



الجمهورية العربية السورية
جامعة تشرين
كلية التربية
قسم تربية الطفل

**أثر كلٍّ من الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية في
بيئة العمل على بعض أبعاد الصحة النفسية
لدى عينة من معلمي الحلقة الأولى من مدارس التعليم الأساسي
(دراسة ميدانية في مدارس محافظة اللاذقية)**

بحث مقدّم لنيل درجة الماجستير في تربية الطفل

إعداد الطالبة:

رشا إبراهيم حيدر

إشراف الدكتورة:

ريم خليل كحيل

المدرسة في كلية التربية - قسم الإرشاد النفسي

اللاذقية 2014 - 2015

قَدِّمَ هَذَا الْبَحْثَ اسْتِكمالاً لِمَتَطَلِبَاتِ نَيْلِ دَرَجَةِ الْعَاجِزِ فِي التَّرْبِيَةِ (اِخْتِصَاصِ
تَرْبِيَةِ الظُّفْلِ) مِنْ كَلِيَّةِ التَّرْبِيَةِ فِي جَامِعَةِ تَشْرِينَ.

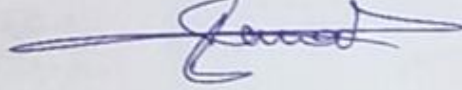
This thesis has been submitted as partial fulfillment of the requirements for Master Degree of Education at the faculty of Education, Tishreen University.

تصريح

أصرح بأن هذا البحث "أثر كل من الاعتقاد الشخصي بالعالم العنصف وخبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل على بعض أبعاد الصحة النفسية لدى عينة من معلمي الحلقة الأولى من مدارس التعليم الأساسي" لم يسبق أن قيل لأية شهادة ولا هو مقدم حالياً للحصول على شهادة أخرى.

الباحثة

رشا ابراهيم حيدر

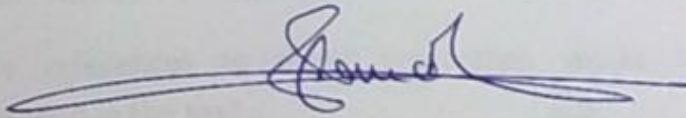


DECLARATION

It is hereby declared that this work "The impact of both of the Personal Belief in a Just World and the Personal Fairness Experiences in the Workplace on Some Dimensions of the Mental Health in a Sample of Teachers in Primary Education Schools" has not already been accepted for any degree, nor has been submitted concurrently for any other degree.

Candidate

Rasha Ibrahim Haydar



شهادة

نشهد بأن العمل الموصوف في هذا البحث " أثر كلُّ من الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل على بعض أبعاد الصحة النفسية لدى عينة من معلمي الحلقة الأولى من مدارس التعليم الأساسي" هو نتيجة بحث علمي قامت به الباحثة رشا حيدر بإشراف الدكتورة ريم كحيله – قسم الإرشاد النفسي- كلية التربية- جامعة تشرين. وأي مرجع ورد في هذا البحث موثق في النص.

المشرفة
ريم خليل كحيله

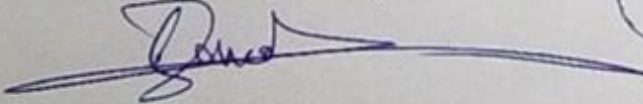
الباحثة
رشا ابراهيم حيدر

CERTIFICATION

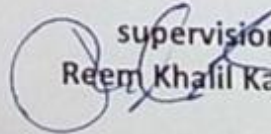
It is hereby certification that the work described in this thesis " **The impact of both of the Personal Belief in a Just World and the Personal Fairness Experiences in the Workplace on Some Dimensions of the Mental Health in a Sample of Teachers in Primary Education Schools**" is the result of **Rasha Haydar** own investigation under the supervision of **Reem Kahileh** the Department of Psychological Counseling- Faculty of Education- Tishreen University.

And any references to other researches works has been fully acknowledged in the text.

Candidate
Rasha Ibrahim Haydar



supervision
Reem Khalil Kahileh



قرار لجنة المناقشة الحكم

عنوان البحث: (أثر كل من الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وخبرات الإتصاف الشخصية في بيئة العمل على بعض أبعاد الصحة النفسية لدى عينة من معلمي الحلقة الأولى من مدارس التعليم الأساسي)

اسم الباحثة رشا ابراهيم حيدر

لجنة المناقشة والحكم:

د. فؤاد صبيره: أستاذ مساعد في كلية التربية - قسم الإرشاد النفسي - اختصاص علم نفس الصحة (رئيساً)

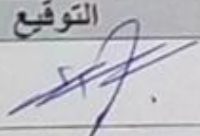
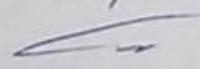
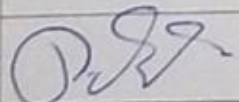
د. هنادي حسون: مدرسة في كلية التربية - قسم الإرشاد النفسي - اختصاص الصحة النفسية (عضواً).

د. ريم كحيله: مدرسة في كلية التربية - قسم الإرشاد النفسي - اختصاص علم النفس الاجتماعي (عضواً ومشرفاً)

تاريخ المناقشة: 12/3/2015

قرار اللجنة:

توقيعات لجنة المناقشة والحكم

م	أعضاء اللجنة	التوقيع
1	د. فؤاد صبيره	
2	د. هنادي حسون	
3	د. ريم كحيله	

ملخص الدراسة:

إن الاعتقاد بالعالم المنصف يساعد الفرد على مواجهة المواقف الظالمة وتجاوزها ومتابعة الحياة بشكل طبيعي من جديد، ويبقى الهدف هو تحقيق الصحة النفسية في أفضل درجات الإيجابية والحفاظ عليها، بلغت عينة الدراسة (304) معلّمةً ومعلّماً من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، وزعت على الشكل التالي (183) من الريف و(121) من المدينة، كما تضمنت (202) معلّمةً و(102) معلّماً، أما بالنسبة لعدد سنوات الخبرة فقد كان بينهم (57) أقل من خمس سنوات خبرة، و(111) لديهم سنوات خبرة بين (5 - 10) سنوات، و(76) لديهم بين (10 - 20) سنة خبرة، و(58) لديهم أكثر من (20) سنة خبرة، هدفت الدراسة إلى تعرّف أثر الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل على بعض أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالرضا عن الحياة، مستوى المزاج، المظاهر الاكتئابية، الشكاوى الجسدية)، وقد بينت نتائج الدراسة أنه كلما كان الاعتقاد الشخصي لدى المعلمين بالعالم المنصف قوياً أدركوا خبراتهم مع إدارات مدرستهم أو مع زملائهم على أنها منصفة، وتمتعوا برضا عن الحياة ومستوى مزاج مرتفع وعبروا عن مظاهر اكتئابية وشكاوى جسدية أقل، وقد كان الاعتقاد الشخصي لأفراد العينة ممن يعملون في الريف أقوى من أولئك الذين يعملون في المدينة، كما كانت الإناث أكثر رضا عن الحياة من الذكور، أكثر ميلاً لإدراك خبراتهم الشخصية مع زملائهم في العمل على أنها منصفة، كما أدرك الأفراد ذوو سنوات الخبرة لأكثر من (20) سنة خبرات الإنصاف التوزيعي على أنها منصفة أكثر من بقية أفراد العينة.

الكلمات المفتاحية: الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف، خبرات الإنصاف الشخصية، الصحة النفسية.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني على إتمام هذه الدراسة وإنجازها، وفي نهاية
مطاف هذه المرحلة من مسيرتي العلمية أشكر من كل قلبي من أفاضت علي
من وافر علمها، وسديد رأيها، وخبرتها العملية والنظرية، الدكتورة ريم كحيلمة المحترمة التي كانت
خير منهل علم ومعرفة . . لها مني كل الامتنان والأمانى والدعاء الصادق بأن يزيدنا الله
من عطائه علماً وعمراً وخيراً وافراً .

كل الشكر والتقدير إلى السادة الأفاضل أعضاء لجنة التحكيم المحترمين على تفضلهم بقبول
مناقشة هذه الرسالة، وعلى الجهد والوقت الثمين الذي بذلوه في تقييمها وتصويبها . . .
لهم مني كل الاحترام .

بطاقة شكر خاصة إلى من قدم لنا الدعم المعنوي والعملية والعلمي لكل ما فيه
الخير والفائدة للبحث العلمي إلى الأستاذ الدكتور إلياس الخوري نعمة، له مني كل الدعاء
الصادق بأن يمد الله في عمره وصحته .

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

روح والدي أسأل الله العظيم أن تكون في جنان النعيم ..

والدتي قوتي وسبب وجودي وعطر حياتي أدامها الله وحفظها وأمد في عمرها ..

أشقاء روحي ورفقاء دربي .. أخوتي (مهند وشيرين) ..

كل من أحبهم من أعماق قلبي ..

كل من ساعدني ومدّ لي يد العون في إنجاز هذه الدراسة ..

فهرس المحتويات

أ.....	ملخص الدراسة:
ب.....	شكر وتقدير
ج.....	الإهداء
د.....	فهرس المحتويات
ز.....	قائمة الجداول
ي.....	قائمة الرسوم البيانية
1.....	الفصل الأول (Chapter 1) التعريف بموضوع الدراسة
2.....	مقدمة الدراسة (Introduction):
7.....	1- إشكالية الدراسة (Research Problem):
9.....	2- أهمية الدراسة (research importance):
10.....	3- أهداف الدراسة (Research Objectives):
10.....	4- تعريف مصطلحات ومفاهيم الدراسة النظرية والإجرائية (Research Terminology and Concepts):
14.....	الفصل الثاني (Chapter 2) الإطار النظري للدراسة
15.....	أولاً: الاعتقاد بالعالم المنصف ((The Belief in a Just World
16.....	1- الإنصاف في الحياة الاجتماعية (Justice in Social Life):
17.....	2- نظرية الاعتقاد بالعالم المنصف (BJW Theory):
18.....	3- مفهوم الاعتقاد بالعالم المنصف (The Concept of Belief in The Just World):
	4- تطوّر الاعتقاد بالعالم المنصف خلال مراحل الحياة (The Development of BJW through the stages of life):
19	
21.....	5- تصنيف الاعتقاد بالعالم المنصف (Categorization of BJW):
23.....	6- وظائف الاعتقاد بالعالم المنصف (Functions of BJW):
	7- دور الاعتقاد بالعالم المنصف في خبرات الإنصاف الشخصية ضمن بيئة العمل (The BJW Experiences Role of Fairness in the Workplace):
26	
28.....	ثانياً: خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل
29.....	_ مقدمة (Introduction):
29.....	1- لمحة حول الإنصاف في بيئة العمل (Overview about fairness in the workplace):

31.....	2- أبعاد الإنصاف الإداري (Organizational Managerial Justice):
33.....	3- خبرات إنصاف زملاء العمل (Experiences of coworkers fairness):
34.....	4- خبرات الإنصاف في بيئة العمل والصحة النفسية (Personality Fairness and Mental Health):
35.....	ثالثاً: أبعاد الصحة النفسية (The Dimensions of Mental Health):
36.....	- مقدمة (Introduction):
36.....	1- البعد الأول: الشعور بالرضا عن الحياة (Life Satisfaction):
40.....	2- البعد الثاني: المظاهر الاكتئابية (Depression demonstration):
43.....	3- البعد الثالث: مستوى المزاج (Mood Level):
45.....	4- البعد الرابع: الشكاوى الجسدية (Physical Complaint):
48.....	الفصل الثالث (Chapter 3):
49.....	1. الدراسات السابقة (Literature Review):
49.....	أولاً: الدراسات العربية:
53.....	ثانياً: الدراسات الأجنبية:
59.....	ثالثاً: مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة:
12-.....	فرضيات الدراسة (Research Hypotheses):
61.....	فرضيات الارتباط والتنبؤ:
62.....	فرضيات الفروق:
63.....	3- حدود الدراسة (Research Limitations):
64.....	الفصل الرابع (Chapter 4) منهج الدراسة وإجراءاتها (Research Methodology):
65.....	- مقدمة (Introduction):
65.....	1- منهج الدراسة (Research Methodology):
66.....	2- تحديد المجتمع الإحصائي وعينات الدراسة (Statistical community and the study sample):
68.....	3- خصائص أفراد عينة الدراسة وتوزعها:
68.....	4- إعداد أدوات الدراسة وإجراءات تطبيقها:
70.....	4-2- صدق أدوات الدراسة (Validity):
71.....	4-3- ثبات أدوات الدراسة: تم تقدير ثبات الاستبانة بالطريقتين التاليتين:
72.....	4-4- إجراءات الدراسة:
72.....	4-5- المعالجة الإحصائية:

73.....	(Results, Results Discussion) نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها (Chapter 5) الفصل الخامس
76.....	أولاً: نتائج فرضيات الارتباط:
95.....	ثانياً: نتائج فرضيات الفروق:
100.....	(Chapter 6) الفصل السادس
101.....	1- تفسير النتائج (Results of the Interpretation):
108.....	2- الاستنتاجات والمقترحات (Recommendation and Conclusion):
110.....	قائمة المراجع (References):
110.....	المراجع العربية:
113.....	المراجع الأجنبية:
123.....	الملاحق
140.....	Abstract

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول 1	توزع مدارس الحلقة الأولى في محافظة اللاذقية حسب المنطقة	65
جدول 2	توزع المدارس حسب البيئة	66
جدول 3	توزع أفراد العينة (المعلمين) حسب البيئة والجنس وعدد سنوات الخبرة	67
جدول 4	نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الأول للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف	135
جدول 5	نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثاني لخبرات إنصاف الزملاء	135
جدول 6	نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثاني لخبرات الإنصاف الإداري (الإنصاف التوزيعي).	135
جدول 7	نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثاني لخبرات الإنصاف الإداري (الإنصاف التفاعلي).	136
جدول 8	نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثاني لخبرات الإنصاف الإداري (الإنصاف الإجرائي)	136
جدول 9	نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثالث الشعور بالرضا عن الحياة	137
جدول 10	نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثالث الحالة المزاجية	137
جدول 11	نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثالث المظاهر الاكتئابية	137
جدول 12	نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثالث الشكاوى الجسدية	138
جدول 13	معامل ثبات الاستبانات بطريقة الثبات بالإعادة (Test-Retest)	70
جدول 14	معامل ثبات الاستبانات بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach-Alpha)	70
جدول 15	قيم معامل الارتباط بيرسون لكافة متغيرات الدراسة	74
جدول 16	معامل الارتباط بيرسون بين الاعتقاد بالعالم المنصف وأبعاد خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل	75
جدول 17	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في الإنصاف التوزيعي	76
جدول 18	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في الإنصاف التفاعلي	77

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول 19	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في الإنصاف الإجرائي	78
جدول 20	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في إنصاف الزملاء	79
جدول 21	معامل الارتباط بيرسون بين الاعتقاد بالعالم المنصف وأبعاد الصحة النفسية	80
جدول 22	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في تمتع المعلم بالرضا عن الحياة.	81
جدول 23	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في تمتع المعلم بمستوى مزاج مرتفع	81
جدول 24	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في تمتع المعلم بالمظاهر الاكتئابية	83
جدول 25	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في تمتع المعلم بالشكاوى الجسدية	84
جدول 26	معامل الارتباط بيرسون بين خبرات الإنصاف الإداري وأبعاد الصحة النفسية	85
جدول 27	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الإدارة) في تمتع المعلم بدرجة من الرضا عن الحياة	86
جدول 28	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الإدارة) في تمتع المعلم بمستوى مزاج مرتفع	87
جدول 29	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الإدارة) في تعبير المعلم عن المظاهر الاكتئابية	88
جدول 30	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الزملاء) في تمتع المعلم بدرجة من الرضا عن الحياة	89
جدول 31	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الزملاء) في تمتع المعلم بمستوى مزاج مرتفع	90
جدول 32	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الزملاء) في تعبير المعلم بالمظاهر الاكتئابية	91
جدول 33	الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الزملاء) في تعبير المعلم بالشكاوى الجسدية	92

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول 34	متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف	94
جدول 35	متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس خبرات إنصاف الإدارة (التوزيعي)	94
جدول 36	متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس خبرات إنصاف الإدارة (الإنصاف الإجرائي)	95
جدول 37	متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس خبرات إنصاف الإدارة (الإنصاف التفاعلي)	95
جدول 38	متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس خبرات إنصاف الزملاء	96
جدول 39	متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الشعور بالرضا عن الحياة	96
جدول 40	متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس المظاهر الاكتئابية	97
جدول 41	متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الحالة المزاجية	97
جدول 42	متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الشكاوى الجسدية	98

قائمة الرسوم البيانية

الصفحة	عنوان الرسم البياني	رقم الرسم
76	انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على خبرات الإنصاف التوزيعي	الرسم البياني 1-5
77	انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على خبرات الإنصاف التفاعلي	الرسم البياني 2-5
78	انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على خبرات الإنصاف الإجرائي	الرسم البياني 3-5
79	شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على خبرات إنصاف الزملاء	الرسم البياني 4-5
81	شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على الرضا عن الحياة	الرسم البياني 5-5
82	شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على مستوى المزاج	الرسم البياني 6-5
83	شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على المظاهر الاكثائية	الرسم البياني 7-5
84	شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على الشكاوى الجسدية	الرسم البياني 8-5
87	شكل انتشار خط الانحدار لخبرات الإنصاف التوزيعي على الرضا عن الحياة.	الرسم البياني 9-5
88	شكل انتشار خط الانحدار لخبرات الإنصاف الإجرائي على مستوى المزاج	الرسم البياني 10-5
89	شكل انتشار خط الانحدار لخبرات إنصاف الإجرائي على المظاهر الاكثائية	الرسم البياني 11-5
90	شكل الانتشار على خط الانحدار لخبرات إنصاف الزملاء على الرضا عن الحياة	الرسم البياني 12-5
91	شكل الانتشار على خط الانحدار لخبرات إنصاف الزملاء على مستوى المزاج	الرسم البياني 13-5

الصفحة	عنوان الرسم البياني	رقم الرسم
92	شكل الانتشار على خط الانحدار لخبرات إنصاف الزملاء على المظاهر الاكتئابية	الرسم البياني 5-14
92	شكل الانتشار على خط الانحدار لخبرات إنصاف الزملاء على الشكاوى الجسدية	الرسم البياني 5-13

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
124	توزع مدارس العينة حسب البيئة	الملحق (1)
125	استبيان آراء السادة المحكمين	الملحق (2)
128	أسماء السادة المحكمين لمقياس خبرات الإنصاف الشخصية	الملحق (3)
129	تعديلات المحكمين لمقياس خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل	الملحق (4)
131	الصورة النهائية للمقياس	الملحق (5)
136	صدق الاتساق الداخلي لمقاييس الدراسة	الملحق (6)

الفصل الأول (Chapter 1)

التعريف بموضوع الدراسة

- مقدمة (Introduction).

1. إشكالية الدراسة (research problem).

2. أهمية الدراسة (research importance).

3. أهداف الدراسة (research objectives).

4. تعريف مصطلحات الدراسة النظرية والإجرائية (Research Terminology and Concepts).

.(Terminology and Concepts)

الفصل الأول

التعريف بموضوع الدراسة

مقدمة الدراسة (Introduction):

إن الظلم والإنصاف في الحياة الإنسانية يثيران ردود أفعال مختلفة لدى الأفراد، وهما يتأثران بشكل كبير بالنظرة الخاصة للشخص و معتقداته التي تشكلت لديه حولهما، كما تختلف ردود الفعل في حال وقع الظلم على الشخص نفسه أم على أشخاص آخرين محيطين به، فالناس يهتمون بعالمهم الشخصي والأحداث التي تجري فيه، ومن ثم في البيئة التي يعيشون فيها، ولا يجدون في الظلم الذي يقع في البيئات الأخرى تهديداً لهم، لأن تلك الأحداث ذات صلة ضعيفة بمصيرهم الشخصي، ولكن كلما اقتربت الحوادث أكثر من عالمهم يتزايد اهتمامهم بالظلم إلى حد كبير، وتزداد حاجتهم لتفسير هذه الحوادث (Lerner & Miller, 1978, p1030 ؛ الأعرجي، 2010، ص 551). في جميع الأحوال، إن أي شخص سواء تعرّض للظلم والمعاناة بنفسه أو لاحظ معاناة شخص آخر لم يرتكب إثماً، فإنه يشعر بصراع يدفعه لاتخاذ أحد قرارين، إما أن العالم غير منصف تماماً أو إقناع نفسه بأنه في الواقع يستحق الظلم الذي تعرّض له، كما يمكن أن يتوصل لحل هذا الصراع بأسلوب مريح نسبياً، ذلك بأن يقرر أن ضحية الظلم بالرغم من براءة أفعالها إلا أنها تستحق مصيرها بسبب خصائصها الشخصية غير المرغوب فيها (نظمي، 2001، ص3).

لقد طرح عالم النفس الاجتماعي الأمريكي **مالفين ليرنر (Melvin J. Lerner)** تساؤلات عديدة حول كيفية احتمال الناس للظلم والمعاناة والقسوة والجوع والمرض التي يتعرض لها الآخرون، فوجد أنهم يميلون إلى إلقاء اللوم على هؤلاء الضحايا الذين تعرضوا لتلك الظروف القاسية (نظمي، 2001، ص3). وبناءً على ذلك صاغ ليرنر نظريته في الاعتقاد بالعالم المنصف في منتصف القرن العشرين، والتي تقترض أن: كل شخص يحتاج لأن يحمي أمنه النفسي وأن يتكيف مع بيئته وظروفها المختلفة باختلاف قسوتها أو رخائها، وذلك من خلال تكوين مفهوم نفسي أطلق عليه "**الاعتقاد بالعالم المنصف Belief**" "**in a Just World**"، فهم يحتاجون إلى الاستمرار في ممارسة حياتهم اليومية مع الشعور بالأمل والثقة والإيمان بالمستقبل.

لقد طوّر ليرنر نظريته هذه لفترة امتدت لأربعين عام من خلال أعماله النظرية والتجريبية، وساهم بذلك مجموعة من الباحثين، ففي البداية افترض باولوس (Paulhus, 1983) أن مواجهة الفرد للعالم يمكن تجزئتها على ثلاثة مجالات رئيسة لكنها متحدة المركز:

المجال الشخصي، والمجال الاجتماعي التفاعلي أو (البينشخصي)، والمجال السياسي، ومنذ مطلع التسعينيات توصلت النظرية إلى هنالك تركيبتين مختلفتين للاعتقاد بالعالم المنصف، وذلك انطلاقاً من

الفكرة السابقة والتي مفادها أن الناس يميزون بين الأحداث في حياتهم الشخصية والأحداث التي تجري في حياة الآخرين، ومن هنا ميّز ليبكوس وزملائه (Lipkus, Dalbert & siegler, 1996) بين: **الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف (PBJW)**¹ ويعكس اعتقاد الفرد بمدى إنصاف أو عدم إنصاف الأحداث معه هو شخصياً (Dalbert, 2001)، **الاعتقاد العام بالعالم المنصف (GBJW)**² والذي يشير إلى اعتقاد أساسي لدى الفرد أن العالم بشكل عام هو مكان منصف (Dalbert, 2012, p7; Strelan, 2007, p882)، ولكي يحافظ الشخص على التوازن في اعتقاداته فإنه يفصل بين هذين العالمين انطلاقاً من فكرة رئيسية أن كل شخص مسؤول عن ظروفه وأن الآخرين الذين يتعرضون للظروف السيئة لابد وأنهم تسببوا لأنفسهم بذلك أو لابد وأن يتم إحقاق الحق في النهاية وغيرها من التبريرات التي يقنع نفسه بها ريثما يعيد توازنه النفسي من جديد وينخرط في مشاغل حياته اليومية.

إن اعتقاد الفرد بالعالم المنصف يعتبر ميلاً وحاجة أساسية ليدرك عالمه على أنه عالم منظم ومستقر (Dalbert, 2001, P94 ; Kaiser, et. al, 2004, P504 ; Dalbert, 2002, P123)، وكلما كان اعتقاده قوياً، كان أكثر قدرة على التعامل مع الأحداث الظالمة والسلبية ومواجهتها (Correia et al., 2009, P3)، فهو يسمح له بتفسير الأحداث على أنها أقل ظلاماً، والتهوين من شدة الظلم، أي يقدم للفرد وظيفة التكيف مع المواقف الاستفزازية (Roseborough et. al., 2011, P3)، وذلك من خلال تقديم التبريرات السابقة الذكر، لكن كلما زاد تعرّض الفرد للأحداث الظالمة مراراً وتكراراً في حياته، فإن قوة اعتقاده سوف تزيد بأن العالم ظالم، إضافةً إلى أنه سيعاني شعوراً بالتهديد، بمعنى الإحساس بأنه غير قادر على تحقيق أهدافه أو التوصل لنتائج إيجابية (Kaiser et. al., 2004, P503) في ظل عالم ظالم بكافة الأحوال، لذلك يعتقد أن أي تغيير في ظروفه الحالية، أو أي مواجهة للأحداث السلبية غير مجدية في عالم يقوم على الظلم أصلاً، وغالباً يفشل في تحقيق أهدافه، أو قد يبرر الأحداث السلبية التي يتعرّض لها أو التي تجري حوله أنها بسبب عشوائية العالم الذي يعيش فيه (Lench & chang, 2007, P126)، فيعتقد بعدم وجود قانون واضح يحكم العالم فتارةً تعاقب الأفعال الخيرة وتارةً تكافأ، وعموماً لا يمكن القول أن أحد تلك الاعتقادات صحيحة والأخرى خاطئة، بل إن كل فرد يحاول صياغة اعتقاده الخاص، وحماية هذا الاعتقاد عندما تتكرر الأحداث السلبية في حياته سواء مع الآخرين في محيطه أو معه هو شخصياً، وسوف يتخذ قراراً معيناً بشأن الصراع الذي سوف يعاينه عند وقوع الظلم، ليتمكن من مواجهة تلك المواقف الظالمة وبالتالي تجاوزها ومتابعة حياته بشكل طبيعي من جديد، ويبقى الهدف في النهاية هو الحفاظ على الصحة النفسية في أفضل درجات الإيجابية.

¹ يشير إلى مصطلح Personal Belief in a Just World

² يشير إلى مصطلح General Belief in a Just World

لقد اهتم الباحثون السيكولوجيون بالإنصاف في بيئة العمل، بحكم أن الفرد عادةً يقضي في مكان عمله معظم فترة النهار وهو المكان الأكثر احتمالاً لأن تظهر فيه انعكاسات وتأثيرات خبرات لأنه من الأسس المهمة للبناء الاجتماعي - النفسي للمؤسسة (Miles, 2000, p12)، فهو يرتبط بقيم الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية، ويؤثر على سلوكهم ودوافعهم وجهودهم (أبو ندا، 2007، ص142)، وقد سلّطت الأبحاث الضوء في البداية على إنصاف التوزيع (**Distributive Justice**)، حيث افترض آدمز (Adams) أن الناس يسعون للمحافظة على التوازن بين ما يبذلون من جهد وما يحصلون عليه من جهة، وبين ما يبذله ويحصل عليه الآخرون من جهة أخرى (Mass, 2008, p10)، فإذا اختلف هذا التوازن سيتولد ضغط وتوتر لدى الأفراد لاستعادة الإنصاف (Albrecht et al., 1980, p292). ويتجاوز موضوع الإنصاف في بيئة العمل إنصاف التوزيع وحده، ليشمل أيضاً الإنصاف في الإجراءات التي تتم من خلالها عملية توزيع المخرجات، واتخاذ القرارات وهو ما يشار إليه بإنصاف الإجراءات (**Procedural Justice**) والذي يوليه الناس أهمية كبيرة باعتباره يمنحهم شعوراً بأن لهم دوراً وتحكماً في النتائج التي ينالونها، وفي صنع القرار ضمن مؤسساتهم التي يعملون فيها (Mass, 2008, p11). ولا يمكن تجاهل حاجة الأفراد للانتماء إلى الجماعة التي يتواجدون معها، وتعتبر علاقاتهم مع الإدارة في المؤسسات الاجتماعية رأس العلاقات المتبادلة فيها. فالأفراد يقيمون اعتباراً للمعاملة التي يتلقونها من إداراتهم وهذا ما يطلق عليه الإنصاف التفاعلي (**Interactional Justice**) (Bies, 2001, p100)، وهو البعد الثالث من أبعاد الإنصاف التنظيمي إلى جانب الإنصاف التوزيعي والإنصاف الإجرائي، وقد دمجت الباحثة الأبعاد الثلاث السابقة الذكر تحت مسمى الإنصاف الإداري، والذي يمثل النوع الأول من خبرات الإنصاف التي يخبرها الفرد في بيئة عمله إلى جانب النوع الثاني وهو خبرات إنصاف زملاء العمل (**Experiences of coworkers fairness**)، والذي لم يحظَ بالاهتمام الكافي الذي يستحقه على الرغم من أن حاجة الفرد للانتماء تشمل حاجته للانتماء إلى جماعة العمل، وقد يؤدي تردّي علاقته معها إلى أن يغادر مكان عمله كلياً، فيعدّ زميل العمل مصدراً هاماً للدعم النفسي الذي يحتاجه الفرد، كما أن أهمية تلك العلاقة تزداد في الأعمال التي تتضمن تفاعلاً بين الأفراد العاملين، وتزداد بدرجة أكبر في حال وجود ظلم من قبل إدارة العمل، فهو يتفهم مشكلات زميله ويقدم له المساندة النفسية والتعاطف ويتبادل معه المساعدة وأداء المهام (Salek, 2009, p306 & Parris, 2003, p77).

رغم أهمية الخبرات التي يمر بها الفرد في حياته المهنية، إلا أن الأبحاث لم تعطيها المساحة الكافية من البحث والتجريب، خاصةً إذا أردنا الحديث عن أهمية تفاعلها المتبادل مع الاعتقاد بالعالم المنصف وربط ذلك التفاعل الهام والمؤثر بالصحة النفسية للفرد وما يمكن أن تعكسه تلك العلاقة من نتائج هامة على الحياة النفسية للفرد بشكل عام. تعدّ الحالة الصحية النفسية والجسدية أمر غاية في الأهمية في حياة المجتمعات، والصحة النفسية الإيجابية هي مصدر مهم لتحقيق الأفراد كامل طاقاتهم والتكيف مع التحولات الحياتية وأحداث الحياة الكبرى (Devin et al., 2014, p117)، وتشير تقارير منظمة الصحة

العالمية إلى أن أكثر من (25%) من الأفراد يعانون من الاضطرابات النفسية خلال حياتهم، منهم (10%) من البالغين (WHO, 2001)، وتم مؤخراً تناول مشاكل الصحة النفسية للأفراد في المؤسسات من قبل العديد من الباحثين، مثل الإجهاد والاكتئاب والإرهاق والتي من شأنها أن تقلل من كفاءة الأفراد ونشاطهم، وتقوّض عمل المؤسسة، وتنعكس سلباً بالتالي على المخرجات التي تقدمه تلك المؤسسة (Gudarzi & Keshtidar, 2002, p46)، وكيف سيكون الأمر إذا كانت تلك المخرجات متمثلة بالأجيال المتتابة التي ستكون الأساس الذي سينهض به الوطن، والمقوم الرئيس في حياة المجتمع المحلي، والذي يحتاج في الفترة الراهنة إلى جهود مضاعفة ليس فقط للتطور والتقدم نحو حالة أفضل من تلك التي كان عليه، بل يحتاج لتلك الجهود للعودة إلى مستوى ما كان عليه سابقاً.

إن إعداد أجيال قادرة على القيام بتلك المهمة يحتاج إلى قاعدة تربية سليمة، والمعلم له الدور القاعدي والأساس للوصول إلى ذلك الهدف، ولا بد من اعطائه الاهتمام الكافي ليتمكن من أداء المهام الملقاة على عاتقه بالشكل الأمثل، وإن "صحته النفسية هي الجزء الأهم من صحته العامة" (Devin et al., 2014, p117)، فالفهم الدقيق لمفهوم الصحة النفسية يتطلب فهماً دقيقاً لأبعادها كلها، حيث أن بعداً واحداً لا يمكن أن يعبر عن المصطلح ككل، وبلا شك أنه من الصعب حصر جميع أبعادها في دراسة واحدة، لذلك تناولت الدراسة الحالية أبعاداً أربعة للصحة النفسية وهي: **الشعور بالرضا عن الحياة (Life Satisfaction)**، **المظاهر الاكتئابية (Depression demonstration)**، **مستوى المزاج (Mood Level)**، و**البعد الأخير الشكاوى الجسدية (Physical complaint)**.

إن شعور الفرد بالرضا عن الحياة يعبر عن قدرة الفرد على التوافق مع المشكلات التي تواجهه وتؤثر على سعادته (تفاحة، 2009، ص 275)، والفرد حين يقيم درجة رضاه عن حياته فإنه يعتمد على خبراته السابقة من جهة والاعتقادات والأحكام والقيم التي يؤمن بها من جهة أخرى (Diener et al., 1999, P42)، وهناك العديد من الدراسات التي تناولت مفهوم الرضا عن الحياة ومدى تأثر هذا المفهوم بالاعتقاد بالعالم المنصف، ومن تلك الدراسات دراسة جوركين وأدوريك (Jurkin, & Adoric, 2008) والتي بحثت مفهومي الاكتئاب والشعور بالرضا عن الحياة، حيث أظهرت النتائج ارتباطاً إيجابياً بين الاعتقاد بالعالم المنصف والشعور بالرضا، بينما كان ارتباطاً سلبياً بين الاعتقاد والاكتئاب، والدراسة الحالية تتناول المظاهر الاكتئابية وليس الاكتئاب كحالة طويلة الأمد، والفرق أن الفرد قد يمر مراراً بعرض أو آخر من أعراض الاكتئاب (العجوري، 2007، ص5)، إلا أنه لا تصل تلك الخبرة الاكتئابية إلى درجة الاضطراب بل يبقى بحدود مظاهر قد يتغلب عليها الفرد من خلال خبرات معينة يمر بها خلال موقف ما، أي تم تناول المفهوم على أنه انفعال إنساني سوي واستجابة تكيفية (عبد العزيز، 2008، ص4)، وينطبق تناول الاكتئاب كحالة انفعالية سوية وعابرة أيضاً على البعد الثالث من أبعاد الصحة النفسية المتناولة في الدراسة وهو مستوى المزاج، وقد درس عدد من الباحثين العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف وبعض أبعاد الصحة النفسية أو ما أطلق عليه الرفاه النفسي (Well being) ومن

ضمنها الحالة المزاجية، فقد أكدت دراسة دالبرت (Dalbert, 2002) على وجود علاقة إيجابية بين الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف والحالة المزاجية الإيجابية، وأن الاعتقاد بالعالم المنصف يلعب دوراً في التخفيف من مشاعر الغضب و بالتالي الحفاظ على حالة مزاجية إيجابية.

وهناك العديد من الأبحاث التي أكدت على الدور الهام والمؤثر الذي يلعبه انخفاض الإنصاف في تعرّض الفرد إلى المرض، مثل ارتفاع نسبة الدهون في الدم غير المواتية والشعور السلبي، كالأبحاث التي تناولت مؤخراً دراسة العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف والتكيف النفسي لدى عينات من المصابين بأذى في النخاع الشوكي (Correia, et. al, 2009, P3)، كما تمّ تناول هذا المفهوم لدى ضحايا الفيضانات في دراسة أوتو وزملائها (Otto, Boos, Dalbert, schops & Hoyer,2006)، أكدت كلتا الدراستين على أن الأفراد ذوي الاعتقاد القوي بالعالم المنصف وخاصةً الاعتقاد الشخصي كانت سرعة الشفاء لديهم أكبر، وكانوا أقدر على التكيف مع إصابتهم من الأفراد ذوي الاعتقاد الضعيف، إن الأدلة على دور الإنصاف كمفهوم عام وإدراكه من خلال الخبرات الحياتية اليومية يرتبط بدرجة كبيرة بخفض المخاطر الصحية، حيث توصلت دراسة ديفين وزملائه (Devin et al., 2014) إلى أنه كلما أدرك الموظفون معدلات أعلى من الإنصاف التنظيمي فإنهم يشعرون بدرجة أقل من الإجهاد في العمل (Devin et al., 2014, p119). كما أن الأحداث الحياتية اليومية لا بد وأن يكون لها تأثيرها - وإن كان على المدى القصير - على رضا الفرد عن حياته من نواحيها المختلفة سواء الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، فقد برهنت الدراسات أن فرص التفاعل الاجتماعي الإيجابي تلعب دور مهم وفعل في التخفيف من المظاهر الاكتئابية، وأن الأسلوب الإيجابي في التعامل في بيئة العمل سواء من قبل الزملاء أو من قبل الإدارة والمشرفين يلعب دوراً مخففاً للمظاهر الاكتئابية (أرجايل، 1993، ص36). ومستوى المزاج كحالة وقتية تستمر لفترة محددة، كما المظاهر الاكتئابية تتأثر بالموقف الذي يمر به الفرد، فتأثير البيئة يعدل جزئياً من الحالة المزاجية، مثلاً التوجس والتوتر الذي يشعر به الفرد في موقف معين يدل على حالة مزاجية من عدم الارتياح للموقف الذي يمر به الفرد، بينما الموقف الذي يتضمن الرضا فإنه يستثير حالة مزاجية تميل إلى الابتهاج أما بالنسبة للمزاج كحالة دائمة فإن الخبرات القاسية والشديدة من قبل البيئة لا يمكن أن تغير من طبيعة المزاج (أبو مرق، أبو عقيل، 2012، ص117). وقد اقترحت دراسة كوريا ودالبرت (Correia & Dalbert, 2007) أن الحالة المزاجية الإيجابية أو الجيدة تجعل التلاميذ عينة الدراسة يدركون حياتهم الشخصية بشكل عام ومعاملة معلمهم وأقرانهم بشكل خاص على أنها أكثر إنصافاً.

اهتمت العديد من الأبحاث بدراسة الصحة النفسية، وتناولت بيئة العمل كميدان لمعالجة مفهوم الإنصاف، والاعتقاد بالعالم المنصف، كما تناولت الدراسات إنصاف المعلم تجاه تلاميذه ومنها دراسة دونيت (Donat et al., 2012)، إلا أن الإنصاف في حياة المعلم وخبراته الشخصية والدور الذي يلعبه ذلك الاعتقاد وتلك الخبرات التي يمر بها في حياته لم تلق الاهتمام الكافي، وهنا تحاول الدراسة الحالية ربط

المتغيرات التي اقترحت الدراسات السابقة علاقتها الثنائية مع بعضها البعض، من خلال تقديمها بصورة أكثر وضوحاً، وتحديدًا، ومحاولة سد ما يمكن أن تسده من ثغرات والتركيز على ما تم تجاهله في المتغيرات المتناولة حالياً والعينة المشاركة في البحث والمتغيرات الديموغرافية المؤثرة.

1 - إشكالية الدراسة (Research Problem):

إن العالم يشهد في المرحلة الراهنة تحولات وتغيرات جذرية ومؤثرة تأثيراً عميقاً في تاريخه، وعلى كافة الصعد، والأهم في كل ما يحدث هو ظهور قوى تحمل إيديولوجيات متشددة، وتيارات متطرفة تمارس العنف بكافة أشكاله، وقد شهدت سورية بشكل خاص تغيرات وأحداث طارئة وسريعة منذ عام (2011) وعلى مختلف الأصعدة سواء النفسي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وتعرضت للظلم واسع النطاق، ولا بد أن هذا كله أثر على السلوك وردود الأفعال والاعتقادات الفردية والجمعية للناس، فهم يعيشون البؤس وتردي الأوضاع بشكل يومي. وباعتبار أن الناس يألفون حالة البؤس في مجرى حياتهم، فإن من أهم المؤثرات على اعتقاداتهم ووجهات نظرهم وأيديولوجياتهم المختلفة هو خبراتهم التي يمرون بها، فعلى سبيل المثال: إن الظلم الذي يتعرض له الشخص، وشعوره بالمعاناة والتعامل غير المنصف من قبل المحيط يؤثر بشكل ملحوظ على نواحي مهمة من حياته النفسية مثل شعوره بالانتماء، ودافعه للعمل، وامتناله للقوانين والقواعد الاجتماعية العامة (Baumert, et al., 2007, p3)، بكلمات أخرى إن الخبرات التي يمر بها الناس تتدخل بشكل مباشر في تحديد وتوجيه اعتقادهم بإنصاف العالم من حولهم، وفي تعديل درجة قوة هذا الاعتقاد، فإما تزداد قوته أو تضعف (Dalbert & Stober, 2006, p3).

لا بد وأن تطرح تلك الوقائع التي يمر بها مجتمع بكامله تساؤلاً عن طبيعة الاعتقادات التي يمكن أن يواجه بها الناس تلك المعاناة الاجتماعية، وكيف يمكن أن تنعكس على حياتهم النفسية بشكل عام وخبراتهم وتعاملاتهم اليومية سواء في العلاقات الاجتماعية المتبادلة فيما بينهم أو ضمن المؤسسات الاجتماعية بشكل خاص، وبما أن القطاع التربوي مسؤول إلى درجة كبيرة عن حماية الطفولة من التأثير بتلك الاتجاهات المتطرفة، فلا بد من توجيه الاهتمام نحو المعلمين القائمين على توجيه وتنشئة هذه الأجيال كهدف للتنشئة التي يحصلون عليها في بيئاتهم الأسرية، وأن يتمتع المعلم بسمات إيجابية، ويكون لديه اعتقاد إيجابي نحو العالم، ليتمكن من مساعدة الجيل الذي يعنى به على تخطي هذه المرحلة بسلام، والحفاظ على اتجاه إيجابي نحو الحياة ونحو أنفسهم ونحو الآخرين، إن هذا يظهر حساسية مرحلة الطفولة وخصوصيتها، مما يضفي أهمية خاصة على دراسة اعتقاد المعلمين بإنصاف عالمهم الشخصي وخبراتهم الشخصية في أماكن عملهم وتأثير ذلك على صحتهم النفسية، وهذا ما لفت انتباه الباحثة ودفعها للاهتمام بالقطاع التربوي، إضافة إلى معاشتها اليومية لخبرات المعلمين في المؤسسات التربوية على اعتبارها معلّمة مطلّعة على الواقع التربوي إلى حد ما، الأمر الذي دعاها إلى طرح عدة تساؤلات تخص اعتقادات الناس وقدرتهم على مواجهة الأحداث السلبية، وكيف يستطيع المعلمون أن يواجهوا أوضاعاً

سيئة في مدارسهم ويتكيفوا معها، ويستمرروا في العمل، بمعنى آخر كيف يمكن تفسير ذلك التحمل للمعاناة والحرمان المزمنين؟ لاسيما وقد برهن أن الناس كلهم لديهم حاجة أساسية لأن يعتقدوا أن كل فرد يحصل على ما يستحقه في هذا العالم، وبنفس الوقت يستحق ما يحصل عليه (Kaiser, et al., 2001, P503)، فهذا المفهوم النفسي للاعتقاد بالعالم المنصف الذي تراكمت نتيجة له أبحاث ودراسات بنت عليه افتراضات مهمة، ساعد في التوصل لاقتراحات جوهرية في علم النفس الاجتماعي لتفسير السلوك الإنساني وردود أفعال الناس في ظروف مختلفة، ما زال مثيراً للجدل عدم إدراك البعض لهذا المفهوم وماهيته وأهميته، فالاعتقاد بالعالم المنصف مفهوم يختلف بين الناس باختلاف درجة اعتقادهم به، والسؤال الذي يطرح نفسه بقوة والذي ما تزال الدراسات تحاول بحثه هو هل تتأثر الخبرات الحياتية بذلك الاعتقاد، وما مدى تأثير اعتقاد الفرد في إدراكه لتلك الخبرات؟ وما هي نتائجها على صحته النفسية؟

إن الاهتمام بالاعتقاد بالعالم المنصف وخبرات الفرد الشخصية المتعلقة بالإنصاف أو ما أطلقنا عليه في الدراسة الحالية خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل، لم يكن كافياً، فالدراسات التي جعلت من بيئة العمل ميداناً لها قليلة إذا ما رجعنا الأدبيات المتعلقة بالاعتقاد بالعالم المنصف، كما أن الدراسات التي تناولت اعتقاد المعلمين بالبحث كانت محدودة، طبعاً مقارنة بأهمية الموضوع وتشعبه، وتأثيره في الحياة النفسية والاجتماعية للناس، فالصحة النفسية تعتبر من أهم محددات الصحة العامة للفرد، خاصة وأن الاعتقاد بالعالم المنصف يبقى مفهوم نفسي وحكم ذاتي لدى الفرد يختلف عن قوانين المجتمع وقواعده، ولا يمكن الحكم على ايجابيته أو سلبيته إلا في ضوء النتائج النفسية والاجتماعية المترتبة عليه. بالتالي يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

ما أثر كل من الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل على بعض أبعاد الصحة النفسية ؟

2- أهمية الدراسة (research importance):

تتجلى أهمية الدراسة الحالية من خلال:

- أهمية موضوع الاعتقاد بالعالم المنصف وأثاره النفسية والاجتماعية، ووظائفه التكيفية في الحياة اليومية، وأثره المصدّ والمخفّف للانعكاس السلبي للأحداث على الناس.
- الدراسات والأبحاث التي تهتم بمفهوم الاعتقاد تلعب دوراً مهماً في تقويم الآثار التي تنجم عن قوة أو ضعف الاعتقاد بالعالم المنصف سواء إيجابياً أو سلباً.
- تبرز أهمية الدراسة من خلال تركيزها على شريحة مهمّة في المجتمع، خاصةً أن المعلمين يمثلون إحدى الركائز الأساسية في العملية التربوية والتعليمية، الأمر الذي قد يساهم لاحقاً في تحسين العملية التعليمية والممارسات التربوية لدى المعلمين، باعتبار أن صحّة المعلم النفسية تلعب دوراً مهماً في العملية التعليمية.
- تبرز الحاجة لإجراء الدراسة الحالية في المرحلة الحرجة التي تمر بها البلاد، والتي تفرض التركيز على البناء النفسي لأفراد المجتمع ككل، سواء الأطفال الذين يعدّون بنية المجتمع وأساسه، أو القائمين على تنشئتهم الاجتماعية.
- ما ستقدّمه من نتائج قد يكون ذا فائدة للمرشدين النفسيين والاجتماعيين في المدارس، للتعويض بالمشكلات المدرسية المرتبطة بخبرات الإنصاف الشخصية للمعلّم في البيئة المدرسية، وبناء برامج إرشادية وقائية تحول دون وقوع الكادر التدريسي أو الطلبة في مدارس الحلقة الأولى والثانية في مشكلات تعود في سببها إلى الخبرات التي يمرّون بها، الأمر الذي يترتب عليه آثار مختلفة في تفاعلهم مع تلامذتهم تربوياً وعلمياً.
- إنّ الأبحاث حول هذا الموضوع بدأت منذ عام 1965، كما قدّم حوالي (606) نصاً علمياً متخصصاً في بحث هذا المفهوم النفسي باللغة الانكليزية وحدها ما بين عامي (1960 - 1999) (Furnham, 2000, P2)، ومع ذلك ما زالت الدراسات العربية التي تتناول موضوع الاعتقاد بالعالم المنصف قليلة جداً، لذلك تفيد الدراسة الحالية في توجيه أنظار الباحثين إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول هذا المفهوم مع متغيرات أخرى.
- تتميز الدراسة بجدتها في البيئة السورية عموماً، والبيئة السورية المدرسية خصوصاً، بعد دراسة (كحيلة، 2010) التي ربطت بين موضوعي الاعتقاد وخبرات الإنصاف، والتي فتحت الباب أمام العديد من الأبحاث والدراسات في نفس المجال، ومنها الدراسة الحالية التي تتناول جوانب أخرى في نفس المضمار، والتي قد تفتح المجال أمام دراسات لاحقة أخرى.
- الدراسة الحالية هي الأولى التي تبحث أثر متغيري الاعتقاد بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية على الصحّة النفسية، وستكون الدراسة الأولى التي تتناول موضوع

خبرات الإنصاف الشخصية للمعلم في بيئة عمله، بالتالي تفتح الباب لأبحاث مستقبلية يمكن أن تتناول هذا الموضوع.

- قد تحقق فهم أكبر للمشكلات الصفية والتعليمية للتلامذة وتفسيرها والتنبؤ بما لم يتم الكشف عنه بعد من تلك المشكلات، هذا بالإضافة إلى التعرف على العوائق التي تعوق عمل المعلمين أو تتسبب في تراجع أدائهم في بيئة عملهم المدرسية.
- تسهم الدراسة الحالية في تطوير مقياس خبرات الإنصاف الشخصية للمعلم ضمن بيئة العمل، حيث يمكن استخدامه في أبحاث لاحقة.

3- أهداف الدراسة (Research Objectives):

تسعى الدراسة إلى تعرف:

- أثر الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية على بعض أبعاد الصحة النفسية (الرضا عن الحياة، المظاهر الاكتئابية، الحالة المزاجية، الشكاوى الجسدية).
- قوة الاعتقاد الشخصي في التنبؤ بمدى إدراك أفراد العينة لخبراتهم الشخصية في أماكن عملهم على أنها منصفة سواء مع إدارة مدرستهم أو مع زملائهم في العمل.
- قوة الاعتقاد الشخصي في التنبؤ بمدى تمتع أفراد العينة بدرجات مرتفعة لأبعاد صحتهم النفسية.
- معرفة دور خبرات الإنصاف الشخصية في التنبؤ بمدى تمتع أفراد العينة بدرجات مرتفعة لأبعاد صحتهم النفسية.
- الفروق في إدراك الأفراد لخبرات الإنصاف الشخصية واعتقادهم بالعالم المنصف، وأثر ذلك على الصحة النفسية وفق المتغيرات الآتية: الجنس، والخبرة، وبيئة العمل (ريف، مدينة).
- عدد من المقترحات التي تساهم في تحسين بيئة العمل التي ستعكس على التلامذة تربوياً وعلى العلاقات المهنية في بيئة العمل.

4- تعريف مصطلحات ومفاهيم الدراسة النظرية والإجرائية (Research

Terminology and Concepts):

- الاعتقاد بالعالم المنصف (The Belief in a Just World): يعدُّ الاعتقاد بالعالم المنصف ميلاً لدى الفرد، يعود في وجوده إلى مرحلة الطفولة (Kahileh, 2010) وأظهرت الأبحاث الأخيرة ضرورة التمييز بين الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف والاعتقاد العام بالعالم المنصف.

○ **الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف (The personal Belief in a Just**

World): يشير إلى العالم الخاص الذي يعامل فيه الفرد شخصياً بشكل منصف أو

سوي من قبل الآخرين ويرتبط هذا الاعتقاد ارتباطاً ايجابياً مع ثقة الناس بالإنصاف (Dalbert, 2001). إنه يعكس أن الأحداث عموماً في حياة الشخص عادلة.

○ **الاعتقاد العام بالعالم المنصف (The General Belief in a Just World):**
يعكس أنه جوهرياً، وبشكل أساسي، العالم هو مكان منصف وعادل (Correia & Dalbert, 2008).

- **المصدّر أو المخفف (Buffer):** يعتبر ميلاً أو نزعة شخصية لدى الفرد يساعده على التعامل مع الأحداث الضاغطة في حياته (Correia, et. al, 2009).

- **وظائف الاعتقاد بالعالم المنصف (Functions of the Belief in a Just World):**

في العقود الأخيرة أثبتت الأبحاث أن الاعتقاد بالعالم المنصف يفيد في ثلاث وظائف أساسية على الأقل، وبالتالي يبدو كمصدر داعم للصحة النفسية (Dalbert, 2009).

○ **وظيفة التمثل (Assimilation of Injustice):** ويعني إدماج الخبرات الجديدة وتفسيرها في ضوء المخططات السابقة للفرد (Dalbert, 2001).

○ **وظيفة الثقة (Trust in Justice):** يثق الأشخاص ذوو اعتقاد بارز بعالم منصف، بأنهم يعاملون من قبل الآخرين بشكل منصف وهذه الثقة تستطيع أن تجعل الاعتقاد بالعالم المنصف ملاذاً في الحياة اليومية (Dalbert, 2009 ; Dalbert, & sallay, 2004).

○ **وظيفة الدافع (Justice Motive):** هو سعي الفرد في سلوكه الشخصي الذاتي إلى الإنصاف (Dalbert, 2009)، أي كلما كان اعتقاد الفرد بعالم منصف قوي كلما زاد التزامه بالسعي نحو الإنصاف، بالتالي دافع الإنصاف هو استعداد فردي يهدف إلى الإنصاف، بمعنى آخر هو سلوك أو تصرف الفرد في السعي لتحقيق الإنصاف (Dalbert, 2001).

● **الصحة النفسية (mental health):** حالة دائمة نسبياً يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً (شخصياً وانفعالياً واجتماعياً أي مع نفسه وبيئته)، ويشعر بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة وسوية، ويكون سلوكه عادياً، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة وسلام. (زهران، 2005، ص9).

○ **الرضا عن الحياة:** شعور الفرد بالسعادة والطمأنينة مع نفسه وظروفه الحياتية (البهاص، 2009، ص 341).

- **المظاهر الاكتئابية:** خبرة إنسانية عامة، لا تصل إلى درجة الاضطراب الذي يحتاج إلى التدخل العلاجي، (العجوري، 2007، ص5).
- **الحالة المزاجية:** حالة انفعالية ذات طابع خاص متميز في طبيعة الفرد الانفعالية، وتشمل سرعة تأثره بالتحفيز الانفعالي، وسرعة وقوة استجابته التي ألفها، وجميع خصوصيات التذبذب في المزاج وشدته (الجبوري، 2005).
- **الشكاوى الجسدية:** استجابات وردود أفعال مختلفة، ناتجة عن العلاقة الخاصة بين الفرد وبيئته، والتفاعل بينه وبين المواقف الحياتية اليومية، وتظهر بأشكال مختلفة (مثل الصداع، فقدان الشهية، الدوار، زيادة ضربات القلب وغيرها) (بارون، 1999، ص2).
- **خبرات الإنصاف:** هي الأحداث المختبرة أو الملحوظة التي يقيّمها الأفراد على أنها أقرب لأن تكون منصفة أو غير منصفة (Correia & Dalbert, 2007).
- **إدراك خبرات الإنصاف:** تقييم الأفراد للحوادث الملحوظة أو المختبرة أنها أقرب لأن تكون منصفة أو غير منصفة. (Dalbert & Stoeber, 2006)
- **الإنصاف الإجرائي (Procedural Justice)** يعكس إدراك الفرد بأن الإجراءات المتبعة في مكان عمله منصفة في تحديد من يستحق المكافآت، كما تعكس تصوّره الذهني لإنصاف الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمسه، ويتحقق هذا النوع من الإنصاف عندما يتاح للفرد فرصة مناقشة الأسس والقواعد التي يقيّم على أساسها أدائه. (السعود، سلطان، 2009، ص202؛ أبو ندا، 2007، ص14)
- **الإنصاف التفاعلي (Interactive Justice):** تمثل اعتقادات أو أفكار الفرد بشأن جودة المعاملة الشخصية التي يحصل عليها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات. كما تمثل عدالة المعاملة التي يحظى بها الموظف لدى تنفيذ الإجراءات الرسمية أو في تفسير هذه الإجراءات (أبو ندا، 2007)، كما تعرّف بأنها مدى إحساس الفرد بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه الإجراءات (علوان، 2007، ص59).
- **الإنصاف التوزيعي (Distributive Justice):** يعكس الإنصاف في توزيع المكافآت، والنتائج التي يحصل عليها الفرد من عمله، ويتحقق شعور الفرد بالعدالة التوزيعية عندما يشعر أن ما حصل عليه يتناسب مع ما بذل من جهد مقارنةً مع جهود زملائه (أبو ندا، 2007)، وبحسب نيهوف ومورمان فإنّ الأفراد يقيّمون نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة (السعود، سلطان، 2009، ص202).

إنّ فقدان أي بعد من الأبعاد الثلاثة السابقة يؤدي إلى شعور الفرد بعدم الإنصاف والظلم، مما يؤدي إلى التوتر في سلوكه (علوان، 2007، ص60).

التعريفات الإجرائية:

- **الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف:** يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف، الذي يعبر عن اعتقاد الفرد حول مدى إنصاف عالمه معه هو شخصياً، فالدرجة المرتفعة على هذا المقياس تشير إلى قوة الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف.
- **الصحة النفسية والتي يعبر عنها بالأبعاد الأربعة التالية:**
 - **الرضا عن الحياة:** يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الرضا عن الحياة، فالدرجة المرتفعة على هذا المقياس تشير إلى درجة مرتفعة للرضا عن الحياة.
 - **الشكوى الجسدية:** يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الشكوى الجسدية، فالدرجة المرتفعة على هذا المقياس تشير إلى صحة جسدية منخفضة.
 - **المظاهر الاكتئابية:** يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس المظاهر الاكتئابية، فالدرجة المرتفعة على هذا المقياس تشير إلى معاناة الفرد من حالة اكتئابية.
 - **مستوى المزاج:** يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس مستوى المزاج، فالدرجة المرتفعة على هذا المقياس تشير إلى مستوى مزاج مرتفع.
- **خبرات الإنصاف الشخصية:** يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس خبرات الإنصاف الشخصية، فكلما كانت الدرجة مرتفعة على هذا المقياس كلما ارتفع إدراك الفرد للخبرات التي يمر بها على أنها منصفة، سواء خبرات إنصاف الإدارة أو خبرات إنصاف الزملاء.

الفصل الثاني (Chapter 2) الإطار النظري للدراسة

أولاً: الاعتقاد بالعالم المنصف (The Belief in a Just World).

ثانياً: خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل (the Personality
Fairness Experiences in the Workplace).

ثالثاً: الصحة النفسية (the Mental Health).

أولاً: الاعتقاد بالعالم المنصف (The Belief in a Just World).

1- الإنصاف في الحياة الاجتماعية (Justice in Social Life)

2- نظرية الاعتقاد بالعالم المنصف (BJW Theory)

3- مفهوم الاعتقاد بالعالم المنصف (The Concept of Belief in The Just World)

4- تطوّر الاعتقاد بالعالم المنصف خلال مراحل الحياة (The Development of B JW through the stages of life):

5- تصنيف الاعتقاد بالعالم المنصف (Categorization of B JW)

6- وظائف الاعتقاد بالعالم المنصف (Functions of B JW)

7- دور الاعتقاد بالعالم المنصف في خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل (What Role Does B JW Play Experiences of Fairness in the Workplace?)

أولاً: الاعتقاد بالعالم المنصف (The Belief in a Just World).

1- الإنصاف في الحياة الاجتماعية (Justice in Social Life):

الإنصاف هو مفهوم لا يماثله أي مفهوم آخر، فهو الذي يحدد خصائص عمليات التفاعل الاجتماعي، ونتائج التفاعلات بين الناس، وهو يعد المبدأ الذي يوجّه الحياة الاجتماعية للناس، ويمكن القول أنه الأساس الذي يقوم عليه عمل المؤسسات الاجتماعية (Dalbert, 2013, p1).

ويرى آخرون أنه المعيار الأخلاقي المركزي في الحياة الاجتماعية، وهو المكون الرئيس في أي نظام قيمي داخل أي مجتمع، بمعنى آخر يشير إلى القواعد الضمنية والصريحة التي يجب أن تقوم عليها الحياة الاجتماعية، ويشمل الإنصاف كمفهوم مجالات واسعة مثل حقوق الإنسان، الحقوق المدنية، المشاركة السياسية، عدم المساواة الاجتماعية المتعلقة بالتوزيع الاقتصادي والاجتماعي للموارد من صحة وتعليم وموارد بيئية وغيرها (Usmani & Jamal, 2013, p357).

وقد ميّز أرسطو بين الإنصاف والعدالة: من حيث إن الإنصاف يكيّف الأحكام والقوانين بحسب المستجدات والوقائع، كتلك المواقف التي يؤدي فيها التطبيق الحرفي للقانون إلى الجور و(الظلم)، مما يعني أن الإنصاف هو مراعاة روح القانون وليس نصه الحرفي، بينما العدالة هي تطبيق القانون بحرفيته (نتيات ؛ بلعزوقي، 2014، ص1231).

ومبدأ الإنصاف هو فكرة حول الصواب والخطأ، أو حول ما يجب أن يكون، وهذا موجود في عقول الأفراد، إنها عبارة عن أحكام ذاتية حول ما هو منصف وما هو ظالم، وهي تختلف عن المعايير الموضوعية التي تعبر عنها وقوانين المجتمع (Mass, 2008, P8)، وقد تنبه علماء علم النفس الاجتماعي منذ زمن طويل إلى أهمية مبادئ وقيم الإنصاف وتأثيرها في حياة الناس، الأمر الذي دفع بهم إلى تركيز الاهتمام على تصورات الفرد حول ما هو منصف وما هو ظالم، وتبين الأدبيات المتعلقة بموضوع الإنصاف أن تلك الاختلافات بين الأفراد في استجاباتهم تجاه خبرات الإنصاف تظهر من خلال السلوك والمشاعر، وفي العديد من المواقف والظروف وفي مختلف المحافل كالمنظمات والجامعات والصدقات والعلاقات العاطفية، كما أظهرت العديد من الدراسات أن التصورات حول ما هو منصف أو ظالم له تأثير عميق على ردود أفعال الناس، فالأحداث المنصفة التي يحصل فيها الفرد في النهاية على ما يستحقه فعلاً تؤدي لتجربة مشاعر أكثر إيجابية بكثير من تلك الأحداث الظالمة التي على العكس تؤدي إلى تجربة مشاعر الحزن وعدم الرضا ومظاهر الاكتئاب (Mass, 2008, P8).

فالإنصاف يشمل ضمان أن يحصل الناس على ما يستحقونه (Usmani & Jamal, 2013, p357) لكن بمقابل ذلك لابد أن يكون هنالك ما من واجبهم القيام به، وشروط معينة ليحصلوا على ما

يستحقونه فعلاً، من سلوكيات وسمات تقييم استحقاقهم هذا، باختصار ما الذي يجب أن يقدموه لكي يحصلوا على الإنصاف؟

2- نظرية الاعتقاد بالعالم المنصف (BJW Theory):

إن ميدان علم النفس غني بالمحاولات العلمية التي حاولت تفسير ردود الفعل الإنسانية المبنية على الإنصاف من أبحاث نظرية وتجريبية، والعديد من النظريات اقترحت تفسيرات لذلك، إلا أن فرضية ليرنر (Lerner, 1965- 1980) في الاعتقاد بالعالم المنصف تعتبر من أكثر النظريات تأثيراً وأهمية.

لقد حاول ليرنر في أواسط ستينيات القرن العشرين البحث عن السبب الذي يجعل الأفراد قادرين على الاستمرار في السعي ومتابعة الحياة اليومية بتوازن إلى حدٍ ما، رغم الظروف الصعبة والمعاناة التي يعيشونها، وتساءل عن طبيعة الاعتقادات التي تجعلهم يقبلون بمعاناة الآخرين من حولهم، وكيفية تنظيمهم لمدركاتهم لتفسير التناقض في الأحداث من حولهم ولتفسير الظلم الذي قد يتعرض له شخص بريء ليصبح ضحية، كيف يستمر الناس بالشعور أنه ما زال بإمكانهم تسخير الجهود والاستمرار في التخطيط للمستقبل ووضع الأهداف البعيدة المدى، وتكريس جهودهم لتحقيقها.

لقد أجرى ليرنر سلسلة من التجارب النفسية المعقدة لتفسير ردود أفعال الناس تلك، وقد توصل إلى أن الأفراد عندما يراقبون مظالم معينة ضمن محيطهم فإنهم يحاولون إقناع أنفسهم بأن الأفراد الذين يتعرضون لتلك المظالم يستحقون ما يحصلون عليه، وذلك لأسباب عديدة قد تعود لفشلهم الشخصي أو سماتهم الشخصية وغيرها من الأسباب، وهذا يجعلهم أكثر ارتياحاً مما لو اعتقدوا بأن الضحايا يتعرضون لمصير شديد القسوة بالمصادفة ضمن العمليات الاجتماعية التي تقع خارج سيطرتهم (نظمي، 2001، ص64)، فالفرد يسعى لإضفاء نوع من النظام على أفكاره الناتجة عن مراقبته لما يحدث (Lerner, 1965, p360).

ولقد توصل ليرنر خلال بحثه إلى نتيجة مفادها: أن هذا كله ينشأ من حاجة قويّة وأساسية لدى الأفراد إلى الاعتقاد بوجودهم في عالم منصف، حيث يحصلون على ما يستحقون، ويستحقون ما يحصلون عليه.

"People are motivated to believe in a just world where people generally get what they deserve and deserve what they get"

(Kaiser, et al., 2001, p503 ; Dalbert, 2002, p123 ; Aguiar, Vala, Correia & Pereira, 2008, p51).

بهذه الجملة تتلخص فرضية ليرنر في نظريته "الاعتقاد بالعالم المنصف، ووفقاً لهذه الفرضية، يحتاج الفرد إلى الاعتقاد بالعالم المنصف بدرجة كبيرة في حياته، نظراً لأهميته الخاصة في دعم التوافق النفسي، وخاصةً لدى الأشخاص الذين يركزون على الأهداف المستقبلية، فهو يعطيهم الطمأنينة تجاه المستقبل بأنهم سيحصلون على النتائج التي يستحقونها في حال بذلوا الجهود المطلوبة لذلك. وبذلك يشجع الناس

على رؤية العالم بطريقة ذات معنى، وعلى أن مجريات الأحداث فيه قابلة للتوقع، مما يساهم في الحفاظ على الصحة النفسية (De Caroli & Sagon, 2014, p596)، يمكن القول أن الاعتقاد هو طريقة تفكير ذاتية يناقشها الشخص مع نفسه، ويعتبر ذلك محاولة من الناس لكي يزودوا أنفسهم بإدراك ورؤية ذاتية حول عالمهم الذي يحدث فيه أحداث سيئة لأشخاص صالحين وخيرين. لقد ازداد عدد الدراسات حول الاعتقاد بالعالم المنصف تدريجياً على مدى العقود الماضية، مما يشير إلى أن الاتجاهات الجديدة حول هذا الموضوع ستستمر بالتطور، مما قد يساهم في تطوير مجالات مختلفة في علم النفس.

3- مفهوم الاعتقاد بالعالم المنصف (The Concept of Belief in The Just World):

الاعتقاد بالعالم المنصف يمكن تشبيهه بال**العقد**، فالعقد عادةً يكون اتفاق يبرمه الناس فيما بينهم، ويفرّون من خلاله إلزامية أمر يتم الاتفاق عليه، وهكذا هو الاعتقاد بالعالم المنصف، إنه أشبه **بعقد شخصي (Personal Contract)** يعترف به الأشخاص الذين يتمتعون باعتقاد قوي بالعالم المنصف، يلتزمون من خلاله بالتعامل بإنصاف وأن يكونوا أشخاص جيدين، والهدف منه هو حصولهم على معاملة منصفة من قبل الآخرين، ونستطيع أن نفهم نص العقد على الشكل التالي: مادمت ألتزم بمعاملة الآخرين معاملة منصفة، بالمقابل هم سوف يعاملونني معاملة منصفة أيضاً. وأكثر الناس التزاماً بنص هذا العقد، هم أولئك الذين يرغبون بأن يعاملوا معاملة منصفة من قبل الآخرين، وهكذا كلما كان الاعتقاد بالعالم المنصف أقوى، كانوا أكثر ميلاً للتعامل بسلوك حسن أو بإنصاف (Dalbert, 2012, p79)، وهؤلاء الأشخاص إذا تعاملوا بطريقة غير منصفة (ظالمة)، فإن العقد الشخصي يتصدّع، إنهم ينظرون إلى سلوكهم غير المنصف على أنه سلوك مكروه وقبيح، وبالتالي هذا يؤثر سلباً على تقديرهم لأنفسهم، أما الأشخاص الذين ليس لديهم اعتقاد بالعالم المنصف، فإنهم ينظرون لسلوكهم غير المنصف على أنه نابع من المصلحة الشخصية، مما قد يزيد من تقديرهم لذواتهم (Dalbert, 2001, p13)، بكلمات أخرى بعض الأشخاص قد يرون أن الحياة فيها من الظلم ما قد يبرر لهم أن يمارسوه هم أيضاً (الظلم) انطلاقاً من فكرة أن الناس يتعرضون للظلم ولن يكونوا الوحيدين الممارسين لهذه السلوكيات غير المنصفة في العالم.

لكن قد يتبادر إلى الذهن السؤال: لماذا لدى الناس حاجة عميقة للاعتقاد بالعالم المنصف؟ ربما تكون الإجابة أن كل فرد يريد الاقتراب من الكمال، لذلك نجد الناس يحفزون أنفسهم ويوجهون أولادهم أيضاً نحو بذل الجهود، ووضع أهداف بعيدة المدى خصوصاً في مجالات مثل التعليم، كما يعززون إحساس المثابرة والصبر ومواجهة المصاعب والشدائد، وبنفس الوقت هم يحاولون الابتعاد وإبعاد أبنائهم عن الانزلاق في الخمول والكسل والعطالة، كما يحذرون من الاعتماد على الآخرين في محيطهم الاجتماعي، ومن أمور مؤذية مثل المخدرات ورفاق السوء وغيرها... إن كل تلك التوجهات تكون انطلاقاً

من اعتقاد راسخ لديهم ربما يرسخ بالتجربة، ففي مثل تلك الظروف يحافظون على اعتقاد بأن كل شخص سوف يحصل بالنهاية على مكافأته المنصفة، وهذا الاعتقاد له قيمته وأثره الإيجابي عليهم وعلى استمرارهم في الحياة بسبب شعورهم بالأمان في عالم غالباً تنال فيه الجهود نتائجها الإيجابية، بالتالي يحافظون على الأمل، كل ذلك يجعلهم يتقون بمستقبلهم القادم (Lench & Chang, 2007, p126).
إن الاعتقاد بأن كل فرد يحصل على ما يستحقه، ويستحق ما يحصل عليه هو الذي يفسر انحياز الناس إلى الرأي القائل بأن النجاح سيكون حليف من يبذل الجهود، وتوجه المظلومين إلى الدفاع عن حقوقهم، وتوجه الشعوب المهاجمة من قبل غيرها من البلدان إلى الدفاع عن أوطانهم، وتوجههم نحو اختيار الشخص الذي يعتقدون أنه سيقدم لهم ما يستحقونه، وسيحفظ لهم حقوقهم في أي مجال في حياتهم سواء إن كان مسؤولاً في الحياة السياسية أو مديراً في أماكن عملهم، كما إنهم يرفعون أصواتهم وينتقدون حين تطبق عليهم ظروف ظالمة، فيحاولون تغيير أوضاعهم السيئة حين يتعرضون للظلم، إنهم مدركون أن دفاعهم سينال نتيجة وسيؤتي ثماره في النهاية.

4- تطوّر الاعتقاد بالعالم المنصف خلال مراحل الحياة (The Development of B JW through the stages of life):

الإنصاف يأخذ حيزاً مهماً من تفكيرنا في جميع مراحلنا العمرية، بسبب أهميته في جعل العالم من حولنا يبدو منتظماً ومستقراً وثابتاً مع الزمن، أي الأحداث فيه قابلة للتوقع انطلاقاً من اعتقادنا بالفكرة الرئيسية أن الخير سيكافأ بالخير، والشر سيقابله الشر والعقاب.

يركّز المربون عموماً سواء كانوا آباء أو مدرسين، وسواء في المؤسسات الرسمية أو المؤسسات غير الرسمية كالأسرة، على تعليم الأطفال أهمية الإنصاف في الحياة الإنسانية، منطلقين في ذلك من الفكرة البسيطة للإنصاف "الإنسان الحسن الخلق يكافأ دائماً، والإنسان السيئ الخلق يلقي العقاب على سلوكه السيئ"، وهذه الفكرة تعد جوهر الإنصاف، وغالباً ما تكون المغزى الرئيس لقصص الأطفال.

في السنوات السبعة أو الثمانية الأولى من الحياة، يعتقد الأطفال بالإنصاف الفطري (Immanent Justice) حيث تعدّ الأحداث السيئة هي عقوبات (Punishments) على التصرفات السيئة، وليست مجرد حوادث عشوائية (Random Events) تمرّ في حياتهم، لكن النمو المعرفي للطفل، وتطور رؤيته لأحداث العالم من حوله -سواء عالمه الشخصي أو العالم ككل بما فيه من أحداث تخص الآخرين- تجعله يتعرّف على الأحداث التي تحدث بناءً على الصدفة (الأحداث العشوائية)، فيصبح بحاجة لتفسير تلك العشوائية، فالناس السيئون ليس بالضرورة أن يعاقبوا دائماً، وفي الوقت نفسه الناس الجيدون لا يكافؤون دائماً، (Kahileh, 2010 ; Dalbert & sallay, 2004, p11)، فالأطفال يحتاجون أن يواجهوا محيطهم الاجتماعي والمادي، إذ إن رؤية أحداث ظالمة من حولهم أو تجاههم تضطرهم لمواجهة فكرة أن العالم ظالم، وبالتالي يحاولون جهدهم إيجاد مبررات أو تقديم المساعدة للمتضررين من الظلم

ليحافظوا على قناعتهم باستقرار وتنظيم عالمهم، وذلك لكي يحافظوا على استقرارهم النفسي وصحتهم النفسية من الاضطراب (Fatima, 2009, p1-2)، إذاً الطفل عند هذه النقطة بحاجة لمعالجة هذه المعلومات وتفسيرها، وذلك عن طريق إعطاء معنى جديد للظلم والإنصاف.

مع النضج المعرفي يصبح لدى الأطفال صيغة متطورة للإنصاف الفطري (Dalbert, 2001, p33)، إن الاعتقاد الفطري لدى الأطفال بأن الأعمال تلقى نتائجها بشكل فوري، يتحوّل إلى اعتقادهم بأن الأعمال تلقى نتائجها بشكل مؤجل، وهذا ما يدفعهم للمثابرة بالعمل باتجاه المستقبل (هنا نتحدث عن الأفراد الذين يتقون بالمعاملة المنصفة من قبل الآخرين، ولديهم اعتقاد بأن عالمهم الاجتماعي عالماً منصفاً)، أي يعتقدون بفكرة أن كل ما يقدمونه اليوم سوف يلقى ثماره لكن ليس بالضرورة أن تكون النتائج التي يعملون من أجلها فورية الحصول، بل عليهم أن يسعوا ويصبروا للوصول إليها.

ومع ذلك فقد يكون التطور المعرفي على شكل الشك في وجود الإنصاف في العالم، فقد يفشل اعتقادهم ويضعف فيتحوّل إلى **اعتقاد بالعالم الظالم (The belief in an unjust world)**، واعتقاده بأن **العالم ظالم** يعكس نظريته إلى العالم على أنه تعسفي وتجري الأحداث فيه على نحو عكسي (Dalbert, 2001, P33 ; et. al., 2001, P564) وكنتيجة لهذا الاعتقاد فإنه يبرر الأحداث السلبية التي يتعرض لها أنها بسبب ظلم العالم الذي يعيش فيه وعدم إنصافه، وليس بسبب عدم بذله هو لجهوده الشخصية المطلوبة (Lench & chang, 2007, P126).

وأكدت دالبرت (Dalbert, 2009) أن الاعتقاد بالعالم المنصف لا يتم تعلمه من خلال إخضاع الطفل لضبط القواعد الاجتماعية، وإنما يتم ذلك من خلال تشجيعه على الثقة بالإنصاف في العالم. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا: ما دام التطور المعرفي يختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى، وتزداد وتيرة نموه في سن البلوغ، إذاً كيف يكون الاعتقاد بالعالم المنصف خلال مرحلتين مختلفتين في سن الشباب؟ للإجابة على هذا التساؤل تناولت الأبحاث المقارنات بين سنوات دراسية مختلفة في نفس المرحلة العمرية، مثل الدراسات التي قارنت تلاميذ المدارس الثانوية، وأخرى اعتمدت الطريقة الطولية لدراسة تطور الاعتقاد بالعالم المنصف والتمايز بين الاعتقادين العام والشخصي، أو حتى التخلي عن الاعتقاد بالعالم المنصف إلى الاعتقاد بالعالم الظالم، وتلك الدراسات فسرت الاعتقاد بالعالم المنصف على أنه ليس فقط نتيجة للتطور المعرفي للإنسان، وإنما أيضاً هو خلاصة تجارب وخبرات شخصية ذاتية للشخص (Oerter & Dreher, 2002, p33 ; Kahileh, 2010)

يتميز الأفراد في سن المراهقة المبكرة بين بعدي الاعتقاد بالعالم المنصف الشخصي والعام، وتنخفض قوة كل من الاعتقادين خلال مرحلتَي المراهقة والشباب، ورغم هذا الانخفاض المبدئي الطفيف يميل اعتقادهم بالعالم المنصف لأن يكون قوياً إلى حد ما (Dalbert, 2001, p3 ; Dalbert, 2009, p14)، وقد أثبتت الأبحاث أنهم سيظهرون اعتقاداً شخصياً بالعالم المنصف أقوى من الاعتقاد العام

بالعالم المنصف، كما أن اعتقادهم الشخصي يكون المتنبئ الأفضل على الإطلاق بردّات فعلهم تجاه الأحداث والقضايا المتعلقة بالإنصاف في حياتهم الخاصة (Dalbert, 2001, p2).

في مرحلة الشباب، يحاول الشباب البحث عن هويتهم، وبلورتها من خلال الوصول إلى إجابات على أسئلة مثل: (من هم الآن؟ من سوف يكونون في المستقبل؟). إنهم يحاولون تخيل مستقبلهم، واتخاذ قرارات حول حياتهم اللاحقة، والسعي وبذل الجهود لتحقيق أهداف بعيدة المدى، إن كل ذلك يتطلب منهم أن يتقوا بمستقبلهم، وبأن سعيهم سوف يقابله مكافأة على المثابرة للوصول إلى تلك الأهداف، أي أن يكون لديهم اعتقاد أن العالم الذي يعيشون فيه عالم منصف (Fatima, 2009, p2)، وتكون الوظيفة الرئيسية للاعتقاد بالعالم المنصف خلال مرحلة المراهقة والشباب هي أن يشعر الإنسان بالثقة بالعالم من حوله، مما يدفعه لمواجهة التحديات والصعوبات التي تواجهه في المدرسة وبيئة العمل لاحقاً، ومن ثم يساعده ذلك على أن يقدم جهداً وتعباً ووقتاً لتحقيق أهدافه المستقبلية (Dalbert, 2009, p14).

بينما خلال فترة الرشد تتناقص قوّة وشدّة كل من الاعتقاد الشخصي والعام بالعالم المنصف، ثم يعود ليستقر لكن مع بقاء الاعتقاد الشخصي أقوى من العام (Kahileh, 2010 ; Dalbert, 2001, p66). وإجمالاً يختلف الأفراد من حيث قوّة اعتقادهم الشخصي بالإنصاف، وتعود هذه الفروق الفردية إلى عدة عوامل مثل الفكر أو الثقافة، والخبرة الشخصية، والتنشئة الاجتماعية (Dalbert & Sallay, 2004, p12 ; Bobocel & Hafer, 2007, p284) البالغين بأن يروا بأن الظلم الذي تعرضوا له خلال حياتهم ليس أكبر مما تعرض له غيرهم، وهذا يجنبهم التفكير بالجوانب السلبية والظروف الظالمة التي مروا بها في حياتهم، بل على العكس يعملون على إيجاد المعنى لحياتهم، وفي سن الشيخوخة، حين يكون العمر المتبقي للشخص قصيراً، تكون الوظيفة الأساسية للاعتقاد بالعالم المنصف هي تقديم المساعدة للناس لكي يفسروا أحداث حياتهم بطريقة ذات معنى (Dalbert, 2009, p15)، والهدف من ذلك هو مساعدتهم على القيام بعمل له معنى في هذا العالم (Fatima, 2009, p3).

إن هذا التطور وتلك التغيرات التي تطرأ على وجهة وقوة الاعتقاد بالعالم المنصف، تزيد من أهمية الفكرة التي أكدت عليها معظم الدراسات، والتي تتعلق بالعوامل المؤثرة فيه، ومن أهمها خبرات الفرد على مدى حياته.

5- تصنيف الاعتقاد بالعالم المنصف (Categorization of BJW):

اقترحت العديد من الدراسات ضرورة التمييز بين أبعاد مختلفة للاعتقاد بالعالم المنصف، ووفقاً لفورنهام وبروكت (Furnham & Procter, 1989- 1992) ينبغي النظر إلى الاعتقاد بالعالم المنصف على أنه بناء متعدد الأبعاد، وهذه الأبعاد يمكن بحثها في تركيبتين هما:

الأولى: تتعلق بنوع العالم من وجهة نظر الناس، ويتضمن:

1. **العالم المنصف (Justice World):** الذي يكافأ فيه الناس دوماً على أعمالهم الإيجابية، ويعاقبون على أعمالهم السيئة.
2. **العالم الظالم (An Unjustice World):** والذي تلاقي فيه الأعمال الحسنة نتائج سلبية، بينما تكافأ الأعمال السيئة بنتائج إيجابية.
3. **العالم العشوائي (Random World):** والذي لا يوجد فيه أي علاقة تربط بين الأعمال ونتائجها.

الثانية: تتعلق بمجالات التحكم، والتي من خلالها يدرك الناس مدى وجود الإنصاف، وهذه المجالات هي:

1. **الاعتقاد بإنصاف العالم الشخصي (Personal):** اعتقاد الفرد بأنه يحصل في عالمه وحياته الشخصية على ما يستحقه.
2. **الاعتقاد بإنصاف العلاقات المتبادلة (Interpersonal):** اعتقاد الأفراد بأن الناس يحصلون على ما يستحقونه من بعضهم البعض، في علاقاتهم المتبادلة في جماعات.
3. **الاعتقاد بإنصاف العالم الاجتماعي السياسي (Sociopolitical):** أي اعتقاد الفرد أن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وما يجري في العالم من أحداث، تتيح للناس إمكانية الحصول على ما يستحقونه (Furnham & Procter, 1989, p378).

وبناءً على هذه المجالات فإن الناس يدركون العالم على أنه منصف أو ظالم أو عشوائي ضمن كل مجال على حدة بشكل مختلف عن المجالات الأخرى، وليس ضمن كل المجالات معاً. وبعدها توالى العديد من النتائج النظرية والتجريبية في أدبيات الاعتقاد بالعالم المنصف سلطت الضوء على ضرورة التمييز بين بعدين فقط هما: الاعتقاد الشخصي والاعتقاد العام بالعالم المنصف، وكانت نتائج دراسة لبيكوس وزملائه (Lipkus, Dalbert & siegler, 1996) أكثر الدراسات وضوحاً في تمييز التصنيف الاعتقاد بالعالم المنصف، حيث طوّرت هذه الدراسة مقياساً لتقييم اعتقاد الناس بالعالم المنصف مع الذات، وذلك لمحاولة تمييزه عن الاعتقاد العام بالعالم المنصف، ولكل منهما معنى مختلف عن الآخر:

- **الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف:** يعبر عن اعتقاد الشخص أنه يعامل معاملة منصفة في محيطه بمختلف مجالاته، أي باختصار هو يحصل على ما يستحق، ويستحق ما يحصل عليه.
- **الاعتقاد العام بالعالم المنصف:** يعبر عن اعتقاد الشخص أن الناس عادةً يحصلون على ما يستحقون، ويستحقون ما يحصلون عليه.

وقد جاءت نتائج الدراسة كما هو متوقع، وأكدت على أن الاعتقاد الشخصي أقوى من الاعتقاد العام بالعالم المنصف لدى أفراد العينة، وأنه كلما كان أقوى كلما قلت مظاهر الاكتئاب والإجهاد لدى الأفراد وزاد الرضا عن الحياة (Strelan, 2007, p882).

والنتيجة منطقية انطلاقاً من التفكير المنطقي بأن الشخص لديه معرفة عميقة ودراية قوية بأحداث حياته مقارنةً مع أحداث حياة الآخرين ممن حوله، ولأن الإنسان يبحث دوماً عن منفعة ذاتية في المقام الأول، فإنه يهتم بأن يثبت لنفسه أن عالمه وأحداث حياته تسير بالشكل السليم، لذلك فهو يرى الإنصاف في حياته الشخصية بصورة مختلفة عما يراه في أحداث حياة الآخرين، فهو أكثر ميلاً للحفاظ على اعتقاده الشخصي بأن أحداث حياته هو تحديداً منصفة، أكثر مما يهمه أن يثبت ذلك في حياة الآخرين، لذلك فهو يميز بين هذين البعدين المختلفين للإنصاف (Dalbert, 2012, p78) ،

والاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف هو مؤشر قوي على أن الشخص متكيف في حياته، أما الاعتقاد العام بالعالم المنصف فهو مؤشر قوي على النظرة الاجتماعية للشخص، بمعنى هل نظرته الاجتماعية تجاه الآخرين وأحداث حياتهم قاسية أم متسامحة (Dalbert, 2012, p77-78).

وفي دراسة (Dalbert, 1999) تم تطوير مقياس الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف، والذي يقيس مدى الاعتقاد أن الأحداث بالمجمل في حياة الشخص هي أحداث منصفة، وقد لوحظ أن الناس يفرقون بين الاعتقاد الشخصي والعام بالعالم المنصف (Fatima & Khaled, 2007, p10) وقد اختلف الباحثون في النتائج التي توصلوا إليها حول أي البعدين أكثر قوة لدى الناس عموماً، ومن أهم الدراسات التي أظهرت أن الاعتقاد الشخصي أقوى من الاعتقاد العام دراسات كل من (Begue, 2002 ; Cubela & Ivanov, 2000, Cubela et al., 1999 ; Dalbert, 1999).

6- وظائف الاعتقاد بالعالم المنصف (Functions of BJW):

يواجه الناس الظلم في حياتهم بطريقتين: إما أن يلاحظوه في حياة الآخرين، أو أن يواجهوه في حياتهم الشخصية، وتشمل ردود الفعل تجاه الظلم نماذج متنوعة، تختلف بحسب الموقف، وحسب نوع الظلم سواء في الحياة الشخصية أو في حياة الآخرين، وفي كلتا الحالتين يحاول الشخص الحفاظ على اعتقاده عندما يواجه الظلم، وقد تكون مواقف الظلم ذات طبيعة معتدلة مثل التكليف بمهام صعبة، مطالب مرهقة، الظلم في توزيع المهام للمعلمين، أو قد تكون ذات طبيعة قاسية مثل السجن، البطالة، انخفاض الوضع الاجتماعي، وجود طفل معوق أو حتى الإصابة بمرض مميت.

في كل الأحوال سواء أكان الظلم ملحوظاً في خبرات الآخرين أم معاشاً من خلال الخبرات الشخصية، فإن الاعتقاد بالعالم المنصف يؤدي وظائف معينة تساعد الناس على التكيف، والشعور بأن العالم الذي يعيشون فيه ليس عالماً عشوائياً بل منظماً ومستقراً نسبياً.

توصلت الأبحاث في العقد الماضي إلى أن الاعتقاد بالعالم المنصف هو استعداداً فردي يختلف بين فرد وآخر ويحقق للفرد وظائف تكيفيه مهمة (Adaptive Functions)، تسهم بشكل كبير في تحقيقه للتوافق في بيئته المادية والاجتماعية (Furnham, 2003, p797). تلك الوظائف هي:

• وظيفة دافع الإنصاف (Justice Motive)

• وظيفة الثقة بالإنصاف (Trust in Justice)

• وظيفة تمثّل الإنصاف (Assimilation).

• الدافع:

الدافع هو ميل الإنسان نحو تحقيق هدف معين، بالتالي دافع الإنصاف هو ميل الإنسان نحو تحقيق الإنصاف وأن يعتبر تحقيقه للإنصاف هو الهدف والغاية (أي لا يكون لديه أي مصالح يصل إليها من خلال إحلال الإنصاف) (Ross & Miller, 2002, p41)، وقد أثبتت الأبحاث المتتالية أن الحاجة القوية لدى الأفراد لأن يدركوا عالمهم على أنه عالم منصف، تجعلهم يسعون بقوة لأن يكون سلوكهم الشخصي منصفاً، ففوة دافع الإنصاف لديهم تدفعهم لأن يسلوكوا سلوكاً منصفاً (أي أن يستخدموا وسائل عادلة ومنصفة في تصرفاتهم خلال حياتهم اليومية، الميل لمساعدة الآخرين، باختصار القيام بسلوكيات اجتماعية إيجابية) (Dalbert, 2001, P19 ; Furnham, 2003, P797 ; Hafer, 2000, P166)، بالتالي كلما كان الاعتقاد بالعالم المنصف أقوى، كان دافع الإنصاف أقوى (Dalbert, 2012, p79).

• الثقة:

كما ذكرنا في العرض السابق، يقوم الاعتقاد بالعالم المنصف على فكرة لدى الفرد وهي: "سألتزم بالتصرف بشكل منصف وأتخلى عن القيام بأمر غير منصفة مقابل الوصول إلى النتائج التي أستحقها"، وكل فرد يدرك أن حصوله على ما يستحق يعتمد بدرجة كبيرة على الآخرين، فمنذ مرحلة الطفولة يعرف الأطفال أن الإنصاف هو أساس الاحترام المتبادل والعلاقات الطيبة مع الآخرين (Fatima, 2009, p5) لذلك يحتاج الفرد إلى الثقة بالإنصاف الآخرين معه، وبأنه سوف يعامل بالإنصاف من قبل الآخرين (Dalbert, 2010, P299)، وعندها سيثق أن أعماله الخيرة سوف تكافأ في نهاية المطاف، وجهوده الحالية التي يكرسها من أجل المستقبل سينال عليها ما يستحقه فعلاً (Hafer & Bègue, 2005, P130).

إن ثقة الناس بأنهم سيحصلون على ما يستحقونه في حال تعاملوا بشكل منصف ستشجعهم على السعي نحو تحقيق أهدافهم وغاياتهم المستقبلية التي قد تحتاج لوقت وجهد كبيرين (توظيف أهداف بعيدة المدى)، لأنهم على ثقة ويقين أن أهدافهم الشخصية هذه يمكن تحقيقها في حال كان جهدهم المبذول يستحقها (Hafer, Bègue, 2005, P4 ; Sallay & Dalbert, 2004, P117 ; Otto & Dalbert, 2005, P4 ; Sallay & Dalbert, 2004, P117 ; Hafer, Bègue, 2005, P130).

(chamo & Dempsey, 2005, P432). وعلى عكس ذلك، سيشك الأفراد ذوو الاعتقاد الضعيف بإنصاف العالم بقيمة جهودهم الحالية تجاه المستقبل، لأن الفوز سيكون أمراً غير مؤكد بالنسبة لهم. لقد أكدت إحدى الدراسات التجريبية، أن الأشخاص ذوي الاعتقاد القوي بالعالم المنصف، عدّوا المهّمات الصعبة والخبرات والضغوط اليومية هي بمثابة تحديات بالنسبة لهم، أما نظراؤهم من ذوي الاعتقاد الضعيف بالعالم المنصف حين يواجهون نفس هذه الخبرات والضغوط ينظرون إليها وكأنها تهديدات ومشكلات حقيقية (Begue & Muller, 2006, P4 ; Dalbert & Stoeber, 2005, P126). وقد أثبتت أبحاث أخرى وجود علاقة إيجابية بين الاعتقاد بالعالم المنصف وتقدير الذات وإنجاز العمل (Otto & Schidt, 2007, P302). هذا بالإضافة إلى أنّ نتائج العديد من الأبحاث برهنت على وجود علاقة إيجابية بين الاعتقاد بالعالم المنصف وبين الثقة العامة بين الناس، والثقة بالمنظمات الاجتماعية (Sallay, 2004, P26)، وثقة الشباب بالإنصاف في أماكن عملهم المستقبلية (Dalbert, 2001, P2).

• التمثّل:

بحسب نظرية الاعتقاد بالعالم المنصف، تهدد الأحداث الظالمة والقاسية اعتقاد الفرد بالعالم المنصف، لأنها تعطي نتيجة مفادها أن العالم على عكس توقعه (ظالم)، لذلك فهو يشعر بالقلق نتيجة هذا التهديد، ولكي يخفف من هذا القلق سيحاول تعديل الوضع ليصبح أكثر إنصافاً (Nxumalo, 2010, p33). وفي أغلب المواقف يكون من الصعب وغير الممكن إصلاح الظلم وإعادة إحلال الإنصاف، لذلك يلجأ الناس إلى عمليات معرفية واعية يحاولون من خلالها إعادة تركيب الموقف والتفكير بكل جوانبه، وترميته ليبدو موقفاً منصفاً وبذلك يتأكد اعتقادهم بأن العالم منصف (Dzuka & Dalbert, 2012, p78 ; Dalbert, 2006, p6). وهنا يكون دور الوظيفة الأكثر أهمية بين الوظائف الثلاث التمثّل الذي يزود الفرد بالقدرة على إدراك الأحداث الظالمة في عالمه الاجتماعي بصورة عقلانية ومنطقية وذات معنى (Kaiser, et al, 2001, P504)، ويتم ذلك من خلال إحدى العمليات الآتية: قد يحاول الفرد **ترميم الإنصاف في عالمه الواقعي (Restoration of Justice)** إذا كان ذلك بإمكانه، فعلى سبيل المثال يقدّم تعويضاً للضحية المظلومة (سواء كانت ضحية الظلم هو الشخص نفسه أو شخص آخر)، أو قد يلجأ الفرد إلى **لوم الذات أو الضحية (Blaming the victim)**، أي يتهم الضحية (سواء كان هو الضحية أم شخص آخر في محيطه) بأنها سببت وقوع الظلم على نفسها، ولو بشكل جزئي، وبأنها السبب في هذا الوضع العسر، أو قد يحاول الأفراد الدفاع عن اعتقاداتهم وقناعاتهم بالعالم المنصف، بأن يعظموا ويرفعوا من شأن الأشخاص المتميزين اجتماعياً، **ويستخفوا أو يقتلوا من شأن الخاسرين والضحايا** من منطلق أن ما لحق بهم هو نتيجة سمة سيئة أو تصرف سيء أقدموا عليه (Bierhoff, 2002; Furnham, 2003, P803; Dalbert, 2009, P7) وقد يعمل الفرد على التقييم

الواعي لتجربة عدم الإنصاف وفقاً لاعتقاداته الشخصية، فيقلل من أهمية وقبلة ذلك الظلم أو عدم الإنصاف. وقد يعفو الشخص ويغفر فيسامح على الموقف غير المنصف الذي تعرّض له، أو ربّما أخيراً بتجنب التفكير في السؤال الموحّه للذات: لماذا أنا؟ (Dalbert, 2009, P7)، نلاحظ في كل الحالات السابقة محاولة للناس لكي يجعلوا المواقف الظالمة تبدو منصفة، وهذا يساعدهم على التخفيف من القلق الذي ينتابهم نتيجة وقوع الأحداث الظالمة من حولهم، هذه العملية المعرفية الواعية أطلق عليها إعادة تمثيل الظلم، إنها محاولة لرؤية الأحداث الجارية في الحياة بطريقة ذات معنى (Dalbert, 2002, P4 ; Dzuka & Dalbert, 2007, P126).

تلك الوظائف التكيفيّة تحمي الفرد من الإحساس السلبي تجاه الأحداث السلبية، بالتالي كلما كان اعتقاده بالعالم المنصف قوياً، كلما كان أقلّ تأثراً سلبياً بالتهديدات التي يتعرض لها في بيئته الاجتماعية (Kaiser, et. Al, 2001, P504). في المقابل تكرر الخبرات الظالمة يقدم دليلاً للفرد أن عالمه ظالم، مما يضعف الأثر الإيجابي للوظائف التكيفيّة (Bobocel & Hafer, 2007, P284). وبهذا ينظر إلى الاعتقاد بالعالم المنصف كوسيلة للحفاظ على الصحة النفسية.

إن اعتقاد الفرد بأن العالم الذي يعيش فيه هو عالم منصف، يمكنه من مواجهة مواقف الظلم التي يتعرض لها في الحياة، سواء تلك المواقف التي يختبرها بنفسه في خبراته الخاصة أو تلك التي يلاحظها في خبرات الآخرين ممن حوله (Dalbert, 2001, P94). وهذا ما يدعم الافتراض السابق ذكره أن هذا الاعتقاد هو بمثابة مصدّ أو مخفف ضدّ المواقف غير المنصفة أو الظالمة في الحياة الاجتماعية للفرد (Dalbert, 2002, P124). وقد أشارت كل من دالبرت وأوتو (Otto & Dalbert, 2009) في هذا الصدد، إلى أن الاعتقاد بالعالم المنصف يحمي الفرد في مواجهة الأخطار الخارجية وخصوصاً لدى الأفراد الخوّافين، ودعمت دراسة دوزوكا ودالبرت (Dzuka & Dalbert, 2007) تلك الفرضية. إذاً يمكننا القول إنّ هذا الأثر للاعتقاد بالعالم المنصف (المصدّ) يعد ميلاً شخصياً لدى الفرد يساعده على التعامل مع الأحداث الضاغطة في حياته، بما في ذلك الحياة المهنية (Correia, et. al, 2009, P3)، فكّما كان الأثر المخفف ضد الأحداث غير المنصفة (المصدّ) لدى الفرد قوياً، كان أكثر قدرة على التعامل ومواجهة تلك الأحداث في حياته.

7- دور الاعتقاد بالعالم المنصف في خبرات الإنصاف الشخصية ضمن بيئة العمل (The BJW Experiences' Role of Fairness in the Workplace):

تتراكم لدى الأفراد على مدار حياتهم خبرات تخصّهم هم أنفسهم، وتخص الآخرين من حولهم، يتم تفسير هذه الأحداث من وجهة نظر كل شخص وبأسلوب تفكيره الشخصي، والخبرات الماضية والحاضرة تلعب دوراً مهماً وفعالاً في تكوين تصوّر الشخص وإدراكه لمفهوم الإنصاف، مما دفع العديد من الباحثين إلى اقتراح دمج البعد الزمني في أبحاث الإنصاف الاجتماعي.

والغالبية العظمى من المواقف والأحداث التي تتضمن وقوع ظلم من نوع ما تحدث خارج إطار القضاء، على سبيل المثال: الظلم الذي يتعرض له الشخص في بيئة العمل سواء من مدير العمل أو من زملاء العمل، يدفعه إلى الشعور بأنه يعامل معاملة غير منصفة في مكان عمله، مثل هذه القضايا غالباً لا يتم حلها، ولا تذهب للقضاء، ومع ذلك مثل هذا الشعور بالظلم يؤثر بشكل كبير على العديد من الجوانب لديهم مثل عدد أيام المرض والرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وسلوكهم في بيئة العمل وشعورهم بالانتماء إلى العمل والامتثال لقواعد العمل وغيرها (Baumert, et al., 2007, p3).

لقد برهنت الدراسات إمكانية أن يصاغ الاعتقاد بالعالم المنصف من خلال الخبرات التي يمر بها الشخص، فتعمل على توجيه وتحديد اعتقاده بالعالم إن كان منصفاً أو ظالماً، ونوعية هذه الخبرات يمكن أن تعدل من قوة الاعتقاد فيقوى أو يضعف (Dalbert & Stober, 2006, p3)، وأثبتت الدراسات أن العوامل القاسية مثل طول فترة السجن في دراسة (Otto & Dalbert, 2005, p11) ومن وجهة نظر نظرية دافع الإنصاف، الإنصاف في بيئة العمل له أهمية كبيرة فهو يقوي الاعتقاد الشخصي للفرد بالعالم المنصف (Bobocel & Hafer, 2007, p284)، وأثبتت الدراسات أن رتبة العمل، والرهاب النفسي في بيئة العمل (Duzuka & Dalbert, 2007, p2)، كلها ترتبط ارتباطاً سلبياً بالاعتقاد بالعالم المنصف

والعلاقة متبادلة بين الخبرات المنصفة والظالمة من جهة وبين الاعتقاد بالعالم المنصف من جهة أخرى، لذلك يعتبر الاعتقاد بالعالم المنصف مؤشراً على مدى إنصاف الخبرات التي واجهها الشخص، فالأفراد ذوو الاعتقاد القوي بالعالم المنصف يقيمون الأحداث التي يتعرضون لها بالمجمل في حياتهم على أنها منصفة إلى حد كبير، فقد بينت دراسة كوريا وزملائها أن التلاميذ الذين قيموا سلوك معلمهم وأصدقائهم على أنه سلوكاً منصفاً كان لديه اعتقاد قوي بالعالم المنصف (Correia, et al. 2007, p17)، ونفس النتائج تم التوصل إليها مع عينات أخرى، كالدراسات التي تناولت تقييم المراهقين لسلوك الوالدين (Dalbert & Randant, 2004, p12)، وكذلك دراسة أوتو ودالبرت التي تناولت تقييم السجناء لسير الحكم وكيفية سير العقوبات (Otto & Dalbert, 2005, p11).

إذاً رغم أن لدى الناس حاجة للاعتقاد أنهم يحصلون على ما يستحقون، ويستحقون ما يحصلون عليه، إلا أن هذه الحاجة تختلف فيما بينهم تبعاً لعوامل عديدة قد يكون منها الخبرات الشخصية، والتنشئة الاجتماعية، الإيديولوجيا والثقافة وغيرها من العوامل، والتي تعكس في نهاية المطاف اختلافات جوهرية في قوة الاعتقاد بالعالم المنصف لدى أولئك الأفراد، ووفقاً لما سبق نستنتج أن هنالك علاقة متبادلة بين الاعتقاد بالعالم المنصف من جهة وخبرات الإنصاف أو عدم الإنصاف من جهة أخرى.

ثانياً: خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل
(the Personality Fairness Experiences in the)
(Workplace).

_ مقدمة (Introduction):

1- لمحة حول الإنصاف في بيئة العمل (Overview about Fairness in the)
(Workplace)

2- أبعاد الإنصاف الإداري (Organizational Managerial Justice):

2-1- الإنصاف التوزيعي (Distributive Justice):

2-2- الإنصاف الإجرائي (Procedural Justice):

2-3- الإنصاف التفاعلي (Interactional Justice):

3- خبرات إنصاف زملاء العمل (Experiences of coworkers fairness)

4- خبرات الإنصاف في بيئة العمل والصحة النفسية (Personality Fairness)
(and Mental Health)

ثانياً: خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل

(the Personality Fairness Experiences in the workplace)

_ مقدمة (Introduction):

1- لمحة حول الإنصاف في بيئة العمل (Overview about fairness in the workplace):

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على سلوكيات الأفراد وردود أفعالهم ومواقفهم في أماكن عملهم، حيث إن علاقتهم بالمؤسسة التي يعملون فيها أو بمديرهم المباشر أو بزملائهم في العمل تلعب دوراً مهماً في إدراكهم للأحداث التي يعيشونها أو التي يلاحظونها في تجارب زملائهم. وقد اهتم الباحثون السيكولوجيون بالإنصاف في بيئة العمل، حيث عدّ أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي لأي منظمة (Miles, 2000, p12)، كما يعد قيمة اجتماعية ونمطاً اجتماعياً، يؤدي غيابه إلى مخاطر جسيمة تهدد المؤسسة والفرد معاً، إذ إن إدراك الأفراد لعدم توافر الإنصاف يؤدي بهم إلى ردود فعل سلبية (Goldman, 2001, p106)، والإنصاف يرتبط بشكل جوهري بقيم الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية، ويؤثر مباشرة على دوافع العاملين وجهودهم، الأمر الذي أدى إلى اعتبار النظريات المتعلقة به من أهم نظريات السلوك الإنساني في المنظمات لفترة طويلة (أبو ندا، 2007، ص142).

عندما بدأ البحث في موضوع الإنصاف الاجتماعي كان تركيز الباحثين منصباً على كيفية حكم الأفراد على التوزيع، هل هو توزيع منصف أم غير منصف، وقد سمي هذا المجال من علم النفس **إنصاف التوزيع** أو **الإنصاف التوزيعي (Distributive Justice)**، وأولى النظريات في هذا المجال هي نظرية المساواة، والتي افترضت أن الناس يقيمون مدى إنصاف النتائج التي يحصلون عليها اعتماداً على التناسب بين ما يقدمونه من جهد ووقت (المدخلات) وبين ما يحصلون عليه من نتائج (المخرجات)، ومقارنة مدخلاتهم ومخرجاتهم مع المدخلات والمخرجات لدى الآخرين (Mass, 2008, p10)، بكلمات أخرى عندما يعمل شخص ما ضعفي ما يعمل شخص آخر، فإن الإنصاف يقضي بأن يحصل مقابل ذلك على ضعف ما يحصل عليه ذلك الشخص، وفي هذا السياق فإن إدراك عدم الإنصاف يؤدي إلى التوتر النفسي الذي يمكن أن ينشأ بدوره مجموعة من المتغيرات لدى الفرد ليقبل من هذا التوتر (Albrecht et al., 1980, p292).

ويعرّف آدم (Adam) المدخلات على أنها نوع وخصائص عمليات الشخص مثل الجهود المبذولة، المهارة، العمر، عدد سنوات الخبرة، التعليم، الحالة الاجتماعية، وغيرها، في حين عرّف المخرجات على

أنها استلام حق خاص بالفرد مثل (المكافآت، النقود، الترقية الاجتماعية، السلطة وغيرها) (العطوي، 2007، ص4).

وإذا اقتصر النظر للإنصاف الإداري التنظيمي على إنصاف التوزيع فالنظرة تكون قاصرة، فهو يتجاوز مسألة التوزيع، ولتبسيط الفكرة قَدّم تيبو و ووكر (Thibaut & Walker, 1975) التوضيح التالي: إن حكم لجنة القضاء والطريقة التي تتم بها المحاكمة هما مسألتين منفصلتين، فلكل منهما تأثير منفصل على إدراك المحكوم عليه لإنصاف كلٍ من الحكم من جهة والمحاكمة (كإجراء) من جهة أخرى، وبكلمات أخرى: إن إدراك الناس للإنصاف في عملهم لا يعتمد فقط على الإنصاف في توزيع الموارد، بل أيضاً الإجراءات التي تتخذ في عملية التوزيع، هذا الجانب من علم النفس هو ما يشار إليه بالإنصاف الإجرائي (Procedural Justice)، ووضّح الباحثون هذا المفهوم بالمثل الآتي: ردود أفعال الناس تكون إيجابية أكثر بكثير عندما تعطى لهم فرصة التعبير عن آرائهم خلال عملية صنع القرار، مما هي عليه عندما تمنع عنهم هذه الفرصة. ومنذ سبعينيات القرن الماضي وضعت عدة نماذج لتفسير تأثير تصور أو إدراك الإنصاف على الأفراد واعتقاداتهم، وعلى ردود أفعالهم، وقد افترضت النظريات أن الناس يعطون أهمية كبيرة للإنصاف الإجرائي لأنه يمنحهم الشعور بأنهم يتحكمون بالنتائج إلى حدٍ ما، كما أظهرت النتائج اللاحقة في الثمانينات أنه حتى عندما يعرف الأفراد بأن القرار النهائي قد تم اتخاذه فإنهم يرفعون أصواتهم ويعبرون عن آرائهم، ويكون لهذا التعبير نفس التأثير الإيجابي لمشاركتهم في صنع القرار (Mass, 2008, p11).

هذه النتائج دفعت إلى اقتراح تفسيرات جديدة، كافتراض أن الناس لديهم حاجة ضرورية للانتماء إلى الجماعة، وأن يكونوا أعضاء لهم احترامهم فيها، بحيث تعتبرهم السلطة في تلك المجموعة أعضاء كاملي العضوية (De Cremer & Tyler, 2005, p156)، وقد اقترح بايس (Bies) أن الأفراد يأخذون بعين الاعتبار إنصاف المعاملة الشخصية، التي يتلقونها من الإدارة، وهذا ما أطلق عليه الإنصاف التفاعلي (Interactional Justice)، واعتبره النوع الثالث من أنواع الإنصاف التنظيمي (Bies, 2001, p100)، إلا أن الأصوات أخرى مثل تايلر وبلودر (Tyler & Bloder, 2000) يفضلون اعتبار الإنصاف التفاعلي بأنه الجانب الاجتماعي من الإنصاف الإجرائي، في حين ذهب فريق آخر إلى أبعد من ذلك، فقاموا بتقسيم الإنصاف إلى نوعين: الإنصاف الإعلامي أو إنصاف المعلومات (Informational Justice) ويعبر عن المعرفة المقدّمة للفرد حول الإجراءات والمخرجات المتعلقة به، والإنصاف الشخصي (Interpersonal Justice) ويشير إلى مدى الاحترام والتقدير الذي يظهره المدير تجاه الأفراد في بيئة العمل (Lee, 2000, p30).

وتشير النتائج الحديثة إلى أن النموذج المؤلف من أربعة أنواع للإنصاف (التوزيعي، الإجرائي، الإعلامي، والشخصي) هو نموذج معتمد في بعض الأبحاث (Mass, 2008, p10)، إلا أن المراجعة التي قامت بها الباحثة لأدبيات الإنصاف التنظيمي، تشير إلى أن معظم الأبحاث تناولت النموذج الثلاثي للإنصاف (التوزيعي، الإجرائي، التفاعلي) مثل دراسة (Rego & Cunha, 2006, p7)، والتي سوف تتركز حولها الدراسة في البحث الحالي.

2- أبعاد الإنصاف الإداري (Organizational Managerial Justice):

2-1- الإنصاف التوزيعي (Distributive Justice):

يقصد بالإنصاف التوزيعي الإنصاف المدرك حول توزيع الموارد من قبل المنظمة (Rego & Cunha, 2006, p7)، وهو يركز على إدراك الأفراد لإنصاف المخرجات المستلمة، فالأفراد يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد (Lee, 2000, p21)، وتوزيع الأجور والمزايا العينية والترقيات، ويتحقق إحساس العاملين بالإنصاف التوزيعي عندما يشعر الفرد أن ما حصل عليه من مكافآت يتناسب مع ما بذله من جهد مقارنةً مع جهود زملائه (أبو ندا، 2007، ص148).

وهناك ثلاث قواعد للإنصاف التوزيعي كما حددها أورغان (Organ, 1988):

- **قاعدة المساواة:** وتقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز قاعدة المساواة.
- **قاعدة النوعية:** وتعني أن الناس، وبغض النظر عن خصائصهم الفردية كالجنس والقابلية وغيرها، يجب أن يتساووا بفرص الحصول على المكافآت، فمثلاً حين تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد، وإذا حصل الأخير فإن باقي الموظفين سيشعرون بأن هناك تجاوزاً على قاعدة النوعية.
- **قاعدة الحاجة:** وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة على الآخرين، بافتراض تساوي الميزات بينهم، فمثلاً إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وامرأة غير متزوجة، وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى فالمرأة المتزوجة يجب أن تقدم على الأخرى، وإذا حصل العكس فإن المتزوجة تشعر بتجاوز قاعدة الحاجة (العطوي، 2007، ص4).

ولابد من التنويه إلى أن الإنصاف التوزيعي يشمل جانبين أساسيين:

- جانب مادي ويعبر عن حجم ما يحصل عليه الفرد من مكافآت.
 - جانب اجتماعي ويعبر عن المعاملة التي يعامل بها المدير الفرد الذي يستحق المكافأة.
- وحيث تغطي الأهمية الاجتماعية للمكافأة على الأهمية المادية أو الاقتصادية لدى الفرد فإن الإحساس بعدم عدالة التوزيع سيكون له أثر على الفرد أقل مما سيكون عليه في حال طغت الأهمية الاقتصادية على الأهمية الاجتماعية (أبو ندا، 2007، ص148).

2-2- الإنصاف الإجرائي (Procedural Justice):

يقصد بالإنصاف الإجرائي مدى إحساس الفرد بأن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في بيئة العمل منصفة (Lee, 2000, p27)، ويمثل إنصاف الإجراءات انعكاساً لمدى إحساس الفرد بإنصاف الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات، وتعكس مدى إدراك الأفراد بأن الإجراءات المتبعة بواسطة المنظمة في تحديد من يستحق المكافأة هي إجراءات منصفة، ويتحقق هذا النوع من الإنصاف عندما يتاح للفرد فرصة مناقشة الأسس والقواعد التي سوف يتم على أساسها تقييم أدائه (أبو ندا، 2007، ص149).

وقد حددت ستة قواعد للإنصاف الإجرائي وهي:

- قاعدة الطريقة الثابتة: وتعني تطبيق نفس الإجراءات على جميع الأفراد المعنيين بقرار معين، دون إعطاء امتياز لأي منهم عن الآخرين.
- قاعدة طمس المحاباة: وتعني الابتعاد عن الانحياز وعن تحقيق الفائدة الشخصية في كل نقاط عملية تخصيص إجراءات القرار.
- قاعدة الدقة: وتعني بأن عملية التخصيص يجب أن تعتمد على المعلومات والآراء الدقيقة، وأن تجمع هذه المعلومات والآراء وتحلل بأقل خطأ ممكن.
- قاعدة القابلية للتصحيح: والتي تعني توفر الفرص لإجراء التعديلات على عملية تخصيص إجراءات القرار.
- قاعدة التمثيل: وتعني بأن كل مراحل عملية التخصيص يجب أن تمثل التوقعات والقيم والاعتبارات الأساسية للأفراد المعنيين بإجراءات قرار معين.
- قاعدة أخلاقية: وتعني بأن كل إجراءات التخصيص يجب أن تكون متوافقة مع القيم الأخلاقية والمعايير المقبولة للأفراد (Lee, 2000, p29).

2-3- الإنصاف التفاعلي (Interactional Justice):

يمثل الإنصاف التفاعلي المعاملة المنصفة التي يحظى بها الفرد لدى تنفيذ الإجراءات الرسمية أو في تفسير هذه الإجراءات (Chan, 2000, p69).

يرتبط الإنصاف التفاعلي بطريقة تعامل الإدارة مع الفرد والتي ترتبط بشكل أساسي بأمر مثل المصداقية والاحترام والدبلوماسية وغيرها (Rego & cunha, 2006, p7)، وبمعنى آخر جودة التعامل المتلقاة من متخذي القرار (العطوي، 2007، ص4)، على سبيل المثال: تقدم تفسيرات كافية للقرارات المتخذة، والاهتمام لهماوم الموظف، وإظهار التعاطف مع مآزقه ومشكلاته (Usmani & Jamal, 2013, p357).

3- خبرات إنصاف زملاء العمل (Experiences of coworkers fairness):

كيف ينظر الأفراد لعملهم؟ وتحديداً ما مدى الإنصاف الذي تتمتع به علاقتهم مع زملائهم في بيئة العمل؟ إن هذه النقاط تعد رئيسة لدى أي فرد، فالمعاملة بين الزملاء قد تؤدي في أغلب الأوقات إلى ترك الفرد للعمل كلياً، كما أن انعكاسات تلك المعاملة غالباً ما تكون مؤثرة تأثيراً عميقاً على الصحة النفسية والجسدية للفرد، فالأفراد في أماكن عملهم يعملون في شبكات معقدة من العلاقات التنظيمية القائمة على قوانين العمل، والعلاقات الشخصية التي في حال كانت منظمة وقائمة على الاحترام فإنها تمتد إلى خارج أوقات الدوام، مما ينعكس إيجاباً على حياة الفرد النفسية والجسدية، وحيث يقع الظلم وحيث يدرك الفرد انعدام الإنصاف فإن النتائج تكون عكسية.

تشير نتائج العديد من الدراسات التي تناولت الإنصاف في أماكن العمل إلى وجود معدلات منذرة بالخطر للمشاكل المتعلقة بالصحة النفسية، منها الاكتئاب والقلق والإرهاق (Gabriel & Liimatainen, 2000, p305) ويعتقد الباحثون أن العلاقات الجيدة مع زملاء العمل تلعب دوراً مهماً في التخفيف من الآثار السلبية للظلم الممارس في أماكن العمل، حيث يعد زميل العمل مصدراً هاماً للدعم النفسي، وخاصةً في الأعمال التي تتطلب تفاعلاً بين الأفراد (Parris, 2003, p77)، والمعاملة المنصفة بين زملاء العمل تتخذ أشكالاً مختلفة مثل تفهم المشاكل الشخصية، تقديم المساعدة، والمحبة والتعاطف، أداء المهام الموكلة إلى الآخرين وغيرها (Salek, 2009, p306)، وتشير الأدبيات المتعلقة بالمعاملة المنصفة والدعم الاجتماعي من قبل زملاء العمل إلى أن المعاملة المنصفة من قبل الزملاء تقاوم الضغوط والإجهاد والتوتر (Beehr et al., 2000, p392)، فبقدر ما يسبب إدراك الفرد لوجود الظلم في مكان عمله أثراً سلبياً، بقدر ما يكون للمعاملة المنصفة من قبل الزملاء أثر معاكس وعازل (Salek, 2009, p306)، وهو ما يدعم الافتراض بأن هنالك علاقة سلبية بين إدراك الفرد للخبرات المنصفة في مكان عمله وبين المستوى المنخفض من الصحة النفسية (الاضطرابات النفسية)، فذلك الأثر السلبي قد يكون ضعيف لدى الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التعامل الإيجابي والمنصف مع زملائهم مما هو لدى أولئك الذين يكون لديهم مستوى منخفض من هذا التعامل.

ومنه تولد المعاملة المنصفة من قبل زميل العمل شعوراً إيجابياً يعزز من قدرة الفرد على التكيف مع الظروف السيئة والخبرات الظالمة من قبل الإدارة وخاصةً خبرات الإنصاف التوزيعي والإجرائي (Salek,

(p306, 2009, أي أنها تحميهم من التأثير السلبي لعدم قدرتهم على التحكم باتخاذ القرارات والتحكم بإنصاف التوزيع في المؤسسة.

وعلى الرغم من أهمية دور تلك الخبرات في حياة الأفراد المادية والنفسية، لكن هناك نقص في الدراسات التي تناولت العلاقة بين المعاملة المنصفة للزملاء في بيئة العمل والصحة النفسية، إلا أن بعض الدراسات حاولت التحقق من مدى تأثير العلاقات الشخصية في أماكن العمل على إدراك الإنصاف (Umphress, Labianca, Brass, Kass, & Scholten, 2003, p740)، فالطريقة التي تتم بها معاملة الأفراد في المؤسسات هي المفتاح لدعم الصحة النفسية وتخفيف الضغط الذي قد يعانون منه.

4- خبرات الإنصاف في بيئة العمل والصحة النفسية (Personality Fairness :and Mental Health)

لقد أصبحت الاضطرابات النفسية مدعاة للقلق في البلدان المتطورة، كما أصبح الظلم في أماكن العمل يؤثر سلبياً على الأفراد من حيث سلوكياتهم وردود أفعالهم وسماتهم الشخصية واعتقاداتهم وغيرها، وهذا دفع المديرين إلى البحث عن سبل جديدة للحد من هذا التأثير السلبي (Siegel et al., 2005, p15)، وقد اجتذب الإنصاف في مكان العمل اهتماماً كبيراً لكونه مؤشراً محتملاً للصحة النفسية لدى الأفراد في أي مؤسسة وهو بهذا المعنى يشير إلى إدراك الفرد وتصوره الذاتي للنزاهة في مكان عمله، مما ينعكس على جوانب عديدة في حياته المهنية، وقد أكدت العديد من الدراسات أن إدراك الفرد لانخفاض درجة الإنصاف التنظيمي يزيد من خطر المشاكل الصحية على الأفراد في بيئة العمل (Shibaoka et al., 2010, p66)، تشير العديد من الأبحاث أهمها دراستي إيلوفانيو (Elovainio et al., 2006) إلى وجود ارتباط إيجابي بين انخفاض الإنصاف الإجرائي والإنصاف التفاعلي من جهة وبين مرض القلب والأوعية الدموية، كما تم التأكيد على وجود ارتباط بين النظرة السلبية للفرد تجاه الإنصاف في بيئة العمل ومستويات طفيفة من الاضطرابات النفسية.

في الآونة الأخيرة جذب موضوع الإنصاف في بيئة العمل اهتمام الباحثين لكونه مؤشراً على الصحة النفسية والجسدية للفرد (Shibaoka et al., 2010, p66)، مما سبق نجد أهمية القيام بالمزيد من الأبحاث حول أثر الإنصاف في بيئة العمل على الصحة النفسية للفرد، واقتراح التدابير المناسبة للتخفيف من آثاره السلبية، نظراً لأن الصحة النفسية تمثل جانباً أساسياً ومهماً في الصحة العامة لكل فرد.

ثالثاً: أبعاد الصحة النفسية (The Dimensions of Mental Health)

- مقدمة (Introduction)

1- البعد الأول: الشعور بالرضا عن الحياة (Life Satisfaction)

1-1- التطور النظري للشعور بالرضا عن الحياة

1-2- الرضا عن الحياة بين الاعتقاد بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية

2- البعد الثاني: المظاهر الاكتئابية (Depression Demonstration)

1-2- تعريف الاكتئاب

2-2- تفسير الاكتئاب

2-3- الاكتئاب بين الاعتقاد بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية

3- البعد الثالث: مستوى المزاج (Mood Level)

1-3- مستوى المزاج بالتعريف

2-3- المزاج بين الاعتقاد بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية

4- البعد الرابع: الشكاوى الجسدية (Physical Complaint)

1-4- العوامل الكامنة وراء الشكاوى الجسدية

2-4- الشكاوى الجسدية بين خبرات الإنصاف الشخصية والاعتقاد بالعالم المنصف

ثالثاً: أبعاد الصحة النفسية (The Dimensions of Mental Health):

- مقدمة (Introduction):

حياة الإنسان عبارة عن تسلسل لأحداث يومية، بدءاً من التفاصيل الحياتية اليومية المتكررة كالاستيقاظ في الصباح وأداء المهام اليومية البسيطة، وانتهاءً بالأحداث التي قد تغير مجرى حياته كلياً كالهجرة مثلاً أو الزواج أو التعرض لحادث معين... إلخ، وكل حدث من تلك الأحداث يترك انطباعاً لدى الفرد، كما يسهم في تكوين وترسيخ اعتقاداته حول عالمه بشكل عام، وحول نفسه هو بالذات، وحول أحداث حياته، مع الأخذ بعين الاعتبار اختلاف أثر تلك الأحداث باختلاف أهميتها، وعليه فإن أي "انحراف يعانيه الفرد في أحد أبعاد صحته النفسية سواء بسيطاً أو حاداً، يعود في الحقيقة إلى اعتقاده السلبي وغير الصحيح سواء عن الحدث أو عن نفسه أو عن العالم الذي يعيش فيه" (Roshani, et al., 2007, p136).

والصحة النفسية مفهوم واسع قد يتأثر بمجموعة من العوامل في ظروف مختلفة، بحيث أن بعداً واحداً من أبعاد الصحة النفسية لا يعبر عن المصطلح ككل، وبالتالي الفهم الدقيق لهذا المفهوم يتطلب الاهتمام بأبعادها كل على حدة (Roshani, et al., 2007, p136)، والعرض الآتي سيقدم صورة واضحة عن أبعاد الصحة النفسية كما تناولتها الدراسة الحالية.

1- البعد الأول: الشعور بالرضا عن الحياة (Life Satisfaction):

- مقدمة:

يعدّ الرضا عن الحياة واحداً من ردود الفعل اليومية على الحياة الشخصية والاجتماعية للفرد، فهو مفهوم نسبي يعتمد على الظروف الشخصية الزمانية والمكانية، كما أنه تجربة داخلية تتطوي على مشاعر إيجابية حيث يكون أثر الخبرات السلبية وضغوط الحياة على الأفراد ذوي الدرجة المرتفعة من الرضا عن الحياة أقل من نظرائهم (Roshani, et al., 2013, P136).

وبناءً على إدراك الفرد لمدى حسن أو سوء سير الأحداث، فإنه يشعر بالرضا أو عدم الرضا عن حياته، فالشعور بالرضا عن الحياة يعرف بأنه التقدير الهادئ والتأمل بمدى حسن سير الأمور (أرجايل، 993، ص181). كما أنه شعور الفرد بالسعادة والطمأنينة مع نفسه وظروفه الحياتية (البهاص، 2009، ص 341؛ عبد الوهاب، 2006، ص 245) ويرى آخرون أنه قدرة الفرد على التوافق مع المشكلات التي تواجهه وتؤثر على سعادته (تفاحة، 2009، ص 275)، وبعد الرضا عن الحياة مطلباً من المطالب

المهمة التي يسعى الفرد إليها، وسمّة من سمات الشخصية السوية، خاصّة حين ينعكس هذا الشعور على سلوكيات وتصرفات الفرد (المالكي، 2011، ص 56)، ولكن ما الذي يسبب الاختلاف بين الأفراد في الرضا عن الحياة؟ ولماذا يكون بعضهم أكثر رضا من الآخرين؟
للإجابة عن هذا التساؤل لابد من الاطلاع على التفسير الذي قدمته المحاولات العلمية والنظريات للرضا عن الحياة.

1-1- التطور النظري للشعور بالرضا عن الحياة:

لقد عمل علماء النفس على وضع العديد من النظريات لتحديد مصادر الرضا عن الحياة، ومن أهم تلك النظريات:

- **نظرية الخبرات أو الأحداث السارة:** تولّد الأحداث السارة عادةً مشاعر إيجابية، وقد تبين أن الحالة المزاجية الإيجابية للإنسان تزيد من تعبيره عن مشاعر الرضا عن الحياة ككل، ويزيد هذا الشعور في حال التفكير بأحداث ماضية غير سارة، أي ليست الظروف نفسها هي المسؤولة عن شعور الفرد بالرضا، بل إدراك الفرد لخبراته وأحداث حياته وما يكونه حولها من اعتقادات، وبعدّ هذا الإدراك مسألة نسبية تختلف من فرد لآخر (المالكي، 2011، ص 47؛ مرسى، 2000، ص 47؛ أرجايل، 1993، ص 186-184).
- **نظرية الظروف الموضوعية:** تفيد هذه النظرية أن الأفراد يتمتعون بمستوى أعلى من الرضا عن الحياة، عندما تكون ظروف حياتهم مستقرة، سواء في العمل، الزواج، الصحة، الظروف الاقتصادية، العلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى إمكانية إشباع الحاجات المختلفة، واستخدام الفرد لمهاراته في عمله، أو حتى القيام بالأنشطة الممتعة... الخ (العش، 2002؛ مرسى، 2000، ص 47؛ سليمان، 2003، ص 17).
- **نظرية (الفجوة بين) الطموح والإنجاز:** إن اقتراب الانجازات من مستوى الطموحات يزيد من مستوى الشعور بالرضا (مرسى، 2000، ص 47)، حين يشعر الفرد بأنه يستحق الوصول إلى هدف معين، بناءً على ما قدّمه من عمل، ولا يصل إليه، فإنه لا بدّ أن يشعر بشيء من عدم الرضا، لذلك تبدو نظريته سلبية إلى حياته في مجال ما أو في مجالاتها المختلفة.
- **نظرية المقارنة مع الآخرين أو المقارنة الاجتماعية:** لكي يعرف الإنسان ما إذا كان طويلاً أو قصيراً فإنه يلجأ إلى مقارنة نفسه مع الآخرين، ورضا الفرد عن حياته يعتمد على المقارنة بين المعايير الثقافية أو الاجتماعية أو المادية، وبين ما تم تحقيقه على أرض الواقع، وتبين العديد من الدراسات أن الناس تحت ظروف المشقة أو الذين لديهم قدرات منخفضة يختارون مقارنة أنفسهم بمن هم أقل منهم مكانة لتحسين صورة الذات لديهم والحفاظ على صحتهم النفسية (مرسى، 2000، ص 47؛ المالكي، 2011، ص 48؛ شقورة، 2012، ص 34؛ العش، 2002).

- **نظرية التكيف أو التعود:** يختلف تأثير الأحداث الجديدة من فرد لآخر تبعاً لشخصيته وطبيعته وردود أفعاله، إلا أنه ونتيجة للتعود والتأقلم فإن الشعور الذي يتولد لدى الإنسان تجاه الأحداث، سلبية كانت أم إيجابية، ينخفض ويتراجع نتيجة التكيف (أرجايل، 1993، ص 196؛ المالكي، 2011، ص 46؛ شقورة، 2012، ص 33، العش، 2002).
 - **النظر إلى الجوانب المشرقة في الحياة:** ربما بسبب بحث الناس عن الخيارات البديلة فإنهم يصفون رضاهم عن حياتهم بدرجة تفوق الدرجة التي يشعرون بها حقاً، كالشعور بالرضا عن الزواج، حيث يصف 68% من الأفراد أنهم شديدي السعادة، ويصف 22% منهم أنهم سعداء جداً، في حين تنتهي ثلث الزوجات بالطلاق، كما يمارس العنف الجسدي بشكل كبير بين الأزواج (أرجايل، 1993، ص 195).
 - **نظرية التقييم:** يفترض أصحاب هذه النظرية أنه يمكن قياس مدى شعور الفرد بالرضا عن الحياة من خلال الفرد ذاته وثقافته والقيم السائدة، فالظروف المحيطة لها أثر كبير على شعور الفرد بالرضا عن الحياة (العش، 2002؛ المالكي، 2011، ص 46؛ سليمان، 2003، ص 17).
 - **القيم والأهداف والمعاني:** تبعاً لهذه النظرية يشعر الأفراد بالرضا عن حياتهم عندما يحققون أهدافهم، وتختلف درجة الرضا باختلاف تلك الأهداف ودرجة أهميتها بالنسبة لهم، فالأفراد الذين يدركون حقيقة أهدافهم وأهميتها وينجحون في تحقيقها يتمتعون بدرجة أعلى من الرضا عن الحياة من أولئك الذين لا يدركون حقيقة أهدافهم أو الذين تتعارض أهدافهم فيما بينها، مما يؤدي للفشل في تحقيقها (سليمان، 2003، ص 16).
- حين يقيم الفرد رضاه عن الحياة، يعتمد على خبراته السابقة من جهة، كما يعتمد على الاعتقادات والأحكام والقيم التي يؤمن بها من جهة أخرى (Diener et al., 1999, P42)، وتلك الاعتقادات التي يتبناها ضمن فلسفته الخاصة في الحياة، تلعب دوراً كبيراً في توجيه أفكاره المتعلقة بكل ما يحيط به وحتى نفسه، كما تلعب الدور نفسه في تفسيره للأحداث التي يمر بها، فمثلاً يفسر تصرفات الآخرين تجاهه بناءً على ما يحمله من اعتقاد على أنها إيجابية ومنصفة أو سلبية وظالمة، والدليل على ذلك اختلاف ردود الأفعال بين الأفراد حول الحدث نفسه، فليس الحدث نفسه ما يسبب ردة فعلنا، بل اعتقادنا تجاه هذا الحدث، وإلى هذا الحد وأكثر يمكن أن تلعب تلك الاعتقادات دوراً هاماً في حياتنا، على المستوى النفسي أو الاجتماعي على حد سواء.

1-2- الرضا عن الحياة بين الاعتقاد بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية:

لقد أكد الباحثون أن الأحداث الحياتية اليومية لها تأثيرها على المدى القصير على الرضا عن الحياة، فعندما يتعرض الفرد لحادث فإنه يضعف رضاه مؤقتاً أو يزيد بحسب نوعية الحدث، والناس عموماً لديهم

ميل فطري للتكيف مع الأوضاع الجديدة، ويعملون دوماً على تقليل التباين بين ما يطمحون إليه وبين ظروفهم الفعلية الواقعية، بمعنى آخر يعدّلون معاييرهم الشخصية بما يتناسب مع ظروفهم (Diener et al., 1999, P42)

إذاً يعتمد الرضا عن الحياة على خبرات الفرد السابقة التي يمر بها من جهة، كما يعتمد على الأحكام والاعتقادات والقيم التي يؤمن بها من جهة أخرى (منصور، 2009، ص43، Diener et al., 1999, P42)، تتضمن حياة الناس انخراطهم ضمن شبكات اجتماعية معقدة، وتواتر التواصل ضمن تلك الشبكات والخبرات التي يمرون بها تلعب دوراً بالغ الأهمية في رضاهم عن الحياة، وعلى اعتبار أن الرضا عن الحياة واحد من المفاهيم التي يفترض أن تعكس ظروف الحياة الجيدة، فلماذا إذاً نجد بعض الناس أكثر ارتياحاً في حياتهم من البعض الآخر؟ إن السبب قد يكون الظروف الموضوعية للحياة مثل الصحة، الوضع الاجتماعي، الاقتصادي، وربما تدخل ظروف أقل أهمية والتي تحدث في المواقف الخاصة التي يعيشها الفرد، أكد البعض أن رضا الفرد عن حياته يكون أعلى عندما تكون خبراته فيها إيجابية، وليست الظروف نفسها هي المسؤولة عن شعور الفرد بالرضا، بل إدراك الفرد لتلك الخبرات وما يكونه حولها من اعتقادات، حيث يعتبر هذا الإدراك مسألة نسبية تختلف من فرد لآخر (المالكي، 2011، ص56)، وهنا سنتطرق للعلاقة بين الرضا عن الحياة واعتقادات الفرد، وعلى وجه الخصوص اعتقاده الشخصي بالعالم المنصف: إن اعتقاد الفرد بأن العالم الذي يعيش فيه هو عالم منصف، يساعده على مواجهة مواقف الظلم التي يتعرض لها في الحياة (Dalbert, 2001, P94 ; Dalbert, 2009, P7) فكلما كان اعتقاده بالعالم المنصف قوياً، كان أكثر قدرة على التعامل مع الأحداث السلبية وغير المنصفة ومواجهتها (Correia et al., 2009, P3)، وبالعكس على المقلب الآخر في حال كان اعتقاده بالعالم المنصف ضعيفاً، أو اعتقاده بأن العالم ظالم، فالفرد في مثل تلك الحالة يدرك العالم بطريقة تساعده على حماية ذاته، وهذا يعتبر نوعاً من "التكيف الدفاعي" يسمح له بتجنب مواجهة الأحداث السلبية بشكل كامل، وتجنب إحداث تغييرات في حياته، بسبب اعتقاده أن العالم الذي يعيش فيه عالمٌ ظالمٌ، يعتبر فيه أي تغيير في ظروفه الحالية أو أي مواجهة للأحداث السلبية غير مجدية في عالم يقوم على الظلم.

ولكون الرضا عن الحياة يتضمن تحمل ضغوط الحياة، والتعاون مع الأفراد في المحيط الاجتماعي (Roshani & Jalili & Adaryani, P138, 2013)، كما أنه "يمثل القوة الدافعة أو المحبطة لنشاط الفرد وأدائه في الحياة بالمعنى العام، أو في هذا المجال أو ذاك من مجالاتها المختلفة". (ميخائيل، 2010، ص53) فإن هذا يفترض وجود علاقة تربط بين هذا الشعور واعتقاد الفرد بالعالم المنصف، وهذا ما ظهر في نتائج العديد من الدراسات حيث تبين أن:

الرضا عن الحياة يرتبط مع الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف (Correia, Kamble, Dalbert, 2007) (Dzuka & Dalbert, 2007, P7 ; Duzuka & Dalbert, 2009, P7) ففي دراسة دوزوكا ودالبرت (Dzuka & Dalbert, 2007) أظهرت النتائج الارتباط الإيجابي بين الاعتقاد بالعالم المنصف وارتفاع درجة الرضا عن الحياة،

بمعنى أنّ رضا الفرد عن حياته يتأثر بمدى رؤيته للحياة على أنّها منصفة معه شخصياً، وصفت دالبرت (Dalbert, 2001) الصّحة النفسيّة للفرد بأربعة أبعاد وهي **مستوى المزاج والرضا عن الحياة والمظاهر الاكتئابيّة** وآخرها كان **تقدير الذات**، وتبيّن وجود ارتباط إيجابي بين الاعتقاد بالعالم المنصف وتلك الأبعاد ماعدا المظاهر الاكتئابية التي أظهرت النتائج ارتباطاً سلبياً بينها وبين الاعتقاد (Dalbert, 2001, P6). كما تبيّن من خلال نتائج دراسة جوركين وأدوريك وجود علاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف ودرجة الرضا عن الحياة، فكّلما كان الاعتقاد بالعالم المنصف قوياً كان الفرد أكثر رضا عن حياته (Jurkin, & Adoric, 2008, P7). إذاً يعتبر رضا الفرد عن حياته مظهراً هاماً من مظاهر صحّته النفسية، وتكيفه إن كان الشخصي أو الاجتماعي، فالأشخاص الأكثر رضا عن حياتهم يتمتعون بصفة عامة بصحة نفسية وجسمية أكثر من الأشخاص الأقل رضاً.

2- البعد الثاني: المظاهر الاكتئابية (Depression demonstration):

- مقدمة:

يعتبر العصر الذي نعيشه عصر الاكتئاب، ولم تطلق هذه التسمية عن عبث ففي كل عام تذكر تقارير منظمة الصحة العالمية زيادة في نسبة انتشار الاكتئاب في العالم، ويعتبر الاكتئاب عاملاً أساسياً في الحياة النفسية للفرد ومؤثراً على كل مجالات حياته عموماً. ويعتبر الاكتئاب خبرة إنسانية عامة، فلا يوجد إنسان لم يعاني درجة أو أخرى من درجات الاكتئاب، إذ يمر كل فرد بعرض أو بآخر من الأعراض الدالة على الاكتئاب (العجوري، 2007، ص5)، فهل من أحد لم يعاني من مظهر من مظاهره؟ بدءاً من المزاج البريم، تبدل النشاط والفاعلية، فقدان السعادة والمتعة بالنشاطات والفعاليات اليومية الاعتيادية، التعب، مشاعر الذنب وفقدان الجدارة والاعتبار الذاتي، تبدلات الوزن والشهية إلى الطعام، اضطراب نمط النوم الطبيعي، البرود الجنسي، وتوهّم علل بدنية (عبد العزيز، 2008، ص4؛ عكاشة، 2003، ص430)، والمهم ذكره هنا هو أن ليس من الضروري أن تصل الخبرة الاكتئابية إلى درجة الاضطراب الذي يحتاج إلى التدخل العلاجي، فالنسبة الكبيرة ممن يعانون هذه الأعراض يتحسنون بشكل تلقائي، أو تنجح خبرات معينة في حياتهم في التغلب على هذه الأعراض، فتكون الخبرات السارة في الحياة بمثابة مصدر واقٍ ضد مشاعر الاكتئاب وخاصة في درجاتها المنخفضة (العجوري، 2007، ص5).

وقد تعددت وجهات النظر حول الاكتئاب، فمن الممكن النظر إليها على أنها عرض أو حالة إكلينيكية أو سلوك غير تكيفي أو استجابة شاذة للضغوط أو مظهر من مظاهر الخلل في الوظيفة المعرفية للفرد، ومن جهة أخرى يمكن النظر إلى الاكتئاب غير الحاد على أنه انفعال إنساني سوي أو حالة مزاجية سوية واستجابة تكيفيه (عبد العزيز، 2008، ص4)، وبناءً عليه فلا بد من وجود تعريفات عديدة تتناسب

اختلاف وجهات النظر، لاسيما أننا في دراستنا الحالية نتناول مفهوم الاكتئاب كحالة مزاجية سوية أو الاكتئاب بأبسط درجاته، والذي يمكن أن يتعرض له أي فرد في حياته اليومية.

2-1- تعريف الاكتئاب:

أهم تعريف قَدّم للاكتئاب هو تعريف بيك والذي عدّه حالة انفعالية مزاجية مرتبطة بالاستعراف السلبي، عرّف إميري الاكتئاب اصطلاحياً بأنه خبرة وجدانية ذاتية، أعراضها الحزن والتشاؤم وفقدان الاهتمام واللامبالاة والشعور بالفشل وعدم الرضا والرغبة في إيذاء الفرد لنفسه والتردد وعدم البت في الأمور والإرهاق وفقدان الشهية واحتقار الذات وبطء الاستجابة وعدم القدرة على بذل أي مجهود. (تونسي، 2002، ص39)، أما الدليل التشخيصي الرابع (DSM-IV, 1994) عدّ الحزن واليأس من أهم الحالات المصاحبة للاكتئاب.

يعاني الإنسان مكتئب المزاج من آلام جسدية دون أن يكون هناك أساس جسدي لذلك، ومن هذه الشكاوى ضغط في الرأس، وشعور بضغط شديد على القلب والشعور بغصة في الحلق وأوجاع عامة في أعضاء الجسم، بالإضافة إلى ذلك يعانون من الإمساك واضطراب الدورة الشهرية والاضطرابات الجنسية الوظيفية (رضوان، 2007، ص629).

والفرق بين الاكتئاب والمظاهر الاكتئابية هو عدم قدرة الفرد المكتئب على التخلص من الشعور بالحزن، والذي يستمر لأكثر من أسبوعين على الأقل، كما أنه يؤثر في القدرة على العمل والذهاب إلى أماكن العمل حتى، ويؤثر سلباً على العلاقات الاجتماعية، كما سيكون لديه صعوبة في القيام ببعض الأنشطة، ويوماً بعد يوم سيجد صعوبة في القيام بها، وفي الحالات الشديدة قد يشعر وكأن الحياة لا تستحق العيش، أما المظاهر الاكتئابية فهي حالة مزاجية سوية يتعرض لها الفرد في حياته اليومية، وقد يتحسن بشكل تلقائي أو بتدخل عوامل وخبرات عادية عابرة.

2-2- تفسير الاكتئاب:

يعدّ الاكتئاب من أكثر الاضطرابات النفسية انتشاراً بعد القلق، ومن أكثر المشكلات التي يلجأ الناس بسببها إلى العلاج، وهناك عدة اتجاهات اهتمت بتفسير الاكتئاب، لكن أيّاً منها لم يستطع ادعاء الصحة المطلقة، وسنعرضها باختصار كما سيتم التركيز على التفسيرات التي تناولت الاكتئاب بدرجاته البسيطة:

- من وجهة نظر الدراسات النفسية:

- النظرية الاستعرافية: تعدّ الأساس الذي استند إليه بيك في مقياس الاكتئاب، وتفسيرها يعدّ الأهم فيما يتعلق بالدراسة الحالية، حيث يرى أنه حالة تعود إلى ما يحمله الإنسان من أفكار واعتقادات، فهو يرى أن أي مظهر من مظاهر الاكتئاب يعود بالأساس إلى التقويم السلبي والخطأ للأحداث والمواقف التي يمر بها الفرد، فتنشأ لديه نظرة سلبية عن ذاته،

يتضح من خلال أسلوب التفكير الخاطئ والطريقة الشاذة في معالجة الأمور (بن حسين، 2008، ص14)

- التحليل النفسي: إن للخبرات وما يمر به الإنسان الدور الأكبر في التعرض للحالة الاكتئابية، وأكد هنا على أهمية الأحداث الحاصلة في الطفولة، كما يمكن لأحداث معينة في حياة الفرد أن تقوم بنبش مخاوفه الطفولية من طي النسيان، كما أن الصراع بين رغبات الأنا ومعايير الأنا الأعلى لها دور مهم أيضاً (بن حسين، 2008، ص14 ; رضوان، 2007، ص631-637).

- أما النظرية السلوكية: فتتظر له على أنه نتيجة للتعزيز الخاطئ أو التعزيز غير الكافي أو انقطاع التعزيز، كانقطاع الحب أو العلاقة الودية لسبب ما، حيث ترتبط المظاهر الاكتئابية بندرة المدعمات الإيجابية التي توفرها البيئة التي ينتمي إليها الشخص (بن حسين، 2008، ص14).

- من وجهة الدراسات البيولوجية التي تهتم بالعمليات الجسدية المسببة للاضطرابات النفسية، والأبحاث الوراثية تؤيد إمكان وجود سبب جسدي للاكتئاب، إن تلك الأبحاث تؤيد وجود دور هام للاستعداد الوراثي في الاكتئاب.
- ومن وجهة نظر الدراسات الطبية النفسية ذات الاتجاه البيولوجي أنه في الحالة الاكتئابية للإنسان تكون مواد النقل العصبي التي تنقل المعلومات إلى الخلايا الدماغية قليلة، بالتالي فإن اللجوء إلى أدوية معينة تساعد على تعديل الوظيفة المضطربة لتلك المواد الناقلة في الدماغ، وبالتالي التحسن بعد أسابيع. (رضوان، 2007، ص631-637)

2-3- المظاهر الاكتئابية بين الاعتقاد بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية:

تشمل الحياة المهنية علاقات ذات طبيعة عملية، كما أنها تشمل العلاقات الاجتماعية بنفس الوقت، والتفاعل الاجتماعي ذو أثر غير محدود على تمتع الفرد بالشعور الايجابي أو على العكس معاناته من مظاهر اكتئابية. إن انتماء الشخص إلى مجموعة صغيرة متجانسة تتاح له فيها فرص أكثر للتفاعل الاجتماعي قد تخفف من ضغط العمل لديه وبالتالي فإنه قد يتخلص من المشاعر السلبية، وهذا ينطبق على العلاقة مع الزملاء كما ينطبق على العلاقة مع الإدارة في العمل، فالفرد تنخفض لديه المظاهر الاكتئابية في ظل أساليب معينة من الإشراف من قبل المدير والإدارة عموماً (أرجايل، 1993، ص36)، وبالعكس، فقد أكد العديد من الباحثين أن معاناة الفرد من المظاهر الاكتئابية تجعله يميل لإدراك المواقف بطريقة غير صحيحة، وبالتالي يفسرها تفسيرات خاطئة، فيعطي الفرد حكماً ذهنياً بأن معظم المواقف

والأحداث من حوله سلبية بالنسبة له، وقد يمتد الأمر إلى أن يعطي تقديرات سلبية لخبراته الماضية (بن حسين، 2008، ص25).

أما بالنسبة للعلاقة بين المظاهر الاكتئابية للفرد والاعتقاد بالعالم المنصف، اتفقت الأبحاث عموماً على العلاقة السالبة بينهما، حيث أثبتت دراسة جوركين وأدوريك وجود علاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف والمظاهر الاكتئابية، فكلما كان الاعتقاد بالعالم المنصف قوياً كان الفرد أكثر رضا عن حياته، وبالتالي أقل اكتئاباً (Jurkin, & Adoric, 2008, P7).

3- البعد الثالث: مستوى المزاج (Mood Level):

- مقدمة:

يبنى المزاج على الطاقة الانفعالية الموجودة لدى الشخص منذ الطفولة والتي تعد أساساً وراثياً، ويمكن أن تلاحظ الحالة المزاجية للشخص في طباعه ومشاعره ونوع انفعالاته وسرعتها، ويختلف الناس في استجاباتهم للخبرات والمواقف الحياتية التي يتعرضون لها، ويحدد مزاج الشخص السلوك الذي يقوم به، والذي يتغير نتيجة لمحاولته إحداث التوافق في بيئته ومع المواقف الحياتية والظروف المختلفة (أبو مرق، أبو عقيل، 2012، ص116).

3-1- مستوى المزاج بالتعريف:

عرّف (الجبوري، 2005) الحالة الانفعالية على أنها ظاهرة ذات طابع خاص متميز في طبيعة الفرد الانفعالية، وتشمل سرعة تأثيره بالتحفيز الانفعالي، وسرعة وقوة استجابته التي ألفها، وجميع خصوصيات التذبذب في المزاج وشدته، إذ تعتمد هذه الظاهرة على التكوين الوراثي، وتكون نمطاً انفعالياً وقتياً، وتلاحظ في طباع الشخص ومشاعره ونوع انفعالاته أو سرعتها. وأشار (ربيع، 1986) إلى أن تيلوف Teplov يعرّف المزاج على أنه خصائص الفرد التي تظهر في الاستثارة الانفعالية، وفي أسلوب التعبير عن المشاعر، وكذلك في سرعة الحركة. كما قدّم علاوي تعريفاً للمزاج بأنه مجموعة من الصفات التي تميز انفعالات الفرد عن غيره من الأفراد، كما أنها الخصائص التي تميز ديناميكية العمليات الانفعالية للفرد. وعرّفه الشوربجي ودانيال بأنه انفعالات الفرد ودوافعه وخصائصه المميزة، وأنه النموذج الكلي لاستجابة الفرد الانفعالية.

وتعطي النقاط التالية توضيحاً أدق للمفهوم:

- الدرجة التي يتأثر بها الفرد في أثناء المواقف التي تثير انفعاله، أي هل يتأثر الفرد بصورة سطحية أم عميقة، بصورة سريعة أم بطيئة.

- نوع الاستجابة الانفعالية، أو نوع رد الفعل الانفعالي، أي هل تتميز استجابة الفرد الانفعالية بالقوة أو الضعف.
 - نوع الحالة المزاجية السائدة لدى الفرد، أي هل يتميز الفرد بالمرح أو الانقباض، بالهدوء أو الاستثارة الدائمة.
 - مدى ثبات الحالة المزاجية للفرد، أي هل يظهر بحالة مزاجية ثابتة دائماً أم دائمة التقلب.
- (سلمان، 2013، ص14)

مما سبق نستطيع تلخيص هذا المفهوم بأنه جانب من جوانب الشخصية، وهو الأسلوب الذي يظهر الفرد من خلاله مشاعره وانفعالاته في مختلف الظروف.

ويمكن أن نميز بين ثلاث ظواهر لدى الناس يمكن إيضاحها على الشكل الآتي:

حينما نصف شخصية الفرد فنقول أنه سريع الانفعال أو بطيء الانفعال، هنا نصف مظاهر حياته الانفعالية وطريقة سيرها وهذا ما نسميه "الطبع".

كما يحدث أن يبدأ الشخص يومه منقبضاً ويستمر انقباضه مدة طويلة، كذلك نراه مرحاً أو غاضباً أو مشمئزاً، ثم نراه يستمر لمدة طويلة حتى بعد زوال الأسباب، هذه الظاهرة تسمى "حالة مزاجية".

ويختلف المزاج عن الحالة المزاجية، إذ إن الحالة المزاجية تكون نمطاً انفعالياً ووقتياً، في حين يكون المزاج دائماً مستمراً ويكون الطريقة المميزة للفرد في توافقه مع الحياة (الجبوري، 2005).

ونهتم في الدراسة الحالية بالحالة المزاجية وليس بالمزاج، فالحالة المزاجية هي حالة انفعالية ووقتية، مستقرة ومزمنة فقد تستمر لساعات أو أيام أو أسابيع ويتم التغيير، تتأثر بالموقف الراهن الذي يعيشه الفرد، وبطريقة فهمه للحدث وبالأفكار والاعتقادات التي تصيغ فهمه لما يجري حوله، أما المزاج فهو نمط انفعالي أو سمة من سمات الشخصية ويتسم بقدر كبير من الثبات والاستقرار، ويكون غالب الظهور في معظم تصرفات الشخص وسلوكه، مثل الشخص الذي يكون كل وقته مكتئباً تعتبر سمة لأنه دائم.

وهذا ما عبّر عنه أبو حلاوة نقلاً عن (Thomas & Chess, 1977) و (Mangione, 1990) أننا نولد جميعاً ولدينا ميل تكويني أو جيني وراثي نحو مزاج معين أو نحو طريقة معينة للاستجابة في العالم أو للتجارب مع الوقائع والأحداث والخبرات الحياتية التي نتعرض لها (أبو حلاوة، د ت، ص4).

3-2- الحالة المزاجية بين الاعتقاد بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية:

لا يمكن أن تغير الخبرات القاسية والشديدة من طبيعة المزاج (أبو مرق، أبو عقيل، 2012، ص117)، وبالنسبة للاعتقاد بالعالم المنصف فقد درس عدد من الباحثين العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف وبعض أبعاد الصحة النفسية أو ما أطلق عليه الرفاه النفسي (Well being) ومن ضمنها الحالة المزاجية، وقد توصلت دراسة كوريا ودالبرت (Correia & Dalbert, 2007) إلى أن الحالة المزاجية الإيجابية أو الجيدة تجعل التلاميذ عينة البحث يدركون حياتهم الشخصية بشكل عام ومعاملة

معلميهم وأقرانهم بشكل خاص على أنها أكثر إنصافاً، وهذا ما أكدت عليه (Isen, 1970). كما أكدت دراسة دالبرت تبين أنه عند افتعال مثيرات للغضب فإن الأفراد الذين لم يكن اعتقادهم بالعالم المنصف قوياً كانت درجة غضبهم أشد، في حين أن مشاعر الغضب عند الأفراد الذين لديهم اعتقاد قوي بالعالم المنصف لم تتغير بتغيير الظروف التجريبية (Dalbert, 2002)، وهذا أدى إلى نتيجة أن الاعتقاد بالعالم المنصف يلعب دوراً في التخفيف من مشاعر الغضب التي تعدّ مؤشراً على الحالة المزاجية، بالتالي يلعب دوراً في الحفاظ على حالة مزاجية إيجابية، كما أكدت أن الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف كان له دور أكبر من الاعتقاد العام بالعالم المنصف في حماية الأفراد من مشاعر الغضب وتقليلها وفي زيادة ثقتهم بأنفسهم، بينما الأفراد الذين لديهم اعتقاد قوي بالعالم العام المنصف كانوا أكثر قدرة على السيطرة على مشاعر الغضب ومحاولة عدم التعبير عنه، أي بمعنى آخر الاعتقاد العام بالعالم المنصف يساعد على كبح الغضب والسيطرة عليه وليس على الوقاية منه كما هو الأمر بالاعتقاد الشخصي.

وعلى الرغم من هذه النتائج إلا أنه ما تزال هناك قلة في عدد الدراسات التي تتناول الحالة المزاجية وعلاقتها مع الاعتقاد بالعالم المنصف، وهذا ما أوصت به الدراسات السابقة وهو ما تحاول الدراسة الحالية إثبات أهميته بتحليلها لهذه العلاقة.

4- البعد الرابع: الشكاوى الجسدية (Physical Complaint):

- مقدمة:

يعتبر موضوع الأعراض الجسدية التي يعانيها الفرد في بيئة العمل من المواضيع المهمة والتي تتطلب الدراسة للتعرف على العوامل المؤدية إليها. وهناك العديد من المصطلحات التي استخدمها الباحثون للتعبير عن تلك الأعراض وقد يحدث في بعض الأحيان خلط بين تلك المصطلحات، مثل الإعياء، الإجهاد، التعب، ولكن ما نقصده في دراستنا الحالية هو المظاهر والشكاوى الجسدية التي تظهر نتيجة للعلاقة الخاصة بين الفرد وبيئته، والتفاعل بينه وبين المواقف الحياتية اليومية، فعندما يقع الفرد تحت تأثير حدث بيئي سلبي فإنه قد يظهر استجابات وردود أفعال مختلفة، وقد تكون تلك الاستجابات جسدية (مثل الصداع، فقدان الشهية، الدوار، زيادة ضربات القلب وغيرها).

يعبر سيللي (Hans Seley) أن أعراض الاستجابة الفيزيولوجية عامة لدى الناس، وهدفها المحافظة على الكيان والحياة، وهذه الاستجابات عموماً تعتمد على طبيعة الفرد كما أنها ترتبط بالعلاقة بين الفرد وخبراته الشخصية (بارون، 1999، ص2).

4-1- العوامل الكامنة وراء الشكاوى الجسدية:

على الرغم من أن الإعياء والشكاوى الجسدية تصوّر على أنها نتيجة لعوامل خارجية، إلا أن هناك مجموعتان من العوامل التي تشير إلى دور العوامل الداخلية في حدوثه، فبعض الأعراض الجسدية تظهر وكأنها حلت بالفرد ببساطة دون سبب، إلا أن التجارب والدراسات أثبتت أنها تعود إلى ردود فعل الفرد على الأحداث ومن تلك الدراسات (Depue & Monroe, 1986 ; Hammen, 1991 ; Monroe & Simons, 1991 ; Rutter, 1986)، فعلى سبيل المثال شخص لديه عجز ما في المهارات الاجتماعية، مما يتيح للآخرين أن يضعوه بموقف محرّج، بالتالي هكذا شخص يتعرض لمعاملة وخبرات سلبية مع معارفه وزملائه في العمل وحتى شريكه العاطفي... إلخ، مما يؤدي إلى ردود فعل جسدية هامة (Ingram et al., 1998, p12).

أما العامل الثاني الذي يؤكد دور المسببات الداخلية على ظهور الشكاوى الجسدية هو تقييم الفرد للأحداث، فعلى الرغم من أن أحداثاً معينة يُجمع الجميع على رؤيتها بأنها أحداث سلبية ومؤلمة وغير منصفة للفرد كالوفاة مثلاً، إلا أن هناك فروقاً فردية بين الأفراد في الاستجابة، وبنفس الوقت الأحداث التي ينظر لها فرد ما على أنها سلبية وظالمة قد يقيّمها فرد آخر في الحد الأدنى من الظلم أو عدم الإنصاف (Ingram & Luxton, 2005, p33-34)، وربما هذا ما دفع الباحثين في ميدان علم الاجتماع إلى اقتراح قائمة بالأحداث الحياتية وقدرتها على التسبب بالأعراض الجسدية، لكن لسنا بصدد ذكرها بالتفصيل الآن.

4-2- الشكاوى الجسدية بين خبرات الإنصاف الشخصية والاعتقاد بالعالم المنصف:

لقد كانت الأبحاث التي تناولت العلاقة بين الأعراض الجسدية وبين الاعتقاد بالعالم المنصف قليلة، إلا أنه تم مؤخراً دراسة العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف والتكيف النفسي لدى عينات من المصابين بأذى في النخاع الشوكي (Correia, et. al, 2009, P3)، ولدى ضحايا الفيضانات في دراسة أوتو وزملائها (Otto, Boos, Dalbert, schops & Hoyer, 2006)، وقد أكدت كلتا الدراستين على أن الأفراد ذوي الاعتقاد القوي بالعالم المنصف كانت سرعة الشفاء لديهم أكبر من الأفراد ذوي الاعتقاد الضعيف بالعالم المنصف وخاصةً الاعتقاد الشخصي، كما أن الأفراد ذوي الاعتقاد القوي كانوا أقدر على التكيف مع إصاباتهم من الأفراد ذوي الاعتقاد الضعيف، كما أكدت دراسة بلومان وورث مان (Bluman & Wortman, 1977) أن ضحايا الحوادث المقعدين كلما ازدادوا لوماً للآخرين بأنهم السبب فيما أصابهم، ازداد تعاملهم مع الضغوط سوءاً، بينما كلما عزوا سبب الحادث إلى أنفسهم (أي اعتقدوا أنهم سببوا لأنفسهم الحادث ويستحقونه) ازدادت قدرتهم على التعامل الجيد مع الضغوط (Bluman & Wortman, 1977, p357). تقدّم هذه النتائج دعماً لافتراض وجود ارتباط إيجابي بين الاعتقاد بالعالم

المنصف وتدني مستوى الشكوى الجسدية لدى الأفراد، فإدراك الفرد وتقييمه للخبرات والمواقف على أنها منصفة، قد يعزز إيجاباً نشاطه الجسدي اليومي.

إن أحداث الحياة صغيرة كانت أم كبيرة يمكن أن تعطل الآليات التي تحافظ على الاستقرار الفيزيائي والعاطفي والإدراكي للفرد، وقد أكد سيلبي (Seley, 1963) أن أحداث الحياة السلبية تمثل عبئاً على قدرة الفرد على التكيف، مما يسبب انقطاع أو تعطّل أداء الفرد الروتيني المعتاد، بالتالي تعدّ تلك الأعراض انعكاساً لتداخل العوامل النفسية والجسدية، هذا ويختلف الباحثون في تقديرهم لأهمية بعض العوامل المساهمة في إحداث الأعراض الجسدية لدى الفرد، وقد أكد العديد منهم على أهمية الخبرات المعاشة في ذلك، ويعتبر العديد من الباحثين أن عوامل الشعور بقلّة الحيلة في المواقف الاجتماعية، من العوامل التي تسبب ظهور أعراض جسدية، وقد كان برينر (M. Harvey Brenner) عالم الطب النفسي بجامعة جونز هوبكنز في الولايات المتحدة الأمريكية من أوائل العلماء الذين أثبتوا أن الإحباطات الاجتماعية والشك من أهم العوامل التي تسبب الإصابة بالمرض، كما أن بعض الباحثين أكدوا على أهمية طبيعة العلاقات القائمة بين الفرد والآخرين في بيئة العمل، علماً أن الخبرات المهنية السلبية تنصدر قائمة العوامل المسببة للمشكلات الجسدية (لويزة، 2014، ص4)، فعندما يواجه الفرد خبرات سلبية ومجففة من ثاني محيط يعيش ويقضي به أغلب وقته بعد محيطه الأسري يتأثر سلبياً بدرجة كبيرة، باعتباره مصدراً للرزق والأمن الاجتماعي والمركز الاجتماعي، وخبراته تلك لا تقتصر على علاقته برؤسائه في العمل بل تمتد لتشمل علاقته مع الأفراد الذين يشاركونه في بيئة العمل.

تعدّ الخبرات السلبية للفرد في مكان عمله سبباً في تدهور كيانه ككل، وقد تؤدي في كثير من الأحيان إلى التسرب من العمل، ففي إحدى الدراسات في فيلندا عام (2000) تبين أن نحو (50%) من الأفراد العاملين يعانون من أعراض اضطرابات النوم وحالات الانهيار والقلق، كما أكدت إحصائيات في جمهورية ألمانيا الاتحادية عام (2002) أن (7%) من الأفراد الذين يسارعون للتقاعد المبكر من العمل يعانون من أعراض عصبية مختلفة، في حين أكدت دراسات أخرى أن الأفراد الذين يشعرون بالراحة النفسية في محيطهم المهني تتخفف لديهم الأمراض المهنية (لويزة، 2014، ص468).

وتعدّ طريقة الرؤساء أو الإدارة في الإشراف على الفرد في مكان عمله الأكثر تأثيراً على الأمراض التي يتعرض لها، فقد أكد (لويزة، 2014) في دراسته أن الأفراد الذين يشرف عليهم مديرون (متربصون) ويلجؤون للصرامة الزائدة والمبالغ فيها، يعاني هؤلاء الأفراد من التوتر ونقص المهارة المهنية ويتعرضون للأخطار، وأن تعامل المديرين بطريقة إيجابية ومنصفة يدفع للثقة بالنفس وتقدير القدرات الذاتية، وبذل الجهود، ورضا عالي، بينما سوء المعاملة يولد شعور بالنفور وعدم الاهتمام بما يقدم له وبالتالي ينخفض التركيز.

الفصل الثالث (Chapter 3)

1. الدراسات السابقة (Literature Review)

- مقدمة.

أولاً: الدراسات العربية (Arabic Studies).

ثانياً: الدراسات الأجنبية (foreign Studies).

ثالثاً: مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة (Position of the

Current Study Between Previous Studies

2. فرضيات الدراسة (Research Hypotheses)

3. حدود الدراسة (Research Limitations)

1. الدراسات السابقة (Literature Review)

- مقدمة:

من خلال اطلاع الباحثة على الادبيات التربوية والنفسية (دراسات وأبحاث ورسائل جامعية)، وجدت العديد من الدراسات التي تناولت الاعتقاد بالعالم المنصف بصورة شمولية أو متخصصة في جوانب مختلفة، إلا أن الباحثة لم تجد دراسة علمية تنطبق على عنوان الدراسة الحالية (على حد علمها)، لكن كانت هناك علاقات وثيقة في بعض المحاور لموضوع الدراسة الحالية.

وبناءً على ذلك قامت الباحثة بتصنيف الدراسات السابقة حسب مصدرها، إلى دراسات عربية وأجنبية، وجرى عرضها وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث حسب مصادرها التي تم ذكرها، وكانت على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة (نظمي، 2001) بعنوان: الاعتقاد بعدالة العالم وعلاقته بالثقة الاجتماعية المتبادلة لدى طلبة الجامعة.

هدفت الدراسة إلى تطوير مقياس متعدد الأبعاد للاعتقاد بالعالم المنصف، والتحقق من العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف والمكانة الاجتماعية الاقتصادية من جهة وبينه وبين الجنس من جهة أخرى، قياس الثقة الاجتماعية والعلاقة بينها وبين الاعتقاد بالعالم المنصف. وقد أجريت الدراسة في العراق، وقد تألفت عينة الدراسة من (442) طالباً وطالبة، ومن النتائج التي توصلت إليها:

اعتقاد طلبة الجامعة بإنصاف عالمهم الشخصي، وعشوائية عالم العلاقات المتبادلة، وظلم العالم الاجتماعي السياسي، وأنه لا توجد علاقات قوية ودالة إحصائية بين الاعتقاد بالعالم المنصف المتعدد الأبعاد وكل من النوع والمكانة الاجتماعية والاقتصادية.

2- دراسة (أبو غزال؛ علاونة، 2010) بعنوان: العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية.

هدفت الدراسة إلى تقصي مستوى العدالة المدرسية من وجهة نظر تلاميذ المدارس الأساسية، وفيما إذا كان هذا المستوى يختلف باختلاف جنس التلميذ ومستواه الدراسي، إضافة إلى التعرف على مستوى الفاعلية الذاتية لدى هؤلاء التلاميذ، وما إذا كان هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة المدرسية ومستوى الفاعلية الذاتية.

أجريت هذه الدراسة في الأردن، وتألّفت عينة الدراسة من 591 تلميذاً وتلميذة من الصف الرابع والسابع والتاسع.

تم استخدام مقياس العدالة الذي طوّره نيكولز وجود (Nichols & Good, 1998)، ومقياس الفاعليّة الذاتية تمّ تطويره استناداً إلى عدد من المقاييس السّابقة حول الموضوع. وأشارت نتائج الدراسة إلى:

وجود مستوى فوق المتوسط لكل من العدالة المدرسيّة والفاعلية الذاتية، ووجود فروق في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة يعزى لمتغيري الجنس والصف الدراسي والتفاعل بينهما، وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين إدراك التلاميذ لممارسة العدالة المدرسية ومستوى الفاعلية الذاتية المدركة عند هؤلاء التلاميذ.

3- دراسة (الأعرجي، 2010) بعنوان: السلوك الانتخابي وعلاقته بالاعتقاد بعدالة العالم لدى طلبة جامعة بغداد دراسة عن الانتخابات النيابية.

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس السلوك الانتخابي، والتعرف على نوع ودرجة السلوك الانتخابي (ناضج، غير ناضج)، قياس الاعتقاد بعدالة العالم (الشخصي، العلاقات المتبادلة، السياسي الاجتماعي)، والتعرف على مدى إسهام الاعتقاد بالعالم المنصف في السلوك الانتخابي. أجريت الدراسة في العراق، وقد تألفت عينة الدراسة من (400) طالباً وطالبة ممن شاركوا في الانتخابات العراقية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

اتسم السلوك الانتخابي لعينة البحث بالناضج في الانتخابات البرلمانية العراقية، حيث مال أفراد عينة البحث إلى الاعتقاد بإنصاف عالمهم الشخصي.

4- دراسة (أبو ندا، 2007) بعنوان: العلاقة بين متغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية.

هدفت الدراسة إلى تعرّف العلاقة بين المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وقد أجريت هذه الدراسة في فلسطين، وطبقت على عينة بلغ حجمها (652) موظفاً، وتمثّلت نتائج الدراسة بما يلي:

وجود فروق في آراء العينة في الشعور حول العدالة التنظيمية يعزى لمتغيرات الشخصية، ووجود علاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية، تدني مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية.

5- دراسة (علوان، 2007) بعنوان: تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير غياب العدالة التنظيمية على انتشار ظاهرة الفساد الإداري بين أوساط العاملين في المجمع الإداري لمدينة سرت في ليبيا، وقد شملت عينة الدراسة على (80) عاملاً. وكانت أهم نتائج الدراسة:

وجود تأثير للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) على انتشار ظاهرة الفساد الإداري، حيث تبين أن العاملين يرجعون سبب الفساد الإداري إلى غياب العدالة التنظيمية بنسبة (72%) وإلى عوامل أخرى بنسبة (28%) مثل نظام الحوافز ونظام الاختيار والتعيين ونظام تقييم الأداء.

6- دراسة (البشباشة، 2008) بعنوان: أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة، أجريت الدراسة في الأردن، وشملت عينة الدراسة (919) عاملاً. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: إن تصورات العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، فقد احتل بُعد العدالة الإجرائية المرتبة الأولى، وجاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأخيرة، وتوصلت إلى أن تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، وقد احتل بُعد التشابه التنظيمي المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد الولاء التنظيمي، ووجدت أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي.

7- دراسة (السعود؛ سلطان، 2009) بعنوان: درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية، وقد شملت عينة الدراسة (450) عضو هيئة تدريس في جامعات الأردن.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن مستوى كل من العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كان مرتفعاً، وتبين وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

8- دراسة (البدراي، 2010) بعنوان إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية.

أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية، وهدفت إلى تعرّف العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والثقة لدى العاملين، وقد شملت العينة (1500) مفتشاً ومفتشةً، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

درجة إدراك العاملين للعدالة التنظيمية تميل للحيداء، أما درجة إدراكهم للعدالة التوزيعية تميل للموافقة، ميل العاملين للموافقة على محور الثقة (بالنفس، بالزملاء، بالمشرف، بالإدارة العليا)، إن بُعد عدالة التعاملات هو الأقل تأثراً بالمتغيرات الديموغرافية، وجود علاقة ارتباطية طردية بين إدراك العاملين للعدالة والثقة بها.

9- دراسة (أبو تايه، 2012) بعنوان: أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة في مراكز الوزارات الحكومية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، وقد شملت العينة (326) عاملاً في مراكز الوزارات في الأردن. ومن أهم نتائج الدراسة: أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وجميع أبعادها جاء فوق المتوسط، بينما أظهرت النتائج ارتفاع سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها لدى عينة الدراسة. بالإضافة إلى وجود أثر إيجابي لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى جميع أبعادها. كما بينت النتائج أن إحساس العاملين بالعدالة الإجرائية له الدور الأكبر في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة مع الأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية).

10- دراسة (شطناوي؛ العقلة، 2013) بعنوان العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها.

أجريت الدراسة في الأردن، وهدفت إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها، وقد شملت عينة الدراسة (481) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومقابلة (21) من القادة الأكاديميين. وكانت أهم نتائج الدراسة: أن درجة العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك (متوسطة)، ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم كانت (مرتفعة)، وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

11-دراسة (خضير، 2014) بعنوان: دور الحوافز في رفع العدالة التنظيمية.

أجريت الدراسة في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وهدفت إلى اختبار الأثر المباشر للحوافز بأنواعها الحوافز المادية والحوافز المرتبطة بالوظيفة والحوافز المرتبطة بمحيط العمل على العدالة التنظيمية بأبعادها: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وشملت عينة الدراسة (100) موظفاً من موظفي المؤسسة الوطنية للتنقيب. وكانت أهم نتائج الدراسة:

إن الحوافز بنوعها الحوافز المادية والحوافز المرتبطة بمحيط العمل لها أثر إيجابي مباشر على كل أبعاد العدالة التنظيمية، حيث تفسر الحوافز المالية أكثر العدالة التوزيعية بدرجة أعلى بينما تفسر الحوافز المرتبطة بالوظيفة العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية بدرجة أكبر.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1-دراسة فاطمة (Fatima, 2004) بعنوان:

Belief in a Just World and Subjective Well-Being in Mothers of Normal and Down Syndrome Children.

الاعتقاد بالعالم المنصف والرفاه الذاتي لدى أمهات الأطفال العاديين وأمهات أطفال متلازمة داون أجريت الدراسة في باكستان، وهدفت إلى بحث أبعاد الاعتقاد بالعالم المنصف، لدى عينة من أمهات أطفال متلازمة داون والأطفال العاديين، ومقارنة قوة الاعتقاد بالعالم المنصف لدى هاتين المجموعتين من أمهات الأطفال العاديين وأمهات أطفال متلازمة داون، وقد ركزت الدراسة على ثلاث متغيرات ديموغرافية: الفعالية الذاتية، وضبط الذات والدعم الاجتماعي، وكانت النتائج كما يلي:

- الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف كان مؤشراً أقوى على جميع جوانب الرفاه الشخصي المتتوالفة بالدراسة لدى مجموعتي الأمهات.
- وجود ارتباط إيجابي بين الاعتقاد بالعالم المنصف وكل من الرضا عن الحياة ومستوى المزاج.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أمهات أطفال متلازمة داون وبين أمهات الأطفال العاديين في قوة اعتقادهم بالعالم المنصف.
- أهمية الاعتقاد بالعالم المنصف في تحسين التكيف لدى كل من الأشخاص الذين يعانون من ظروف حياتية صعبة، وأولئك الذين يعيشون حياة عادية.

2-دراسة أوتو ودالبرت (Otto & Dalbert, 2005) بعنوان:

Belief in a just world and its functions for young prisoners.

الاعتقاد بالعالم المنصف ووظائفه لدى السجناء الشباب.

أجريت الدراسة في ألمانيا، وركزت على العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف ومشاعر وسلوك السجناء الشباب، وتألقت العينة من (66) فرداً من السجناء الشباب الذكور من مركز الاعتقال الألماني، ومن أهم نتائج الدراسة:

- أظهر المبحوثون ذوو الاعتقاد القوي بالعالم المنصف سلوكاً ملتزماً ومتوازناً أكثر من ذوي الاعتقاد الضعيف.
 - الأفراد ذوو الاعتقاد القوي بالعالم المنصف فسروا أحداث حياتهم على أنها منصفة بالنسبة لهم، فمثلاً ينظرون إلى الإجراءات القانونية بحقهم على أنها منصفة وبالتالي كان لديهم شعوراً بالذنب، كما كانوا أكثر قدرة على التحكم بغضبهم.
 - ذوو الاعتقاد القوي بالعالم المنصف أظهروا مقداراً أكبر من الثقة بالمستقبل، فمثلاً كانوا أكثر ثقة بقدرتهم على تحقيق أهدافهم الشخصية.
- أكدت الدراسة على الدور المهم للاعتقاد بالعالم المنصف في زيادة احتمال إعادة تأهيل السجناء الشباب.

3- دراسة بيغ ومولر (Be`gue & Muller, 2006) بعنوان:

Belief in a just world as moderator of hostile attributional bias.

الاعتقاد بالعالم المنصف كمخفف للتحيز للعزو العدائي.

أجريت الدراسة في فرنسا، وهدفت إلى تحديد الأثر الوقائي للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على التحيز السببي العدائي، وقد شملت عينة الدراسة (379) من المراهقين الذين تراوحت أعمارهم بين 10-16 سنة، وقد تم اختيارهم بناءً على تصنيف المعلم لهم على أساس ارتفاع وانخفاض درجة الشغب لديهم، ومن نتائج الدراسة:

- الأفراد ذوو الاعتقاد الشخصي القوي كانوا أقل إظهاراً لردود الفعل العدوانية.
- كلما كان الارتباط بين الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف والعدوان سلبي، كان الاعتقاد العام بالعالم المنصف أقوى.

4- دراسة كحيلة (Kahileh, 2010) بعنوان:

Die Bedeutung von Gerechtigkeitserfahrungen und familialer Sozialisation für die Entwicklung des Gerechte-Welt-Glaubens bei Jugendlichen.

"أهمية خبرات الانصاف والتنشئة الاجتماعية الأسرية على نمو الاعتقاد بالعالم المنصف عند النشء"
دراسة مقارنة بين النشء مع أمهات وحيدات والنشء في أسر كاملة

أجريت الدراسة في ألمانيا، هدفت الدراسة إلى بحث علاقة أساليب التنشئة وخبرات الإنصاف على تطور الاعتقاد بالعالم المنصف عند النشء لدى أسر سليمة وأمهات وحيدات، شارك في البحث في التطبيق الأول 583 تلميذاً، وفي التطبيق الثاني كان عدد التلاميذ 513 تلميذاً من الأطفال والمراهقين،

وكانت أهم النتائج: كلما كان المناخ الأسري يتسم بالانسجام والتفاهم وكلما عبروا عن معاملة منصفة من قبل أمهاتهم، كلما كان اعتقادهم بعد أربعة أشهر قوياً بعالم منصف. وكلما كان اعتقاد الأبناء قوياً بعالم منصف لهم شخصياً كلما اختبروا بعد عدة أشهر معاملة أمهاتهم على أنها أكثر إنصافاً لهم شخصياً.

5- دراسة دونيت وزملائها (Donat, Umlauf, Dalbert, Kamble, 2012) بعنوان:

Belief in a just world, teacher justice, and bullying behavior.

الاعتقاد بالعالم المنصف، إنصاف المعلمين وسلوك التمر.

أجريت الدراسة في الهند وألمانيا، وهدفت إلى بحث العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف وسلوك التمر لدى طلاب المدارس، إضافةً إلى بحث إنصاف المعلمين كمتغير وسيط. شملت الدراسة (458) طالباً وطالبة من طلاب المدارس الثانوية الهندية والألمانية، أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

الطلاب الذين لديهم اعتقاد شخصي قوي بالعالم المنصف، يقيمون سلوك معلمهم تجاههم شخصياً على أنه سلوك منصف، كما أن سلوك التمر لديهم يكون أقل.

تجارب الإنصاف مع المعلم لعبت دور الوسيط في العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف وقلة ممارسة سلوك التمر عند الطلاب.

6- دراسة يو وزملائه (Wu, Sutton, Yan, Zhou, Chen, Zhu & Han, 2013) بعنوان:

Time Frame and Justice Motive: Future Perspective Moderates Adaptive Function of General Belief in a Just World.

الإطار الزمني ودافع الإنصاف: النظرة المستقبلية تتوسط وظائف التكيف للاعتقاد العام بالعالم المنصف.

أجريت الدراسة في الصين، وهدفت إلى التحقق من العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف والمرونة النفسية، والتركيز على الفروق في متوسطات أفراد العينة في الرؤية المستقبلية والاعتقاد بالعالم المنصف والمرونة النفسية، وتم التوصل إلى نتائج الدراسة من خلال سلسلة دراسات (دراستين)، والتي طبقت على عينة من المراهقين (223) مبحوثاً، وأخرى من الناجين من الكوارث في الصين مؤلفة من (218) مبحوثاً، وكانت أبرز النتائج:

في الدراسة الأولى: أظهر المبحوثون اعتقاداً عاماً بالعالم المنصف أقوى من الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف، كما أن الاعتقاد العام بالعالم المنصف له قدرة تنبؤية حول المرونة النفسية في الحياة اليومية لدى الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من القدرة على تصور المستقبل.

في الدراسة الثانية: الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من القدرة على تصور المستقبل كان من السهل لديهم الارتباط بين الاعتقاد العام بالعام المنصف والمرونة النفسية بعد الحادثة، كما أظهر الأفراد اعتقاداً عاماً بالعالم المنصف أقوى من الاعتقاد الشخصي.

في كلتا الدراستين كان هناك ارتباط بين الاعتقاد بالعالم المنصف والمرونة النفسية عند الأفراد ذوي القدرة العالية على الرؤية المستقبلية، كما بينت الدراستان أن التركيز على المستقبل يعد جانباً مهماً من الوظائف التكيفية للاعتقاد بالعالم المنصف.

7- دراسة ديفين وزملائه (Devin et al., 2014) بعنوان:

التحقق من العلاقة بين الإنصاف التنظيمي والصحة النفسية للموظفين.

Investigating the Relationship between Organizational Justice and Employees' Mental Health Status.

أجريت الدراسة في إيران، وهدفت إلى اختبار العلاقة بين الإنصاف التنظيمي والصحة النفسية لدى الموظفين في الشركات الرياضية.

وقد شملت عينة الدراسة (160) عاملاً، منهم (130) من الذكور و(30) من الإناث، وكانت أبرز نتائج الدراسة: علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والمقاييس الفرعية لحالة الصحة النفسية، ووجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الذكور والإناث بالنسبة لمتغير الصحة النفسية، لكن لم توجد فروق بينهم فيما يتعلق بإدراكهم للإنصاف التنظيمي، وساهم الإنصاف التنظيمي كعامل مهم في الصحة النفسية.

8- دراسة أوتو وزملائها (Otto, Boos, Dalbert, Schops, & Hoyer, 2006) بعنوان:

Posttraumatic Symptoms, Depression demonstration, and Anxiety of Flood Victims: The Impact of the Belief in a Just World.

أعراض ما بعد الصدمة والاكتئاب والقلق لدى ضحايا الفيضانات: تأثير الاعتقاد بالعالم المنصف.

أجريت الدراسة في ألمانيا، وهدفت إلى اختبار الفرضيتين التاليتين:

- وجود ارتباط بين الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف والأعراض المرضية النفسية، فكلما كان الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف قوياً لدى ضحايا الفيضانات، كلما كانوا أقل معاناة من أعراض ما بعد الصدمة، والاكتئاب، والقلق والضيق النفسي العام.
- وجود ارتباط بين الاعتقاد بالعالم غير المنصف والأعراض المرضية النفسية، الأشخاص ذوي الاعتقاد القوي بالعالم غير المنصف يشعرون بالاكتئاب، والقلق، والظلم نتيجة كارثة الفيضان بدرجة أكبر من ذوي الاعتقاد المنخفض بالعالم غير المنصف.

تألفت العينة من 112 من ضحايا الفيضانات انقسمت إلى 83 إناث و 29 ذكور، وتراوحت أعمارهم بين 24 و 90 سنة.

وجاءت النتائج كما هو متوقع، حيث أظهر الأفراد ذوو الاعتقاد الشخصي المرتفع بالعالم المنصف درجات أقل في أعراض الاكتئاب، والقلق، والضيق النفسي، في حين أظهر ضحايا الفيضانات ذوو الاعتقاد المرتفع بالعالم غير المنصف درجات أعلى على نفس الأعراض السابقة الذكر، وخلافاً للتوقعات لم يرتبط كلا الاعتقادين (بالعالم المنصف والعالم غير المنصف أو الظالم) بأعراض ما بعد الصدمة.

9- دراسة جوركين وأدوريك (Jurkin, & Adoric, 2008) بعنوان:

Belief in a Just World, Life Satisfaction and Depression demonstration in Adults

الاعتقاد بالعالم المنصف، الرضا عن الحياة والاكتئاب عند البالغين

أجريت الدراسة في كرواتيا، وتناولت العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف العام والشخصي ومؤشرين للتكيف (الرضا عن الحياة والاكتئاب).

أجريت الدراسة على مجموعة متجانسة من الأفراد، حيث تكونت العينة من 196 فرد، تراوحت أعمارهم بين 18 و 60 سنة.

أظهرت النتائج: أن أغلب أفراد العينة أظهروا اعتقاداً شخصياً بالعالم المنصف أقوى من اعتقادهم العام بالعالم المنصف، إلا أن هنالك ارتباطاً بين الاعتقادين، كان ارتباط الاعتقاد بالعالم المنصف موجباً مع الرضا عن الحياة، وسالباً مع الاكتئاب، بالتالي كلما كان الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف أقوى كان الشخص أكثر رضا عن الحياة وأقل اكتئاباً، فيما يتعلّق بالخصائص الديموغرافية والاجتماعية: تبين وجود ارتباط بين الاعتقاد الشخصي والعام بالعالم المنصف والعمر، ولم يوجد فروق ذات دلالة بين الذكور والإناث بالنسبة فيما يتعلّق بالاعتقاد بالعالم المنصف، لم توجد فروق ذات دلالة بين أفراد العينة من مختلف المستويات التعليمية فيما يتعلّق بالاعتقاد العام بالعالم المنصف، أما الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف فقد كان هنالك تأثير كبير بينه وبين مستوى التعليم.

10- دراسة أوتو وزملائها (Otto et al., 2009) بعنوان:

Mental Health, Occupational Trust, and Quality of Working Life: Does Belief in a Just World Matter?

الصحة النفسية، الثقة المهنية وجودة الحياة المهنية: هل يؤثر الاعتقاد بالعالم المنصف؟

أجريت الدراسة في ألمانيا، وهدفت إلى التحقق من الافتراض أن الاعتقاد بالعالم المنصف يمكن أن يعزز تقييم الفرد للحياة المهنية، ويعزز الصحة النفسية، ولاختبار ذلك أجريت ثلاث دراسات شملت عينة من الموظفين والعاطلين عن العمل في مجالات مختلفة، وتألفت العينة من (593) فرداً أظهرت نتائج

تحليل الانحدار الخطي علاقات ايجابية بين الاعتقاد بالعالم المنصف والصحة النفسية، وكذلك بينه وبين الثقة المهنية عند كلا المجموعتين، كما أكدت الدراسة أن الاعتقاد بالعالم المنصف يرتبط بجودة الحياة لدى الأفراد العاملين، كما استنتجت الدراسة أن اعتقاد الفرد بالعالم المنصف مؤثراً في مجال العمل.

11- دراسة كورياً وزملائها: (Correia, Kamble, & Dalbert. 2009) بعنوان:

Belief in a just world and well-being of bullies, victims and defenders: A study with Portuguese and Indian students

الاعتقاد بالعالم المنصف والصحة النفسية لكل من المتنمرين، الضحايا والمدافعين: دراسة لعينة من الطلاب البرتغاليين والهنود.

أجريت الدراسة في البرتغال والهند، تألفت العينة من (465) طالباً: حيث كانت العينة البرتغالية تتألف من 87 طالباً تتراوح أعمارهم بين 12 و 18 سنة، 90 من الإناث و 97 من الذكور. أما العينة الهندية تألفت من 278 طالب تتراوح أعمارهم بين 14 و 17 سنة، كان منهم من الإناث و 156 من الذكور.

اختلفت الارتباطات بين العينتين البرتغالية والهندية، ففي العينة البرتغالية ارتبط سلوك المدافع سلباً مع سلوك التنمر ومع خبرات الضحية. أما في العينة الهندية ارتبطت الأبعاد الثلاثة للسلوك ايجابياً مع الاعتقاد بالعالم المنصف، ارتبط الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف بتجارب الظلم في المدرسة حيث أظهر الذكور ضيق أكثر في المدرسة من الإناث، كما أن الطلاب الذين شعروا بضيق أكبر في المدرسة هم الذين أبلغوا أكثر عن سلوك التنمر وهم الأقل إعلاناً لسلوك الدفاع عن الضحية، وقد عزا عدم وجود ارتباط بين سلوك الضحية والضيق في المدرسة إلى أن الطلاب الضحايا لم يبلغوا عن مواجهتهم للإيذاء الحقيقي بسبب الخجل، لذلك تعذر تفسير الارتباط مع الصحة النفسية.

12- دراسة روشاني وزملائها (Roshani, Jalili & Adaryani, 2013) بعنوان:

Investigating Relational Patterns of Belief in a Just/Unjust World, Satisfaction with Life and Mental Health in Female Students

أنماط العلاقات بين الاعتقاد بالعالم المنصف والعالم الظالم، والرضا عن الحياة والصحة النفسية لدى الطالبات الإناث.

أجريت الدراسة في إيران، وهدفت إلى التحقق من الاعتقاد بالعالم المنصف والظالم، والرضا عن الحياة والصحة النفسية لدى طالبات جامعة آزاد الإسلامية في الأحواز، واختيرت عينة عشوائية تألفت من (132) طالبة. وقد أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي قوي بين الاعتقاد بالعالم المنصف والظالم من جهة والصحة النفسية، وكذلك بين الصحة النفسية والرضا عن الحياة، حيث ساهم الرضا عن الحياة كمؤشر هام للصحة النفسية.

ثالثاً: مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة (Position of the Current Study Between Previous Studies):

لدى الاطلاع على الدراسات السابقة تبين ما يلي:

بالنسبة لمتغيرات الدراسة: سبق أن كان موضوع الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف محوراً لمجموعة من الدراسات منها دراسة دونيت وزملائها (Donat, et al., 2012) وكحيله (Kahileh, 2010)، وبيغ ومولر (Be`gue & Muller, 2006)، وأوتو ودالبرت (Otto & Dalbert, 2005)، وفاطمة (Fatima, 2004)، والتي تناولته إما بشكل مستقل أو مع متغيرات مختلفة عن متغيرات الدراسة الحالية، وفي بيئات مختلفة، وبالمشاركة مع عينات مختلفة، للتحقق من مدى التفاعل بين الاعتقاد بالعالم المنصف وتلك المتغيرات.

من جهة أخرى تناولت دور الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف تحديداً بخبرات الإنصاف لهؤلاء الأفراد مثل ، لكن اقتصر غالباً على العدالة التنظيمية، بينما لم تتناول أي من تلك الدراسات خبرات إنصاف الزملاء في بيئة العمل، جمعت الدراسة الحالية بين المتغيرين السابقين ضمن بيئة العمل، كما تناول العدالة التنظيمية بمصطلح خبرات إنصاف الإدارة، وأضاف إليها خبرات إنصاف الزملاء التي لم تتناولها أي من الدراسات السابقة.

كما تناول عدد غير قليل من الدراسات موضوع الصحة النفسية للأفراد إلى جانب الاعتقاد بالعالم المنصف، واختلفت أبعاد الصحة النفسية التي تناولتها تلك الدراسات، كما لم يسبق أن جمعت أيًا منها بين الأبعاد الأربعة التي تتناولها الدراسة الحالية.

بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية: اهتمت مجموعة من الدراسات والأبحاث بقضايا الإنصاف بالنسبة للأفراد في أماكن عملهم مثل دراسة (أبو ندا، 2007) ودراسة (البشاشة، 2008) ودراسة ديفين وزملائها (Devin et al., 2014)، إلا أن متغير بيئة العمل الذي تمثله البيئة المدرسية في الدراسة الحالية قليلاً ما سبق أن تناولته الدراسات السابقة بالبحث، باستثناء دراسة دونيت وزملائها (Donat, et al., 2012) وتلك الدراسة لم تتناول البيئة المدرسية كمكان عمل وإنما كبيئة تعليمية بالنسبة للتلاميذ الذين مثلوا عينة الدراسة.

بالنسبة لعينة الدراسة: والتي تتمثل في الدراسة الحالية بمعلمي مدارس التعليم الأساسي، حيث لم يسبق أن كانت تلك الشريحة من المجتمع عينة للدراسة في أي من الدراسات السابقة على حد علم الباحثة.

إذاً تشابه الدراسة الحالية جزئياً مع الأبحاث الأخرى بالنظر إلى تركيزها على متغيرات تم بحث كل منها على حدة سابقاً، بينما تختلف عنها بجمعها للمتغيرات الثلاثة معاً، وفي تناولها للبيئة المدرسية التي لم تركز عليها الدراسات السابقة، وتتميز الدراسة بالعينة التي ركزت عليها. يضاف إلى كل ذلك، توسع الدراسة الحالية في أبعاد الصحة النفسية وفي أنواع خبرات الإنصاف الشخصية. تحاول الدراسة الحالية التوصل إلى المزيد من الأدلة على العلاقة بين المتغيرات الأساسية الثلاث مع بعضها، وعلى العلاقة بينها وبين المتغيرات الديموغرافية.

12- فرضيات الدراسة (Research Hypotheses):

تقسم فرضيات الدراسة بحسب رؤية الباحثة إلى فرضيات ارتباط وفرضيات فروق:
فرضيات الارتباط والتنبؤ:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف ومدى إدراك المعلم لخبرات الإنصاف الشخصية، ويتفرع عنها فرضيتان فرعيتان:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف ومدى إدراكه لخبرات إنصاف الإدارة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف ومدى إدراكه لخبرات إنصاف زملاء العمل.
- يتوقع أنه: كلما اعتقد المعلمون بشكل قوي بأن العالم منصف لهم شخصياً، كلما أدركوا خبراتهم الشخصية مع الإدارة والزملاء على أنها أكثر إنصافاً.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف وبعض أبعاد صحته النفسية، ويتفرع عنها أربعة فرضيات فرعية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف ومستوى المزاج.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف والشكوى الجسدية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف والمظاهر الاكتئابية لديه.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف ودرجة رضاه عن الحياة.
- يتوقع أنه: كلما اعتقد المعلمون بشكل قوي بأن العالم منصف لهم شخصياً، كلما تمتعوا: بمستوى مزاج مرتفع، وكانوا أكثر رضا عن حياتهم، وأقل تعبيراً عن وجود مظاهر اكتئابية، وشكوى جسدية.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات الإنصاف الشخصية (الإدارة، الزملاء) وبعض أبعاد صحته النفسية مستوى المزاج، الرضا عن الحياة، الشكاوى الجسدية، المظاهر الاكتئابية، ويتفرع عنها ثمانية فرضيات فرعية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف الإدارة وبين مستوى المزاج.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف الإدارة وبين المظاهر الكتابية لديه.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف الإدارة وبين الشكوى الجسدية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف الإدارة وبين درجة الرضا عن الحياة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف زملاء العمل وبين مستوى المزاج.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف زملاء العمل وبين المظاهر الكتابية لديه.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف زملاء العمل وبين الشكوى الجسدية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف زملاء العمل وبين درجة الرضا عن الحياة.
- يتوقع أنه: كلما أدرك المعلمون خبراتهم الشخصية مع الإدارة والزملاء على أنها منصفة، كلما تمتعوا بمستوى مزاج مرتفع، وكانوا أكثر رضا عن حياتهم، وأقل تعبيراً عن وجود مظاهر اكتئابية، وشكوى جسدية.

فرضيات الفروق:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس خبرات إنصاف الإدارة وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس خبرات إنصاف زملاء العمل وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الشكوى الجسدية وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس مستوى المزاج وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس المظاهر الاكتئابية وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس درجة الرضا عن الحياة وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

3- حدود الدراسة (Research Limitations):

تمثلت حدود الدراسة بالآتي:

- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على معلمي التعليم الأساسي الحلقة الأولى في محافظة اللاذقية.
- الحدود المكانية: تركزت الدراسة على عدد من مدارس التعليم الأساسي الحلقة الأولى في محافظة اللاذقية (ريف المحافظة ومدينتها) في الجمهورية العربية السورية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق أدوات الدراسة وجمع البيانات الإحصائية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2013/2014).
- الحدود الموضوعية: متغيرات الدراسة، حيث اقتصرت هذه الدراسة على تناول أثر كل من الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل على بعض أبعاد الصحة النفسية، من خلال تعرّف وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدى إنصاف العالم الشخصي، وفي خبرات الإنصاف التي يعايشونها في أماكن عملهم سواء مع الإدارة من خلال ما يسمى الإنصاف التنظيمي للإدارة أو من خلال زملائهم في العمل، ومن ثم تعرّف درجة شعورهم بالرضا عن حياتهم ودرجة المظاهر الاكتئابية ومستوى المزاج ودرجة الشكاوى الجسدية، وقياسها بالأدوات المناسبة لها.

الفصل الرابع (Chapter 4)
منهج الدراسة وإجراءاتها (Research Methodology)

- مقدمة (Introduction).

1- منهج الدراسة (Study Approach).

2- تحديد المجتمع الإحصائي وعينة الدراسة (Statistical

Community and the Study Sample).

3- خصائص عينة الدراسة وتوزعها (Characteristics of the

Study Sample).

4- إعداد أدوات الدراسة وإجراءات تطبيقها (Methods and

Procedures).

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة (statistical methods).

الفصل الرابع

منهج الدراسة وإجراءاتها (Research Methodology)

- مقدمة (Introduction):

تعرض الباحثة في هذا الفصل الإجراءات التي قامت بها من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتشمل: منهج الدراسة، وأدوات الدراسة، والإجراءات التي استخدمت في إعداد أدوات الدراسة (التحقق من صدقها وثباتها)، وأهم الخطوات المتبعة في إجراء التطبيق الميداني، ومجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

1- منهج الدراسة (Research Methodology):

المنهج الوصفي: "يعنى المنهج الوصفي بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كميّاً أو كميّاً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة وحجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى" (عبيدات وآخرون، 2004، ص191). كما يعد المنهج الوصفي التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور، إذ يعطي صورة للواقع الميدان ويضع مؤشرات ويبني تنبؤات مستقبلية (محجوب، 2005، ص243) وقد اختارت الباحثة المنهج الوصفي كأسلوب علمي مناسب لطبيعة دراستها، كونها دراسة تتضمن العديد من الجوانب النفسية والاجتماعية، والتي تتداخل فيما بينها، كي تصل في النهاية إلى معرفة مدى عمق هذه الجوانب ومدى تأثيرها على بعضها بعضاً في الدراسة الحالية.

استخدم هذا المنهج في جمع البيانات الإحصائية عن الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف، وخبرات الإنصاف الشخصية، والصحة النفسية للمعلم، ووصفها من خلال الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وما تتضمنه من أفكار وآراء تتعلق بموضوع الدراسة وكذلك وصفها وتحليلها بالأساليب الإحصائية المناسبة، وصولاً إلى النتائج، والعمل على التعمق أكثر في جذور كل منها، ومن ثم تحديد أثر الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف، وخبرات الإنصاف الشخصية على الصحة النفسية لدى معلمي الحلقة الأولى من مدارس التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، وتحديد دقة، من خلال قياس آرائهم وتحديددها، ومن ثم التوصل للنتائج النهائية للدراسة بعد تفسيرها وتحليلها، وتقديم المقترحات المناسبة.

2- تحديد المجتمع الإحصائي وعينات الدراسة (Statistical community and the study sample)

2-1- تحديد المجتمع الإحصائي: تكون المجتمع الأصلي للدراسة من معلمي الحلقة الأولى من مدارس التعليم الأساسي في المدارس الحكومية لمحافظة اللاذقية، والبالغ عددهم (12177) معلم ومعلمة، منهم (10309) معلمة و (1868) معلم، في محافظة اللاذقية، وبلغ عدد مدارس الحلقة الأولى في محافظة اللاذقية (590) مدرسة منها (519) مدرسة في الريف، و(71) مدرسة في المدينة. (مديرية التربية في محافظة اللاذقية، دائرة الإحصاء، 2013).

2-2- عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من:

- ❖ **العينة الاستطلاعية:** تكونت العينة الاستطلاعية من (40) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي القائمين على العملية التعليمية في محافظة اللاذقية، وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التعرف على مدى صلاحية مقاييس الدراسة، وملاءمتها لموضوعها، وقد أجريت الدراسة الاستطلاعية خلال شهر شباط في الفصل الثاني من العام الدراسي (2013 / 2014).
- ❖ **العينة الفعلية:** اعتمدت الدراسة المعاينة العشوائية الطبقية، لعينة من معلمي الحلقة الأولى. وتم ذلك من خلال اختيار الأفراد بطريقة تمثل نسبتهم في المجتمع، من حيث بعض المتغيرات الأساسية في الدراسة، (الجنس، عدد سنوات الخبرة المهنية، بيئة العمل)، والاختيار يتم من المجموعات الفرعية وليس من المجتمع كاملاً (الخطيب، 2006، ص40). وقد تم اختيار العينات كما سيتم عرضها.

3-2- اختيار عينة الدراسة: بعد تحديد المجتمع الأصلي للدراسة في محافظة اللاذقية، واستناداً إلى سجلات دائرة الإحصاء في مديرية التربية في المحافظة، والتي ينطبق عليها ما يسمى بإطار العينة، تم إعداد جدول بعدد مدارس التعليم الأساسي الحلقة الأولى في كل منطقة، وذلك وفق الجدول (1):

جدول (1): توزع مدارس الحلقة الأولى في محافظة اللاذقية حسب المنطقة

المحافظة	البيئة أو المنطقة	عدد المدارس
المدينة	مدينة اللاذقية	53 مدرسة
	مدينة جبلة	10 مدرسة
	مدينة الحفة	3 مدرسة
	مدينة القرداحة	5 مدرسة
الريف	منطقة اللاذقية	131 مدرسة
	ريف جبلة	135 مدرسة
	ريف الحفة	141 مدرسة
	ريف القرداحة	112 مدرسة

4-2- طريقة سحب العينة وتفسيرها:

تقتضي توجهات الجمهورية العربية السورية ووزارة التربية بأن يكون في كل قرية في الريف السوري مدرسة، ولهذا كان من الطبيعي أن يكون عدد مدارس الريف أكبر من عدد مدارس المدينة في عينة الدراسة، بسبب تفاوت العدد في المجتمع الأصلي، وتم سحب العينة بالمعينة العشوائية الطبقية وفق المراحل التالية:

1. **المرحلة الأولى:** بعد تحديد عدد مدارس الحلقة الأولى في محافظة اللاذقية حسب توزيعها بين مناطق الريف والمدينة، تم سحب عينة عشوائية من المجتمع الأصلي بنسبة (5%) منه، فكان عدد المدارس (30) مدرسة موزعة حسب مكان المدرسة: (26) مدرسة في الريف و(4) مدارس في المدينة، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (2):

جدول رقم (2) توزع المدارس حسب البيئة.

عدد المدارس المسحوبة	عدد المدارس في المنطقة	مكان توزع المدارس	البيئة أو المنطقة	المجتمع الأصلي
5 مدارس	53 مدرسة	مدينة اللاذقية	مدينة	محافظة اللاذقية
مدرسة واحدة	10 مدرسة	مدينة جبلة		
مدرسة واحدة	3 مدارس	مدينة الحفة		
مدرسة واحدة	5 مدارس	مدينة القرداحة		
6 مدارس	131 مدرسة	منطقة اللاذقية	ريف	
6 مدارس	135 مدرسة	ريف جبلة		
6 مدارس	141 مدرسة	ريف الحفة		
5 مدارس	112 مدرسة	ريف القرداحة		

2. **المرحلة الثانية:** تم تحديد أسماء المدارس عن طريق كتابة أسماء المدارس على قصاصات ورقية ثم سحب أسماء المدارس المراد سحب عينة المعلمين منها، وأسماء المدارس مبيّنة في الملحق رقم (1).

3. **المرحلة الثالثة:** تم سحب عينة عشوائية من المعلمين بنسبة (5%) في كل مدرسة، بحيث تكون ممثلة للمجتمع الأصلي في الريف والمدينة.

• بلغ عدد أفراد العينة من معلمي مدارس الريف (183) معلماً ومعلمة.

• بلغ عدد أفراد العينة من معلمي مدارس المدينة (121) معلماً ومعلمة.

وهي العينة النهائية التي تم تحليلها بعد استبعاد بعض الاستبانات وعددها (21) استبانة لعدم مصداقية الإجابات فيها، أو لوجود نقص في الإجابات على عدد كبير من بنود الاستبانات.

3- خصائص أفراد عينة الدراسة وتوزعها:

يتناول هذا الجزء من الدراسة وصف المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم (3) لتوزيع أفراد العينة (المعلمين) حسب البيئة والجنس وعدد سنوات الخبرة.

متغيرات الدراسة	العدد	النسبة %
بيئة العمل	الريف	183
	المدينة	121
الجنس	ذكر	102
	أنثى	202
عدد سنوات الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	57
	من 5 إلى 10 سنوات	111
	من 10 إلى 20 سنة	76
	أكثر من 20 سنة	58

المصدر: الاستبانة الموجهة إلى عينة الدراسة

من قراءة الجدول يتبين:

- إن (183) من أفراد عينة الدراسة من ريف محافظة اللاذقية، و(121) من أفراد عينة الدراسة من مدينة اللاذقية.
- إن (102) من أفراد عينة الدراسة من الذكور، و (202) من أفراد عينة الدراسة من الإناث.
- إن (57) من أفراد عينة الدراسة هم مدرسون خبرتهم في التدريس أقل من خمس سنوات، و (111) منهم هم مدرسون خبرتهم في التدريس من 5 إلى 10 سنوات، و(76) هم مدرسون خبرتهم في التدريس من 10 إلى 20 سنة، و(58) خبرتهم في التدريس أكثر من 20 سنة.

4- إعداد أدوات الدراسة وإجراءات تطبيقها:

4-1- عمليات إعداد الاستبانة: بعد الاطلاع على أدبيات الدراسة والدراسات السابقة (أبو نداء، 2007)، وقراءة بعض المقاييس ذات الصلة بخبرات الإنصاف الشخصية، صاغت الباحثة الصورة الأولية للأداة، إذ تم وضع عبارات الاستبانة المبدئية وترتيبها وعناوين موضوعاتها الفرعية، مستعينة ببعض العبارات من مقاييس عديدة ومختلفة طبقت في ميادين الإدارة وعلم النفس الاجتماعي، وعليه تم تصميم الاستبانة التي تضمنت (35) عبارة، والمبينة بصورتها الأولية كما قدمت للسادة المحكمين في الملحق رقم (2).

وبعد تحكيم الصورة الأولية للأداة من قبل السادة (أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية - قسم الإرشاد النفسي - جامعة تشرين) المدرجة أسماؤهم في الملحق رقم (3)، تم الاطلاع على اقتراحاتهم وبناءً عليه تم إجراء التعديلات.

محتوى الاستبانة:

تكونت استبانة خبرات الإنصاف الشخصية من (35) عبارة موزعة على ثلاثة محاور:

المحور الأول: البيانات العامة الخاصة بالمعلمين، وتضمنت: (الجنس، بيئة العمل، عدد سنوات الخبرة)
المحور الثاني: خبرات إنصاف الزملاء: يتكون من (6) عبارات تتصل بالخبرات التي يتعرض لها المعلم خلال تعامله مع الزملاء في العمل، ومدى إدراكه لإنصاف زملائه معه في المعاملة مثال "يعاملني زملائي عموماً معاملة منصفة".

المحور الثالث: خبرات إنصاف الإدارة: يتكون من (29) عبارة تتصل بالخبرات التي يتعرض لها المعلم خلال تعامله مع أعضاء الإدارة في مدرسته، وتوزعت في ثلاث أبعاد: **الإنصاف الإجرائي** ويقاس مدى إدراك الفرد بأن الإجراءات المتبعة في مكان عمله منصفة مثال "الإجراءات التي تقوم بها الإدارة منصفة عموماً"، و**الإنصاف التفاعلي** ويقاس مدى إدراك الفرد لعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه الإجراءات مثال "عادةً يعاملني أعضاء الإدارة بلطف وتقدير"، و**الإنصاف التوزيعي** وهو يقاس مدى إدراك الفرد للإنصاف في توزيع المكافآت، والنتائج التي يحصل عليها من عمله مثال "أشعر أن المهام التي أكلف بها (عدد الحصص الدراسية، عدد المواد التي أدرّسها،...) منصفة إلى درجة كبيرة".
وبشكل عام يقاس المقياس تقييم الأفراد للحوادث الملحوظة أو المختبرة على أنها أقرب لأن تكون منصفة أو غير منصفة

أما فيما يخص مقياس الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف، فهو من تصميم الباحثة الألمانية دالبرت (Dalbert, 1999) وهذا المقياس تم تعريبه وتقنينه على البيئة السورية من قبل (كحيلة، 2010)، وهو يقاس اعتقاد الشخص بمدى إنصاف الأحداث في حياته مثل "عموماً، أعتقد أن الأحداث تجري في حياتي بشكل منصف" و "أنا عادةً أعامل معاملة منصفة".

وبالنسبة لمقياس الصحة النفسية، يتفرع المقياس إلى أربعة مقاييس فرعية وهي بالترتيب:

- مقياس درجة الرضا عن الحياة أعدته (Dalbert, 1992)، وهو يقاس درجة رضا الفرد عن حياته، مثل "أعتقد أنه سيتحقق شيء كثير مما أرجوه لنفسي" و "أنا راضٍ بوضعي الحياتي" و "إذا ما عدت بذاكرتي في حياتي حتى هذه اللحظة، أكون قد حققت الكثير مما أطمح إليه".
- مقياس مستوى المزاج أعدته (Dalbert, 1992) وهو يقاس الحالة المزاجية للفرد، مثل: "أعتبر نفسي شخصاً سعيداً" و "في معظم الأحيان أحس بالمرح إلى حدٍ ما".

- مقياس المظاهر الاكتئابية أعدّه (Hautzinger & Bailer, 1993)، وهو يقيس مدى معاناة الفرد من مظاهر وأعراض اكتئابية منذ أسبوع مضى، مثال: "أقلقنتني أشياء لم تكن لتهمني سابقاً في ظروف أخرى" و "كان كل شيء مجهداً لي".
- مقياس الشكوى الجسدية أعدّه (Schwarzer & Jerusalem, 1999) وهو يقيس مدى معاناة الفرد من أعراض وشكاوى جسدية خلال أسبوع مضى، مثال "أنك كنت مريضاً/مريضة ولم تستطع/تستطيعي الذهاب إلى العمل" و "أنك شعرت فجأة بسخونة إلى حدٍ ما".

تألفت الاستبانة بصورتها النهائية من (78) بنداً، وتم الاعتماد في كل من المقاييس الأول والثاني والثالث على ستة بدائل، بدءاً من 1 (غير صحيح مطلقاً) وحتى 6 (صحيح تماماً)، تحسب الدرجات بحساب متوسط البنود، حيث تشير الدرجة التي تزيد عن المتوسط الافتراضي (3.5) في مقياس الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف إلى قوة اعتقاد الفرد بإنصاف العالم معه شخصياً، وفي مقياس خبرات الإنصاف الشخصية إلى قوة إدراك الفرد بأن خبراته في بيئة عمله منصفة، وفي مقياس الشعور بالرضا عن الحياة والحالة المزاجية إلى مدى تمتع الفرد بدرجة عالية من الرضا عن حياته ومستوى عالي من الحالة المزاجية، بينما في مقياس المظاهر الاكتئابية والشكاوى الجسدية تم الاعتماد على أربعة بدائل بدءاً من 1 (نادراً) وحتى 4 (معظم الأحيان) حيث تشير الدرجة التي تزيد عن المتوسط الافتراضي (2.5) إلى معاناة الفرد من المظاهر الاكتئابية والشكاوى الجسدية، الملحق (5)

4-2-2- صدق أدوات الدراسة (Validity):

4-2-1- صدق المحكمين:

للتأكد من صدق أدوات الدراسة، قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة على عينة من المحكمين وقد بلغ عددهم (10) محكمين من ذوي الخبرة والتخصص في مجال التربية وعلم النفس والإحصاء، من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة تشرين، لإبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات للمجالات التي اندرجت تحتها، والتأكد من الصياغة اللغوية ومدى شمول الفقرات لمجالات الدراسة، وفي ضوء ملاحظات المحكمين قامت الباحثة بإجراء التعديلات المناسبة، الموجودة في الملحق رقم (4):

4-2-2- صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي من خلال تطبيق فقرات

الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية، والبالغ عددها (40) معلماً ومعلمةً من خارج عينة البحث، وذلك بحسب معاملات ارتباط كل بند والدرجة الكلية للمقياسين، حيث بينت نتائج حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود المقياسين بدرجته الكلية الذي تندرج تحته، وأن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، والنتائج موضحة في الملحق رقم (6).

4-3- ثبات أدوات الدراسة: تم تقدير ثبات الاستبانة بالطريقتين التاليتين:

❖ **طريقة الثبات بالإعادة (Test-Retest):** للتحقق من ثبات الأداة استخدمت الباحثة طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-re test) إذ وزعت الباحثة الأداة على (40) معلماً ومعلمةً لمرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية من خارج عينة الدراسة وأعدت تطبيقها عليهم بعد مضي عشرين يوماً وتركت تلك الفترة ليتسنى للباحثة التأكد من أن إجابات أفراد العينة لن تتأثر بتذكرهم لإجاباتهم في التطبيق الأول، وبعد ذلك قامت باحتساب معامل الثبات باستخدام معامل الارتباط بيرسون لكل مقياس، وتراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.70) و (0.85) وهذا يمثل ثباتاً عالياً.

جدول رقم (13) معامل ثبات الاستبانة بطريقة الثبات بالإعادة (Test-Retest):

المقياس	درجة الارتباط	مستوى الدلالة
الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف	0.77**	0.004
خبرات إنصاف زملاء العمل	0.80**	0.000
خبرات الإنصاف الإداري التوزيقي	0.74**	0.005
خبرات الإنصاف الإداري التفاعلي	0.81**	0.002
خبرات الإنصاف الإداري الإجرائي	0.82**	0.000
الشعور بالرضا عن الحياة	0.85**	0.000
الحالة المزاج	0.70**	0.000
المظاهر الاكتئابية	0.70**	0.000
الشكاوى الجسدية	0.71**	0.008

❖ معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach-Alpha):

تم حساب معامل الاتساق الداخلي لكل أداة من أدوات الدراسة كما هو مبين في الجدول رقم (14) حيث تراوحت قيمة معامل الثبات ألفا بين (0.75) و (0.92) وهو ثبات عالٍ أيضاً:

جدول رقم (14) معامل ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach-Alpha):

المقياس	عدد البنود	قيمة ألفا (α)
الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف	7	0.778
خبرات إنصاف زملاء العمل	6	0.831
خبرات الإنصاف الإداري التوزيقي	7	0.708
خبرات الإنصاف الإداري التفاعلي	8	0.890
خبرات الإنصاف الإداري الإجرائي	14	0.921
الشعور بالرضا عن الحياة	8	0.886
الحالة المزاج	5	0.753
المظاهر الاكتئابية	15	0.847

4-4- إجراءات الدراسة:

بعد التحقق من صدق أداة القياس وثباتها، وتحديد عينة الدراسة الفعلية، وزعت الاستبانات على أفراد العينة من معلمي محافظة اللاذقية خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2013/2014 البالغ عددهم (325) معلماً ومعلمة، وبلغ عدد الاستبانات العائدة (304) إذ استبعد منهم (21) لعدم استيفائها الشروط الصحيحة (استبانات غير مكتملة الإجابة، استبانات المدرسين الاحتياطيين، استبانات تضمنت المرغوبية الاجتماعية) وبذلك أصبح عدد الاستبانات التي أدخلت بياناتها إلى الحاسوب (304) استبانات، وجرى تحليلها وفق الطرق الإحصائية المناسبة.

4-5- المعالجة الإحصائية:

استخدمت الباحثة في معالجة واستخلاص النتائج الكمية للدراسة وتحليلها الأساليب الإحصائية والوصفية ذات الصلة بطبيعة الدراسة وتساؤلاتها، بواسطة برنامج الحزم الإحصائية "SPSS" على النحو الآتي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: استخدمت في تحديد متوسط إجابات أفراد العينة على بنود كل مقياس، وفي المقارنات وحساب الفروق.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المقاييس.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لتقدير الثبات بالإعادة (Test-Retest) للعينة الاستطلاعية.
- اختبار (T-test) للعينتين المستقلتين للمقارنات الثنائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات إجابات أفراد عينة الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي بطريقة (Stepwise, in Block) للتنبؤ بقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

الفصل الخامس (Chapter 5)

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها (Results, Results Discussion)

أولاً: نتائج فرضيات الارتباط والتنبؤ (Results Hypotheses)

.(Correlation and Prediction

ثانياً: نتائج فرضيات الفروق (Results Hypotheses Differences).

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها (Results, Results Discussion):

في هذا الفصل قامت الباحثة بتحليل معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، لكافة متغيرات الدراسة، حيث تعرض نتائج هذا التحليل في الجدول رقم (15)، والجدول يعطي رؤية عامة حول نتائج معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة، حيث نلاحظ وجود ثلاث مجموعات تشير إلى ارتباطات جوهرية بين متغيرات الدراسة:

- فالمجموعة الأولى تشير إلى ارتباط الاعتقاد مع أبعاد الخبرات، حيث كانت دالة إحصائياً.
- والمجموعة الثانية تشير إلى ارتباط الاعتقاد مع أبعاد الصحة النفسية، وجميع الارتباطات كانت دالة إحصائياً.
- والمجموعة الثالثة تضمنت علاقة خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل وأبعاد الصحة النفسية، وكانت متفاوتة في معنوية ارتباطاتها.

ووفقاً للنتائج السابقة ولتوضيح هذه العلاقات الارتباطية تورد الباحثة بعد كل نتيجة لعلاقة ارتباط مزيداً من التفاصيل باحتساب تحليلات الانحدار الخطي لمتغيرات العلاقة، وفق طريقة (Stepwise, in Block) لإيجاد أفضل نموذج انحدار حيث يتم استبعاد المتغيرات التي تصبح غير مؤثرة بوجود بقية المتغيرات.

جدول رقم (15) قيم معامل الارتباط بيرسون لكافة متغيرات الدراسة.

المتغير	الجنس	بيئة العمل	عدد سنوات الخبرة	بالعالم المنصف الاعتراف الشخصي	خبرات إنصاف الزملاء	خبرات الإنصاف التوزيعي	خبرات الإنصاف التفاعلي	خبرات الإنصاف الإجرائي	عن الحياة الشعور بالرضا	مستوى المزاج	المظاهر الاكتئابية
بيئة العمل	.165**	1									
عدد سنوات الخبرة	.116*	.487**	1								
الاعتقاد الشخصي بالعالم	.093	-.166**	-.115*	1							
خبرات إنصاف الزملاء	.097	-.041	-.007	.367**	1						
خبرات الإنصاف التوزيعي	.096	.097	.144*	.170**	.325**	1					
خبرات الإنصاف التفاعلي	.083	-.012	-.010	.203**	.330**	.618**	1				
خبرات الإنصاف الإجرائي	.060	-.025	-.061	.253**	.325**	.596**	.821**	1			
الشعور بالرضا عن الحياة	.148**	-.027	.032	.545**	.281**	.352**	.279**	.291**	1		
مستوى المزاج	.077	.020	-.033	.446**	.248**	.170**	.202**	.226**	.597**	1	
المظاهر الاكتئابية	-.028	.063	.028	-.344**	-.214**	-.068	-.095	-.119*	-.420**	-.514**	1
الشكاوى الجسدية	-.024	.076	.052	-.312**	-.209*	-.036	-.034	-.044	-.236**	-.206**	.544**

عند مستوى الدلالة 0.05

أولاً: نتائج فرضيات الارتباط:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف ومدى إدراك المعلم

لخبرات الإنصاف الشخصية، ويتفرع عنها فرضيتان فرعيتان:

• لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف ومدى إدراكه لخبرات إنصاف الإدارة.

• لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف ومدى إدراكه لخبرات إنصاف زملاء العمل.

تمت دراسة العلاقة بين آراء المعلمين حول مدى قوة اعتقادهم الشخصي بالعالم المنصف ومدى إدراكهم لخبرات الإنصاف الإداري من جهة، وخبرات إنصاف زملاء العمل من جهة أخرى حسب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، وفيما يلي عرض للنتائج التي ظهرت كما هو موضح في الجدول (15) عند مستوى دلالة (0.000) وهو أصغر من (0.05).

جدول رقم (16) معامل الارتباط بيرسون بين الاعتقاد بالعالم المنصف وأبعاد خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل

المقياس	الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف
الإنصاف التوزيعي	0.170** 0.003
الإنصاف الإجرائي	0.253** 0.000
الإنصاف التفاعلي	0.203** 0.000
إنصاف الزملاء	0.367** 0.000

عند مستوى الدلالة 0.05

من خلال قراءة الجدول (16) يتبين الآتي:

إن قيمة مستوى الدلالة تشير إلى ارتباط إيجابي قوي بين درجات أفراد العينة على مقياس الاعتقاد بالعالم المنصف وأبعاد خبرات الإنصاف الإداري وخبرات إنصاف الزملاء، فاعتقادهم القوي بأن العالم الذي يعيشون فيه منصفاً يجعلهم يحكمون على ما يحصلون عليه بأنه منصف وأنهم يحصلون على ما يستحقونه وبأن خبراتهم مع الإدارة منصفة، الأمر الذي يقودنا إلى الفرضية التنبؤية الآتية:

• يتوقع أنه: كلما اعتقد المعلمون بشكل قوي بأن العالم منصف لهم شخصياً، كلما أدركوا خبراتهم الشخصية مع الإدارة والزملاء على أنها أكثر إنصافاً.

الجدول رقم (17) الانحدار الخطي المتعدد المترج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في الإنصاف التوزيعي.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
0.000	13.602	—	0.241	3.277	Constant
0.041	2.057	0.132	0.055	0.113	عدد سنوات الخبرة
0.001	3.444	0.198	0.055	0.190	الاعتقاد بالعالم المنصف

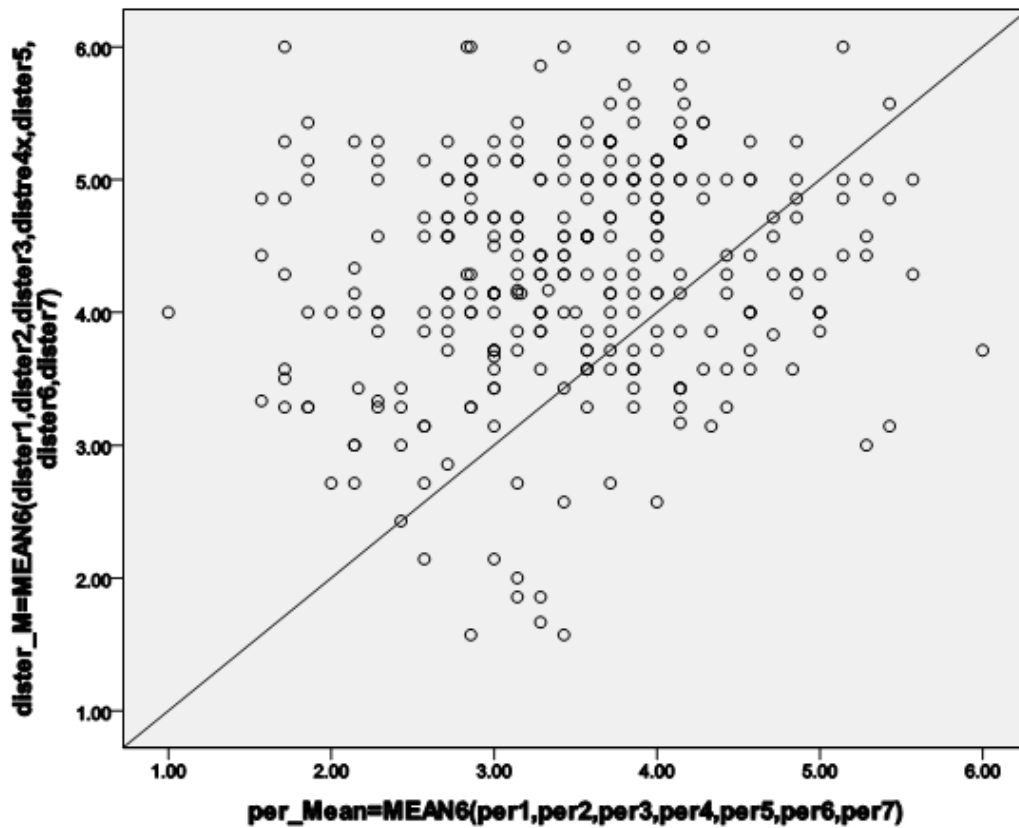
عند مستوى الدلالة 0.05

الجدول يوضح الجدول رقم (17) أن الأفراد الذين يتمتعون بدرجة قوية من الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف يدركون أداء الإدارة في عمليات توزيع الموارد والأعمال والأوقات والمكافآت وغيرها على أنها أكثر إنصافاً.

وتكتب العلاقة الخطية بين الاعتقاد الشخصي والانصاف التوزيعي بالشكل الآتي:

$$Y=3.277+0.190 X$$

والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



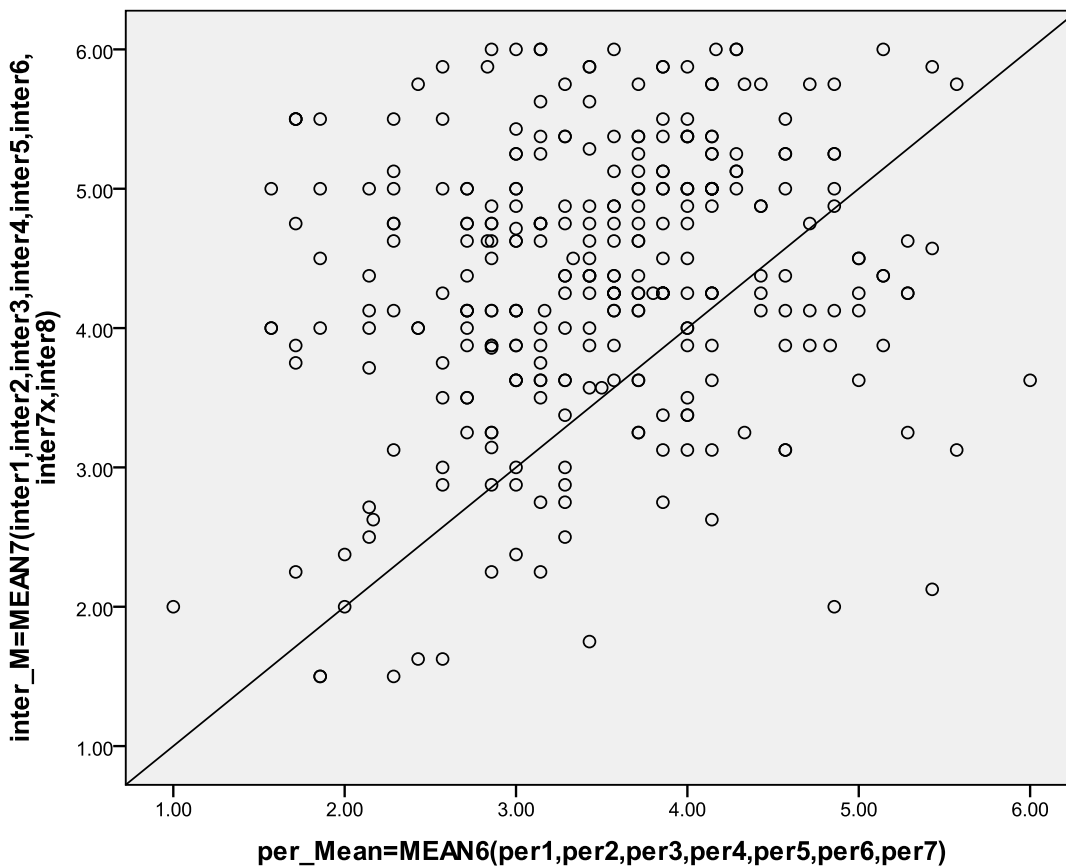
الرسم البياني رقم 5-1 انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على خبرات الإنصاف التوزيعي.

الجدول رقم (18) الانحدار الخطي المتعدد المترج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في الإنصاف التفاعلي.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
0.000	12.521	—	0.278	3.478	Constant
0.001	3.510	0.203	0.064	0.223	الاعتقاد بالعالم المنصف

عند مستوى الدلالة 0.05

إن الاعتقاد الشخصي القوي بالعالم المنصف يجعل أفراد العينة يدركون المعاملة الشخصية التي يتلقونها من قبل الإدارة أثناء التعاملات واتخاذ القرارات على أنها منصفة. العلاقة الخطية بين الاعتقاد الشخصي والإنصاف التفاعلي، ويعبر عنها بالمعادلة الآتية:
 $Y=3.478+0.223 X$ ، والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



الرسم البياني رقم 2-5 انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على خبرات الإنصاف التفاعلي.

الجدول رقم (19) الانحدار الخطي المتعدد المترج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في الإنصاف الإجرائي.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
0.000	12.098	—	0.260	3.149	Constant
0.000	4.408	0.252	0.060	0.262	الاعتقاد بالعالم المنصف

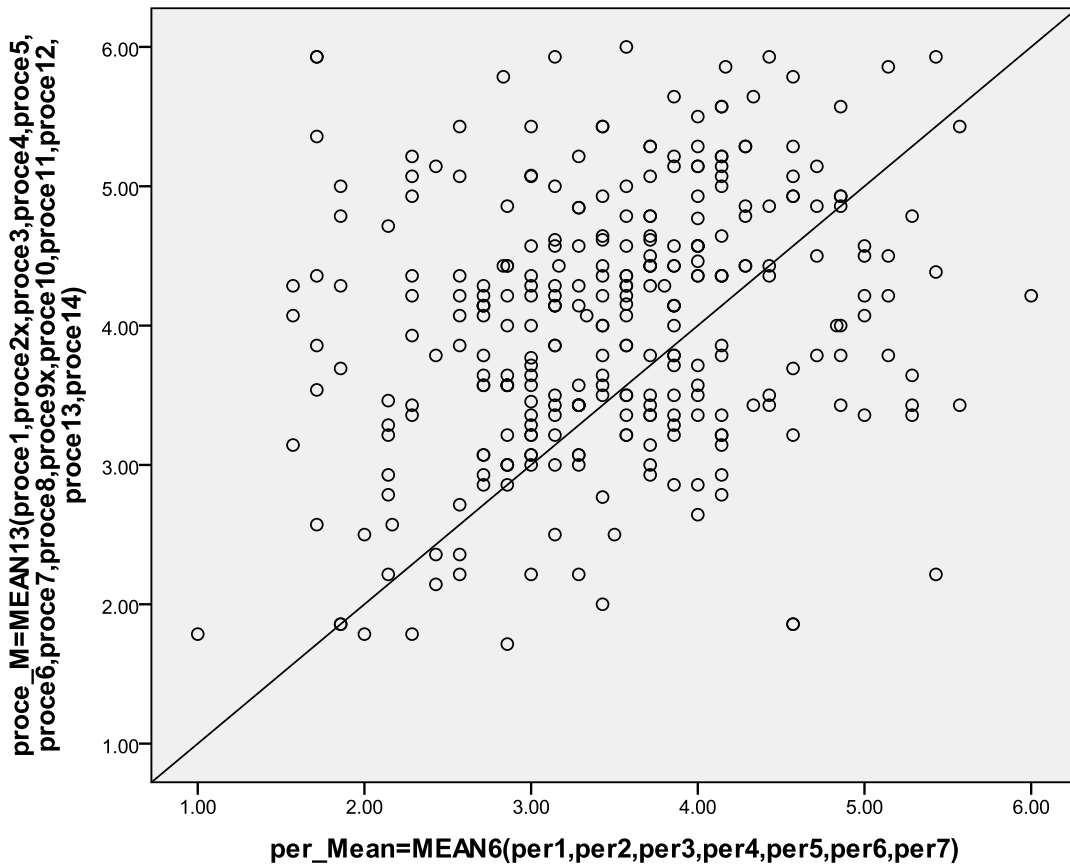
عند مستوى الدلالة 0.05

إن إدراك الأفراد للممارسات الإدارية وإجراءات اتخاذ القرارات يتأثر باعتقادهم الشخصي بالعالم المنصف، فعندما يكون هذا الاعتقاد قوياً يدرك الأفراد أسلوب تطبيق وصياغة الإدارة للإجراءات على أنها أكثر إنصافاً.

وتكتب العلاقة الخطية بين الاعتقاد الشخصي والإنصاف الإجرائي بالشكل الآتي:

$$Y=3.149+0.262 X$$

والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



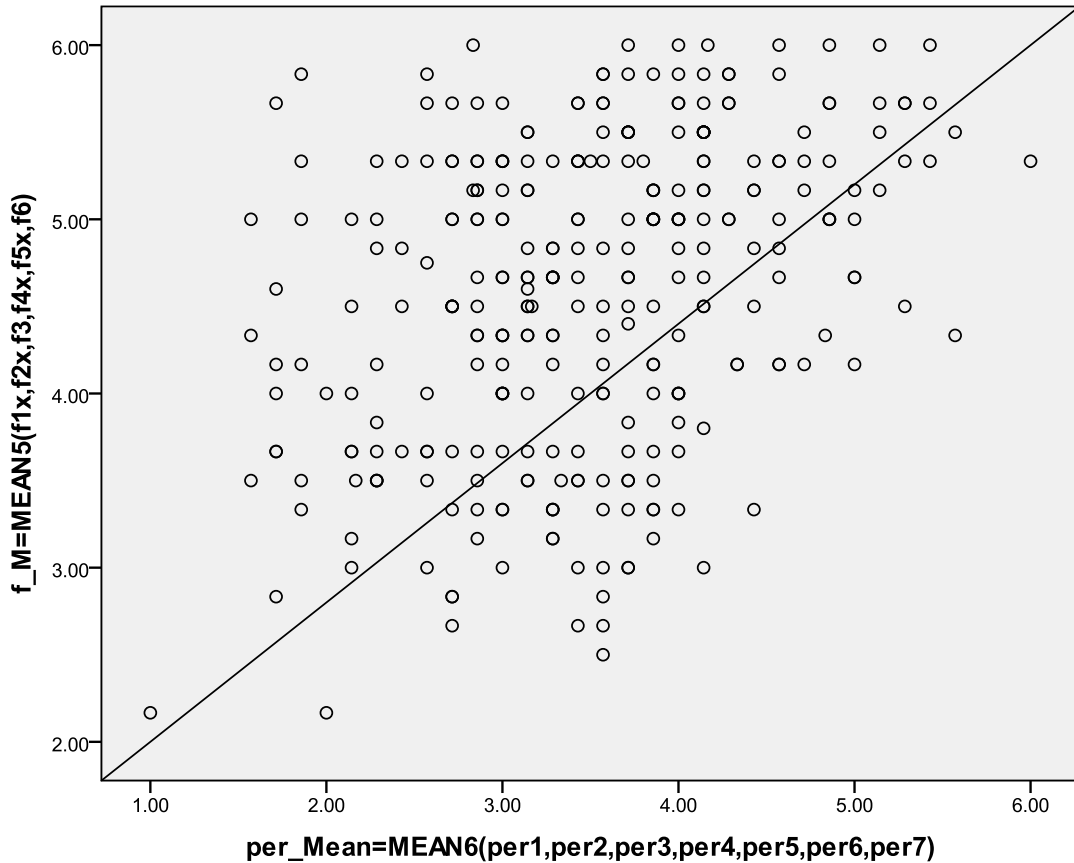
الرسم البياني رقم 5-3 انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على خبرات الإنصاف الإجرائي.

الجدول رقم (20) الانحدار الخطي المتعدد المقترح للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في إنصاف الزملاء.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
0.000	13.377	—	0.238	3.178	Constant
0.000	6.658	0.366	0.054	0.362	الاعتقاد بالعالم المنصف

عند مستوى الدلالة 0.05

إن الاعتقاد الشخصي القوي بالعالم المنصف يمكن أن ينبئنا بمدى إنصاف معاملة الزملاء للفرد، فكلما كان اعتقادهم الشخصي أقوى أدركوا خبراتهم وتعاملاتهم مع زملاء العمل على أنها منصفة. وتكتب العلاقة الخطية بين الاعتقاد الشخصي وإنصاف الزملاء بالشكل الآتي:
 $Y=3.178+0.362 X$ ، والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



الرسم البياني رقم 5-4 شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على خبرات إنصاف الزملاء.

2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف وبعض أبعاد صحته النفسية، ويتفرع عنها أربعة فرضيات فرعية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف ودرجة رضاه عن الحياة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف والمظاهر الاكتئابية لديه.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف ومستوى المزاج.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعتقاد الشخصي للمعلم بالعالم المنصف والشكاوى الجسدية.

الجدول التالي يبين لنا مدى الارتباط بين الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وبين كل بعد من أبعاد الصحة النفسية الأربعة عند مستوى دلالة (0.000).

الجدول رقم (21) معامل الارتباط بيرسون بين الاعتقاد بالعالم المنصف وأبعاد الصحة النفسية

الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف	
0.545**	الشعور بالرضا عن الحياة
0.000	
-0.344 **	المظاهر الاكتئابية
0.000	
0.446**	الحالة المزاجية
0.000	
-0.312**	الشكاوى الجسدية
0.000	

عند مستوى الدلالة 0.05

من قراءة الجدول يتبين وجود علاقة إيجابية بين الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وبعدي الرضا والمزاج وعلاقة سلبية بينه وبين بعدي الاكتئاب والشكاوى الجسدية، عند مستوى دلالة (0.000) وهو أصغر من (0.05)، وهنا لابدّ من اختبار الفرضية التنبؤية التالية:

- يتوقع أنه: كلما اعتقد المعلمون بشكل قوي بأن العالم منصف لهم شخصياً، كلما تمتعوا بمستوى مزاج مرتفع، وكانوا أكثر رضا عن حياتهم، وأقل تعبيراً عن وجود مظاهر اكتئابية، وشكاوى جسدية.

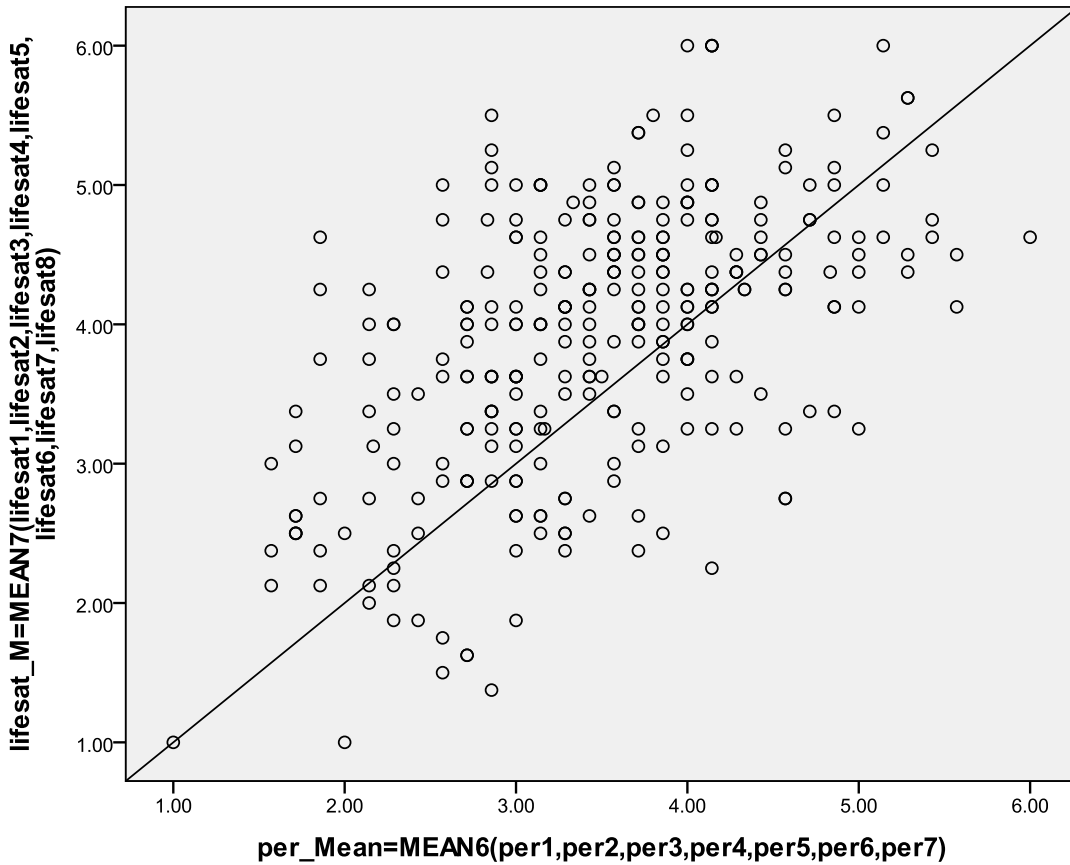
الجدول رقم (22) الانحدار الخطي المتعدد المدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في تمتع المعلم بالرضا عن الحياة.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
0.000	6.710	—	0.230	1.547	Constant
0.000	11.194	0.550	0.053	0.590	الاعتقاد بالعالم المنصف

عند مستوى الدلالة 0.05

إن الفرد الذي يتمتع باعتقاد شخصي قوي بالعالم المنصف يكون أكثر رضا عن حياته، حيث أن الاعتقادات والأحكام التي يكونها ويؤمن بها يمكن أن تتنبأ بمستوى رضاه عن حياته، وهذا يتفق مع دراسة (Jurkin, & Adoric, 2008).

وتكتب العلاقة الخطية بين الاعتقاد الشخصي والرضا عن الحياة بالشكل الآتي:
 $Y=1.547+0.590 X$ ، والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



الرسم البياني رقم 5-5 شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على الرضا عن الحياة.

الجدول رقم (23) الانحدار الخطي المتعدد المنترج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في تمتع المعلم بمستوى مزاج مرتفع.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
0.000	8.939	—	0.233	2.086	Constant
0.050	1.967	0.118	0.111	0.219	بيئة العمل
0.000	8.705	0.459	0.053	0.464	الاعتقاد بالعالم المنصف

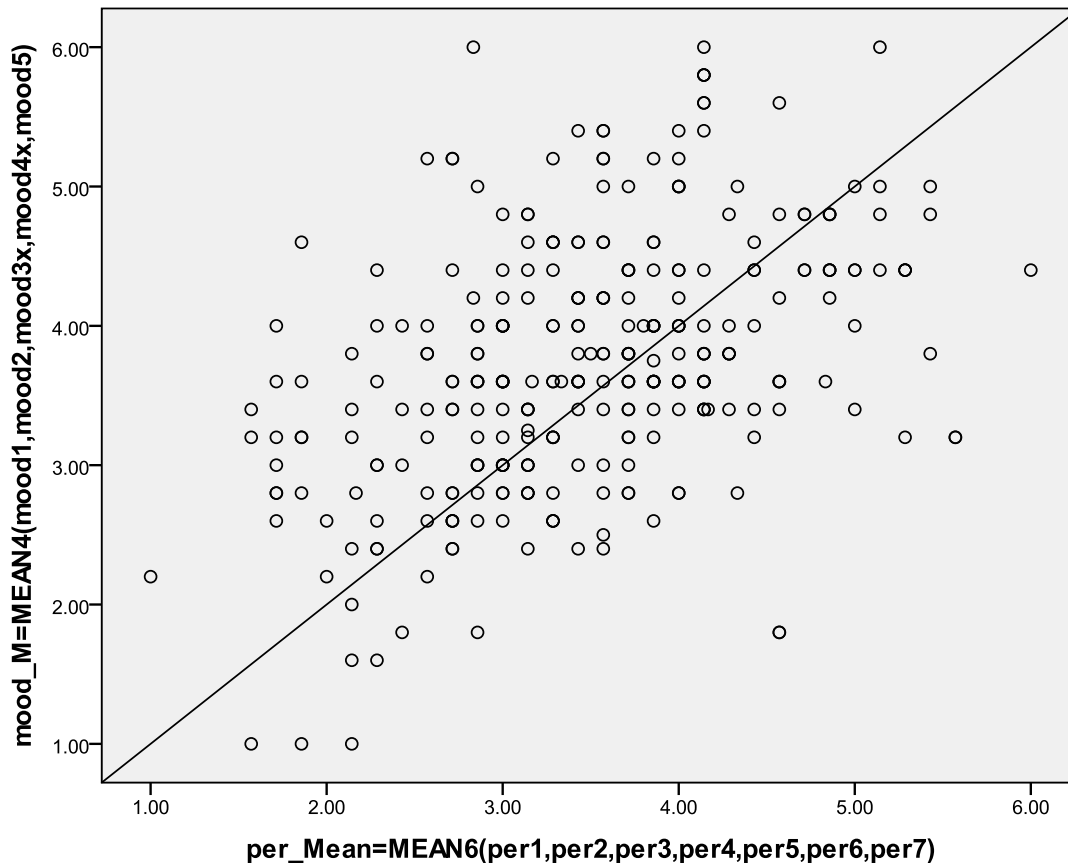
عند مستوى الدلالة 0.05

الحالة المزاجية لدى أفراد العينة الذين لديهم اعتقاداً شخصياً قوياً بالعالم المنصف تكون أكثر إيجابية من أولئك الذين يكون اعتقادهم بالعالم المنصف ضعيفاً، بمعنى آخر إنه يتنبأ بحالة مزاجية إيجابية، وهذه النتيجة تتفق مع ما جاء من نتائج خلال دراسة (Dalbert, 2002).

وتكتب العلاقة الخطية بين الاعتقاد الشخصي والحالة المزاجية بالشكل الآتي:

$$Y=2.086+0.464 X$$

والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



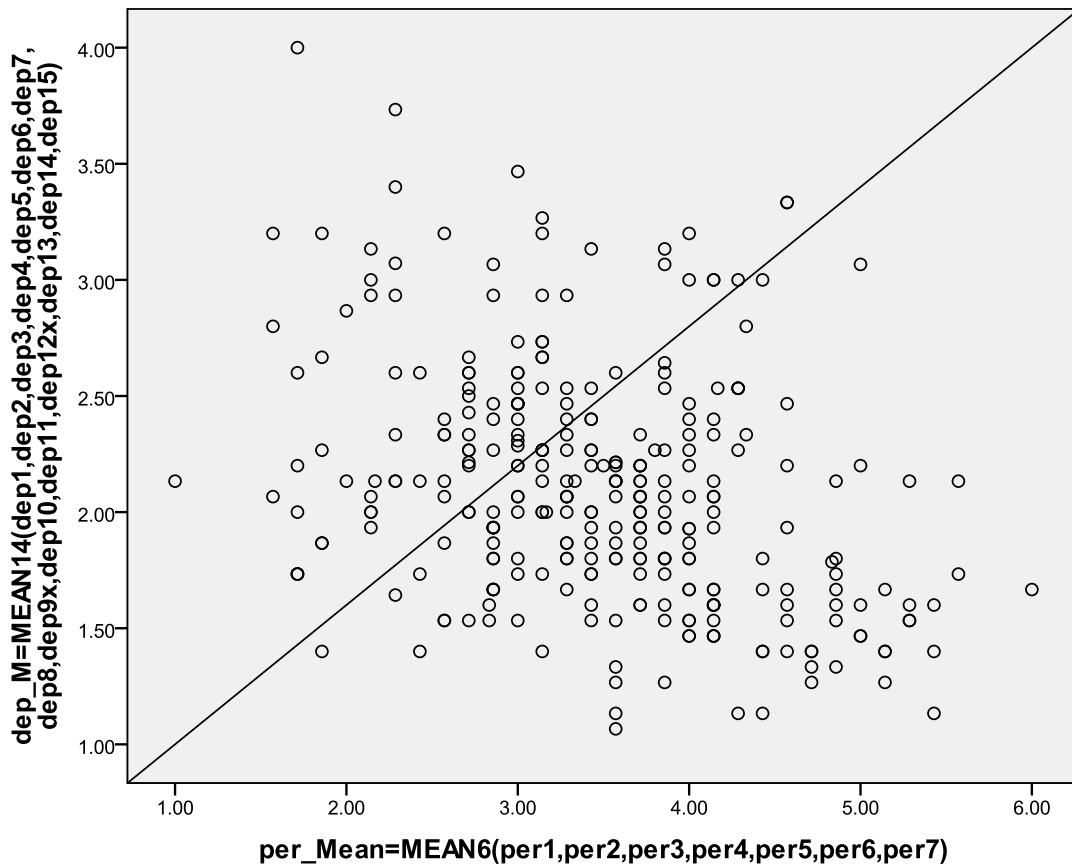
الرسم البياني رقم 5-6 شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على مستوى المزاج.

الجدول رقم (24) الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في تمتع المعلم بالمظاهر الاكتئابية.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
0.000	20.147	—	0.139	2.809	Constant
0.000	-6.240-	-0.347-	0.032	-0.199-	الاعتقاد بالعالم المنصف

عند مستوى الدلالة 0.05

الاعتقاد الشخصي القوي بالعالم المنصف يمكن أن يخفف من المظاهر الاكتئابية، ويجعل الفرد أكثر قدرة على التغلب عليها أو إبقائها بحدودها الدنيا، فهو يتنبأ لنا بمظاهر اكتئابية أقل، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Jurkin, & Adoric, 2008) ودراسة (Dalbert & Stoeber, 2005). وتكتب العلاقة الخطية بين الاعتقاد الشخصي والمظاهر الاكتئابية بالشكل الآتي:
 $Y=2.809+(-0.199) X$ ، والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



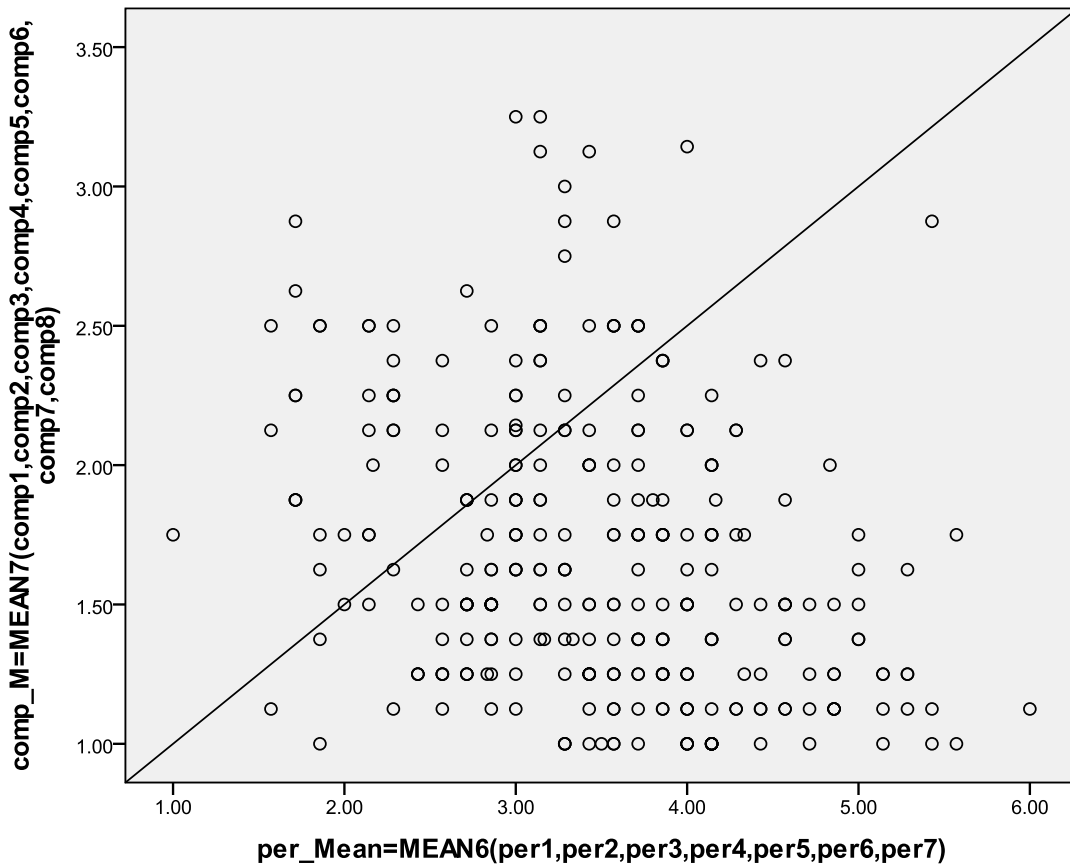
الرسم البياني رقم 5-7 شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على المظاهر الاكتئابية.

الجدول رقم (25) الانحدار الخطي المتعدد المنترج للقدرة التنبؤية للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف في تمتع المعلم بالشكاوى الجسدية

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
0.000	16.079	—	0.141	2.260	Constant
0.000	-5.431-	-0.306-	0.032	-0.175-	الاعتقاد بالعالم المنصف

عند مستوى الدلالة 0.05

حين يتمتع الفرد باعتقاد شخصي قوي بالعالم المنصف فإنه يشعر بدرجة أقل من الشكاوى الجسدية، فمعطيات الجدول السابق تسمح لنا بالقول أن الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف يلعب دوراً في خفض المخاطر أو الحالات الجسدية اليومية ويجعل الفرد أقدر على التكيف معها. وتكتب العلاقة الخطية بين الاعتقاد الشخصي والمظاهر الاكتئابية بالشكل الآتي:
 $Y=2.260+(-0.175) X$ ، والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



الرسم البياني رقم 5-8 شكل انتشار خط الانحدار للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف على الشكاوى الجسدية.

- 3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات الإنصاف الشخصية وصحته النفسية، ويتفرع عنها ثمانية فرضيات فرعية:
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف الإدارة وبين درجة الرضا عن الحياة.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف الإدارة وبين المظاهر الاكتئابية لديه.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف الإدارة وبين مستوى المزاج.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف الإدارة وبين الشكوى الجسدية.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف زملاء العمل وبين درجة الرضا عن الحياة.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف زملاء العمل وبين المظاهر الاكتئابية لديه.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف زملاء العمل وبين مستوى المزاج.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم لخبرات إنصاف زملاء العمل وبين الشكوى الجسدية.

الجدول رقم (26) معامل الارتباط بيرسون بين خبرات الإنصاف الإداري وأبعاد الصحة النفسية

الشكوى الجسدية	الحالة المزاجية	المظاهر الاكتئابية	الشعور بالرضا عن الحياة	
-0.036	0.170**	-0.068	0.352**	الإنصاف التوزيعي
0.537	0.000	0.239	0.000	
-0.044	0.226**	-0.119*	0.291	الإنصاف الإجرائي
0.444	0.000	0.039	0.000	
-0.034	0.202**	-0.095	0.279**	الإنصاف التفاعلي
0.559	0.000	0.098	0.000	
-0.209**	0.248**	-0.214	0.281**	إنصاف الزملاء
0.000	0.000	0.000	0.000	

عند مستوى الدلالة 0.05

تبين لنا معطيات الجدول السابق الارتباط الإيجابي القوي بين أبعاد خبرات إنصاف الإدارة وكل من درجة الشعور بالرضا عن الحياة ومستوى المزاج، كما كان الارتباط سلبياً وقوياً إلى حدٍّ ما بين خبرات الإنصاف الإجرائي والمظاهر الاكتئابية، بينما لم يكن هناك ارتباط بينه وبين الشكاوى الجسدية، ولم يظهر أي دلالة للارتباط بين بُعدي الإنصاف التوزيعي والإنصاف التفاعلي وُبُعدي الشكاوى الجسدية أو المظاهر الاكتئابية.

أما خبرات إنصاف الزملاء فقد ارتبطت ارتباطاً إيجابياً قوياً ودالاً مع جميع أبعاد الصحة النفسية. وللتأكد من النتائج السابقة ومدى إمكانية اعتبارها مؤشرات حقيقية على الصحة النفسية، فقد تم استخراج نتائج القدرة التنبؤية لأبعاد خبرات إنصاف الإدارة أو إنصاف الزملاء بدرجات تمتع المعلم بالصحة النفسية الإيجابية باختبار الفرضية التنبؤية الآتية:

- كلما أدرك المعلمون خبراتهم الشخصية مع الإدارة والزملاء على أنها منصفة، كلما تمتعوا بمستوى مزاج مرتفع وكانوا أكثر رضا عن حياتهم وأقل تعبيراً عن وجود مظاهر اكتئابية وشكاوى جسدية.

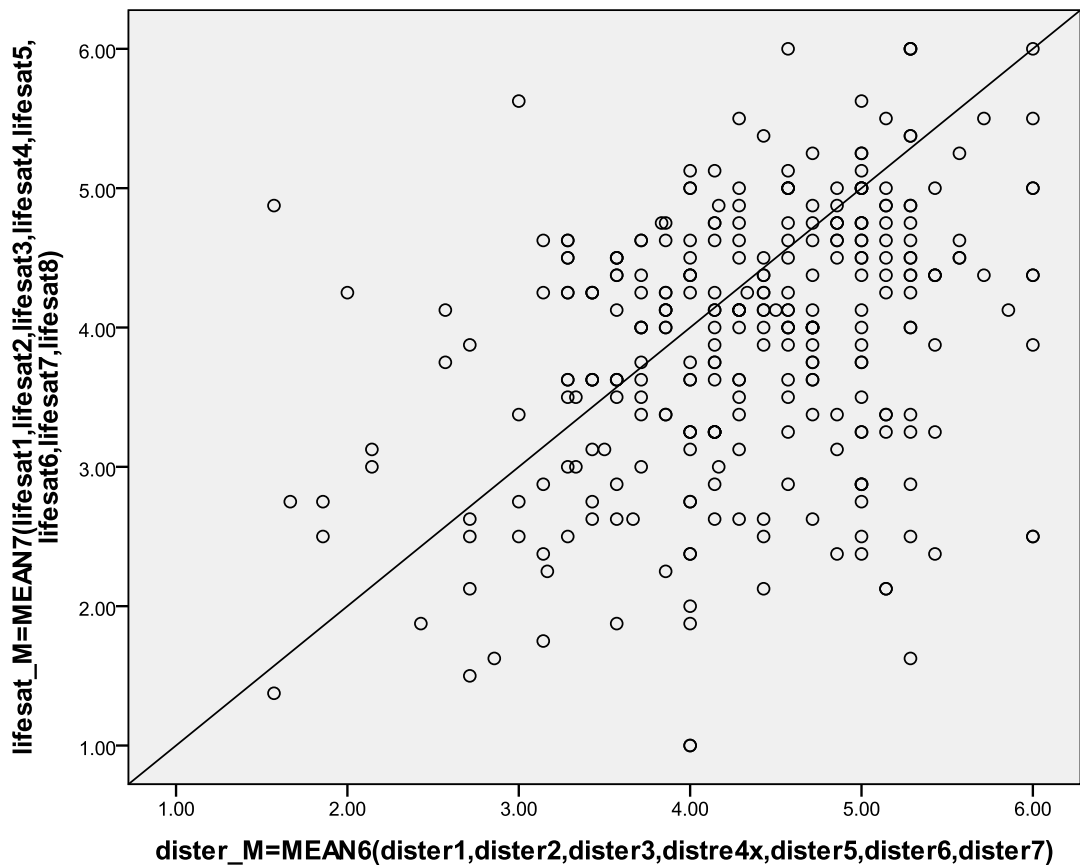
الجدول رقم (27) الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الإدارة) في تمتع المعلم بدرجة من الرضا عن الحياة.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
0.000	7.398		0.284	2.098	Constant
0.023	2.288	0.125	0.111	0.254	الجنس
0.000	6.412	0.349	0.061	0.390	الإنصاف التوزيعي

عند مستوى الدلالة 0.05

إن التوزيع المنصف في بيئة العمل من قبل الإدارة تجعل درجة الشعور بالرضا عن الحياة أعلى، أي أن الفرد الذي يجد أن ما يحصل عليه يتناسب مع ما يقدمه، يكون أكثر رضا عن الحياة، وهذا يتفق مع دراسة (Fournier, 2008)، وهذا انطبق على الإناث بصورة جوهرية، أي كانوا أكثر رضا عن حياتهم من الذكور.

وتكتب العلاقة الخطية بين الإنصاف التوزيعي والرضا عن الحياة بالشكل الآتي: $Y=2.098+0.390 X$ والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



الرسم البياني رقم 5-9 شكل انتشار خط الانحدار لخبرات الإنصاف التوزيعي على الرضا عن الحياة.

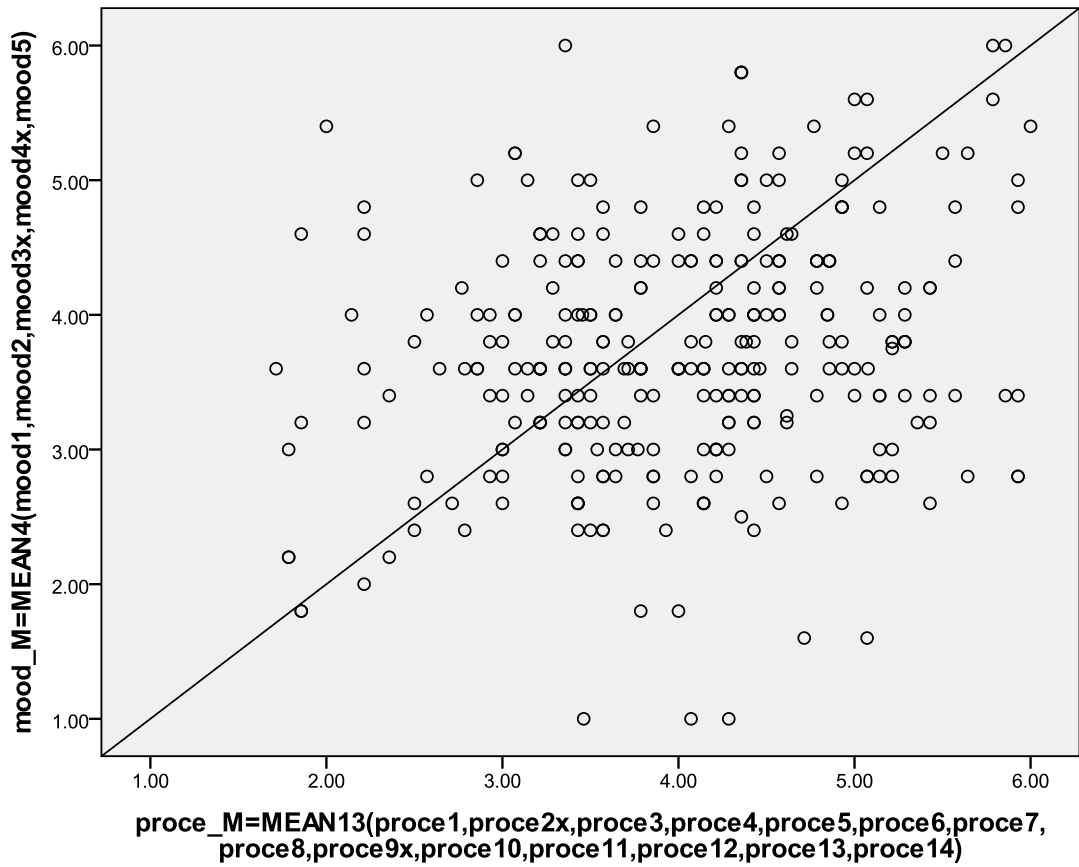
الجدول رقم (28) الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الإدارة) في تمتع المعلم بمستوى مزاج مرتفع.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized	
		Coefficients	Std. Error	B
		Beta		
0.000	10.553		0.269	2.843
0.000	3.964	0.224	0.055	0.218

عند مستوى الدلالة 0.05

وبنفس الوقت تثبت معطيات الجدول السابق أن إنصاف الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرار في بيئة العمل يتنبأ بحالة مزاجية إيجابية.

وتكتب العلاقة الخطية بين الإنصاف الإجرائي ومستوى المزاج بالشكل الآتي: $Y=2.843+0.218 X$ والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



الرسم البياني رقم 5-10 شكل انتشار خط الانحدار لخبرات الإنصاف الإجرائي على مستوى المزاج.

الجدول رقم (29) الانحدار الخطي المتعدد المترج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الإدارة) في تعبير المعلم عن المظاهر الاكتئابية.

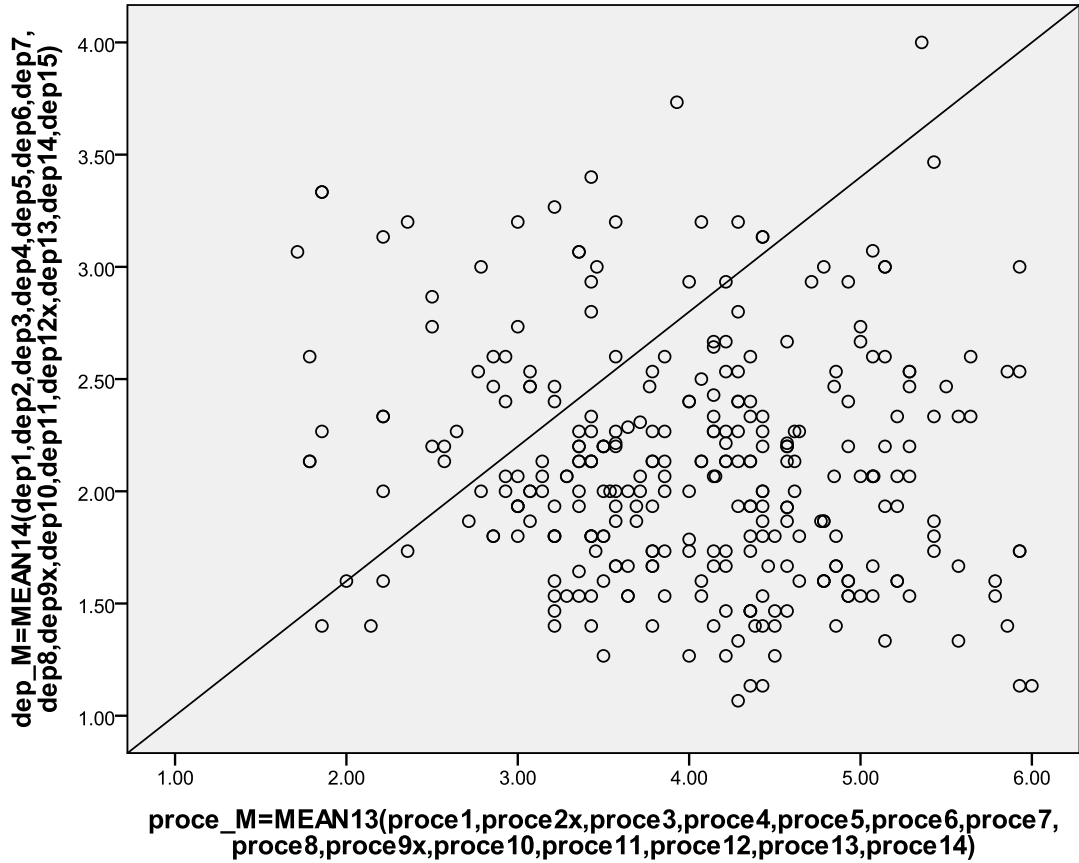
Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
0.000	13.533	—	0.174	2.354	Constant
0.050	-1.969-	-0.114-	0.032	-0.063-	الإنصاف الإجرائي

عند مستوى الدلالة 0.05

تثبت النتائج المبينة في الجدول السابق أن أبعاد خبرات إنصاف الإدارة لم تستطع التنبؤ بمدى معاناة المعلم من المظاهر الاكتئابية، فيما عدا الإنصاف الإجرائي الذي تنبأ بمظاهر اكتئابية بعلاقة عكسية، وهذا يتفق مع دراسة (Judge & Colquitt, 2004) التي بينت وجود علاقة ارتباطية بين الإنصاف الإجرائي والإجهاد والتوتر النفسي، وهذه المتغيرات هي الأقرب إلى متغيرات الدراسة الحالية في بحث هذه العلاقة.

وتكتب العلاقة الخطية بين الإنصاف الاجرائي والمظاهر الاكتئابية بالشكل الآتي:

والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة: $Y=2.359+(-0.063) X$



الرسم البياني رقم 5-11 شكل انتشار خط الانحدار لخبرات إنصاف الإجرائي على المظاهر الاكتئابية.

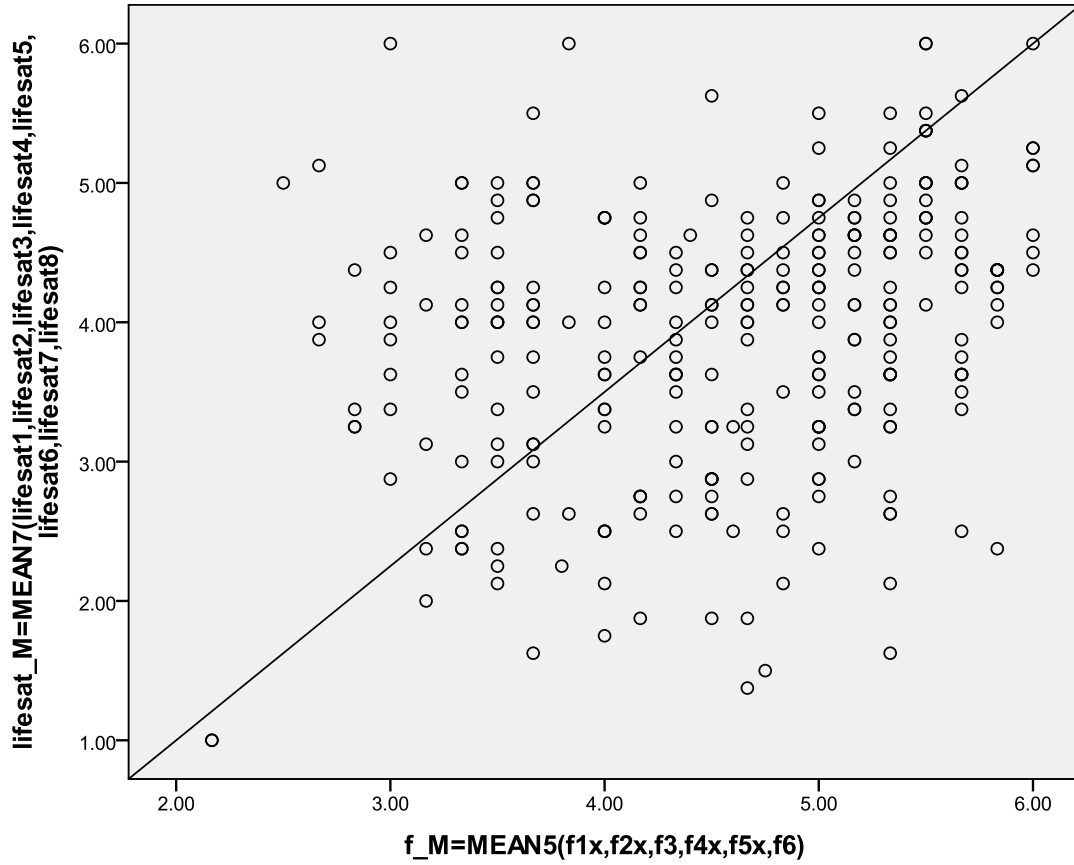
ولأن نتائج تحليل انحدار للعلاقة التنبؤية بين خبرات إنصاف الإدارة مع الشكاوى الجسدية غير دالة، حيث لم يستطع أي بُعد من أبعاد خبرات الإنصاف أن يكون مؤشراً لمعاناة المعلم من الشكاوى الجسدية وبالتالي لم يخصص لها جدولاً.

الجدول رقم (30) الانحدار الخطي المتعدد المنتدج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الزملاء) في تمتع المعلم بدرجة من الرضا عن الحياة.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
0.000	7.551	—	0.310	2.344	Constant
0.027	2.229	0.125	0.114	0.255	الجنس
0.000	4.814	0.267	0.060	0.290	لخبرات إنصاف الزملاء

عند مستوى الدلالة 0.05

وتكتب العلاقة الخطية بين خبرات إنصاف الزملاء والرضا عن الحياة بالشكل الآتي:
 $Y=2.344+0.290 X$ ، والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



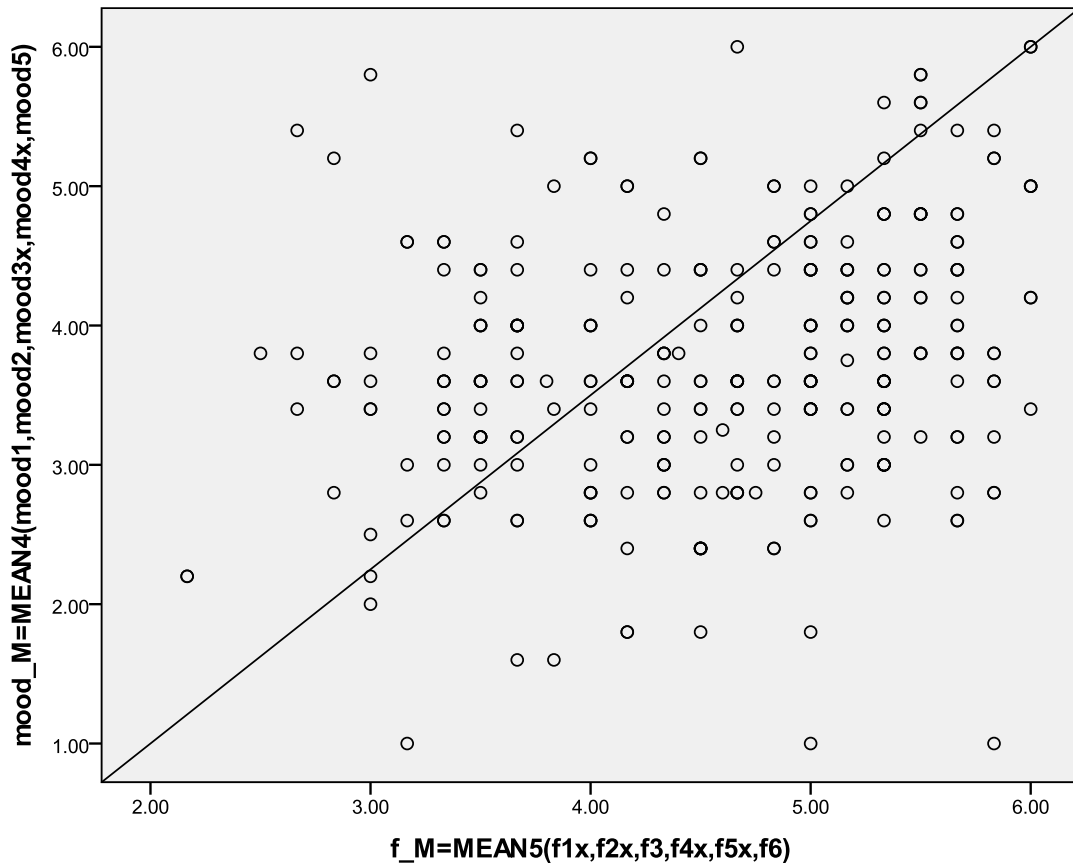
الرسم البياني رقم 5- 12 شكل الانتشار على خط الانحدار لخبرات إنصاف الزملاء على الرضا عن الحياة.

الجدول رقم (31) لانحدار الخطي المتعدد المتدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الزملاء) في تمتع المعلم بمستوى مزاج مرتفع.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
0.000	8.754	—	0.297	2.600	Constant
0.000	4.402	0.248	0.058	0.254	لخبرات الإنصاف الشخصية إنصاف الزملاء

عند مستوى الدلالة 0.05

وتكتب العلاقة الخطية بين خبرات إنصاف الزملاء ومستوى المزاج بالشكل الآتي:
 $Y=2.600+0.254 X$ ، والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



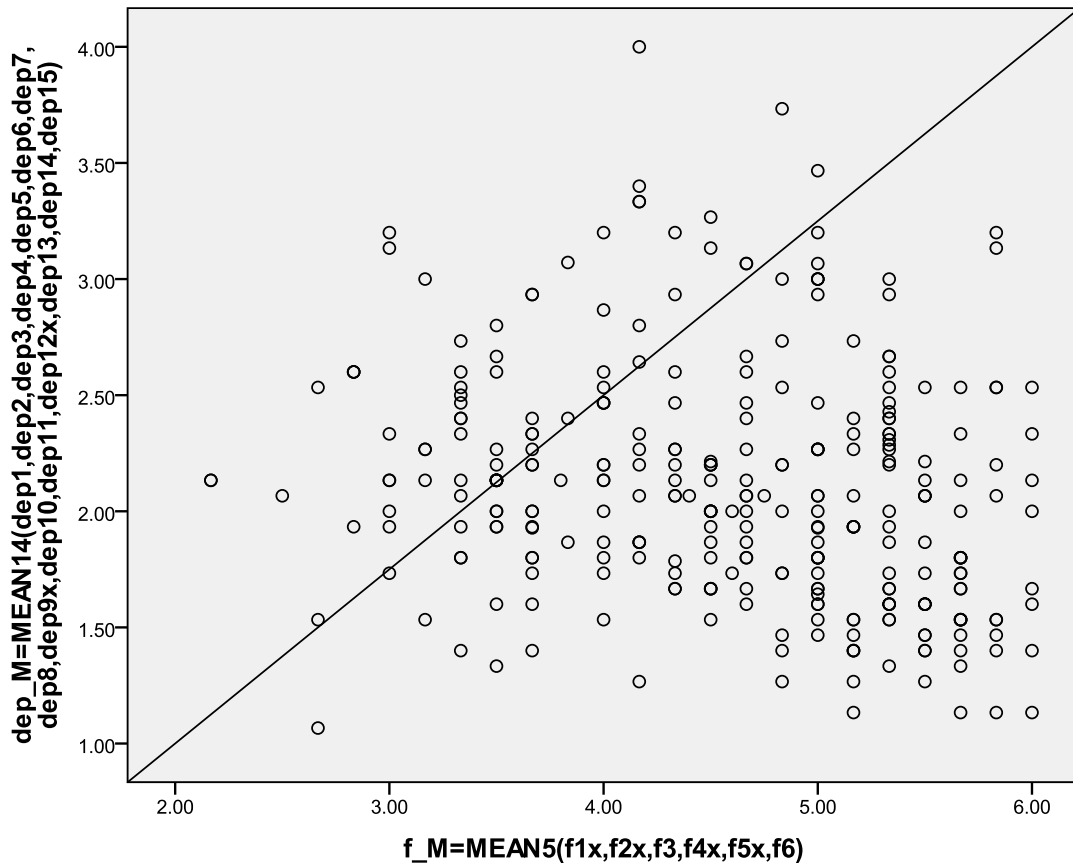
الرسم البياني رقم 5- 13 شكل الانتشار على خط الانحدار لخبرات إنصاف الزملاء على مستوى المزاج.

الجدول رقم (32) الانحدار الخطي المتعدد المدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الزملاء) في تعبير المعلم بالمظاهر الاكتئابية.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
.000	15.539	—	0.170	2.643	Constant
0.000	-3.661-	-0.208-	0.033	-0.121-	لخبرات الإنصاف الشخصية إنصاف الزملاء

عند مستوى الدلالة 0.05

وتكتب العلاقة الخطية بين خبرات إنصاف الزملاء والمظاهر الاكتئابية بالشكل الآتي:
 $Y=2.643+(-0.121) X$ ، والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



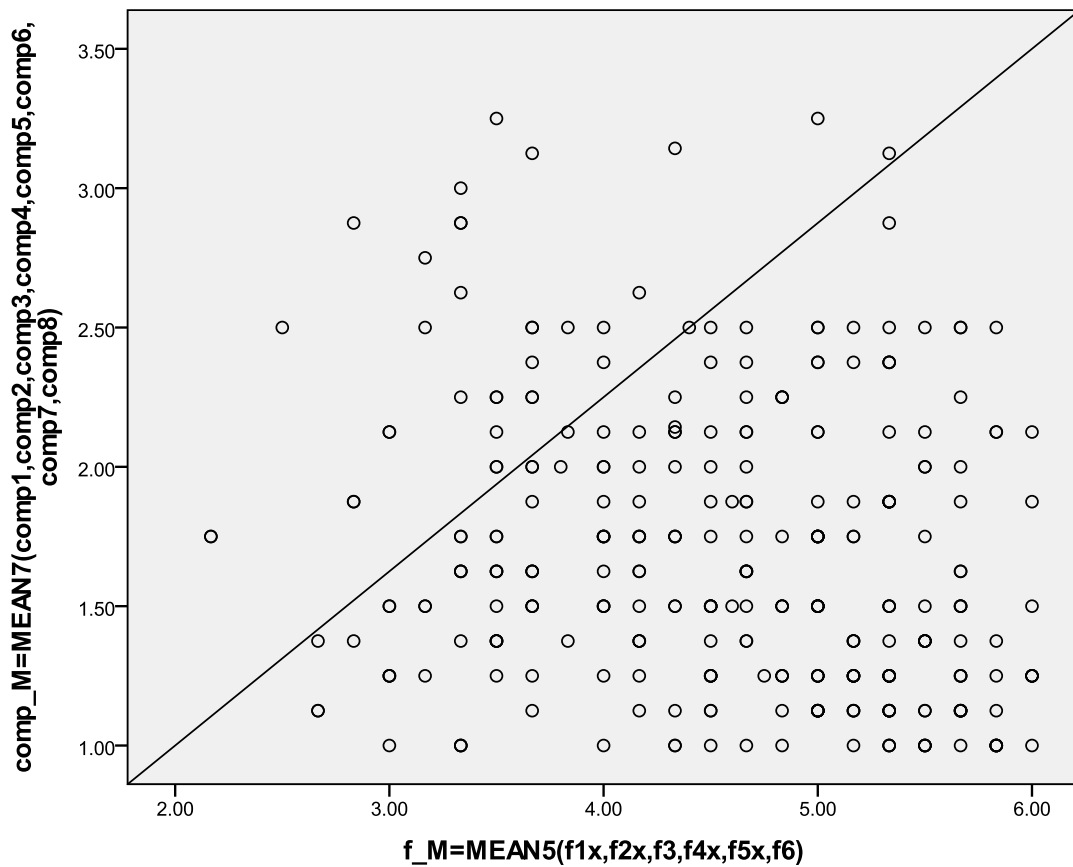
الرسم البياني رقم 5-14 شكل الانتشار على خط الانحدار لخبرات إنصاف الزملاء على المظاهر الاكتئابية.

الجدول رقم (33) الانحدار الخطي المتعدد المدرج للقدرة التنبؤية لخبرات الإنصاف الشخصية (إنصاف الزملاء) في تعبير المعلم بالشكاوى الجسدية.

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
0.000	12.831	—	0.169	2.171	Constant
0.000	-3.612-	-0.206-	0.033	-0.119-	لخبرات الإنصاف الشخصية إنصاف الزملاء

عند مستوى الدلالة 0.05

وتكتب العلاقة الخطية بين خبرات إنصاف الزملاء والشكاوى الجسدية بالشكل الآتي:
 $Y=2.171+(-0.119) X$ ، والرسم البياني يوضح صحة هذه العلاقة:



الرسم البياني رقم 5-15 شكل الانتشار على خط الانحدار لخبرات إنصاف الزملاء على الشكاوى الجسدية.

تبين الجداول والرسوم البيانية السابقة أن الخبرات التي يعيشها الفرد مع زملائه في مكان عمله يمكن أن تكون مؤشراً دالاً على مدى تمتعه بالأبعاد المتناولة في بحثنا الحالي للصحة النفسية (الشعور بالرضا عن الحياة، مستوى المزاج، المظاهر الاكتئابية، الشكاوى الجسدية)، كما وتتفق النتائج مع نتائج دراسة (Rousseau, Salek, Aube' & Morin, 2009) التي وجدت أن لزملاء العمل دوراً ملطفاً ومخففاً لكل الأعباء والضيق النفسي الذي يعاني منه الفرد في مكان عمله، كما أن هذا الدور يخفف من الشعور بعدم الإنصاف الإداري.

ثانياً: نتائج فرضيات الفروق:

ونعرض في هذا القسم نتائج فرضيات الفروق فيما يتعلّق بمتغيرات الدراسة، تبعاً لترقيمتها الذي أوردناه في الفصل الأول.

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

جدول رقم (34) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	3.54	0.84	_____	0.106
	ذكر	3.36	0.99		
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.64	0.96	1.67	0.174
	من 5-10 سنوات	3.48	0.78		
	من 10-20 سنة	3.49	0.955		
	أكثر من 20 سنة	3.27	0.95		
بيئة العمل	مدينة	3.295	0.85	_____	0.004
	ريف	3.598	0.93		

عند مستوى الدلالة 0.05

هناك فروق على مقياس الاعتقاد بالعالم المنصف فيما يتعلّق بمتغير بيئة العمل لصالح الريف.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس خبرات إحصاف الإدارة وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

الجدول رقم (35) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس خبرات إحصاف الإدارة (التوزيعي)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	4.3761	0.828	_____	0.096
	ذكر	4.2014	0.91938		
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	4.233	0.803	3.430	0.017
	من 5-10 سنوات	4.246	0.956		
	من 10-20 سنة	4.246	0.812		
	أكثر من 20 سنة	4.646	0.720		
بيئة العمل	مدينة	4.4199	0.857	_____	0.096
	ريف	4.2498	0.864		

عند مستوى الدلالة 0.05

هناك فروق بين أفراد العينة بين متوسطات درجاتهم على مقياس الإنصاف التوزيحي فيما يتعلّق بعدد سنوات الخبرة لصالح ذوي سنوات الخبرة الممتدة لأكثر من 20 سنة.

الجدول رقم (36) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس خيرات إنصاف الإدارة (الإنصاف الإجرائي)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	0.828	-1.672	—	0.096
	ذكر	0.919			
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	0.935	—	0.422	0.737
	من 5-10 سنوات	0.858			
	من 10-20 سنة	0.908			
بيئة العمل	أكثر من 20 سنة	1.098	0.432	—	0.666
	مدينة	0.944			
	ريف	0.91128			

عند مستوى الدلالة 0.05

ليس هناك فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الإنصاف الإجرائي فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية.

الجدول رقم (37) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس خيرات إنصاف الإدارة (الإنصاف التفاعلي)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	0.828	-1.446	—	0.149
	ذكر	0.919			
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	0.922	—	0.813	0.488
	من 5-10 سنوات	0.969			
	من 10-20 سنة	0.941			
بيئة العمل	أكثر من 20 سنة	1.120	0.213	—	0.831
	مدينة	1.022			
	ريف	0.958			

عند مستوى الدلالة 0.05

لا يوجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الإنصاف التفاعلي فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس خبرات إنصاف زملاء العمل وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

الجدول رقم (38) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس خبرات إنصاف الزملاء.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	4.634	0.889	-1.695	_____	0.091
	4.453	0.862			
عدد سنوات الخبرة	4.488	0.967	_____	0.991	0.397
	4.682	0.766			
	4.484	0.890			
بيئة العمل	4.576	1.005	0.715	_____	0.475
	4.529	0.856			
	4.603	0.924			

عند مستوى الدلالة 0.05

يوجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس إنصاف الزملاء فيما يتعلق بمتغير الجنس لصالح الإناث.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس درجة الرضا عن الحياة وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

الجدول رقم (39) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الشعور بالرضا عن الحياة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	4.009	0.920	-2.595	_____	0.010
	3.709	1.009			
عدد سنوات الخبرة	3.943	0.818	_____	0.877	0.453
	3.799	1.018			
	4.024	0.911			
بيئة العمل	3.931	1.047	0.467	_____	0.641
	3.877	1.025			
	3.929	0.915			

عند مستوى الدلالة 0.05

يوجد فروق بين متوسطات أفراد العينة على مقياس الشعور بالرضا عن الحياة فيما يتعلق بالجنس لصالح الإناث.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس المظاهر الاكتئابية وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

الجدول رقم (40) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس المظاهر الاكتئابية.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	2.089	0.490	—	0.624
	ذكر	2.119			
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	2.101	—	0.195	0.900
	من 5-10 سنوات	2.078			
	من 10-20 سنة	2.092			
	أكثر من 20 سنة	2.141			
بيئة العمل	مدينة	2.139	-1.092	—	0.276
	ريف	2.073			

عند مستوى الدلالة 0.05

لا يوجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المظاهر الاكتئابية فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس مستوى المزاج وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

الجدول رقم (41) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الحالة المزاجية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	3.774	-1.338	—	0.182
	ذكر	3.627			
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.615	—	1.337	0.262
	من 5-10 سنوات	3.841			
	من 10-20 سنة	3.73			
	أكثر من 20 سنة	3.58			
بيئة العمل	مدينة	3.747	-0.346	—	0.729
	ريف	3.710			

عند مستوى الدلالة 0.05

لا يوجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المظاهر الاكتئابية فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الشكوى الجسدية وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، وبيئة العمل).

الجدول رقم (42) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الشكاوى الجسدية.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	1.659	0.52	0.410	—	0.682
	1.685	0.49			
عدد سنوات الخبرة	1.640	0.532	—	0.300	0.826
	1.647	0.500			
	1.694	0.509			
بيئة العمل	1.709	0.532	-1.323	—	0.187
	1.715	0.512			
	1.636	0.508			

عند مستوى الدلالة 0.05

لا يوجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الشكاوى الجسدية فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية.

الفصل السادس (Chapter 6)

1- تفسير النتائج (Results of the Interpretation)

2- الاستنتاجات والمقترحات (Recommendation and)

(Conclusion)

1- تفسير النتائج (Results of the Interpretation):

بالاعتماد على الرؤى النظرية لمفاهيم الاعتقاد بالعالم المنصف، قامت الدراسة الحالية باختبار مدى ارتباط خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل وبعض أبعاد الصحة النفسية التي تم توظيفها في الدراسة الحالية وارتباطها بالاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وتعزيزها من خلال آلياته، واستجابات أفراد العينة للاستبانة، ومن خلال تفاعل الباحثة أثناء جمع البيانات مع أفراد عينة الدراسة، تبين لها أن للاعتقاد بالعالم المنصف أهمية كبيرة كمنتبئ بدرجة إنصاف تعاملات الإدارة مع أفراد عينة الدراسة، وبمدى تمتعهم بالصحة النفسية الإيجابية.

أولاً: قدمت نتائج الدراسة الحالية مؤشرات مثيرة للاهتمام فيما يتعلق **بالعلاقة بين الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية للمعلم في مكان عمله**، واستخدام وظائف الاعتقاد بالعالم المنصف في التكيف مع تلك الخبرات التي يعايشونها بصورة يومية، ولأوقات طويلة تكاد تساوي أوقات تواجدهم مع عائلاتهم.

إن اعتقاد المعلمين بالعالم المنصف جعلهم يقيّمون تعاملات الإدارة معهم سواء فيما يخص التوزيع أو الإجراء أو التفاعل على أنها أكثر إنصافاً، وبالعكس فقد تنبأ الاعتقاد الشخصي الضعيف بالعالم المنصف بإدراك المعلم لخبراته مع الإدارة ومع الزملاء على أنها أقل إنصافاً.

إذاً الاعتقاد بالعالم المنصف جعل المعلمين أكثر ميلاً لتفسير خبراتهم مع الإدارة وإجراءاتها وتقييمها لأدائها وتكليفها لهم بالمهام المختلفة واتخاذها للقرارات وتعاملاتها على أنها تتميز بالإنصاف، كما أنهم قيّموا خبراتهم مع زملائهم في العمل على أنها منصفة، وهنا تظهر أهمية وظائف الاعتقاد بالعالم المنصف التي تعزز شعور الفرد بالثقة بالآخر وبأنه سيلقى المعاملة المنصفة ما دام هو يعامل الناس بإنصاف، فبالتركيز من حوله سيبادلونه نفس الأسلوب في التعامل، وبنفس الوقت يثق بأن أي خطأ قد يحدث أو سوء تقدير يتعرض له هو ظرف استثنائي، فالمعاملة غير المنصفة بنظره لن تكون قاعدة ولن تعطيه الشعور بأن العالم يقوم على قانون من عدم الإنصاف، وإتّما الإنصاف هو القاعدة العامة وما يحدث من شذوذ لابد وأن يكون ظرفاً عابراً سوف يعدل يوماً ما.

كما أن اعتقاده القوي ذلك سوف يتيح الفرصة له بأن يبرر مواقف زملائه تجاهه، فيعيد تفسيرها في ذهنه ويضفي عليها نوعاً من الإنصاف، إنه قد يلوم نفسه لأنه تسبب لنفسه بهذا الموقف السيئ، أو ربما قد يقرر استرجاع تحقيق الإنصاف لنفسه، فيعيد مواجهة الموقف من جديد ويطالب لنفسه بحقه في الإنصاف.

أو ربما قد يقلل من أهمية الموقف الذي ظلمه فيه الآخر، ويقنع نفسه بعدم جدوى التوقف عند صغائر الأمور، أو ربما قد يتجنب التفكير بالسؤال الذي يلجّ على الشخص حين يواجه الظلم فيبتعد عن التفكير

بالسؤال الموجّه إلى الذات لماذا أنا من تعرضت لهذا الموقف وليس أحد آخر سواي؟، وربما ينسى الموقف ككل فيعفو ويغفر ويسامح وكأن شيئاً لم يكن.

إن كل تلك الآليات لابد وأن يكون قد استخدمها كل شخص ليحكم على العالم من حوله على أنه منصف، وليتمكن من الاستمرار في العمل والمثابرة والمتابعة رغم الظروف، فاعتقاده بإنصاف العالم يجعله يثق في النهاية بأنه سوف يحصل على ما يستحق، وبالتالي وظائف التمثّل تساعد على إعادة التوازن والارتياح إلى نفسه، فينظر إلى تلك المواقف التي برّرها أو أضفى الإنصاف عليها بأنها ضغوط عابرة يمكنه تجاوزها من خلال أسلوب تفكيره الذاتي، ولا تشكل تهديدات أو عقبات حقيقية.

ثانياً: إن الصّحة النفسية جزء لا يتجزأ من الصّحة العامة لأي شخص، وهناك العديد من العوامل التي قد تلعب دوراً مهماً في تعزيزها أو إضعافها، وقد تكون بمثابة مؤشرات تنبئنا بذلك المستوى الذي يتمتع به الفرد، لقد اتجهت إجابات أفراد العينة نحو التأكيد على أن **اعتقادهم الشخصي القوي بالعالم المنصف** يرتبط ارتباطاً قوياً بمستوى عالٍ من التمتع بالصّحة النفسية، كما كان الاعتقاد متنبئاً لتلك الصّحة النفسية الإيجابية.

إن الفرد الذي يدرك أحداث حياته على أنها تجري بنحوٍ ذي معنى، وبأن كل حدث له في النهاية عبرة ونتيجة ما، وبالتالي كل ما يحدث له ويحصل عليه يستحقه، هذا يجعله مطمئناً لمجريات الأحداث، وأكثر شعوراً بالأمان، فيحافظ من خلال رؤيته هذه على ثقته بالمستقبل وما سيحمله له، وبأنه سيتحقق شيء كثير مما يعمل على تحقيقه ويطمح للوصول إليه.

كما يكون الفرد ذو الاعتقاد الشخصي القوي بالعالم المنصف أقدر على التهوين من شدة وحدّة المواقف والصعاب التي يتعرّض لها، ويخفف من ضغطها عليه ومن إحساسه بالتوتر تجاهها، فيحافظ بالتالي على حالة مزاجية إيجابية، ويلطّف شعوره تجاه الأحداث الضاغطة والمسببة للتوتر.

وقد أكدت إجابات المعلمين ذوي الاعتقاد القوي بالعالم المنصف بأن خبراتهم الاكتئابية كانت ضمن حدودها الدنيا، كما لم يعبروا عن معاناتهم من أعراض جسدية تدل على المرض أو الضعف الجسدي، وفي كلتي الحالتين فلم يعبروا عن مظاهر شديدة سواء اكتئابية أو جسدية، بل كانت مظاهر منخفضة الشدّة ويمكن التغلّب عليها، وهذا ما يؤكد الدور العازل للاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف، فهو عبارة عن مصدّ يحمي الفرد من المشاعر السلبية، ويخفف من احتمالية تأثير الأحداث المحيطة عليه، وهو مدفوع إلى ذلك من خلال تفكيره الذي يقوده إلى القناعة بأن صبره ومثابرته وعدم توقفه عند المواقف العابرة سوف يكافأ في النهاية، وهذا يجعله يندفع لتجاوز تلك الأحداث، كما يجعل من الصعب أن تظهر عليه أعراض جسدية ناتجة من حالة نفسية سلبية، فكما نعلم أن الارتباط بين الجسد والحالة النفسية قوياً. إن ثقة المعلم وإحساسه بأن ما يخبره ويعيشه من أحداث حوله منصف، يجعله قادراً على العطاء، ويخفف من الانعكاس السلبي لتلك الأحداث على صحته، فيكون أقل إحساساً بالإجهاد والتعب والضغط اليومي،

فهو واثق بأنه قادر على المتابعة مع الإحساس بالهناء والراحة الجسدية، ويعدّل من قلقه وخوفه وشعوره بالوحدة، كما يجعله أقدر على التكيف مع المشكلات أو التفاعلات السلبية مع الآخرين، وتجاوزها ببسر، واستجماع قواه من جديد وعدم الانزلاق بالخمول والكسل، إنه الأمل الذي يزودنا به اعتقادنا بأن الأوضاع الحياتية دائمة التبدل والتغيّر، والأمل بحدوث ما نسعى إليه، وما نستحقه فعلاً.

لا بد أنه بدأ واضحاً كيف تتدخل الأحداث في العلاقة بين الاعتقاد بالعالم المنصف والصحة النفسية، وهذا ما يؤكد أن الخبرات الشخصية للمعلم سواء مع الإدارة أو مع زملائه في مكان عمله تلعب دوراً وسيطاً بين اعتقاد المعلم بإنصاف عالمه وبين حفاظه على صحة نفسية إيجابية، من خلال نقلها لأثر هذا الاعتقاد بشكل غير مباشر، فالاعتقاد الشخصي القوي بالعالم المنصف يجعل الفرد يدرك الأحداث على أنها ذات مغزى ومعنى، وبالتالي سيكون هذا الإدراك عازلاً ضد المظاهر والأعراض السلبية للصحة النفسية.

ثالثاً: لقد ارتبطت خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل بدرجة تمتع المعلمين ببعض أبعاد الصحة النفسية إلى حد كبير.

إن قدرة الإدارة على التجاوب الإيجابي، وتوفير مناخ يقوم على المعاملة الإيجابية في التوزيع المنصف للموارد والحصص والأدوات اللازمة في العملية التعليمية والمهام الإضافية، وأثناء اتخاذها للقرارات وتطبيقها للقوانين والأنظمة، وفي تعاملاتها اليومية وتفاعلها مع المعلمين بصدق واحترام واهتمامها بشؤونهم ومشكلاتهم ومعاناتهم والتواصل الجيد معهم وفيما بينهم وفهم ردود أفعالهم وتنظيم أوقاتهم فيما بينهم، وحين تسمح للمعلمين بالمشاركة الفعّالة والبناءة باتخاذ بعض القرارات طبعاً ضمن نطاق الممكن، وتحاول حل المشكلات التي تواجههم وتطلعهم على ما تتخذه من قرارات وتضمن حقوقهم أثناء المشكلات التي يواجهونها، كل ذلك يساعد على ارتفاع درجة الرضا لديهم، فعندما يشعر المعلم بأن برنامج دوامه الأسبوعي يراعي مشقة بُعد مسكنه عن المدرسة، ويتلاءم مع ظروفه، وأنه حين يبذل جهداً إضافياً ويقدم لتلاميذه عملاً مضاعفاً فإن الإدارة المسؤولة عن عمله تقدّر تلك الجهود المبذولة وإن كان بالثناء أو إشعاره بالاهتمام والانتباه إلى ما يقدمه وإلى جدارته، وحين يكون هنالك تناسب بين جهده ومردوده وبين هذا الجهد وجهود زملائه ومردودهم، فإنه لابد وأن تزيد درجة رضاه، ويشعر بأن وضعه المهني مريح ومرضي له، كما يشعر بأن عمله وجهوده ومساعيه مجدية، فميدان العمل هو المجال الأوسع والأنسب لتحقيق المطامح والأهداف، إنه سيكرّس المزيد من الوقت لتحقيق أهداف بعيدة المدى، لأن ذلك التعامل الإيجابي من قبل الإدارة سيعطيه شعوراً بالثقة بأن جهوده ستلقي أثراً ونجاحاً، بوجود أشخاص يساندونه ويدعمون مساعيه ويتفوقون مع توجهاته.

وبنفس الوقت سيكون ذلك الأسلوب الذي تتخذه الإدارة مؤثراً على حالته المزاجية، فالعديد من الأبحاث أكدت أن الأشخاص المقيدون والمكبوتين، والمسيطر عليهم بطريقة سلبية، فإنهم يميلون إلى إظهار حالة مزاجية سلبية، فيظهرون مرحاً أقل ومزاجاً منخفضاً، ويكونون أقل سعادة من أولئك الذين يعاملون بطريقة إيجابية ومنفتحة.

قد تلعب تلك المعاملة دوراً فاعلاً في التخفيف من المظاهر الاكتئابية لدى الفرد، لكن لم يبدو ذلك الدور أو التدخل واضحاً لدى عينة الدراسة الحالية، ربما يعود السبب إلى وجود خبرات أخرى يمكن أن تلعب دوراً إلى جانب خبراته مع الإدارة، فبالنسبة للإنصاف التوزيعي والإنصاف التفاعلي، قد يحاول زملاء الفرد التخفيف من حدة المواقف أو التعاون في أداء المهام مع بعضهم، مما يخفف من وطأة وتأثير ضعف الإنصاف في التوزيع غير العادل للمهام والمسؤوليات أو التعامل غير المنصف، بينما تعدّ الإجراءات والقرارات المتخذة أمراً ثابتاً لا يمكن إعادة تعديله، وهنا يكون تأثيره أقوى على الحالة النفسية للفرد، وهذا ما جعل الارتباط بين تعبير أفراد العينة عن المظاهر الاكتئابية وإدراكهم لمدى إنصاف خبرات الإدارة قوياً، وهذا نفسه ينطبق على الأعراض والشكاوى الجسدية التي قد يعاني منها المعلم، وبحكم الارتباط الوثيق بين النفس الإنسانية والجسد، فإن الاحتمال كبير أيضاً ألا تظهر لديه شكاوى جسدية عرضية، فإن النتيجة السابقة بعدم وجود أي ارتباط بين خبرات إنصاف الإدارة والحالة النفسية المتعلقة بالاكتماب فمن الطبيعي ألا يكون هناك تأثير على الشكاوى الجسدية التي تتأثر بالحالة النفسية، خاصة وأن الدراسة الحالية تناولتها كحالة خلال فترة زمنية قصيرة سابقة وهي أسبوع قبل جمع البيانات، فالأعراض الجسدية ما هي إلا المتنفس للجسم من الأفكار والحالة النفسية السلبية، وهذا ما عبر عنه الطبيب النفسي البريطاني مودزلي (H. Moudzley) بقوله الحزن الذي لا يجد متنفساً عن طريق الدموع يجعل الأجهزة الأخرى في الجسم تبكي أي يتجه إلى أعضاء الجسم الداخلية ويحطّمها.

لقد كان الإنصاف التوزيعي هو المؤشر الأقوى على الرضا عن الحياة لدى أفراد العينة، بينما ظهر الإنصاف الإجرائي كمؤشر أكثر قوة على كل من مستوى المزاج والمظاهر الاكتئابية، ولم يستطع أي بُعد من أبعاد خبرات الإنصاف أن يكون مؤشراً لمعاناة المعلم من الشكاوى الجسدية.

عندما يواجه الفرد خبرات سلبية ومجحفة من ثاني محيط يعيش ويقضي به أغلب وقته بعد محيطه الأسري يتأثر سلبياً بدرجة كبيرة، باعتباره مصدراً للرزق والأمن الاجتماعي والمركز الاجتماعي، وخبراته تلك لا تقتصر على علاقته برؤسائه في العمل بل تمتد لتشمل علاقته مع زملائه الذين يشاركونه حياته المهنية في بيئة العمل، فقد أظهرت الدراسات الدور المهم للذي يلعبه زميل العمل في تدعيم الصحة النفسية لزميله، ودور المساندة العاطفية في التخفيف من حدة وسلبية الأحداث المحيطة، وهذا ما أظهرته نتائج البحث الحالي فالمعاملة القائمة على الاحترام والمودة والتعاطف والتعزيز الإيجابي والتفاعل الاجتماعي المشجع والقائم على الثقة الذي يلقاه المعلم من قبل زملائه المعلمين، والتعاون الذي ينشط فيما بينهم سوف يخفف إحساسهم بالضغط، والإجهاد والعناء من الروتين اليومي، والعقبات التي قد

يلاقيها، كما أن التفاعلات الإيجابية تعزز شعور الفرد بالرضا، وتلعب دوراً مخففاً ومعدلاً للحالة المزاجية، كما تخفف من المخاوف والشكوك والقلق الذي قد يعانيه، خاصةً وأن مجتمع الزملاء القائم على الثقة قد يفتح المجال للمناقشات وطرح المشكلات ومحاولة حلها.

فيما يتعلق بفرضيات الفروق في الدراسة:

أظهرت الدراسة وجود فروق بين أفراد العينة الذين يعملون في الريف وعن أولئك الذين يعملون في المدينة، ويعود اختلاف قوة الاعتقاد تبعاً لبيئة العمل إلى عوامل عديدة، قد يكون السبب هو الاختلاف بين بيئتي الريف والمدينة في الثقافة، والعادات، وأسلوب الحياة، فمن المعروف أن الريف أكثر تمسكاً بالعادات والتقاليد، وأكثر التزاماً بها من بيئة المدينة، التي تتميز بانفتاح أكبر على الثقافات المختلفة والأفكار المتحررة، والتزام أقل بالعادات والمعايير، ولذلك الالتزام الذي تشجع عليه التربية في الريف، وتداخل العلاقات وقوة التفاعل الإيجابي، والمساندة بين الأفراد بعضهم مع البعض، كل ذلك يزيد من ثقة الأفراد تجاه بعضهم وتجاه عالمهم وبالتالي الثقة بأن ما سيحصلون عليه منصفٌ لهم، ويستحقونه، كما أن المعلم الذي يعمل في الريف لكنه يسكن في المدينة، يتعامل مع تلك القنوات بشكل يومي، فكما ذكرنا المعلم يقضي أوقات طويلة في مكان عمله، ربما تتساوى مع الوقت الذي يقضيه مع عائلته، لذلك لا بد وأن يتأثر باعتقادات الأشخاص الذين يحتك بهم ويتفاعل معهم، خاصةً حين يلاقي المعاملة المنصفة من قبلهم.

أما فيما يخص الجنس فلم يكن هناك فروق تذكر، ويعود ذلك إلى أن الاعتقاد ثابت لا يختلف باختلاف الجنس، وهذا ما أكدت عليه دراسات مختلفة وعديدة أخرى منها دراسات دالبرت وزملائها (2009) (2002) وغيرها، ولم تختلف درجة الاعتقاد باختلاف عدد سنوات الخبرة، وقد جاءت النتائج غير متوقعة، فخلال فترة الرشد تتناقص قوة الاعتقاد تبعاً لخبرات الفرد، وكلما تقدم في العمر تعرض لخبرات أكثر وأدرك الحياة بمفهوم مختلف عما فسره وأدركه في سن أصغر، لكن لم يظهر أثر هذه الخبرات في تغيير قوة الاعتقاد، والسبب قد يعود إلى متوسط عمر أفراد العينة الذي بلغ (41) عام وفي هذه المرحلة العمرية يستقر الاعتقاد نسبياً وهذا ما أثبتته دراسة دالبرت (Dalbert, 2001)، كما أن التفاعل مستمر بين الاعتقاد بالعالم المنصف والخبرات التي يمر بها الفرد خلال حياته، إلا أنه يحاول بشكل دائم حماية اعتقاده بإنصاف عالمه معه هو شخصياً، للحفاظ على توازنه النفسي وتكيفه.

بالنسبة لخبرات الإنصاف الشخصية، فقد ظهرت فروق بين أفراد العينة حسب عدد سنوات خبرتهم في إنصاف الإدارة بالتوزيع، إذ أظهرت النتائج أن الأفراد الذين تزيد عدد سنوات خبرتهم على (20) سنة أدركوا خبراتهم مع الإدارة على أنها أكثر إنصافاً، وربما يعود ذلك إلى أن الإدارات المدرسية عموماً تميل إلى تقليل فترات دوام المعلمين ذوي الخبرة الطويلة، فيوزعون لهم عدداً من الساعات التدريسية أقل من باقي المدرسين لكنها تحتاج لخبرة وقدرة، وبحكم تعمقهم وإلمامهم بمجال عملوا فيه لفترة طويلة فإنهم

سيحكمون على ذلك التوزيع بأنه منصف ويتناسب مع ظروفهم، كما أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة في التدريس يحصلون على علاوات بالنسبة لمرتباتهم الشهرية بسبب تراكم المكافآت خلال سنين، وتتيح لهم قوانين التربية في سورية أن يعملوا في مدارس قريبة من أماكن سكنهم وغيرها من الميزات التي قد لا يحصل عليها ذوي سنوات الخبرة الأقل.

ولم تظهر أية فروق طفيفة بين الذكور والإناث أو بالنسبة لبيئة العمل بين الريف والمدينة، فالأفراد أينما كانوا يتعرضون لنفس الظروف تقريباً، خاصةً إذا أخذنا بعين الاعتبار الظروف الراهنة التي يعيشها المجتمع السوري حالياً، والتي تؤثر على الجميع بنفس المقدار فتتمثل الضغوط والعوامل المسببة للتوتر خارج أماكن عملهم، وتتماثل إلى حدٍ ما خبراتهم فيما يتعلّق بالقوانين التي تأتي بغالبها كقرارات وزارية تعمم على الجميع بنفس الوقت، وفيما يتعلّق بالتفاعل الذي قد يدخل عليه عوامل عديدة مثل العلاقات الاجتماعية بين الزملاء والتي تعمل على خلق جو من التعاطف والتعاون وبالتالي تخفف من مدى الإحساس بعدم الإنصاف. أما بالنسبة لعدد سنوات الخبرة فينتجه الناس عموماً إلى إظهار خبراتهم الاجتماعية على أنها مرضية بدرجة أعلى مما هي عليه حقيقةً، ذلك بسبب بحثهم عن الخبرات البديلة وهذا ما أكدت عليه العديد من الباحثين ومنهم (أرجايل، 1993).

وبالنسبة لمتغير البيئة، فقد لاحظت الباحثة اتجاه أفراد العينة إن كان في الريف أو في المدينة إلى وصف معاملة زملائهم لهم بأنها منصفة، ربما يدل ذلك على رغبة الفرد في تأكيد ذاته وتأكيد أنه يمتلك صفات شخصية وسمات مرغوبة، إضافة إلى الرغبة في الظهور بمظهر المتكيف مع المحيط الاجتماعي وهذا الاتجاه الموجود لدى الفرد مثبت بالعديد من الدراسات، كما أن العديد من الأبحاث التي تناولت الاعتقاد بالعالم المنصف والفرضيات التي افترضت في هذا المجال استندت على فكرة ميل الفرد إلى التكيف والاستمرار ومتابعة الحياة، والاعتقاد بأنها تسير على نحو مستقر ومنظم.

وقد ظهرت الفروق بين الجنسين على مقياس خبرات إنصاف الزملاء، فمن المعروف في قطاع التربية في سورية بشكل عام، وفي محافظة اللاذقية بشكل خاص غلبة وجود الإناث على الذكور، وهذا ما أكدت عليه إحصائيات مديرية التربية التي استندت عليها الدراسة الحالية، حيث تضمنت العينة (202) أنثى و(102) معلماً، لذلك فإن هذه النتيجة طبيعية، فالعنصر الغالب من الجنسين يميل أفرادها إلى التعاون فيما بينهم، وخلق جو اجتماعي ودّي، كما تميل الإناث غالباً إلى التعاون مع بعضهن البعض أكثر مما يملن لطلب التعاون مع الجنس الآخر بحكم العادات والبيئة والتقاليد.

أما الصحة النفسية، فقد اقتصر الفروق في أبعادها على الفرق بين الجنسين في مقياس الرضا عن الحياة، فكانت الإناث أكثر رضا من الذكور عن حياتهن، ويعود ذلك إلى التركيب الاجتماعي للمجتمع، والذي يحمل الذكور أعباء أكثر من الإناث اللواتي يُحطن بحماية زائدة غالباً، وخاصةً أن مجتمعنا هو مجتمع ذكوري يلقي على عاتق الذكر مسؤوليات الحماية وتحمل الأعباء العائلية، وتأسيس الأسرة ومواجهة الصعوبات الحياتية بدرجة أكبر من الإناث، هذا كله يفرض على الذكر شعوراً بالضغط النفسي،

ويحد من قدرته على التمتع بالحياة وخاصة في الفترة الراهنة التي تعاني فيها البلاد من تدني المستوى المعيشي بشكل عام وتراجع على المستوى الاقتصادي مما يجعل العبء أكبر، فالذكر يشعر أنه يعيش في واقع يحمله ما يفوق قدرته على التحمل، ويواجه طموحاته بصعوبات يشعر أمامها بعدم جدوى بذله للجهود، ومن المنطقي أن تخلق لديه تلك الظروف شعوراً بعدم الرضا.

إن الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة ربما كان لها أثرها على النتائج التي تم التوصل إليها، فالوضع الراهن الذي يعيشه السوريون جميعاً ترك أثراً متقارباً إلى حد كبير لدى الجميع، وربما هذا ما انعكس في إجابات أفراد العينة، فالأحداث المؤلمة مرّت بالجميع دون استثناء، مما أثر على الأوضاع الحياتية المختلفة، وتمتع الأفراد عموماً بالحياة والأوقات السعيدة كما كانت قبل وقوع الأحداث الحالية، وربما العديد من الأفراد انخفضت درجة توقعهم للنتائج المستقبلية الإيجابية.

ومن الممكن أن تكون الأدلة السابقة مفيدة في تحقيق التدخلات العلمية والنفسية والاجتماعية لتعزيز الصحة النفسية للمعلم، ودعم العلاقة بين المعلمين والإدارات المدرسية مما يخدم العملية التربوية والتعليمية، والمصلحة العامة للأفراد وللمجتمع بأكمله، وبناء علاقة سليمة بين التلميذ والمعلم تقوم على الإنصاف وعلى أساليب نفسية تربوية بعيدة عن العقاب، خاصة بعد إبعاد هذا الأسلوب وإلغاء احتمالية استخدامه ولو خطأً من قبل المعلم.

فالاعتقاد بالعالم المنصف مفهوم نفسي موجود لدى كل البشر، بنسب ودرجات قوة مختلفة، لذلك فإنه من المهم العمل على تنميته بما يخدم مصلحة الفرد والمجتمع، فكلما نظر المعلم إلى نفسه على أنه أكثر إنصافاً، كلما توقع أنه سيُعامل بإنصاف من قبل الآخرين، سواء زملائه أو الإدارة المدرسية، وهذا بدوره سيقوي الروابط، ويخلق جواً من الاحترام المتبادل، ويحمي كل الأطراف من الانزلاق في مواقف تعطل سير العملية التربوية، وسير الحياة الاجتماعية الإيجابية، وتوفر الشعور بالطمأنينة والأمان تجاه الآخرين وتجاه الجو العام وتجاه النتائج المتوقع التوصل إليها.

كما لا بد من تكريس علاقة قائمة على الإنصاف بين المعلم وتلاميذه، فالمعلم الذي يهتم بشؤون تلامذته، ويعتقد بأن كل خطوة يقوم بها، وكل حدث يجمعه مع تلامذته هو ذو معنى، وحين يخلق جواً قائماً على الإنصاف في المعاملة، فإن هذا سوف ينعكس على أسلوب التعامل بين تلامذته مع بعضهم البعض، وسوف يساعد على تشجيع الثقة بالنفس لديهم، والثقة بالآخر، وستقوى مستوى تقدير الذات لديهم، ومن الجدير بالذكر أن هذا كله سيلعب دوراً مهماً في قدرة الأطفال على اتخاذ القرار، فهم أفراد واثقون بأنفسهم، وبالعالمهم، وبمستقبلهم والنتائج التي سيحملها لهم.

ومن المهم أن يمتلك المعلم القدرة على ضبط الصف، والتفاعل الحاصل خلال سير العملية التعليمية من خلال أسلوب تربوي قائم على المعاملة المنصفة، بدلاً من العقاب الذي يترك آثار نفسية سيئة لدى الطفل، خاصة وأن استخدام العقاب تم إلغاؤه نهائياً.

إن تلك النتائج التي تحدثنا عنها ستترك أثراً غير محدود على الصحة النفسية لمجتمع كامل، فتمتع المعلم بالتوازن النفسي والشعور بالارتياح والثقة بالنفس وبالآخرين وبالعالم ستمهد لجيل من الأصحاء نفسياً، وهذا ما أثبتته التجارب في العديد من الدول المتقدمة.

2- الاستنتاجات والمقترحات (Recommendation and Conclusion):

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة تقترح الباحثة ما يلي:

- نظراً لما أظهرته نتائج الدراسة من علاقات ارتباطيه للاعتقاد بالعالم المنصف مع متغيرات خبرات الإنصاف الشخصية، ونظراً لدوره المهم في الصحة النفسية، وفي ظل الأوضاع التي تعيشها البلاد في المرحلة الراهنة، تقترح الدراسة الحالية بحث العلاقات الارتباطية بين الاعتقاد بالعالم المنصف والمزيد من متغيرات علم النفس الاجتماعي التي تعتبر فاعلة ومؤثرة في مثل هذه الظروف مثل: تقبل معوقى الحرب لإعاقتهم، والحرمان النسبي، والاتجاه نحو الهجرة خارج الوطن.
- الحرص على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، والذي يمتلك السمات الشخصية والصحة النفسية الإيجابية، وهذا لا يتحقق إلا من خلال التقويم العلمي الموضوعي للقدرات العقلية وخصائصهم الانفعالية والقيمية.
- نظراً لوجود علاقة ارتباطيه قوية بين خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل والاعتقاد بالعالم المنصف، وبينها وبين الصحة النفسية، تقترح الباحثة بحث الدور الوسيط لتلك الخبرات ولمتغيرات أخرى بين الاعتقاد والصحة النفسية .
- ضرورة العودة بالتربية إلى القيم التي تم إهمالها في المرحلة الأخيرة من خلال إضافة أو إدخال مقرر للتربية الأخلاقية يعنى بتعريف التلامذة بالأفكار والقيم الأخلاقية والاجتماعية والسلوكيات الإيجابية لبناء شخصياتهم المستقبلية ولاسيما أن مرحلة الطفولة هي أساس المراحل النمائية الأخرى.
- إخضاع المعلمين لدورات ذات جدوى حقيقية من الناحية العملية، وليس تلك الدورات النظرية التي تجرى بطرق عشوائية غالباً، ولا تركز على الجانب التربوي، كما لابد من تعزيز دور المرشدين النفسيين والتربويين، وتفعيل دورهم في المدارس الأساسية والثانوية ليشمل الطلبة والمعلمين.
- إعداد برامج إرشادية وقائية بالدرجة الأولى، تحمي من الوقوع في الأخطاء المرتكبة سابقاً، وقادرة على حل المشكلات التي تظهر في الوقت المناسب، مستفيدةً بذلك من الدراسات العلمية التربوية الميدانية والتي يمكن أن تقدم نتائج مذهلة في حال تم إعطائها الاهتمام الكافي، هذا على الصعيد العملي.

- إجراء المزيد من الدراسات التي تبحث تفاعل كل من المتغيرات التصنيفية (الجنس، بيئة العمل، عدد سنوات الخبرة) في علاقة تنبؤية مع الصحة النفسية.

قائمة المراجع (References):

المراجع العربية:

- أبو تايه، بندر (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. 20(2). 145-187.
- أبو حلاوة، محمد السعيد (د ت). السمات والأساليب المزاجية. تم استرجاعه في 2014/8/16 على الرابط www.gulfkids.com.
- أبو غزال، معاوية محمود؛ علاونة، شفيق فلاح (2010). العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة إربد: دراسة تطورية، مجلة جامعة دمشق، 26(4). دمشق. 285-317.
- أبو مرق، جمال؛ أبو عقيل، ابراهيم (2012). أساليب التنشئة الوالدية وعلاقتها بالحالة المزاجية لدى طلبة جامعة الهليل بالضفة الغربية-فلسطين. مجلة جامعة الأقصى. 6(1). 112-144.
- أبو نداء، سامية (2007). العلاقة بين متغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية: غزة.
- أرجايل، مايكل (1993). سيكولوجية السعادة. (ترجمة فيصل عبد القادر يونس) في عالم المعرفة. العدد 175، الكويت. 1-295.
- الخطيب، جمال (2006). اعداد الرسائل الجامعية وكتابتها. ط1. عمان. المطابع المركزية.
- بارون، خضر عباس (1999) دراسة مقارنة بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل. المجلة التربوية. (52). الكويت.
- البدراني، حمد بن سليمان (2010). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية. رسالة ماجستير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.
- البشابشة، سامر عبد المجيد (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4(4). الأردن. 427-461.
- بطرس، بطرس حافظ (2008). التكيف والصحة النفسية للطفل. عمان: دار المسيرة.
- بن حسين، عبد العزيز بن محمد (2008). العلاقة بين الاكتئاب بمقياس بيك (BDP) والحالات الانفعالية بمقياس الانفعالات الفارق (DES) لدى عينة سعودية. الندوة الإقليمية لعلم النفس. السعودية: كلية التربية، جامعة الملك سعود.

- البهاص، سيد أحمد (2009). العفو كمتغير وسيط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والشعور بالسعادة لدى طلاب الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي. (23). القاهرة. جامعة عين شمس. 278-327.
- تتيات، علي؛ بلعزوقي، محمد (2014). العدالة بين الأجيال في نظرية العدالة لدى جون رولز. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية). 28(5). الجزائر. 1226-1253.
- تفاحة، جمال السيد. (2009). الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المسنين (دراسة مقارنة). مجلة كلية التربية. 19(3). الإسكندرية. 268-318.
- تونسي، عديلة حسن طاهر (2002). الفلق والاكئاب لدى عينة من المطلقات في مدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير منشورة. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- خضير، بن زانة نوفل (2014). دور الحوافز في رفع العدالة التنظيمية. رسالة ماجستير منشورة. قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيصر: بسكرة.
- رضوان، سامر جميل (2007). الصحة النفسية. ط2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- زهران، عبد السلام (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي. ط3. القاهرة: عالم الكتب.
- السعود، راتب؛ سلطان، سوزان (2009). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة جامعة دمشق. 25(1+2). دمشق.
- سليمان، عادل محمود (2003). الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في مديريات محافظات فلسطين الشمالية. رسالة ماجستير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.
- الشربيني، لطفي (2001). الاكئاب المرض والعلاج. الإسكندرية: دار الكتب والوثائق القومية.
- شطناوي، نواف موسى؛ العقلة، ريم محمود (2013). العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 14(4). 69-101.
- شقورة، يحيى عمر شعبان (2012). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير منشورة. كلية التربية، جامعة الأزهر: غزة.
- عبد الوهاب، أماني عبد المقصود (2006). السعادة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من المراهقين من الجنسين. مجلة البحوث النفسية والتربوية. 21(2). 254-308.

- عبيدات، محمد؛ أبو نصار، محمد؛ ومبويضين، عقلة (2004). منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات. عمان: دار وائل للنشر.
- العجوري، وِجاد (2007). فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتخفيف الاكتئاب لدى أمهات الأطفال المصابين بسوء التغذية. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإسلامية: غزة.
- العش، إكرام عبد القادر (2002). الرضا عن الحياة وعلاقته بأنماط التعلق في المرحلة الوسطى من الرشد. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الأردنية: عمان.
- عكاشة، أحمد (2003). الطب النفسي المعاصر. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- علوان، قاسم نايف (2007) تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري دراسة ميدانية. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. (07).
- لويضة، فرشان (2014). أثر الضغط المهني على حوادث العمل. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل). 467-484.
- المالكي، رانيا معتوق محمد (2011). فاعليات الأنا وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من السعوديات في مدينة مكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- محجوب، وجيه (2005). أصول البحث العلمي ومناهجه. عمان. دار الفكر.
- مديرية التربية - دائرة الإحصاء (2013). محافظة اللاذقية. سورية.
- مرسي، كمال ابراهيم (2000). السعادة وتنمية الصحة النفسية. الجزء الأول. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- منصور، السيد كامل الشربيني (2009). العفو وعلاقته بكل من الرضا عن الحياة والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والغضب. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. 3(4). 29-101.
- نظمي، فارس كمال عمر (2001). الاعتقاد بعدالة لعالم وعلاقته بالثقة الاجتماعية المتبادلة لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة بغداد: العراق.
- اليحفوفي، نجوى (2006). السعادة والاكتئاب وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب الجامعة اللبنانيين. مجلة دراسات عربية في علم النفس. 5(4). 945-972.

- Aguiar, P., Vala, J., Correia, I. & Pereira, C. (2008). Justice in Our World and in that of Others: Belief in a Just World and Reactions to Victims. *Soc Just Res* 21. Pp 50–68.
- Albrecht, S.L., Thomas, D.L. & Chadwick, B.A. (1980) *Social Psychology*, New Jersey: Prentice- Hall, Inc.
- Bakhtiyari, F., Gudarzi, M., Hamidi, M. & Ghorbani, M. H. (2010), *Sport Management (Harakat) Journal*, 3, pp 135-150.
- Baumert, A., Otto, K., Bobocel, R. & Schmitt, M. (2007). Memory for Justice-Related Information: The Joint Impact of Justice Sensitivity and the Framing of the Learning Situation. *Justice and Memory*.
- Baumert, J., & Schu`mer, G. (2001). Familia`re Lebensverha`ltnisse, Bildungsbeteiligung und Kompetenzerwerb (Family background, educational participation, and competency acquisition). In J. Baumert, E. Klieme, M. Neubrand, M. Prenzel, U. Schiefele, W. Schneider, et al. (Eds.), *PISA 2000: Basiskompetenzen von Schu`lerinnen und Schu`lern im internationalen Vergleich* (pp. 323–407).
- Be`gue, L. (2002). Beliefs in justice and faith in people: Just world, religiosity and interpersonal trust. *Personality and Individual Differences*, 32, 375–382.
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., & Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21, pp 391–405.
- Begue, L., & Muller, D. (2006). Belief in a just world as moderator of hostile attributional bias, *British Journal of Social Psychology*, 45, 117-126.
- Bierhoff, H. W. (2002). Just world, social responsibility and helping behavior, In M. Ross & D. T. Miller (Ed.): *The justice motive in everyday life*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 189-203.
- Bies, R. J. (1987). The predicament of injustice: The management of moral outrage. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*. Vol. 9, pp. 289-319. Greenwich, CT: JAI Press.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in)justice: The sacred and the profane. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (89-118). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria for fairness. In B. Sheppard (Ed.), *Research on negotiation in organizations*. Vol. 1, pp. 43-55. Greenwich, CT: JAI Press.
- Bobocel, D. R., & Hafer, C. L. (2007), *Justice Motive Theory and the Study of justice in Work Organizations: A conceptual Integration*, Hogrefe & Huber Publishers. *European Psychologist* 12(4):283–289.

- Bulman, R. J., & Wortman, C. B. (1977). Attributions of blame and coping in the “real world”: Severe accident victims react to their lot. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 351–363.
- Chan , M. (2000). Organizational Justice and Land Cases. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol.(8). No.(1). pp 68 -88.
- Chasteen, A. L. (2003). Belief in a just world and Perceived Injustice of dying young or old. Baywood Publishing. Vol. 47(4) . pp 313-326.
- Correia, I., & Dalbert, C. (2007). Belief in a just world, justice concerns, and well-being at Portuguese schools, *European Journal of Psychology of Education*, 22, 421-437.
- Correia, I., & Dalbert, C. (2008). School bullying: Belief in a personal just world of bullies, victims, and defenders, *European Psychologist*, 13, 249-254.
- Correia, I., Kamble, S.V., & Dalbert, C. (2009). Belief in a just world and well-being of bullies, victims and defenders: a study with Portuguese and Indian students. *Stress, Anxiety and Coping*, Journal Homepage: <http://www.tandf.co.uk/journals/titles/10615806.asp>
- Cropanzano, R., & Rupp, D. E. (2003). An overview of organizational justice: Implications for work motivation. In L. W. Porter, G. Bigley, & R. M. Steers (Eds.), *Motivation and work behavior* (7th Ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Cubela Adoric V (2004) Belief in a just world and young adults’ ways of coping with unemployment and the job search. In: Dalbert C, Sallay H, editors. *The Justice Motive in Adolescence and Young Adulthood: Origins and Consequences* London: Routledge. pp. 189–214.
- Cubela, V.(2000). ‘Relationship between belief in a just world and well-being in employed and unemployed in Croatia’, paper presented at the 7th Biennial Conference of the European Association for Research in Adolescence, Jena, Germany, June 2000.
- Cubela, V., & Ivanov, L. (2000). Vjerovanja u (ne)pravedan svijet i centralnost pravde: Relacije s osjećajem koherentnosti i generaliziranim očekivanjima u pogledu budućnosti (Beliefs in a (un) just world and the centrality of justice: Their relations to the sense of coherence and generalized future expectancies, *Radovi Filozofskog fakulteta u Zadru*, 39, 33-51.
- Dalbert, C. & Filk, E.(2010). Belief in a Personal Just World, Justice Judgments, and Their Functions for Prisoners, *Criminal Justice and Behavior*. Vol. 34 No11, November 2007, 1516- 1527, <http://www.sagepublications.com> , International Association for Correctional and Forensic Psychology.
- Dalbert, C. (1992). Habituelle Subjektive Wohlbefinden junger Erwachsener: Theoretische und empirische Analysen der Struktur und Stabilität. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 13, S. 207-220.

- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the Personal Belief in a Just World scale's validity, *Social Justice Research*. 12(2), 79-98.
- Dalbert, C. (2001). *The justice motive as personal resource: Dealing with challenges and critical life events*, NEW YORK: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Dalbert, C. (2009). Belief in a Just World. In M.R.Leary & R.H.Hoyle (Eds), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*, PP.288-297. New York: Guilford Publications.
- Dalbert, C. (2012). *On the Differentiation of an Implicit and a Self-Attributed Justice Motive*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg. Pp77-91.
- Dalbert, C., & Radant, M. (2004). Parenting and young adolescents belief in a just world, In Dalbert, C. & Sally, H. (Ed.): *The justice motive in Adolescence and Young Adulthood*. London: Routledge, pp.11-25.
- Dalbert, C., & Stoeber, J. (2005). Belief in a just world and distress at school, *Social Psychology of Education*, 8, 123-135.
- Dalbert, C., & Stoeber, J. (2006). The personal belief in a just world and domain specific beliefs about at school and in the family: A longitudinal study with adolescents, *International Journal of Behavioral Development*, 30, 200-207.
- Dalbert, C., Filk, E. (2007). Belief in a Personal Just World, Justice Judgment, and their Functions for Prisoners. *Criminal Justice Behavior*, Vol. 1516- 1527.
- Dalbert, C., Lipkus, I.M., Sallay, H., & Goch, I. (2001). A just and an unjust world: Structure and validity of different world beliefs. *Personality and Individual Differences*, 30, 561-577.
- Dalbert, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 23.11.2007.
- Dalbert. C. (2002). Belief in Just World as a Buffer Against Anger. *Social Justice Research*. 15,123-145.
- Daly, J.P. (1995). Explaining Changes to Employees: The Influence of Justifications and Change Outcomes on Employees' Fairness Judgments. *Journal of Applied Behavioral Science*, 31, 415-429.
- De Caroli, M. E. & Sagon, E.(2014). Belief in a just world, prosocial behavior, and moral disengagement in adolescence. *Social and Behavioral Sciences* 116 . pp596 – 600.
- De Cremer, D., & Tyler, T. R. (2005). Managing group behavior: The interplay between procedural justice, sense of self, and cooperation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 37, pp. 151-218). San Diego, CA, USA: Elsevier Academic Press.
- Depue, R. A., & Monroe, S. M. (1986). Conceptualization and measurement of human disorder and life stress research: The problem of chronic disturbance. *Psychological Bulletin*, 99, 36–51.
- Devin, H. F., Arji, M., Farbod, D. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Justice and Employees' Mental Health Status.

- Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences. vol. 8. no. 2. Pp 11- 116.
- Diener,E., Suh, E., Lucas, R.& Smith, H. (1999), Subjective well-being: Three Decades of Progress, *Psychology Bulletin*, 125(2), 276-302.
 - Donat, M., Umlauf, S., Dalbert, C., & Kamble, Sh. V. (2012). Belief in a Just World, Teacher Justice, and Bullying Behavior. *AGGRESSIVE BEHAVIOR*. Vol 38.pp 185–193.
 - DSM-IV . (1994). provides a standardized classification system for the diagnosis of mental health disorders for both children and adults
 - Dzuka, J. & Dalbert, C. (2000). Well-being as a psychological indicator of health in old age: A research agenda, *Studia Psychologica*, 42, 61-70
 - Dzuka, J., & Dalbert, C.(2007). Aggression at School: Belief in a Personal Just World and Well-Being of Victims and Aggressors. *Studia Psychologica*, 49, 313 - 320.
 - Dzuka, J., & Dalbert, C.(2007). Students Violence Against Teachers: Teachers Well-being and the Belief in a Just world. *European Psychologist*. 12. 253-260.
 - Dzuka, J.,& Dalbert, C. (2002). Mental health and personality of Slovak unemployed adolescents: The impact of belief in a just world. *Journal of Applied Social Psychology*. 32. 732-757.
 - Elovainio, M., Kivimaki, M., Puttonen, S., Lindholm, H., Pohjonen, T. & Sinervo, T. (2006). Organisational injustice and impaired cardiovascular regulation among female employees. *Occup Environ Med* 63. Pp 4- 141.
 - Elovainio, M., Leino-Arjas, P., Vahtera, J. & Kivimmaki, M. (2006). Justice at work and cardiovascular mortality: a prospective cohort study. *J Psychosom Res* 61. Pp 4- 271.
 - Fatima, I. (2009). Belief in a Just World and Subjective Well-Being in Mothers of Normal and Down Syndrome Children. Submitted to the GC University Lahore in partial fulfillment of the requirements for the award of the degree of PhD in Psychology. Department of Psychology. GC UNIVERSITY LAHORE.
 - Fatima, I., & Khalid, R. (2007). Some aspects of reliability and validity of Beliefs in a Just World Questionnaire. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 5, 15-24.
 - Fournier, W. H., (2008), Communication Satisfaction, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behaviors: Staff Perceptions in a University Environment. the College of Communication of Ohio University In partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy. College of Communication. of Ohio University.
 - Furnham & Procter, E. (1989). Belief in a Just World: Review and Critique of the Individual Difference Literature. *British Journal of Social Psychology*, 28(4), 365-384.
 - Furnham, A. (2000). Belief in a Just World: Research Progress Over the Past Decade. Unpublished manuscript, University College London.

- Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and Individual Differences*, 34, 795-817.
- Gabriel, P., & Liimatainen, M. R. (2000). *Mental health in the workplace: Introduction*. Geneva, Switzerland. International Labour Organization.
- Goldman ,B .M. (2001). Toward and understanding of Employment Discrimination Claiming : An Integrating of Organizational Justice and Social information Processing Theories. *Personnel Psychology*. Vol. (54). p.p 105-137.
- Goldsmith, H. H., Lemery, K. S., Aksan, N., & Buss, K. A. (2000). Temperamental substrates of personality development. In V. J. Molfese & D. L. Molfese (Eds.), *Temperament and personality development across the life span* (pp. 1–32). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gudarzi, M. & Keshtidar, M. (2002), *Movement Journal*, 13, pp. 45-53.
- Gudarzi, M. & Keshtidar, M. (2002). The relationship between physical and non physical education school principals' burnout and administrators at higher education burnout. *Harkat Journal*, No. 13.
- Hafer, C. L. (2000). Investment in long-term goals and commitment to just means drive the need to believe in a just world. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26. pp. 1059-1073.
- Hafer, C. L., & Begue, L. (2005). Experimental research on just world theory: Problems, developments, and future challenges. *Psychological Bulletin*. 131(1). 128-167.doi: 10.1037/0033-2909.131.1.128.
- Hafer, C. L., Begue, L., Choma, B.L. & Dempsey, J.L.,(2005). Belief in a Just World and Commitment to Long Term Deserved Outcomes, *Social Justice Research*, 18, 429-444.
- Hammen, C. (1991). Generation of stress in the course of unipolar depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 555–561.
- Hautzinger, M. & Bailer, M. (1993) . *Allgemeine Depressionsskala (ADS)*. Weinheim: Beltz Testverlag.
- Ingram, R. E. & Luxton D. D. (2005). *Vulnerability-Stress Models*. New York: Guilford Press. pp 32- 46.
- Ingram, R. E., Miranda, J., & Segal, Z. V. (1998). *Cognitive vulnerability to depression*. New York: Guilford Press.
- Isen, A. M. (1970). Success, failure, attention and reaction to others: The warm glow of success. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 294–301.
- Isen, A.M. (1984). Toward understanding the role of affect in cognition. In R.S. Wyer & T.K Srull (Eds.), *Handbook of Social Cognition* (Vol. 3). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Judge T. A. & Colquitt, J. A.(2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89. No. 3.pp 395–404.

- Judge, T. A. & Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89, No. 3, pp 395–404.
- Jurkin, M. & Adoric, V. C. (2008). Belief in a Just World, Life Satisfaction and Depression in Adults, 4th European Conference on Positive Psychology. 1.-4. July, 2008, Rijeka, Croatia. PP.1-12
- Kahileh, R. (2010). Die Bedeutung von Gerechtigkeitserfahrungen und familialer Sozialisation für die Entwicklung des Gerechte-Welt-Glaubens bei Jugendlichen, Murtin-Luther. Halle-WittiuBerg. Deutschland (Germany).
- Kaiser, C. R., Vick, B., & Major, B. (2004). A Prospective Investigation of the Relationship Between Just World Belief and the Desire for Revenge After September 2011, *Psychological science*, volume 15, number 7, Michigan State University, East Lansing.
- Lee, H. R. (2000). An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry. Unpublished dissertation. Virginia Polytechnic Institute and State University. Blacksburg, Virginia.
- Lench, H. C., & Chang, E. C. (2007). Belief in an Unjust World: When Beliefs in a Just World Fail, *Journal of Personality Assessment*, 89(2), 126–135.
- Lerner, M.J. (1980). The belief in a just world: A fundamental delusion. New York: Plenum, Dalbert, C. (2002b). Beliefs in a just world as a buffer against anger. *Social Justice Research*, 15, pp. 123–145.
- Lipkus, I.M. & Dalbert, C. & Siegler, I.C (1996). The Importance of Distinguishing the Belief in a Just World for Self versus For Others: Implications for Psychological Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22 (7), 666-677.
- Lyubomirsky, S., King, L.A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?, *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Maas, M. (2008). Experiential Social Justice Judgment Processes. for obtaining the degree of doctor. University of Utrecht. Ridderprint Offsetdrukkerij BV, Ridderkerk.
- MayoClinic.com. Depression (major depression): Definition. Accessed June 18, 2010. Available at www.mayoclinic.com/health/depression/DS00175
- Melendz, J. ; Tomas, J. ; Oliver, A ; & Navarro, E. (2008). Psychological and Physical dimensions explaining life satisfaction among the elderly: A structural model examination. *Journal of Archives of Gerontology and Geriatrics*, Vol 46, No. 1, Pp. 1-5.
- Miles, A.J. (2000) The cumulative Effects of Justice Perceptions. *The Journal of Applied Management*. Vol.(2). No(1).

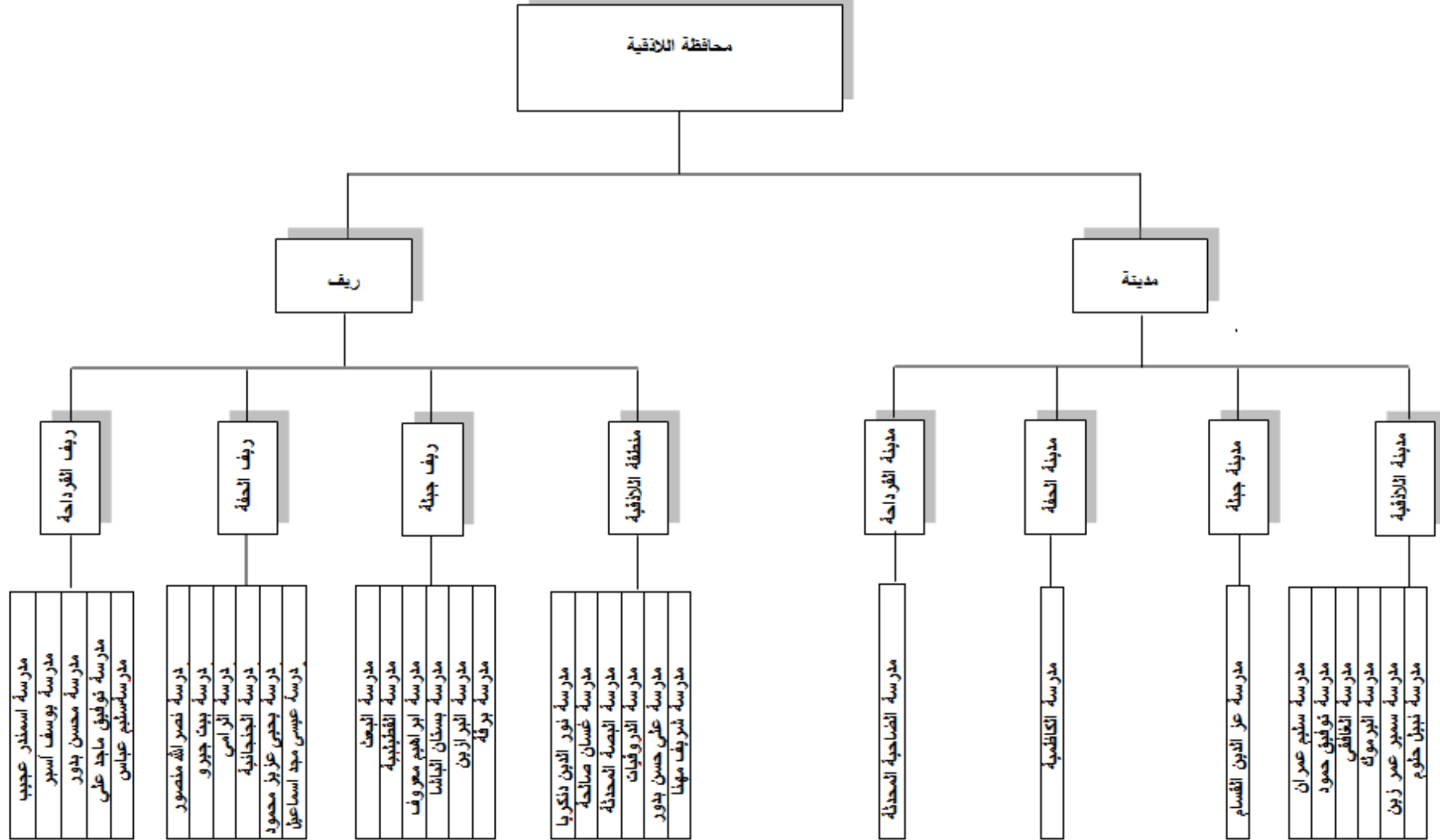
- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Monroe, S. M., & Simons, A. D. (1991). Diathesis-stress theories in the context of life-stress research: Implications for the depressive disorders. *Psychological Bulletin*, 110, 406–425.
- Ocel, H. & Aydın, O. (2012). Workplace Bullying and Turnover Intention: The Moderating Role of Belief in a Just World. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 13; July 2012. Pp248-258.
- Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. San Francisco: New Lexington Press.
- Otto, K., & Dalbert, C. (2005). Belief in a just world and its functions for young prisoners, *Journal of Research in Personality*, 39, 559-573.
- Otto, K., & Schmidt, S. (2007). Dealing with stress in the workplace: Compensatory effects of belief in a just world, *European Psychologist*, 12, 253- 260.
- Otto, K., Boos, A., Dalbert, C., Schöps, D., & Hoyer, J. (2006). Posttraumatic symptoms, depression, and anxiety of flood victims: The impact of the belief in a just world, *Personality and Individual Differences*, 40, 1075- 1084.
- Otto, K., & Dalbert, C. (2009). Can belief in a Just World Buffer Mood and Career Prospects in those in Need of Risk Protection? First Experimental and Correlational Evidence, Hall, Marten- Lothar- Universität, Manuskript eingereicht zur Veröffentlichung.
- Parris, M. A. (2003). Work teams: Perceptions of a readymade support system? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 15, 71–83.
- Pecherskaya, N., Research, N. (2012). Looking for justice: the everyday meaning of justice in late Soviet Russia. *University Higher School of Economics, St. Petersburg Campus. Anthropology of East Europe Review* 30 (2). PP 20- 37.
- Raboteg-Saric, Z., BRAJŠA-Žganec, A. & ŠAKIĆ, M. (2009). Life Satisfaction in Adolescent: The Effects Of Perceived Family Economic Status, Self-Esteem And Quality Of Family And Peer Relationships. *Institute of Social Sciences*. 3(101). pp547-564.
- Rego , A. & Cunha , M. (2006) . *Organizational Justice and Citizenship Behaviors: a Study in a Feminine, High Power Distance Culture*. Submission of Papers for Publication. University de Santiago. 3810-193 Aveiro. Portugal.
- Roseborough. J, Wiesenthal. D. L, Flett. G.L & Cribbia.R. A. (2011). The Belief in an Unjust World and Narcissism- The Influence of Personality of Injustice, Driving Anger, and Aggressive Driving.
- Roshani. K, Adaryani. M. M & Jalili. S. (2013). Relation Patterns of Believe in Just/ Unjust world, satisfaction with life and Mental Health in

- Female students. *Current Research Journal of Biology Sciences* 5(3): 136-140.
- Ross, M., & Miller, D. T. (Eds.). (2002). *The justice motive in everyday life*. Cambridge. Cambridge University Press.
 - Rothbart, M., & Derryberry, D. (2000). Temperament in children. Paper presented at the 26th International Congress of Psychology. Stockholm.
 - Rutter, M. (1986). Meyerian psychobiology, personality development, and the role of life experiences. *American Journal of Psychiatry*, 143, 1077–1087.
 - Salek, S., Aube´, C. & Morin, M. E. (2009). Distributive Justice, Procedural Justice, and Psychological Distress: The Moderating Effect of Coworker Support and Work Autonomy, *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 14, No. 3, 305–317.
 - Sallay, H. (2004). Entering the job market. Belief in a just world, fairness and well-being of graduating students. In Dalbert, C. & Sallay, H. (2004), *The justice motive in adolescence and young adulthood: Origins and consequences*, (pp. 215-230). London, UK: Routledge.
 - Sallay, H. (2004). Entering the job market. Belief in a just world, fairness and well-being of graduating students, In Dalbert, C. & Sallay, H. (2004), *The justice motive in adolescence and young adulthood: Origins and consequences*, (pp. 215-230). London, UK: Routledge.
 - Sallay, H., & Dalbert, C. (2004). The development of the belief in a just world: the impact of being raised in a one-parent-family or an intact family, In: Dalbert, C. & Sally, H. (Ed.): *The justice motive in Adolescence and Young Adulthood*, London: Routledge. pp. 26- 42.
 - Schimmack, U., & Lucas, R. (2006). *Marriage Matters: Spousal Similarity in Life Satisfaction*, Discussion Papers 623, Berlin.
 - Schwarz, R. & Jerusalem, M. (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin: und Humboldt-Universität zu Berlin.
 - Selye, H. (1963). A syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature*, 138, 32.
 - Selye, H. (1963). A syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature*, 138, 32.
 - Shibaoka, M., Takada, M., Watanabe, M., Kojima, R., Kakinuma, M., Tanaka, K. & Kawakami, N. (2010). Development and Validity of the Japanese Version of the Organizational Justice Scale. *Industrial Health*. 48. pp 66–73.
 - Shiner, R. L. (2012). The Impact of Temperament on Child Development: Comments on Rothbart, Eisenberg, Kagan, and Schermerhorn and Bates. *Encyclopedia on Early Childhood Development*. USA. pp 1-5.

- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y. & Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *J Appl Psychol* 90. pp 13–24.
- Storm, L. (2004). *TEMPERAMENT IN EARLY CHILDHOOD: A Primer for the Perplexed. ZERO TO THREE*. Indiana. pp 4-11.
- Strelan, P. (2007). The prosocial, adaptive qualities of just world beliefs: Implications for the relationship between justice and forgiveness, *Personality and Individual Differences*, 43, 881-890.
- Thébaud-Mony, A. (2002). Les accidents au travail. in: *Revue problèmes politique et sociaux*. N° 883. Décembre la documentation Française.
- Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*. 59. Serial No. 240.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement. New York: Psychology Press.
- Umphress, E. E., Labianca, G. J., Brass, D. J., Kass, E. E., & Scholten, L. (2003). The role of instrumental and expressive social ties in employees' perceptions of organizational justice. *Organization science*, 14, pp 738–753.
- Usmani, S. & Jamal, S. (2013). Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees. *Society of Interdisciplinary Business Research*. Vol 2(1). pp 351- 383.
- World Health Organization (WHO) Report – Mental health: New understanding, New Hope. (2001), Geneva, Switzerland.
- Wu, M. S., Sutton, R. M., Yan, X., Zhou, C., Chen, Y., Zhu, Z. & Han, B. (2013). Time Frame and Justice Motive Future Perspective Moderates the Adaptive Function of General Belief in Just World. *PLOS ONE*. Vol8(11).
- Zentner, M. & Bates, J. E. (2008). Child Temperament: An Integrative Review of Concepts, Research Programs, and Measures. *European Journal of Developmental Science*. Vol. 2. No. ½. pp 7–37.

الملاحق

الملحق رقم (1) توزع مدارس العينة حسب البيئة:



الملحق رقم (2) استبيان آراء السادة المحكمين:

الأستاذ الفاضل.....المحترم

عنوان الدراسة:

أثر كل من الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل على بعض أبعاد الصحة النفسية

لدى عينة من معلمي الحلقة الأولى من مدارس التعليم الأساسي

(دراسة ميدانية في مدارس محافظة اللاذقية)

سوف تطبق الدراسة في إطار رسالة ماجستير في قسم تربية الطفل - كلية التربية - لصالح جامعة تشرين، ويشرف على الدراسة الدكتورة ريم كحيلية مدرسة في قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية. تبحث الدراسة الحالية أثر اعتقاد المعلم حول مدى إنصاف المواقف الحياتية الشخصية معه، بالإضافة إلى أثر الخبرات التي يعايشها المعلمون في بيئة عملهم على جوانب عديدة من حياتهم النفسية، سواء أكانت هذه الخبرات منصفة أو غير منصفة، فالاعتقاد والخبرات التي يتعرض لها المعلم تؤثر على أبعاد مختلفة لصحته النفسية. ناهينا عن الأثر الوسيط للخبرات الشخصية (المنصفة منها وغير المنصفة) على كل من الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف والصحة النفسية للمعلم.

ومنه يكون هدف الدراسة هو التحقق من كيفية تأثير كل من الاعتقاد بالعالم المنصف وخبرات الإنصاف الشخصية على بعض أبعاد الصحة النفسية في بيئة العمل لدى المعلمين.

وللوصول إلى هذا الهدف نحتاج إلى تحكيم المقياس الموجود بين يديكم، من خلال وضع إشارة في الخانة المناسبة عند كل عبارة فيما إذا كانت مناسبة أو غير مناسبة، أو اقتراح عبارة أكثر دقة عند الحاجة إلى التعديل.

ينقسم المقياس إلى بعدين رئيسيين:

• خبرات إنصاف الزملاء

• خبرات إنصاف الإدارة والتي تتضمن ثلاثة أبعاد: الإنصاف التوزيقي، الإنصاف الإجرائي، الإنصاف التفاعلي

مع العلم أنه يقابل كل عبارة من عبارات المقياس خمسة بدائل تتدرج بدءاً من موافق تماماً إلى غير موافق أبداً.

استبانة خبرات إنصاف الإدارة: تقييم المعلم لمعاملة الإدارة له على أنها منصفة أو غير منصفة.

مع جزيل امتناني وتقديري.

طالبة الدراسات العليا (ماجستير)

رشا إبراهيم حيدر

رقم	العبرة	مناسبة	غير مناسبة	اقتراح تعديل العبارة
	الإنصاف التوزيعي: إدراك المعلم بأن التقدير الذي يلقاه يتناسب مع الجهد المبذول من قبله مقارنةً مع جهود زملائه (الخصص، الساعات الإضافية، الوسائل التعليمية، الامتيازات المادية...)			
1	يتميز برنامج دوامي اليومي بالإنصاف			
2	أتقاضى مرتباً يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.			
3	أشعر أن مرتبي منصفاً بالمقارنة مع زملائي ذوو المرتبة نفسها في العمل.			
4	أشعر أن مكانتي في المدرسة تتأثر بطبيعة علاقتي الشخصية مع أعضاء الإدارة.			
5	أشعر أن المهام التي أكلف بها (عدد الحصص الدراسية، عدد المواد التي أدرستها...) منصفة إلى درجة كبيرة.			
6	يرتكز تقييم أدائي على جدارتي في العمل			
7	يرتكز حصولي على الامتيازات على جدارتي في العمل.			
	الإنصاف الإجرائي: هو إدراك المعلم بأن الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمسه منصفة (مثل إجراءات توزيع البرنامج الفصلي، إجراءات نقل الطلاب بين الشعب في المدرسة...) في مكان عملي،...			
رقم	العبرة	مناسبة	غير مناسبة	اقتراح تعديل العبارة
8	... الإجراءات التي تقوم بها الإدارة منصفة عموماً.			
9	... تتحيز الإدارة عند اتخاذها للقرارات المتعلقة بأعمالنا في المدرسة.			
10	... تقوم الإدارة بجمع معلومات كافية ودقيقة قبل اتخاذ أي قرار إداري.			
11	... تطبيق الإدارة القرارات بشكل منصف على جميع المعلمين المعنيين بتلك القرارات.			
12	... يسمح للمعلمين بنقد ومناقشة القرارات التي تقررها الإدارة.			
13	... أقوم بمشاركة الإدارة عند اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل.			
14	أقوم بمشاركة الإدارة في حل بعض المشكلات والنزاعات			
15	تستشيرني الإدارة قبل اتخاذ أي قرار يتعلّق بشؤون طلابي.			
16	هنالك معوقات تعوق مشاركتي في اتخاذ قرارات لها علاقة بشؤون طلابي.			
17	أحصل على كل المعلومات التي أحتاجها عن طلابي من الإدارة بدون صعوبة			
18	تسعى الإدارة إلى أن يطلع كل المعلمين على القرارات المتخذة من قبلها			
19	تضمن لي الإدارة حقي في حال واجهتني مشكلة في المدرسة (سواء متعلقة بالطلاب أو بزملاء العمل).			

الإنصاف التفاعلي: إدراك المعلم بأن معاملة الإدارة له أثناء تنفيذ القرارات منصفة.

20	يتميز سلوك جميع أعضاء الإدارة المدرسية بالإنصاف		
21	عادةً يعاملني أعضاء الإدارة بلطف وتقدير.		
22	تتميز علاقتي بالإدارة بالاحترام المتبادل.		
23	تهتم الإدارة باحتياجاتي كمعلم.		
24	يظهر أعضاء الإدارة اهتماماً بحقوقتي كمعلم.		
25	تقدر الإدارة أي عمل أقوم به من شأنه إنجاح المدرسة.		
26	يتم إشراكي بأي اجتماعات من شأنها فتح الأفق أمامي لتطوير ذاتي		
27	يتعمد بعض أعضاء الإدارة حجب معلومات تتعلق بعملتي.		
28	يتم إعلامي عادةً بأي نشاطات رسمية كانت أو اجتماعية قبل حدوثها		
29	تقدم لي الإدارة توضيحات كافية حول القرارات المتخذة (سواء كانت منصفة أو غير منصفة).		

استبانة خبرات إنصاف الزملاء

الرقم	العبرة	مناسبة	إجابة	التعديل المقترح للعبرة
خبرات إنصاف الزملاء: تقييم الفرد للمعاملة التي يلقاها من زملاء العمل على أنها منصفة أو غير منصفة.				
1	يعاملني زملائي عموماً بإنصاف			
2	أعرض للظلم من قبل زملائي			
3	يعدل أصدقائي تجاهي في قرارات مهمة			
4	غالباً، يحكم زملائي علي حكماً جائراً.			
5	غالباً، يظلمني زملائي في معاملتهم لي.			
6	يتسبب لي زملائي بالإساءة والأذى.			

الملحق رقم (3) أسماء السادة المحكمين لمقياس خبرات الإنصاف الشخصية:

الرقم	اسم المحكم	القسم	الجامعة
1	د. أنساب شروف	الإرشاد النفسي	جامعة تشرين - كلية التربية
2	د. بشرى شريبة	الإرشاد النفسي	جامعة تشرين - كلية التربية
3	د. ريما سعدي	الإرشاد النفسي	جامعة تشرين - كلية التربية
4	د. سام صقور	الإرشاد النفسي	جامعة تشرين - كلية التربية
5	د. عبير حاتم	الإرشاد النفسي	جامعة تشرين - كلية التربية
6	د. فؤاد صبيبة	الإرشاد النفسي	جامعة تشرين - كلية التربية
7	د. لبنى جديد	الإرشاد النفسي	جامعة تشرين - كلية التربية
8	د. منذر بوبو	القياس والتقويم	جامعة تشرين - كلية التربية
9	د. هلا محمد	الإرشاد النفسي	جامعة تشرين - كلية التربية
10	د. هنادي حسون	الإرشاد النفسي	جامعة تشرين - كلية التربية
11	أ. ميساء سلطان	لغة عربية	جامعة تشرين - كلية التربية

الملحق رقم (4) تعديلات المحكمين لمقياس خبرات الإنصاف الشخصية في بيئة العمل:

الرقم	العبرة قبل التعديل	العبرة بعد التعديل
1	يتميز برنامج دوامي اليومي بالإنصاف	عموماً، أجد أن برنامج الدوام الأسبوعي منصف بالنسبة لي.
2	أتقاضى مرتباً يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.	أتقاضى مرتباً يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.
3	أشعر أن مرتبي منصفاً بالمقارنة مع زملائي ذوو المرتبة نفسها في العمل.	أشعر أن مرتبي منصفاً بالمقارنة مع زملائي ذوو المرتبة نفسها في العمل.
4	أشعر أن مكantي في المدرسة تتأثر بطبيعة علاقتي الشخصية مع أعضاء الإدارة.	أشعر أن مكantي في المدرسة تتأثر بطبيعة علاقتي الشخصية مع أعضاء الإدارة.
5	أشعر أن المهام التي أكلف بها (عدد الحصص الدراسية، عدد المواد أدرّسها..) منصفة إلى درجة كبيرة.	أشعر أن المهام التي أكلف بها (عدد الحصص الدراسية، عدد المواد التي أدرّسها..) منصفة إلى درجة كبيرة.
6	يرتكز تقييم أدائي على جدارتي في العمل	يرتكز تقييم أدائي على جدارتي في العمل
7	يرتكز حصولي على الامتيازات على جدارتي في العمل.	يرتكز حصولي على الامتيازات على جدارتي في العمل.
8	... الإجراءات التي تقوم بها الإدارة منصفة عموماً.	... الإجراءات التي تقوم بها الإدارة منصفة عموماً.
9	... تتحيز الإدارة عند اتخاذها للقرارات المتعلقة بأعمالنا في المدرسة.	... تتحيز الإدارة عند اتخاذها للقرارات المتعلقة بأعمالنا في المدرسة.
10	... تقوم الإدارة بجمع معلومات كافية ودقيقة قبل اتخاذ أي قرار إداري.	... تقوم الإدارة بجمع معلومات كافية ودقيقة قبل اتخاذ أي قرار إداري.
11	... تطبيق الإدارة القرارات بشكل منصف على جميع المعلمين المعنيين بتلك القرارات.	... تطبيق الإدارة القرارات بشكل منصف على جميع المعلمين المعنيين بتلك القرارات.
12	... يسمح للمعلمين بنقد ومناقشة القرارات التي تقرها الإدارة.	... يسمح للمعلمين بنقد ومناقشة القرارات التي تقرها الإدارة.
13	... أقوم بمشاركة الإدارة عند اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل.	... أقوم بمشاركة الإدارة عند اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل.
14	أقوم بمشاركة الإدارة في حل بعض المشكلات والنزاعات (الإدارية أو الطلابية).	أقوم بمشاركة الإدارة في حل بعض المشكلات والنزاعات (الإدارية أو الطلابية).
15	تستشيرني الإدارة قبل اتخاذ أي قرار يتعلّق بشؤون طلابي.	تستشيرني الإدارة قبل اتخاذ أي قرار يتعلّق بشؤون طلابي.
16	هنالك معوقات تعوق مشاركتي في اتخاذ قرارات لها علاقة بشؤون طلابي.	هنالك معوقات تعوق مشاركتي في اتخاذ قرارات لها علاقة بشؤون طلابي.
17	أحصل على كل المعلومات التي أحتاجها عن طلابي من الإدارة بدون صعوبة	أحصل على كل المعلومات التي أحتاجها عن طلابي من الإدارة بدون صعوبة
18	تسعى الإدارة إلى أن يطلع كل المعلمين على القرارات المتخذة من قبلها	تسعى الإدارة إلى أن يطلع كل المعلمين على القرارات المتخذة من قبلها
19	تضمن لي الإدارة حقي في حال واجهتني مشكلة في المدرسة (سواء متعلقة بالطلاب أو بزملاء العمل).	تضمن لي الإدارة حقي في حال واجهتني مشكلة في المدرسة (سواء متعلقة بالطلاب أو بزملاء العمل).
20	يتميز سلوك جميع أعضاء الإدارة المدرسية بالإنصاف	يتميز سلوك أغلب أعضاء الإدارة المدرسية بالإنصاف.
21	عادةً يعاملني أعضاء الإدارة بلطف وتقدير.	عادةً يعاملني أعضاء الإدارة بلطف وتقدير.
22	تتميز علاقتي بالإدارة بالاحترام المتبادل.	تتميز علاقتي بالإدارة بالاحترام المتبادل.
23	تهتم الإدارة باحتياجاتي كمعلم.	تهتم الإدارة باحتياجاتي كمعلم.
24	يظهر أعضاء الإدارة اهتماماً بحقوقتي كمعلم.	يظهر أعضاء الإدارة اهتماماً بحقوقتي كمعلم.
25	تقدر الإدارة أي عمل أقوم به من شأنه إنجاح المدرسة.	تقدر الإدارة أي عمل أقوم به من شأنه إنجاح المدرسة.
26	يتم إشراكي بأي اجتماعات من شأنها فتح الأفق أمامي لتطوير ذاتي	يتم إشراكي بأي اجتماعات من شأنها فتح الأفق أمامي لتطوير ذاتي
27	يتعمد بعض أعضاء الإدارة حجب معلومات تتعلق بعملتي.	يتعمد بعض أعضاء الإدارة حجب معلومات تتعلق بعملتي.
28	يتم إعلامي عادةً بأي نشاطات رسمية كانت أو اجتماعية قبل	يتم إعلامي عادةً بأي نشاطات رسمية كانت أو اجتماعية قبل

الرقم	العبرة قبل التعديل	العبرة بعد التعديل
	حدوثها	قبل حدوثه.
29	تقدم لي الإدارة توضيحات كافية حول القرارات المتخذة (سواء كانت منصفة أو غير منصفة).	تقدم لي الإدارة توضيحات كافية حول القرارات المتخذة (سواء كانت منصفة أو غير منصفة).

استبانة خيرات إنصاف زملاء

الرقم	العبرة قبل التعديل	العبرة بعد التعديل
1	يعاملني زملائي عموماً بإنصاف	يعاملني زملائي عموماً معاملة منصفة.
2	أعرض للظلم من قبل زملائي	أعرض للظلم من قبل زملائي.
3	يعدل أصدقائي تجاهي في قرارات مهمة	عموماً، أجد تقييمات زملائي تجاهي منصفة.
4	غالباً، يحكم زملائي علي حكماً جائراً.	غالباً، يحكم زملائي علي حكماً جائراً.
5	غالباً، يظلمني زملائي في معاملتهم لي.	غالباً، يظلمني زملائي في معاملتهم لي.
6	يتسبب لي زملائي بالإساءة والأذى.	يتسبب لي زملائي بالإساءة والأذى.

الرقم	العبارة	غير صحيح مطلقاً	غير صحيح إلى حد كبير	أقرب إلى أن يكون غير صحيح	صحيح بعض الشيء	صحيح إلى حد كبير	صحيح تماماً
1	أستحق ما يحدث لي إلى حد كبير.	1	2	3	4	5	6
2	أنا عادة أعامل معاملة منصفة.	1	2	3	4	5	6
3	أعتقد أنني عموماً أحصل على ما أستحقه.	1	2	3	4	5	6
4	عموماً، أعتقد أن الأحداث تجري في حياتي بشكل منصف.	1	2	3	4	5	6
5	إن الظلم الذي أتعرض له في حياتي، أقرب إلى الاستثناء منه إلى القاعدة.	1	2	3	4	5	6
6	معظم الأحداث التي أمر بها في حياتي منصفة.	1	2	3	4	5	6
7	إن القرارات التي يتخذها أشخاص آخرون بشأنني تكون منصفة.	1	2	3	4	5	6
فيما يلي عبارات مختلفة حول موضوع الإنصاف في مكان العمل ستراوح إجاباتكم بين الموافقة والرفض لتلك العبارات:							
8	يتسبب لي زملائي بالإساءة والأذى.	1	2	3	4	5	6
9	أتعرض للظلم من قبل زملائي.	1	2	3	4	5	6
10	عموماً، أجد تقييمات زملائي تجاهي منصفة.	1	2	3	4	5	6
11	غالباً، يحكم زملائي علي حكماً جائراً.	1	2	3	4	5	6
12	غالباً، يظلمني زملائي في معاملتهم لي.	1	2	3	4	5	6
13	يعاملني زملائي عموماً معاملة منصفة.	1	2	3	4	5	6
14	عموماً، أجد أن برنامج الدوام الأسبوعي منصف بالنسبة لي.	1	2	3	4	5	6
15	أتقاضى مرتباً يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.	1	2	3	4	5	6
16	أشعر أن مرتبي منصفاً بالمقارنة مع زملائي ذوو المرتبة نفسها في العمل.	1	2	3	4	5	6
17	أشعر أن مكائني في المدرسة تتأثر بطبيعة علاقتي الشخصية مع أعضاء الإدارة.	1	2	3	4	5	6
18	أشعر أن المهام التي أكلف بها (عدد الحصص الدراسية، عدد المواد التي أدرسها، ...) منصفة إلى درجة كبيرة.	1	2	3	4	5	6
19	يرتكز تقييم أدائي على جدارتي في العمل.	1	2	3	4	5	6
20	يرتكز حصولي على الامتيازات على جدارتي في العمل.	1	2	3	4	5	6
21	عادةً يعاملني أعضاء الإدارة بلطف وتقدير.	1	2	3	4	5	6
22	تتميز علاقتي بالإدارة بالاحترام المتبادل.	1	2	3	4	5	6
23	تهتم الإدارة باحتياجاتي كمعلم.	1	2	3	4	5	6
24	يظهر أعضاء الإدارة اهتماماً بحقوقكم كمعلم.	1	2	3	4	5	6
25	تقدر الإدارة أي عمل أقوم به من شأنه إنجاح المدرسة.	1	2	3	4	5	6
26	تقوم الإدارة بإشراكي بجميع الاجتماعات من شأنها فتح الأفق أمامي لتطوير ذاتي.	1	2	3	4	5	6
27	يتعمد بعض أعضاء الإدارة حجب معلومات تتعلق بعملتي.	1	2	3	4	5	6

6	5	4	3	2	1	يعلمني أعضاء الإدارة بأي نشاط رسمي كان أو اجتماعي قبل حدوثه.	28
<u>في مكان عملي،...</u>							
6	5	4	3	2	1	... الإجراءات التي تقوم بها الإدارة منصفة عموماً.	29
6	5	4	3	2	1	... تتحيز الإدارة عند اتخاذها للقرارات المتعلقة بأعمالنا في المدرسة.	30
6	5	4	3	2	1	... تقوم الإدارة بجمع معلومات كافية ودقيقة قبل اتخاذ أي قرار إداري.	31
6	5	4	3	2	1	... تطبق الإدارة القرارات بشكل منصف على جميع المعلمين المعنيين بتلك القرارات.	32
6	5	4	3	2	1	... يسمح للمعلمين بنقد ومناقشة القرارات التي تقررها الإدارة.	33
6	5	4	3	2	1	... أقوم بمشاركة الإدارة عند اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل.	34
6	5	4	3	2	1	... أقوم بمشاركة الإدارة في حل بعض المسائل والصعوبات (الإدارية أو الطلابية).	35
6	5	4	3	2	1	... تستشيرني الإدارة قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بشؤون طلابي.	36
6	5	4	3	2	1	... هنالك معوقات تعوق مشاركتي في اتخاذ قرارات لها علاقة بشؤون طلابي.	37
6	5	4	3	2	1	... تتعاون الإدارة في تقديم جميع المعلومات التي أحتاجها عن طلابي.	38
6	5	4	3	2	1	... تحرص الإدارة على أن يطلع كل المعلمين على القرارات المتخذة من قبلها.	39
6	5	4	3	2	1	... تضمن الإدارة حقي في حال واجهتني مشكلة في المدرسة (سواء متعلقة بالطلاب أو بزملاء العمل).	40
6	5	4	3	2	1	... يتميز سلوك أغلب أعضاء الإدارة المدرسية بالإنصاف.	41
6	5	4	3	2	1	... تقدم لي الإدارة توضيحات كافية حول القرارات المتخذة (سواء كانت منصفة أو غير منصفة).	42
						الرقم	العبارة
						غير صحيح مطلقاً	
						غير صحيح إلى حد كبير	
						أقرب إلى أن يكون غير صحيح	
						صحيح بعض الشيء	
						صحيح إلى حد كبير	
						صحيح تماماً	
الرجاء أن تحكمي/ تحكم على حالتك كيف هي حياتك، وكم أنت راضية/ راض عن حياتك بشكل عام.							
6	5	4	3	2	1	لا يمكن أن تكون حياتي أسعد مما هي عليه الآن.	43
6	5	4	3	2	1	أعتقد أنه سيتحقق شيء كثير مما أرجوه لنفسي.	44
6	5	4	3	2	1	إذا ما عدت بذاكرتي في حياتي حتى هذه اللحظة، أكون قد حققت الكثير مما أطمح إليه.	45
6	5	4	3	2	1	أنا راضٍ/ راضية بوضعي الحالي.	46
6	5	4	3	2	1	أعتقد أن المستقبل سيجلب لي بعض الأشياء المهمة والسارة.	47
6	5	4	3	2	1	إنني راضٍ/ راضية بحياتي.	48
6	5	4	3	2	1	حياتي بالعموم فيها الكثير من المسرات والأوقات السعيدة.	49
6	5	4	3	2	1	عندما أذكر ما مرّ من حياتي أرى عن نفسي.	50

6	5	4	3	2	1	51	في معظم الأحيان أحس بالمرح إلى حدٍ ما.
6	5	4	3	2	1	52	أعتبر نفسي شخصاً سعيداً.
6	5	4	3	2	1	53	أنا لست مرحاً/مرحة كمرح معظم الأشخاص.
6	5	4	3	2	1	54	قلما أكون في مزاج مبتهج.
6	5	4	3	2	1	55	أشعر في معظم الأحيان أنني أتدفق فرحاً وسروراً.
<p>الرجاء أن تشير/تشير في العبارات التالية على الإجابة التي توافق بشكل أكبر هناعك خلال الأسبوع الأخير.</p> <p>الرجاء الاطلاع في بداية الأمر على الإجابات:</p> <p>4 = معظم الأحيان (كل الوقت) {من 5-7 أيام}</p> <p>3 = عدة مرات {من 3-4 أيام}</p> <p>2 = أحياناً {من 1-2 يوم}</p> <p>1 = نادراً أو لا شيء على الإطلاق {أقل من يوم واحد}</p> <p>خلال الأسبوع الأخير ...</p>							
						الرقم	العبرة
معظم الأحيان	عدة مرات	أحياناً	نادراً				
4	3	2	1			56	... أفلقتني أشياء لم تكن لتهمني سابقاً في ظروف أخرى.
4	3	2	1			57	... لم أستطع أن أطرد عني مزاجي المكتئب على الرغم من أن أصدقائي وعائلتي حاولوا أن يزيلوا عني ذلك.
4	3	2	1			58	... وجدت مشقة في أن أركز تفكيري.
4	3	2	1			59	... كنت (مكتئباً/مكتئبة) و(منكسر النفس/ منكسرة النفس).
4	3	2	1			60	... كان كل شيء مجهداً لي.
4	3	2	1			61	... فكرت أن حياتي فشلاً ما بعده فشل.
4	3	2	1			62	... تملكني خوف.
4	3	2	1			63	... نمت نوماً مزعجاً.
4	3	2	1			64	... كنت ألهو وأضحك.
4	3	2	1			65	... تكلمت أقل مما هو معتاد.
						الرقم	العبرة
معظم الأحيان	عدة مرات	أحياناً	نادراً				
4	3	2	1			66	... شعرت بأنني وحيد/وحيدة.
4	3	2	1			67	... تمتعت بالحياة.
4	3	2	1			68	... كنت حزين/حزينة.
4	3	2	1			69	... أحسست بان الناس لا يطيقونني.
4	3	2	1			70	... لم أستطع أن أستجمع قواي لأفعل أي شيء.

كم مرة حدث خلال الأسبوع الأخير...				
4	3	2	1	71 ... أنه كانت عندك آلام معدية.
4	3	2	1	72 ... أنك كنت مريضاً/مريضة ولم تستطع/تستطيعي الذهاب إلى العمل.
4	3	2	1	73 ... أنك عانيت من فقدان الشهية.
4	3	2	1	74 ... أنه أصابك دوار.
4	3	2	1	75 ... أنك لم تستطع/تستطيعي أن تخلد/تخلدي إلى النوم.
4	3	2	1	76 ... أنك شعرت فجأة بسخونة إلى حد كبير.
4	3	2	1	77 ... أنه كان عندك صداع شديد.
4	3	2	1	78 ... أتعبك خفقان قلب شديد أو آلام قلبية.

الملحق رقم (6) صدق الاتساق الداخلي لمقاييس الدراسة:

جدول رقم (4) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الأول الاعتقاد الشخصي بالعالم المنصف.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	رقم
0.000	0.753**	أستحق ما يحدث لي إلى حد كبير.	1
0.000	0.754**	أنا عادةً أعامل معاملة منصفة.	2
0.000	0.927**	أعتقد أنني عموماً أحصل على ما أستحقه.	3
0.000	0.863**	عموماً، أعتقد أن الأحداث تجري في حياتي بشكل منصف.	4
0.001	0.511**	إن الظلم الذي أتعرض له في حياتي، أقرب إلى الاستثناء منه إلى القاعدة.	5
0.000	0.755**	معظم الأحداث التي أمر بها في حياتي منصفة.	6
0.001	0.524**	إن القرارات التي يتخذها أشخاص آخرون بشأنني تكون منصفة.	7

جدول رقم (5) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثاني خبرات إنصاف الزملاء.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	رقم
0.000	**0.617	يتسبب لي زملائي بالإساءة والأذى.	1
0.000	**0.667	أتعرض للظلم من قبل زملائي.	2
0.000	**0.621	عموماً، أجد تقييمات زملائي تجاهي منصفة.	3
0.000	**0.863	غالباً، يحكم زملائي علي حكماً جائراً.	4
0.000	**0.786	غالباً، يظلمني زملائي في معاملتهم لي.	5
0.000	**0.541	يعاملني زملائي عموماً معاملة منصفة.	6

جدول رقم (6) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثاني خبرات الإنصاف الإداري (الإنصاف التوزيعي).

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	رقم
0.000	**0.690	عموماً، أجد أن برنامج الدوام الأسبوعي منصف بالنسبة لي.	1
0.000	*0.559	أتقاضى مرتباً يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.	2
0.000	**0.633	أشعر أن مرتبي منصفاً بالمقارنة مع زملائي ذوو المرتبة نفسها في العمل.	3
0.044	*0.320	أشعر أن مكائتي في المدرسة تتأثر بطبيعة علاقتي الشخصية مع أعضاء الإدارة.	4
0.000	*0.672	أشعر أن المهام التي أكلف بها (عدد الحصص الدراسية، عدد المواد التي أدرّسها، ...) منصفة إلى درجة كبيرة.	5
0.000	**0.492	يرتكز تقييم أدائي على جدارتي في العمل.	6
0.000	**0.615	يرتكز حصولي على الامتيازات على جدارتي في العمل.	7

جدول رقم (7) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثاني خبرات الإنصاف الإداري (الإنصاف التفاعلي).

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	الترتيب
0.000	**0.842	عادةً يعاملني أعضاء الإدارة بلطف وتقدير.	1
0.000	**0.785	تتميز علاقتي بالإدارة بالاحترام المتبادل.	2
0.000	**0.870	تهتم الإدارة باحتياجاتي كمعلم.	3
0.000	**0.878	يظهر أعضاء الإدارة اهتماماً بحقوقى كمعلم.	4
0.000	**0.832	تقدر الإدارة أي عمل أقوم به من شأنه إنجاح المدرسة.	5
0.000	**0.771	تقوم الإدارة بإشراكي بجميع الاجتماعات من شأنها فتح الأفق أمامي لتطوير ذاتي.	6
0.037	**0.330	يتعمد بعض أعضاء الإدارة حجب معلومات تتعلق بعملى.	7
0.000	**0.676	يعلمني أعضاء الإدارة بأي نشاط رسمي كان أو اجتماعي قبل حدوثه.	8

جدول رقم (8) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثاني خبرات الإنصاف الإداري (الإنصاف الإجرائي).

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	الترتيب
0.000	**0.608	... الإجراءات التي تقوم بها الإدارة منصفة عموماً.	1
0.001	**0.500	... تتحيز الإدارة عند اتخاذها للقرارات المتعلقة بأعمالنا في المدرسة.	2
0.000	**0.767	... تقوم الإدارة بجمع معلومات كافية ودقيقة قبل اتخاذ أي قرار إداري.	3
0.001	**0.497	... تطبق الإدارة القرارات بشكل منصف على جميع المعلمين المعنيين بتلك القرارات.	4
0.000	**0.753	... يسمح للمعلمين بنقد ومناقشة القرارات التي تقررها الإدارة.	5
0.000	**0.654	... أقوم بمشاركة الإدارة عند اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل.	6
0.000	**0.720	... أقوم بمشاركة الإدارة في حل بعض المسائل والصعوبات (الإدارية أو الطلابية).	7
0.000	**0.636	... تستشيرني الإدارة قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بشؤون طلابي.	8
0.052	0.309	... هنالك معوقات تعوق مشاركتي في اتخاذ قرارات لها علاقة بشؤون طلابي.	9
0.000	**0.714	... تتعاون الإدارة في تقديم جميع المعلومات التي أحتاجها عن طلابي.	10
0.000	**0.759	... تحرص الإدارة على أن يطلع كل المعلمين على القرارات المتخذة من قبلها.	11
0.000	**0.806	... تضمن الإدارة حقي في حال واجهتني مشكلة في المدرسة (سواء متعلقة بالطلاب أو بزملاء العمل).	12
0.000	**0.750	... يتميز سلوك أغلب أعضاء الإدارة المدرسية بالإنصاف.	13
0.000	**0.803	... تقدم لي الإدارة توضيحات كافية حول القرارات المتخذة (سواء كانت منصفة أو غير منصفة).	14

جدول رقم (9) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثالث الشعور بالرضا عن الحياة.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	الترتيب
0.000	0.560**	لا يمكن أن تكون حياتي أسعد مما هي عليه الآن.	1
0.000	0.654**	أعتقد أنه سيتحقق شيء كثير مما أرجوه لنفسي.	2
0.000	0.824**	إذا ما عدت بذاكرتي في حياتي حتى هذه اللحظة، أكون قد حققت الكثير مما أطمح إليه.	3
0.000	0.909**	أنا راضٍ/ راضية بوضعي الحياتي.	4
0.000	0.710**	أعتقد أن المستقبل سيجلب لي بعض الأشياء المهمة والسارة.	5
0.000	0.826**	إنني راضٍ/ راضية بحياتي.	6
0.000	0.692**	عندما أذكر ما مرّ من حياتي أرضى عن نفسي.	7

جدول رقم (10) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثالث الحالة المزاجية.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	الترتيب
0.000	0.736**	حياتي بالعموم فيها الكثير من المسرات والأوقات السعيدة.	1
0.000	0.717**	في معظم الأحيان أحس بالمرح إلى حد ما.	2
0.000	0.627**	أعتبر نفسي شخصاً سعيداً.	3
0.000	0.633**	أنا لست مرحاً/ مرحة كمرح معظم الأشخاص.*	4
0.000	0.690**	قلما أكون في مزاج مبتهج.*	5
0.000	0.718**	أشعر في معظم الأحيان أنني أتدفق فرحاً وسروراً.	6

جدول رقم (11) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثالث المظاهر الاكتئابية.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	الترتيب
0.000	0.647**	... أقلقنتني أشياء لم تكن لتهمني سابقاً في ظروف أخرى.	1
0.000	0.730**	... لم أستطع أن أطرد عني مزاجي المكتئب على الرغم من أن أصدقائي وعائلتي حاولوا أن يزيلوا عني ذلك.	2
0.000	0.613**	... وجدت مشقة في أن أركّز تفكيري.	3
0.000	0.799**	... كنت (مكتئباً/ مكتئبة) و(منكسر النفس/ منكسرة النفس).	4
0.001	0.514**	... كان كل شيء مجهداً لي.	5
0.000	0.541**	... فكرت أن حياتي فشلاً ما بعده فشل.	6
0.001	0.525**	... تملكني خوف.	7

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	رقم
0.000	0.542**	... نمت يوماً مزعجاً.	8
0.014	0.385*	... كنت ألهو وأضحك.	9
0.017	0.375*	... تكلمت أقل مما هو معتاد.	10
0.000	0.630**	... شعرت بأنني وحيد/وحيدة.	11
0.014	0.385*	... تمتعت بالحياة.	12
0.000	0.799**	... كنت حزينا/حزينة.	13
0.013	0.391*	... أحسست بان الناس لا يطيعونني.	14
0.001	0.513*	... لم أستطع أن أستجمع قواي لأفعل أي شيء.	15

جدول رقم (12) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثالث الشكاوى الجسدية.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	رقم
0,000	0.649**	... أنه كانت عندك آلام معدية.	1
0,020	0.366*	... أنك كنت مريضاً/مريضة ولم تستطع/تستطيعي الذهاب إلى العمل.	2
0,000	0.601**	... أنك عانيت من فقدان الشهية.	3
0,000	0.685**	... أنه أصابك دوار.	4
0.000	0.806**	... أنك لم تستطع/تستطيعي أن تخلد/تخلدي إلى النوم.	5
0,000	0.669**	... أنك شعرت فجأة بسخونة إلى حد كبير.	6
0.001	0.500**	... أنه كان عندك صداع شديد.	7
0.000	0.837**	... أتعبك خفقان قلب شديد أو آلام قلبية.	8

Abstract

The Personal Belief in a Just World helps individuals cope and overcome unjust situations and continue life as normal again. The goal remains achieving the adaptive and mental health in the best positive levels and maintaining them. In this current research, (304) teachers from Lattakia providence, who belong to Primary Education schools, contributed in giving data. They were 183 teachers from the countryside and (121) from the city. These teachers were (202) females and (102) males.

As for the number of the experience years, there were (57) teachers whose experience is less than 5 years, (111) have between (5-10) years of experience, (76) have (10-20) years of experience and 58 have more than (20) years of experience, in order to achieve the goal of this research, which is identifying the impact of personal belief in a Just World and the Personality Fairness experiences in the workplace on some dimensions of the mental health (Life Satisfaction, Depression demonstration, Mood Level, Physical complaint)

The results of the research showed that the more teachers believe in just world, the more they realize their experiences with their schools administrations or with colleagues as fair, and they enjoy both life satisfaction and mood level. They also show less depression demonstration and less physical complaint.

The PBJW of the sample members, who work in rural areas, was stronger than those who work in the city. In addition to that females were more satisfied with their life than males. Females also tended more to realize their personal experiences with colleagues at work as fair.

The individuals, whose experiences is more than (20) years, realized the distributive justice as fair more than the rest of the sample.

Keywords: Personal Belief in a Just World, the Personality Fairness Experiences, Mental Health.

Syrian Arab Republic
Tishreen University
Faculty of Education
Department of Child Education



The Impact of Both of the Personal Belief in a Just World and the Personal Fairness Experiences in the Workplace on Some Dimensions of the Mental Health in a Sample of Teachers in Primary Education Schools

(A field study in Schools of Lattakia Governorate)

A Thesis Submitted for the degree of Master in Child Education

Prepared by:
Rasha Haydar

Supervised by:
Dr-Reem Kahileh
Teacher in Department of Psychological Counseling

Lattakia 2014 - 2015