |                |               |                   |                 |      |                  |                   |
| 0.855         | 2.67     | 100            | مجموع            |                |               |                   |                 |      |                  |                   |
| 0.00          | 4.996    | 4.31           | 7                | 30.174         | بين المجموعات |                   |                 |      |                  | 0.662             |
|               |          |                |                  |                |               | 1.310             | 3.19            | 9    | حولي             |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.973             | 2.90            | 10   | الجهراء          |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.833             | 3.48            | 11   | الأحمدي          |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 1.427             | 2.63            | 13   | مبارك الكبير     |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 1.151             | 4.00            | 6    | الفراوانية       |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.663             | 3.54            | 21   | مركز فرح الإيواء |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.472             | 3.93            | 10   | الإدارة          |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 1.052             | 3.54            | 100  | مجموع            |                   |
|               |          |                |                  |                |               | 0.00              | 5.688           | 3.32 | 7                | 23.225            |
| 0.687         | 2.67     | 9              | حولي             |                |               |                   |                 |      |                  |                   |

|      |       |  |  |                  |     |      |       |                |        |    |                             |
|------|-------|--|--|------------------|-----|------|-------|----------------|--------|----|-----------------------------|
|      |       |  |  | الجهراء          | 10  | 3.00 | 0.567 | داخل المجموعات | 53.664 | 92 | 0.58                        |
|      |       |  |  | الأحمدي          | 11  | 2.79 | 0.793 | المجموع        | 76.889 | 99 |                             |
|      |       |  |  | مبارك الكبير     | 13  | 2.38 | 1.104 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | الفراوانية       | 6   | 3.83 | 0.837 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | مركز فرح الإيواء | 21  | 3.40 | 0.501 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | الإدارة          | 10  | 3.67 | 0.588 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | مجموع            | 100 | 3.20 | 0.881 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | العاصمة          | 20  | 3.48 | 0.646 | بين المجموعات  | 12.183 | 7  | 1.74                        |
|      |       |  |  | حولي             | 9   | 2.70 | 0.886 | داخل المجموعات | 42.829 | 92 | 0.47                        |
|      |       |  |  | الجهراء          | 10  | 2.72 | 0.563 | المجموع        | 55.012 | 99 |                             |
|      |       |  |  | الأحمدي          | 11  | 2.79 | 0.701 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | مبارك الكبير     | 13  | 2.43 | 1.045 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | الفراوانية       | 6   | 3.06 | 0.620 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | مركز فرح الإيواء | 21  | 3.10 | 0.478 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | الإدارة          | 10  | 3.33 | 0.375 |                |        |    |                             |
|      |       |  |  | مجموع            | 100 | 3.00 | 0.745 |                |        |    |                             |
| 0.00 | 3.739 |  |  |                  |     |      |       |                |        |    | العدالة<br>التنظيمية<br>ككل |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التوزيعية والإجرائية تعزى لمتغير محافظة مركز العمل، حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (1.153)، (1.812)، بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى أن مستوى العدالة التوزيعية والإجرائية متقارب في جميع محافظات مراكز العمل، من حيث مدى تناسب الامتيازات مع المسؤوليات المنوطة بالموظفين وساعات العمل، ومدى اتخاذ القرارات وتبني الإجراءات في مراكز العمل بناءً على معلومات دقيقة، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن مستوى العدالة التوزيعية والإجرائية في إدارة رعاية المسنين متوسط.

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق حول العدالة التعاملية والمعلوماتية والعدالة التنظيمية ككل تعزى لمتغير محافظة مركز العمل، حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (4.996)، (5.688)، (3.739) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وللتعرف على دلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة تم استخدام اختبار إل إس دي (LSD)، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العدالة التعاملية تعزى لمتغير محافظة مركز العمل، وكان اتجاه الفروق كالتالي: توجد فروق بين العاصمة وكل من: الجهراء ومبارك الكبير لصالح العاصمة، وتوجد فروق بين الإدارة ومبارك الكبير لصالح الإدارة. وقد يرجع ذلك إلى أن مستوى العدالة التعاملية في العاصمة والإدارة أكبر من مستواها في الجهراء ومبارك الكبير، حيث يحرص معظم المسؤولين في العاصمة والإدارة على معاملة الموظفين بلطف وأدب، ويحاول بعض المسؤولين معاملة الموظفين بكل صدق.

وأشارت النتائج إلى وجود فروق حول العدالة المعلوماتية، وكان اتجاه الفروق كالتالي: توجد فروق بين العاصمة وكل من: الجهراء ومبارك الكبير لصالح العاصمة، وتوجد فروق بين الفراوانية ومبارك الكبير لصالح الفراوانية، وتوجد فروق بين مركز فرح الإيواء ومبارك الكبير لصالح الإيواء، وتوجد فروق بين الإدارة ومبارك الكبير لصالح الإدارة. وقد يرجع ذلك إلى مستوى العدالة المعلوماتية في العاصمة والفراوانية ومركز فرح الإيواء والإدارة

أكبر من مستواها في محافظات مراكز العمل الأخرى، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن بعض الموظفين تصل إليهم توضيحات المسؤولين حول أي إجراء يتعلق بالعمل في الوقت المناسب، ويمكن لأي موظف الوصول إلى المعلومات المرتبطة بالعمل بيسر إلى حد ما، وقد تبين من النتائج الخاصة بالسؤال الأول أن مستوى العدالة المعلوماتية متوسط.

كما أشارت النتائج إلى وجود فروق حول العدالة التنظيمية ككل، وكان اتجاه الفروق كالتالي: توجد فروق بين العاصمة ومبارك الكبير لصالح العاصمة، وتوجد فروق بين الإدارة ومبارك الكبير لصالح الإدارة. وقد يرجع ذلك إلى أن مستوى العدالة التنظيمية ككل في العاصمة والإدارة أكبر من مستواها في مبارك الكبير، أي أن عدالة المعاملة والتوزيع والإجراءات، والتفاعل مع المؤسسة في ظل معايير معينة، واستخدام هذه المعايير لمعرفة العدالة في ممارسة السلوكيات اتجاه العاملين في العاصمة والإدارة أفضل من مبارك الكبير، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن مستوى العدالة التنظيمية ككل متوسطة في إدارة رعاية المسنين.

النتائج الخاصة بالسؤال الرابع ومناقشتها:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل الدراسي، محافظة مركز العمل)؟

للتعرف على الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل وفقاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمر، محافظة مركز العمل) تم استخدام اختبارات (t-Test)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)، ورصدت النتائج في الجداول التالية:

جدول (13)

نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل وفقاً لمتغير الجنس

| الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية df | مستوى الدلالة |
|-------|-------|-----------------|-------------------|----------|-----------------|---------------|
| ذكور  | 90    | 3.55            | 0.517             | -0.171   | 98              | 0.86          |
| إناث  | 10    | 3.58            | 0.382             |          |                 |               |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل تعزى لمتغير الجنس (ذكور- إناث)، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-0.171) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى أن الذكور والإناث من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين لديهم مستوى متقارب من التفاؤل، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الثاني إلى أن مستوى التفاؤل متوسط لدى أفراد عينة الدراسة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الحسنوي (2014) في عدم وجود فروق حول التفاؤل أو الاتجاه نحو الحياة تعزى لمتغير الجنس، وتختلف دراسة الشمري (2020) التي توصلت إلى وجود فروق في التفاؤل تعزى لمتغير الجنس.

جدول (14)

نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

| الحالة الاجتماعية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية df | مستوى الدلالة |
|-------------------|-------|-----------------|-------------------|----------|-----------------|---------------|
| متزوج             | 60    | 3.63            | 0.408             | 1.914    | 98              | 0.06          |
| غير متزوج         | 40    | 3.44            | 0.608             |          |                 |               |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج- غير متزوج)، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.914) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف الحالة الاجتماعية لديهم مستوى متقارب من التفاؤل، أي لديهم توقعات إيجابية بدرجات متقاربة للأحداث التي ستحصل في المستقبل وأنها ستكون بشكل أفضل وستجلب لهم الخير والسعادة نتيجة ما تنسم به البيئة في دولة الكويت بالهدوء والاستقرار، على الرغم من التوترات التي تشهدها بعض دول العالم. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة نجم (2019) في عدم وجود فروق حول التفاؤل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول (15)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد

عينة الدراسة حول التفاؤل وفقاً لمتغير المؤهل

| المؤهل      | ن   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية df | متوسط المربعات | قيمة (F) | مستوى الدلالة |
|-------------|-----|-----------------|-------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------|---------------|
| دبلوم       | 47  | 3.53            | 0.566             | بين المجموعات  | 0.096          | 2               | 0.05           | 0.185    | 0.83          |
| بكالوريوس   | 45  | 3.57            | 0.439             | داخل المجموعات | 25.013         | 97              |                |          |               |
| دراسات عليا | 8   | 3.64            | 0.504             | المجموع        | 25.108         | 99              | 0.26           |          |               |
| مجموع       | 100 | 3.55            | 0.504             |                |                |                 |                |          |               |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.185) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف المؤهل لديهم توقع عام بالخير بدلاً من السوء وأن الأمور الجيدة ستحدث، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الثاني إلى أن مستوى هذا التوقع (التفاؤل) متوسط لدى أفراد عينة الدراسة.

## جدول (16)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل وفقاً لمتغير العمر

| مستوى الدلالة | قيمة (F) | متوسط المربعات | درجات الحرية df | مجموع المربعات | مصدر التباين   | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | ن   | العمر          |
|---------------|----------|----------------|-----------------|----------------|----------------|-------------------|-----------------|-----|----------------|
| 0.88          | 0.12     | 0.03           | 2               | 0.06           | بين المجموعات  | 0.50              | 3.55            | 27  | من 20 - 29 سنة |
|               |          |                | 97              | 25.04          | داخل المجموعات | 0.52              | 3.58            | 50  | من 30 - 39 سنة |
|               |          |                | 99              | 25.11          | المجموع        | 0.49              | 3.51            | 23  | من 40 فأكثر    |
|               |          |                |                 |                |                | 0.50              | 3.55            | 100 | مجموع          |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل تعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.12) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف العمر حول مستوى التفاؤل لديهم، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في التفاؤل لدى الأفراد، ومنها: العوامل البيولوجية وتشمل المحددات الوراثية والاستعدادات الموروثة، والعوامل البيئية، حيث يلعب الوسط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الفرد دوراً في التفاؤل ومنها المواقف الاجتماعية المفاجئة (Plomin, Scherier & Bergman, 2006). ويرى السلوكيون أن التفاؤل كغيره من السلوك يمكن تعلمه من خلال الاقتان (Abdul Karim, 2013)، ويرى باندورا أن التفاؤل يمكن أن يكتسبه الفرد من خلال التقليد والمحاكاة لسلوك الآخرين (Salim, 2006).

## جدول (17)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل وفقاً لمتغير محافظة مركز العمل

| مستوى الدلالة | قيمة (F) | متوسط المربعات | درجات الحرية df | مجموع المربعات | مصدر التباين  | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | ن  | المحافظة         |
|---------------|----------|----------------|-----------------|----------------|---------------|-------------------|-----------------|----|------------------|
| 0.36          | 1.111    | 0.28           | 7               | 1.957          | بين المجموعات | 0.524             | 3.61            | 20 | العاصمة          |
|               |          |                |                 |                |               |                   |                 |    | حوثي             |
|               |          |                |                 |                |               |                   |                 |    | الجهراء          |
|               |          |                |                 |                |               |                   |                 |    | الأحمدي          |
|               |          |                |                 |                |               |                   |                 |    | مبارك الكبير     |
|               |          |                |                 |                |               |                   |                 |    | الفرانوية        |
|               |          |                |                 |                |               |                   |                 |    | مركز فرح الإيواء |
|               |          |                |                 |                |               |                   |                 |    | الإدارة          |
|               |          |                |                 |                |               |                   |                 |    | مجموع            |
|               |          |                |                 |                |               |                   |                 |    |                  |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التفاؤل تعزى لمتغير محافظة مركز العمل، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.111) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد العينة مع اختلاف محافظة مركز العمل لديهم مستوى متقارب من التفاؤل، وجاء هذا المستوى بدرجة متوسطة وفقاً للنتائج الخاصة بالسؤال الثاني، ويرى الباحثان أن عمل الموظفين في نفس الظروف البيئية والاجتماعية والثقافية تقريباً قد انعكست على مستوى التفاؤل لديهم، وقد أشار (Plomin, Scherier & Bergman, 2006) إلى أن الوسط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الفرد يلعب دوراً في التفاؤل، وأشار (Abdel-Khalek & Laster, 2006) إلى أن التعرض للضغوط والمواقف الصادمة قد يكون له أثر بالغ على حالة الفرد النفسية وتوقعاته ونظراته للمستقبل.

النتائج الخاصة بالسؤال الخامس ومناقشتها:

هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين؟

للكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والتفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ورصدت النتائج في الجدول التالي، وتم الحكم على قوة الارتباط بالاستعانة بالقاعدة التالية: يعد الارتباط ضعيفاً إذا تراوحت قيمة الارتباط ما بين (0.10-0.29)، ويعد متوسطاً إذا تراوحت ما بين (0.30-0.49)، ويعد قوياً إذا تراوحت ما بين (0.50-1.00).

#### جدول (18)

#### معاملات الارتباط بين العدالة التنظيمية والتفاؤل

| العدالة التنظيمية |                   |                   |                     |                       | المتغير |
|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|---------|
| العدالة التوزيعية | العدالة الإجرائية | العدالة التفاعلية | العدالة المعلوماتية | العدالة التنظيمية ككل |         |
| 0.310**           | 0.130             | 0.140**           | 0.040               | 0.030                 | التفاؤل |

(\*\*) دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية متوسطة دالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتفاؤل (ر=0.310)، وتوجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين العدالة التفاعلية والتفاؤل (ر=0.140). وقد يرجع ذلك إلى أن عندما تتناسب الامتيازات التي يحصل عليها الموظف مع المسؤوليات المنوطة به وعدد ساعات العمل والصعوبات أو المخاطر التي تواجهه في العمل، وعندما يتلاءم الراتب الذي يحصل عليه الموظف مع الجهد الذي يبذله، فإن ذلك يدفعه إلى الشعور بالسعادة والإنجاز والنظرة الإيجابية للحياة، وتتكون لديه صحة نفسية وجسمية جيدة مما ينعكس إيجاباً

على التفاؤل لديه. وقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات، ومنها: الالتزام التنظيمي (السبيعي، 2019)، الثقة التنظيمية (عليان، 2016)، الولاء التنظيمي (سيف، 2017)، التمكين الإداري (أحمد والزهرة، 2016)، سلوك المواطنة التنظيمية (Habib & Alias, 2010). وأشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التفاؤل وبعض المتغيرات، ومنها: الرضا عن الحياة (نجم، 2019)، جودة الحياة (حماية دية وخلاف وبوزيدي، 2018)، قدرة الذات على المواجهة (الحسناوي، 2014)، والرفاهية (السعادة) (Mishra, 2013).

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية ككل وأبعادها (العدالة الإجرائية، العدالة المعلوماتية)، حيث بلغت قيم (r) المحسوبة (0.030)، (0.130)، (0.040)، بنفس الترتيب. وقد يرجع ذلك إلى عدالة الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات ومحصلات نهائية يحصل عليها العاملون، وأن سلوك إدارة المؤسسة عند تعاملها مع باقي العاملين لا ينتج عنه شعور بالسعادة والنظرة الإيجابية للحياة لدى العاملين، ومن ثم لا تنعكس على مستوى التفاؤل لديهم.

#### التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يوصي الباحثان بما يلي:

- تعميق الوعي لدى المسؤولين في إدارة رعاية المسنين بشكل أكبر بمنهج العدالة التنظيمية ومبادئها ومؤشرات قياسها وإدخال هذا الموضوع في مساقات مدروسة ضمن برامج التطوير والتحديث.
- تشجيع القيادات الإدارية على توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة بأبعادها المختلفة، واعتماد المراجعة المستمرة للسياسات والممارسات الخاطئة في محاولة جادة للابتعاد عن المحاباة والمحسوبية في التعامل وفقاً لصيغ تضمن للجميع تحقيق العدالة والمساواة.
- تبني نظام حوافز في إدارة رعاية المسنين وفقاً لأسس ومعايير تتضمن التميز والإبداع في الأداء، مع الأخذ في الاعتبار الجهود التي يبذلها الموظف في العمل، والصعوبات أو المخاطر التي تواجهه في العمل.
- أن تطبق القرارات والإجراءات على جميع العاملين في إدارة رعاية المسنين دون تمييز.
- توعية المسؤولين في إدارة رعاية المسنين باحترام الحقوق الوظيفية والإنسانية لجميع العاملين.
- أن تكون المعلومات المتعلقة بالعمل في إدارة رعاية المسنين متاحة لجميع العاملين.
- الاهتمام بالبرامج التدريبية لتنمية التفاؤل الإيجابي لدى العاملين بصفة عامة والعاملين في إدارة رعاية المسنين بصفة خاصة.
- تصحيح تصورات ومعتقدات العاملين في إدارة رعاية المسنين عن أنفسهم ومهنتهم مما ينعكس إيجاباً على مستوى التفاؤل لديهم.
- توعية العاملين في إدارة رعاية المسنين بالاجتهاد في العمل حتى يكون لديهم تفاؤل بالنسبة لمستقبلهم.

## البحوث المقترحة:

امتداداً لما توصلت إليه الدراسة الحالية يقترح الباحثان ما يلي:

- إجراء دراسات وبحوث حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينات تختلف عن عينة الدراسة الحالية.
- إجراء دراسات وبحوث حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والثقة التنظيمية لدى العاملين.
- إجراء دراسات وبحوث حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين.
- إجراء دراسات وبحوث حول التفاؤل وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى العاملين.
- إجراء دراسات وبحوث حول التفاؤل وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين.

## المراجع

## أولاً: المراجع العربية:

1. أبو تايه، بندر كريم. (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 20(2).
2. أبو جاسر، صابرين مراد نمر. (2010). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي، دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. أبو ندا، سامية خميس. (2007). الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
4. أحمد، جميل والزهرة، عيسات فطيمة. (2016). العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية: دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة، *المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية*، (7)، 303-324.
5. الأنصاري، بدر محمد. (2002). قياس التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب جامعة الكويت، *مجلة حوليات كلية الآداب والعلوم الاجتماعية*، (23)، 1-37.
6. البدراني، حمد سليمان. (2010) *إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
7. جقيدل، سمة. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
8. جودة، محفوظ أحمد. (2010). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

9. الحسنواي، علي شريف ناصر. (2014). التوجه نحو الحياة وعلاقته بقدرة الذات على المواجهة لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القادسية، العراق.
10. حماية دية، علي وخلاف، أسماء وبوزيدي، دنيا. (2018). جودة الحياة وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينة من طلبة الدكتوراه: دراسة ميدانية على عينة من الطلبة، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، 9(2)، 194-217.
11. الخرشوم، محمد مصطفى. (2010). دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور: دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 2.
12. خرشوم، مراد رمزي. (2014). دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام دراسة ميدانية بولاية سطيف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
13. دراوشة، نجوى. (2017). العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن، 13(3)، 373-388.
14. رفاعي، رجب حسنين. (2009). تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستويات الصراع وأساليب إدارته، المجلة العربية للإدارة، القاهرة، (1)، 79-122.
15. السبيعي، عبد الله محمد ضيدان. (2019). درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
16. سيف، عبد الحميد حميد محمد. (2017). مستوى العدالة التنظيمية لدى الجامعات اليمنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالتطبيق على جامعة السعيد، مجلة القلم، جامعة القلم للعلوم الإنسانية والتطبيقية، اليمن، (8)، 363-390.
17. الشربيني، عاطف والعطية، أسماء. (2019). القيمة التنبؤية للتفاؤل في التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس (دول الخليج ومصر): دراسة مقارنة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 15(3)، 359-376.
18. الشمري، بشرى كاظم الحوشان وغند، ياسين طرار. (2020). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتفاؤل غير الواقعي لدى طلبة الجامعة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مصر، 4(15)، 301-330.
19. الطبولي، محمد عبد الحميد وكريم، رمضان، سعد والعبار، ابتسام علي. (2015). الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، مجلة نقد وتنوير، 1(2)، 65-100.
20. طروة، رامي يوسف. (2018). دور المسنين في تعزيز درجة التفاؤل والشعور بالسعادة كما يراها الأبناء الجامعيون في محافظة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.

21. عليان، محمد عيد. (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
22. عليان، أفنان محمود علي. (2016). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمين في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية، الأردن.
23. العمري، أيمن أحمد. (2010). النماذج التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية كما يدرکہا أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأردن، 5، 43-88.
24. القطاونة، نشأت أحمد. (2003). تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية للأجهزة الإدارية في محافظات الجنوب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
25. المصري، نضال حمدان مصطفى والأغا، محمد أحمد عودة. (2018). واقع العدالة التنظيمية كمصدر للتنافسية من خلال ممارسة الجامعات الفلسطينية لمعيار أمن المعلومات (ISO/IEC 27002) في ضوء التماثل التنظيمي: مقترح تطبيقي تنموي إستراتيجي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، اليمن، 11(35)، 3-36.
26. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. القاهرة: المكتبة العصرية.
27. النجار، حسن محمد حسن. (2017). أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
28. نجم، أمل عدنان. (2019). التفاؤل والتشاؤم وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى الشباب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، المجلة التربوية، الكويت، 33(132)، 265-300.
29. وادي، رشد عبد اللطيف. (2010). دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
30. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. (2010). التقرير السنوي، قطاع الرعاية الاجتماعية، إدارة رعاية المسنين، الكويت.
31. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. (2017). التقرير السنوي، قطاع الرعاية الاجتماعية، إدارة رعاية المسنين، الكويت.

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

32. Abdel-Khalek, A.& Lester, D. (2006). Optimism and pessimism in Kuwaiti and American college students, *International Journal of Social Psychiatry*, 52 (2), 110-126.
33. Abdul Karim, M. (2013). Parental treatment styles as perceived by adolescents and its relationship to optimism and pessimism, *Journal of Psychological Counseling*, (37), 77-127.
34. Abdul Karim, M. (2013). Parental treatment styles as perceived by adolescents and its relationship to optimism and pessimism, *Journal of Psychological Counseling*. (37), 77-127.
35. Al-Khader, O. (1999). Optimism, pessimism and functional performance, *The Arabic Journal of Humanistic Science*, (67), 214-242.
36. Al-Yahfoufi, N. (2002). Optimism and pessimism and their relationship to some demographic social variables among university students, *Journal of Psychology*, (62), 132-150.
37. Aspinwall, I.& Tedeschi, R. (2010). The Value of positive psychology for health psychology: Progress and pitfalls in examining the relation of positive phenomena to health, *Annals of Behavioral Medicine*, 39, 4-15.
38. Castillo, C.& Frenandez, V. (2017). Relationships between the dimensions of organizational justice and students' satisfaction in university contexts, *Intangible capital*, 13(2), 282-301.
39. Charles, T. (2003). Leadership, decision making and organizational justice, *Management Decision*, 41(10), 1008- 1017.
40. Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: the mediating role of organizational identification, *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 131-148.
41. Denise, M.& Kimberly, J. (2003). Gender equity in the context of organizational justice: A closer look at an occurring issue in the field, *Journal of Leisure Research*, 35(2), 230- 242.
42. Dhath, H.& Rishi, S. (2015). Study of Self-efficacy and Optimism of Ed, Students, *European Journal of Academic Essays*, 2(9), 102-107.
43. Habib, F.& Alias, M. (2010). Organizational justice and organizational citizenship behavior in higher Education, *Global Business and Management Research: An International Journal*, 2(1), 13-32.

44. Honmore, V.& Jadhav, M. (2015). Type of education, locus of control and optimistic– pessimistic attitude among undergraduate college students, *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4), 145-152.
45. Hoy, K.& Tarter, J. (2004). Organizational justice in school: No justice without trust, *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250- 263.
46. James, H. (2010). A study organizational trust and related variable among faculty members at HBUCS, *Unpublished Ph.D. Dissertation*, University of Iowa, IOWA.
47. Khan, A. (2010). Link between organizational justice and employee Job performance in the work place, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(3), 121-132.
48. Kumar, Y. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment, *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
49. Landa, J., Martos, M.& Zafra., E. (2011). Does perceived emotional intelligence and optimism/pessimism predict of psychological well-being?, *Journal of Happiness Studies*, 12, 463-474.
50. Maier, S.& Seligman, M. (1996). Learned helplessness: theory and evidence, *Journal of Experimental Psychology: General*, 105, 3–46.
51. Mishra, K. (2013). Optimism and well-being, *Social Science International*, 29(87), 75-87.
52. Naiemah, S., Aris A., Karim, K., Irza, S., Saaban, S., Suhana, A. (2017). Relationship between organizational commitment, OCB, organizational justice and turnover intention: Evidence from educational institution I Malaysia, *Review of integrative business and economic research*, 6(2), 64-77.
53. Ottenheim, N., Mast, V., Zitman, F.& Giltay, F. (2013). *The role of dispositional optimism in physical and mental well-being*, in A. Michalos (Eds.), *A positive psychology perspective on quality of life* (Chpt. 9, Pp. 149-173), New York: Springer.
54. Plomin, R., Scherier, M.& Bergman, N. (2006). Optimism, pessimism and mental health: A twin/adoption analysis, *Personality and Individual Differences*, 13(8), 921-930.
55. Salim, A. (2006). Optimism and pessimism and their relationship to Big Five Personality Traits in a sample of King Saud University female students, *MA Thesis*, King Saud University.

56. Scheier, M., Carver, C.& Bridges, M. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
57. Taylor, M.& Takeuchi, R. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations, *Academy of Management Journal*, 48, 57-146.
58. Vilhena, E., Ribeiro, J., Silva, I., Pedro, L, Meneses, R, Cardoso, H., Silva, A. & Mendonça, D. (2014). Optimism on quality of life in Portuguese chronic patients: moderator/mediator?, *Rev Assoc Med Bras*, 60(4), 373-380.
59. Yilmaz, K.& Altinkurt, Y. (2012). Relationship between the leadership behaviors and organizational trust and organizational justice, *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 41(1), 12-24.