

العلاقة بين الإنصاف التنظيمي في مكان العمل والرضا عن الحياة

(دراسة ميدانية على عينة من معلمي الحلقة الأولى من مدارس التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية)

د. فؤاد حسن صبيبة¹

د. ريم خليل كحيلية²

رشا إبراهيم حيدر³

(تاريخ الإيداع 12 / 2 / 2017. قبل للنشر في 7 / 6 / 2017)

□ ملخص □

هدف البحث الحالي إلى تعرّف العلاقة بين الإنصاف التنظيمي في مكان العمل والرضا عن الحياة لدى المعلمين والمعلمات في أماكن عملهم ضمن مدارس التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، حيث تحدد الإنصاف التنظيمي في مكان العمل في البحث بـ (الإنصاف التوزيعي، الإنصاف الإجرائي، الإنصاف التفاعلي). بلغت عينة البحث (304) معلّمة ومعلّماً من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، وزعت على الشكل التالي (183) من الريف و(121) من المدينة، كما تضمنت (202) معلّمة و(102) معلّماً. ولبلوغ هدف البحث تم استخدام مقياسي الإنصاف التنظيمي و مقياس الرضا عن الحياة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية: وجود ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد الإنصاف التنظيمي ودرجة الشعور بالرضا عن الحياة، كما أن الإناث أكثر رضا عن الحياة من الذكور، وقد أدرك الأفراد ذوو سنوات الخبرة لأكثر من (20) سنة الإنصاف التوزيعي على أنه منصف أكثر من بقية أفراد العينة.

الكلمات المفتاحية: الإنصاف التنظيمي، الرضا عن الحياة

¹ أستاذ مساعد - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية.

² مدرّس - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية.

³ طالبة دكتوراه - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية.

The Relationship Between Organizational Justice and Life Satisfaction (Field Study in a sample of teacher in primary education schools in Lattaki)

Dr. Fouad Hasan Sbera¹
Dr. Reem Khalil Kahileh²
Rasha Haydar³

(Received 12 / 2 / 2017. Accepted 7 / 6 / 2017)

□ ABSTRACT □

The study aimed to identify the relationship between Organizational Justice and Life Satisfaction in a sample of teacher in primary education schools. The Organizational Justice content (Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice). The study was conducted on a sample of teachers in the province of Latakia numbered (304) teachers, (183) of them from the countryside and (121) from the city, these teachers were (202) females, (102) males.

In order to achieve the goal of this research, the researcher used scale of the Organizational Justice and Life Satisfaction scale, The researcher reached the following conclusions: There is correlation between the Organizational Justice and Life Satisfaction among the members of the sample, but there is differences between males and females on the scale of Life Satisfaction in favor of females, the individuals, whose experiences is more than 20 years realized the distributive justice as fair more than the rest of the sample.

Key words: Organizational Justice, Life Satisfaction.

¹Assistant Professor- The College of education- Tishreen University- Lattakia- Syria.

²Teacher- The College of education- Tishreen University- Lattakia- Syria.

³PHD's student- The College of education- Tishreen University- Lattakia- Syria.

مقدمة:

لقد اهتم الباحثون السيكولوجيون بالإنصاف في مكان العمل، بحكم أن الفرد عادةً يقضي في مكان عمله معظم فترة النهار، وهو المكان الأكثر احتمالاً لأن تظهر فيه انعكاسات وتأثيرات خبراته لأنه من الأسس المهمة للبناء الاجتماعي - النفسي للمؤسسة (Miles, 2000, p12)، فهو يرتبط بقيم الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية، ويؤثر على سلوكهم ودوافعهم وجهودهم (أبو نداء، 2007، ص142)، والإنصاف يصبح أكثر أهمية حين يتم تناوله في المؤسسات التربوية، فهي المكان الذي يؤسس بقصد بناء الإنسان الحقيقي، وإعطائه الفرصة للنمو العقلي والأخلاقي والنفسي بشكل سليم، من خلال تقديم الخدمات التربوية والتعليمية للفرد وفق أهداف محددة (عكيشي، 2014، ص78)، ويعتمد العمل في المؤسسات التربوية على فعالية كافة العناصر التربوية والتعليمية فيه، وأداء دورها الصحيح في إكساب التلاميذ للقيم والاتجاهات والقيم الإيجابية، والمعلم يلعب الدور الأهم والأكثر قوة كقدوة لتلاميذه، ومنه فإن توفير الظروف النفسية المناسبة وشعوره بالرضا سيكون له الدور الكبير في تحفيزه على التطور وعلى أداء دوره بفعالية مما يدفع العملية التربوية نحو التطور أكثر فأكثر.

لقد تناولت العديد من الأبحاث مكان العمل كميدان لمعالجة مفهوم الإنصاف، كما تناولت الدراسات إنصاف المعلم تجاه تلاميذه ومنها دراسة دونيت (Donat et al., 2012)، إلا أن الإنصاف في حياة المعلم والدور الذي تلعبه الخبرات التي يمر بها في حياته عموماً لم تلق الاهتمام الكافي، لذا يحاول البحث الحالي ربط المتغيرات التي اقترحتها 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.

مشكلة البحث:

يعتبر القطاع التربوي المسؤول الأول والمباشر عن شريحة واسعة ومهمة في المجتمع، خصوصاً عندما يتركز الحديث حول مرحلة الطفولة، فمن أجل بناء شخصية قوية وسليمة لدى الطفل وتوجيهه بالاتجاه الصحيح لا بد من وجود معلم فعال ومربي جدير والاهتمام بالحياة النفسية لهذا المعلم.

لقد أكد الباحثون أن الأحداث الحياتية اليومية لها تأثيرها على المدى القصير على الرضا عن الحياة، فعندما يتعرض الفرد لحدث حياتي ما فإنه يضعف رضاه مؤقتاً أو يزيد بحسب طبيعة 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 يعدلون معاييرهم الشخصية بما يتناسب مع ظروفهم (Diener et al., 1999, P42) إذاً قد يتأثر الرضا عن الحياة بخبرات الفرد التي يمر بها (منصور، 2009، ص43؛ Diener et al., 1999, P42)، وتتضمن 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؟

نوه البعض إلى 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 (المالكي، 2011، ص56)، وأهم الخبرات التي يعايشها الفرد خلال حياته اليومية تكون في بيئة عمله لأنه يقضي معظم وقته في النهار ضمن مكان عمله، فأسلوب

الإدارة وطريقتها في التعامل مع الفرد، وكفائتها في ذلك التعامل، إضافة إلى كفاءتها في توزيع الأعمال والمهام والتقدير والامتيازات المعنوية أو المادية البسيطة، وعدالة إجراءاتها المتخذة، كل ذلك ينعكس مباشرةً على الرضا عن الحياة. لقد أكد العديد من الباحثين على أن الإنصاف في مكان العمل داعم أساسي لهيكل المؤسسة (Miles, 2000, p12)، وفي حال وجد الأفراد أنفسهم في بيئة عمل تفتقر للإنصاف في ناحية من النواحي فإن ذلك يدفعهم لإظهار ردود أفعال سلبية (Goldman, 2001, p106)، فالإنصاف إذاً له دور كبير ومؤثر على دوافع الأفراد وبذلهم للجهود وحتى على علاقاتهم الاجتماعية، وهذا ما يؤكد الواقع التربوي الحالي الذي تعاشه الباحثة بشكل يومي، كما تعاش خبرات المعلمين في المؤسسات التربوية التي تُظهر حاجة أساسية للمعلمين للإنصاف في مكان عملهم. من هنا شعرت الباحثة بأهمية مشكلة غياب الإنصاف في مكان العمل وضرورة البحث في العلاقة بين الإنصاف التنظيمي ورضا المعلم عن الحياة، لاسيما وأن الأبحاث التي تناولت الإنصاف في مكان العمل تعتبر قليلة مقارنةً بأهمية موضوع الإنصاف وأهمية مكان العمل في حياة الأفراد. وتتخصص مشكلة البحث تلك في السؤال التالي: هل هناك علاقة بين الإنصاف التنظيمي في مكان العمل ورضا الفرد عن حياته؟

أهمية البحث وأهدافه:

أهمية البحث:

- إن أهمية دراسة كل من الإنصاف التنظيمي والرضا عن الحياة نظراً لتأثير كل منهما على أداء الفرد والمخرجات بشكل عام، خاصةً إذا كان ذلك الفرد الذي نتحدث عنه معلماً يحمل مسؤولية بناء جيل من صنّاع المستقبل.
- إلقاء الضوء على أحد الجوانب الحياتية البالغة الأهمية وهو الإنصاف الذي يعتبر مصدراً مهماً لقلق الإنسان منذ بداية الحياة الإنسانية، وهو بشكل أو بآخر يؤثر على جوانب عديدة في حياته.
- يركز على شريحة مهمة في المجتمع وهم المعلمين الذين يمثلون أهم الركائز في العملية التربوية والتعليمية، مما قد يساهم لاحقاً في تحسين العملية التعليمية والممارسات التربوية لدى المعلمين، خاصةً صحة المعلم النفسية تلعب دوراً مهماً في العملية التعليمية التعليمية.
- تبرز الحاجة لإجراء البحث الحالي 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 سبقه من نتائج قد يكون ذا فائدة للمرشدين النفسيين والاجتماعيين في المدارس، للتنبؤ بالمشكلات المدرسية المرتبطة بالإنصاف التنظيمي للمعلم في البيئة المدرسية، وبناء برامج إرشادية وقائية تحول دون وقوع الكادر التدريسي في مشكلات تعود في سببها إلى الخبرات التي يمرّون بها، الأمر الذي يترتب عليه آثار مختلفة في تفاعلهم مع تلامذتهم تربوياً وعلمياً.
- يساهم في تطوير مقياس الإنصاف التنظيمي للمعلم ضمن مكان العمل، يمكن استخدامه في أبحاث لاحقة.

أهداف البحث: يسعى البحث إلى:

- تعرّف العلاقة بين الإنصاف التنظيمي في مكان العمل ومدى رضا الفرد عن حياته.
- تعرّف الفروق في إدراك الأفراد للإنصاف التنظيمي والرضا عن الحياة وفق المتغيرات الآتية: الجنس، والخبرة، ومكان العمل (ريف، مدينة).

• تقديم عدد من المقترحات التي تساهم في تحسين مكان العمل التي ستعكس على التلامذة تربوياً وعلى العلاقات المهنية في مكان العمل.

فرضيات البحث:

• لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم للإنصاف التنظيمي (الإنصاف التوزيعي، الإنصاف الإجرائي، الإنصاف التفاعلي) ورضا المعلم عن الحياة.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الإنصاف التنظيمي (الإنصاف التوزيعي، الإنصاف الإجرائي، الإنصاف التفاعلي) وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، ومكان العمل).

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

حدود البحث: تمثلت حدود البحث بالآتي:

- الحدود البشرية: اقتصر البحث على معلمي التعليم الأساسي الحلقة الأولى في محافظة اللاذقية.
- الحدود المكانية: تركز البحث على عدد من مدارس التعليم الأساسي - الحلقة الأولى في محافظة اللاذقية (ريف المحافظة ومدينتها) في الجمهورية العربية السورية.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث وجمع البيانات الإحصائية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2013/2014).

مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

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

ويعرف إجرائياً على أنه يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الرضا عن الحياة، فالدرجة المرتفعة تشير إلى درجة مرتفعة للرضا عن الحياة.

- **الإنصاف الإجرائي**: 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 (السعود، سلطان، 2009، ص202).

ويعرف إجرائياً على أنه يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الإنصاف الإجرائي، فالدرجة المرتفعة تشير إلى أن الفرد يدرك أن إجراءات الإدارة أكثر إنصافاً.

- **الإنصاف التفاعلي**: أفكار الفرد حول جودة المعاملة الشخصية التي يتلقاها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات. كما تمثل عدالة المعاملة التي يحظى بها لدى تنفيذ الإجراءات الرسمية أو في تفسير هذه الإجراءات (أبو ندا، 2007).

ويعرف إجرائياً على أنه يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الإنصاف التفاعلي، فالدرجة المرتفعة تشير إلى أن الفرد يدرك معاملة الإدارة معه على أنها منصفة.

- **الإنصاف التوزيعي**: يعكس الإنصاف في توزيع المكافآت، والنتائج التي يحصل عليها الفرد من عمله، ويتحقق شعوره بالعدالة التوزيعية عندما يشعر أن ما حصل عليه يتناسب مع ما بذل من جهد مقارنةً مع جهود زملائه (أبو ندا، 2007).

ويعرّف إجرائياً على أنه يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الإنصاف التوزيعي، فالدرجة المرتفعة تشير إلى أن الفرد يدرك وجود توازن بين جهده المبذول والنتائج التي يحصل عليها.

- **مكان العمل:** يعرّف إجرائياً بأنه المكان الذي يقوم فيه المعلم بأداء مهامه التربوية والتعليمية وهو في البحث الحالي المؤسسات التربوية متمثلة بالمدارس.

الإطار النظري:

تعد المؤسسة التربوية مكاناً يتأثر بشكل كبير بالعلاقة التفاعلية بين عناصره بدءاً بالكادر التعليمي إلى المتعلمين والمنهاج، ذلك لأن التناغم والتفاعل الصحيح بين تلك العناصر يخلق بيئة تربوية فعالة ويمكن أن يجعل النجاح والتطور يسير بخطى أسرع بكثير.

ويعتبر المعلم حجر الزاوية في العمل التربوي، فهو يؤثر في التلاميذ بأقواله وأفعاله وسائر تصرفاته التي ينقلونها عنه، حيث يؤثر التكوين النفسي والاجتماعي للمعلم باعتباره المثل الأعلى لتلاميذه الذين يقلدونه سلوكياً، ويحاكونه خلقياً، وتتطبع في أنفسهم وأحاسيسهم صورة معلمهم الفعلية والمعنوية، ومنه لا بد من الاهتمام بالمعلم وتوفير ظروف العمل المناسبة لتشجيعه على أن يكون النموذج للتصرف الصحيح والسليم في مختلف المواقف كمثال أعلى وقدوة (عكيشي، 2014، ص40-78) ويعتبر الإنصاف موضوع بالغ الأهمية في الحياة النفسية لأي إنسان، كما أنه المكون الرئيسي لأي نظام قيم في أي مجتمع مهما صغر أو كبر، فهو يضمن حصول الفرد على ما يستحقه (حيدر، 2015، ص16)، وضمن الحقل التربوي فإن المعلمين يبذلون اهتماماً كبيراً بالحصول على ما يستحقونه، كما يظهرون الشعور بعدم الرضا لدى تعرضهم لظلم ما ضمن مكان عملهم، وهذا يفترض كنتيجة أثراً سلبياً على أدائهم، وفي ضوء هذا الطرح يصبح دور الإنصاف التنظيمي مهماً وحاسماً في التخلص أو التخفيف من الشعور بعدم الرضا لدى المعلمين وبالتالي إحلال نوع من التوازن النفسي في المؤسسة التربوية.

الإنصاف التنظيمي (Organizational Justice):

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 تلعب دوراً مهماً في إدراكهم للأحداث التي يعيشونها أو التي يلاحظونها في تجارب زملائهم. وقد اهتم الباحثون السيكولوجيون بالإنصاف في مكان العمل، حيث عُد أحد المكونات الأساسية للهيكلي 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)، و يؤثر الإنصاف 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 ضعفي ما يحصل عليه ذلك الشخص، وفي هذا السياق فإن إدراك عدم الإنصاف يؤدي إلى التوتر النفسي الذي يمكن أن ينشط بدوره مجموعة من المتغيرات لدى الفرد ليقبل من هذا التوتر (Albrecht et al., 1980, p292).

وإذا اقتصر النظر للإنصاف التنظيمي على إنصاف التوزيع فالنظرة تكون قاصرة، فهو يتجاوز مسألة التوزيع، ولتبسيط الفكرة قدّم تيبو و ووكر (Thibaut & Walker, 1975) التوضيح التالي: إن حكم لجنة القضاء والطريقة التي تتم بها المحاكمة هما مسألتين منفصلتين، فكل منهما تأثير منفصل على إدراك المحكوم عليه لإنصاف كل من الحكم من جهة والمحاكمة (كإجراء) من جهة أخرى، وكلمات 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 بالمثال 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 حد 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)، إن فقدان أي بعد من الأبعاد الثلاث السابقة يؤدي إلى شعور الفرد بعدم الإنصاف والظلم، مما يؤدي إلى التوتر في سلوكه (علوان، 2007، ص60).

أبعاد الإنصاف التنظيمي (Organizational Managerial Justice):

1. الإنصاف التوزيعي: 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). ولا بدّ من التنويه إلى أن الإنصاف التوزيعي يشمل جانبين أساسيين: (جانب مادي) يعبر عن حجم ما يحصل عليه الفرد من مكافآت و(جانب اجتماعي) يعبر عن المعاملة التي يعامل بها المدير الفرد.

وحين تطغى 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. **الإنصاف الإجرائي:** يقصد بالإنصاف الإجرائي مدى إحساس الفرد بأن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان 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 نداء، 2007، ص149).
3. **الإنصاف التفاعلي:** 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 بأمور مثل المصادقية 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 لهم والموظف، وإظهار التعاطف مع مآزقه ومشكلاته (Usmani& Jamal, 2013, p357).

الرضا عن الحياة (Life Satisfaction):

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 تنطوي 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، 1993، 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 سعاده (تفاحة، 2009، ص 275)، ويعد الرضا عن الحياة مطلباً من المطالب المهمة التي يسعى الفرد إليها، وسمة من سمات الشخصية السوية، خاصة 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 لا بد من الاطلاع على التفسير الذي قدمته المحاولات العلمية والنظريات للرضا عن الحياة.

التطور النظري للشعور بالرضا عن الحياة : لقد عمل علماء النفس على وضع العديد من النظريات

لتحديد مصادر الرضا عن الحياة، ومن أهم تلك النظريات:

1. **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، ويعدّ هذا الإدراك مسألة نسبية تختلف من فرد لآخر (المالكي، 2011، ص47؛ مرسى، 2000، ص47؛ أرجايل، 1993، ص186-184).

2. **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 (العش، 2002؛ مرسى، 2000، ص 47؛ سليمان، 2003، ص 17).
3. **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 ماقدّمه من عمل، ولا يصل إليه، فإنه لا يبدّ أن يشعر بشيء من عدم الرضا.
4. **نظرية المقارنة مع الآخرين أو المقارنة الاجتماعية:** 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 مقدرات 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).
5. **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، سلبيةً كانت أم إيجابية، ينخفض ويتراجع نتيجة التكيف (أرجايل، 1993، ص 196؛ المالكي، 2011، ص 46؛ شقورة، 2012، ص 33؛ العش، 2002).
6. **النظر إلى الجوانب المشرقة في الحياة:** 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).
7. **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).
8. **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 (سليمان، 2003، ص 16).
- حين يقيم الفرد رضاه عن الحياة، يعتمد على خبراته الحياتية من جهة، كما يعتمد على الأحكام والقيم التي يؤمن بها من جهة أخرى (Diener et al., 1999, P42)، وتلك الأحكام التي يتبناها ضمن فلسفته الخاصة في الحياة، تلعب دوراً كبيراً في توجيه أفكاره المتعلقة بكل ما يحيط به وحتى نفسه، وفي تفسيره للأحداث التي يمر بها، فمثلاً يفسر تصرفات الآخرين تجاهه بناءً على ما يحمله من اعتقاد على أنها إيجابية ومنصفة أو ظالمة، والدليل على ذلك اختلاف ردود الأفعال بين الأفراد حول الحدث نفسه.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

- 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، وطبقت على عينة بلغ حجمها (652) موظفاً، وتمثلت 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.

- 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%) ولعوامل أخرى بنسبة (28%) مثل نظام الحوافز والاختيار والتعيين ونظام تقييم الأداء.

- 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 للحياد، أما درجة إدراكهم للعدالة التوزيعية تميل للموافقة، ميل العاملين للموافقة على محور الثقة (بالنفس، بالزملاء، بالمشرف، بالإدارة العليا)، إن بُعد عدالة التعاملات هو الأقل تأثيراً بالمتغيرات الديموغرافية، ووجود علاقة ارتباطية بين إدراك العاملين للعدالة والثقة بها.

- 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 للتقريب. 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.

- دراسة (مخائيل، 2013) بعنوان: الرضا عن الحياة لدى عينة من طلبة الجامعات في سوريا وبريطانيا:

أجريت الدراسة في كل من سورية وبريطانيا، وهدفت الدراسة إلى إجراء مقارنة بين طلبة الجامعة في كل من سوريا وبريطانيا في خمس مجالات للرضا عن الحياة في ضوء متغيري الجنس والتخصص الدراسي، وشملت الدراسة عينة من طلبة جامعة دمشق بلغ عددها (616) وعينة من جامعة إدنبرة (443)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة بين السوريين والبريطانيين في أربعة مجالات، كما ظهرت فروق دالة في مجال الأصدقاء لصالح الإناث.

الدراسات الأجنبية:

- 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 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.

- دراسة صالح وزملائها (Salek, Aube & Morin, 2009) بعنوان: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والضيق النفسي: الأثر الملطف لدعم زملاء العمل والاستقلالية الذاتية في العمل.

Distributive Justice, Procedural Justice, and Psychological Distress the Moderating Effect of Coworker Support and Work Autonomy.

أجريت الدراسة في أمريكا، وكان عدد أفراد العينة 398 عاملاً في المؤسسة، وكانت نسبة الاستجابات للمسح الذي أجري مرتين من أجل تجنب التحيز هو 6,62% وكان متوسط أعمار المشاركين 5,42 عام، ومتوسط خدمتهم في المؤسسة 4,11. وهدفت إلى اختبار فرضيات أهمها: يتوسط دعم زميل العمل العلاقة بين كل من العدالة التوزيعية والضيق النفسي، وبين العدالة الإجرائية والضيق النفسي، كما يتوسط الحكم الذاتي العلاقة بين كل من العدالة التوزيعية والضيق النفسي، وبين العدالة الإجرائية والضيق النفسي. وكانت أبرز نتائج الدراسة: لكل من دعم زميل العمل والاستقلالية الذاتية في العمل دور وسيط يضعف العلاقة بين كل من العدالة التوزيعية والإجرائية من جهة والضيق النفسي من جهة أخرى.

- دراسة وي (Wu, 2009) بعنوان كيف يمكن أن تحافظ النظرة الإيجابية على الرضا عن الحياة؟

How Do Positive Views Maintain Life Satisfaction?

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية الحفاظ على الرضا عن الحياة من خلال ثلاث مسارات (النظرة الإيجابية، التفاؤل، تعزيز الذات)، وقد شملت عينة الدراسة (272) طالباً من جامعة العلوم والتكنولوجيا في تايوان، واعتمدت الدراسة على مقاييس: الرضا عن الحياة، والسيطرة، والتفاؤل، وتعزيز الذات. وقد كانت أبرز نتائج الدراسة: الارتباط بين كل من الرضا عن الحياة والتفاؤل، والسيطرة والتعزيز الذات، وأن النظرة الإيجابية تقود إلى الرضا عن الحياة وذلك من خلال متغير احترام الذات.

منهجية البحث:

" المنهج الوصفي الذي يعنى 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). وقد اختارت الباحثة المنهج الوصفي كأسلوب علمي مناسب لطبيعة دراستها.

عينة البحث: تألفت عينة البحث 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 البحث، وملاءمتها لموضوعها.

العينة الفعلية: اعتمد البحث 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 البحث، (الجنس، عدد سنوات الخبرة المهنية، مكان العمل)، والاختيار يتم من المجموعات الفرعية وليس من المجتمع كاملاً (الخطيب، 2006، ص40). وقد تم اختيار العينات كما سيتم عرضها.

اختيار عينة البحث: تم 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 تحديد عدد مدارس التعليم الأساسي الحلقة الأولى في كل منطقة.

طريقة سحب العينة وتفسيرها: 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. بعد ذلك تم تحديد أسماء المدارس عن طريق كتابة أسماء المدارس على قصاصات ورقية ثم سحب أسماء المدارس المراد سحب عينة المعلمين منها. من ثم تم سحب عينة عشوائية من المعلمين بنسبة (5%) في كل مدرسة، بحيث تكون ممثلة للمجتمع الأصلي في الريف والمدينة. وبلغ عدد أفراد العينة من معلمي مدارس الريف (183) معلماً ومعلمة، أما في مدارس المدينة (121) معلماً ومعلمة وهي العينة النهائية التي تم تحليلها بعد استبعاد (21) استبانة لعدم مصداقية الإجابات فيها، أو لوجود نقص في الإجابات على بعض بنود الاستبانات.

إعداد أدوات البحث وإجراءات تطبيقها:

فيما يخص مقياس الرضا عن الحياة فهو من تصميم الباحثة الألمانية كلوديا دالبرت (Dalbert, 1992) وهو يقيس درجة رضا الفرد عن حياته، واحتوى المقياس على (8) بنود، وكان معامل الإتساق الداخلي للصورة الأصلية له يساوي (0.58)، وقامت (كحيلة، 2010) بتعريبه وتقنينه على البيئة السورية، حيث كان معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ يساوي (0.89).

عمليات إعداد مقياس الإنصاف التنظيمي: بعد الاطلاع على أدبيات البحث والدراسات السابقة مثل دراسة (أبو ندا، 2007) ودراسة (Mass, 2008) وغيرها من الدراسات والأدبيات ، وقرأ بعض المقاييس ذات الصلة بالإنصاف التنظيمي مثل المقاييس الواردة في أبحاث ودراسات مثل دراسة (Usmani& Jamal, 2013) ودراسة (السعود، سلطان، 2009)، صاغت الباحثة الصورة الأولية للأداة، إذ تم وضع عبارات المقياس المبدئية وترتيبها وعناوين موضوعاتها الفرعية، مستعينة ببعض العبارات من مقاييس مختلفة طبقت في ميادين الإدارة وعلم النفس الاجتماعي، وعليه تم تصميم المقياس التي تضمنت (35) عبارة. وبعد تحكيم الصورة الأولية للأداة من قبل السادة (أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة تشرين) تم الاطلاع على اقتراحاتهم وبناءً عليه تم إجراء التعديلات.

صدق أدوات البحث (Validity):

صدق المحكمين: للتأكد من صدق أدوات البحث، قامت الباحثة بعرض أداة البحث على عينة من المحكمين 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 البحث، وفي ضوء ملاحظات المحكمين قامت الباحثة بإجراء التعديلات المناسبة.

صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي من خلال تطبيق فقرات المقياس على العينة الاستطلاعية، والبالغ عددها (40) معلماً ومعلمةً من خارج عينة البحث، وذلك بحساب معاملات ارتباط كل بند والدرجة الكلية للمقياسين، حيث بينت نتائج حساب المعاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود المقياسين بدرجة الكلية الذي تتدرج تحته، أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت قيمة معاملات الارتباط في مقياس الإنصاف التوزيعي بين (0.32) و (0.67)، أما بالنسبة لمقياس الإنصاف الإجرائي فقد تراوحت قيمة معاملات الارتباط بين (0.30) و (0.80)، وفيما يخص مقياس الإنصاف التفاعلي فقد كانت معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.33) و (0.87).

ثبات أدوات البحث: تم تقدير ثبات المقياس بالطريقتين التاليتين:

طريقة الثبات بالإعادة (Test-Retest): للتحقق من ثبات الأداة استخدمت الباحثة طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-re test) إذ وزعت الأداة على (40) معلم ومعلم لمرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية من خارج عينة البحث وأعدت تطبيقها عليهم بعد مضي 20 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 (0.74) و (0.85) وهذا يمثل ثباتاً عالياً.

معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach-Alpha): تم حساب معامل الاتساق الداخلي لكل أداة من أدوات البحث حيث تراوحت قيمة معامل الثبات ألفا بين (0.75) و (0.92) وهو ثبات عالٍ أيضاً.

إجراءات البحث:

بعد التحقق من صدق أداة القياس وثباتها، وتحديد عينة البحث 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 الاحتيابيين، استبانات تضمنت المرغوبة الاجتماعية) وبذلك أصبح عدد الاستبانات التي أدخلت بياناتها إلى الحاسوب (304) استبانات، وجرى تحليلها وفق الطرق الإحصائية المناسبة.

المعالجة الإحصائية:

استخدمت الباحثة في معالجة واستخلاص النتائج الكمية للدراسة وتحليلها الأساليب الإحصائية والوصفية ذات الصلة بطبيعة البحث وتساؤلاته، بواسطة برنامج الحزم الإحصائية "SPSS" كالتالي:
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: استخدمت في تحديد متوسط إجابات أفراد العينة على بنود المقياس، وفي المقارنات وحساب الفروق.

-معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المقياس.

-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 البحث.

النتائج والمناقشة:

• لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم للإنصاف التنظيمي (الإنصاف التوزيعي، الإنصاف الإجرائي، الإنصاف التفاعلي) ورضا المعلم عن الحياة.

الجدول رقم (1) معامل الارتباط بيرسون بين الإنصاف التنظيمي والشعور بالرضا عن الحياة

الشعور بالرضا عن الحياة	
0.352**	الإنصاف التوزيعي
0.000	
0.291	الإنصاف الإجرائي
0.000	
0.279**	الإنصاف التفاعلي
0.000	

عند مستوى الدلالة 0.05

تبين لنا معطيات الجدول السابق الارتباط الإيجابي القوي بين أبعاد الإنصاف التنظيمي ودرجة الشعور بالرضا عن الحياة، إن التوزيع المنصف في مكان العمل من قبل الإدارة يجعل درجة الشعور بالرضا عن الحياة أعلى، أي الفرد الذي يجد أن ما يحصل عليه يتناسب مع ما يقدمه من عمل وإنجاز، 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.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الإنصاف التنظيمي (الإنصاف التوزيعي، الإنصاف الإجرائي، الإنصاف التفاعلي) وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، ومكان العمل).

الجدول رقم (2) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الإنصاف التنظيمي (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		
مكان العمل	مدينة	4.4199	0.857	—	0.096
	ريف	4.2498	0.864		

عند مستوى الدلالة 0.05

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

الجدول رقم (3) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الإنصاف التنظيمي (الإنصاف الإجرائي)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	4.3761	0.828	—	0.096
	ذكر	4.2014	0.919	-1.672	
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	4.067	0.935	—	0.737
	من 5-10 سنوات	4.064	0.858	0.422	
	من 10-20 سنة	3.993	0.908	—	
	أكثر من 20 سنة	3.909	1.098	—	
مكان العمل	مدينة	4.035	0.944	—	0.666
	ريف	3.9863	0.91128	0.432	

عند مستوى الدلالة 0.05

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

الجدول رقم (4) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الإنصاف التنظيمي (الإنصاف التفاعلي)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	4.2365	0.828	—	0.149
	ذكر	4.4088	0.919	-1.446	
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	4.721	0.922	—	0.488
	من 5-10 سنوات	4.464	0.969	0.813	
	من 10-20 سنة	4.262	0.941	—	
	أكثر من 20 سنة	4.348	1.120	—	
مكان العمل	مدينة	4.3362	1.022	—	0.831
	ريف	4.2365	0.958	0.213	

عند مستوى الدلالة 0.05

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

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

الجدول رقم (5) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الشعور بالرضا عن الحياة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	4.009	-2.595	—	0.010
	ذكر	3.709			
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.943	—	0.877	0.453
	من 5-10 سنوات	3.799			
	من 10-20 سنة	4.024			
	أكثر من 20 سنة	3.931			
مكان العمل	مدينة	3.877	0.467	—	0.641
	ريف	3.929			

عند مستوى الدلالة 0.05

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

نتائج البحث:

مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الارتباط:

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 ومعاونتهم والتواصل الجيد معهم وفيما بينهم وفهم ردود أفعالهم وتنظيم أوقاتهم فيما بينهم، وحين تسمح للمعلمين بالمشاركة الفعالة والبناءة باتخاذ بعض القرارات طبعاً ضمن نطاق الممكن، وتحاول حل المشكلات التي تواجههم وتطلعهم على ما تتخذ 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 تقدر 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 لا بد وأن تزيد درجة رضاه، ويشعر بأن وضعه المهني مريح ومرضى له، كما يشعر بأن عمله وجهوده ومساهمته مجدية، فميدان العمل هو المجال الأوسع والأنسب لتحقيق المطامح والأهداف، إنه سيكون المزيد من الوقت لتحقيق أهداف بعيدة المدى، لأن ذلك التعامل الإيجابي من قبل الإدارة سيعطيه شعوراً بالثقة بأن جهوده ستلقى أثراً ونجاحاً، بوجود أشخاص يساندونه ويدعمون مساعيه ويتفقون مع توجهاته.

مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الفروق:

بالنسبة للإنصاف التنظيمي، فقد ظهرت فروق بين أفراد العينة حسب عدد سنوات خبرتهم في إنصاف التوزيع، 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 عملهم 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 لمكان 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 فتتأثر الضغوط والعوامل المسببة للتوتر خارج أماكن عملهم، وتتأثر إلى حد ما خبراتهم فيما يتعلق بالقوانين التي تأتي بغالبها كقرارات وزارية تعمم على الجميع بنفس الوقت.

اقتصرت الفروق في 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.

الاستنتاجات والتوصيات:

-القيام بأبحاث ودراسات طويلة تتناول موضوع الإنصاف بشكل عام، والإنصاف التنظيمي بشكل خاص، وتأثير ذلك على الرضا عن الحياة بالإضافة لجوانب أخرى مثل الاكتئاب، القلق وغيرها من الجوانب المهمة في الحياة النفسية للإنسان.

-القيام بالمزيد من الدراسات التي تقدم برامج إرشادية لرفع مستوى الرضا عن الحياة خاصةً عند المعلمين، من خلال فنيات وتدريبات وأنشطة فاعلة، خاصةً تلك الأنشطة الجماعية لأن الفرد في المواقف الجماعية ينشط نفسياً وعقلياً ويصبح أكثر مرونة في اكتساب معارف ومهارات سلوكية تنعكس إيجابياً على مستوى رضاه عن الحياة.

-إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات التي تتعلق بالإنصاف التنظيمي في مكان العمل وبحث الاستراتيجيات التي يمكن للفرد استخدامها للتوافق مع ظروفه ورفع مستوى الرضا عن الحياة.

توفر نتائج البحث الحالي رؤية تستطيع من خلالها تأكيد أهمية تفعيل وتوسيع دور المرشدين النفسيين ليشمل الكادر التدريسي والاهتمام بالنواحي النفسية المهمة مثل الرضا عن الحياة، والعمل على معالجة الضعف الذي قد يصيب العلاقة بين الإدارة والمعلمين في حال غياب الإنصاف سواء في المعاملة أو الإجراءات أو التوزيع.

المراجع:

المراجع العربية:

- أرجايل، مايكل. سيكولوجية السعادة . (ترجمة فيصل عبد القادر بونس) ، في سلسلة عالم المعرفة. العدد 175، الكويت. (1993). 1-295.
- أبو ندا، سامية. العلاقة بين متغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية: غزة. (2007).
- البدراي، حمد بن سليمان. إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية. رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض. (2010).
- البشايشة، سامر عبد المجيد. أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4(4). الأردن. (2008). 427-461.
- البهاص، سيد أحمد. العفو كمتغير وسيط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والشعور بالسعادة لدى طلاب الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي. 23. القاهرة. جامعة عين شمس. (2009). 278-327.
- تقاحة، جمال السيد. الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المسنين (دراسة مقارنة) . مجلة كلية التربية. 19(3). الإسكندرية. (2009). 268-318.
- حيدر، رشا. 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 . رسالة ماجستير. جامعة تشرين: سوريا. (2015).
- الخطيب، جمال. (2006). اعداد الرسائل الجامعية وكتابتها. ط1. عمان. المطابع المركزية.
- السعود، راتب؛ سلطان، سوزان. درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة جامعة دمشق. 25(2+1). دمشق. (2009). 191-231.
- تليمان، عادل محمود. الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في مديريات محافظات فلسطين الشمالية. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية: فلسطين. (2003).
- شقورة، يحيى عمر شعبان. المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة الأزهر: غزة. (2003).
- عبد الوهاب، أماني عبد المقصود. السعادة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من المراهقين من الجنسين. مجلة البحوث النفسية والتربوية. (2006). 21(2). 254-308.
- عبيدات، محمد؛ أبو نصار، محمد؛ ومبيضين، عقلة. منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات. عمان: دار وائل للنشر. (2004).
- العش، إكرام عبد القادر. الرضا عن الحياة وعلاقته بأنماط التعلق في المرحلة الوسطى من الرشد . رسالة ماجستير. الجامعة الأردنية: عمان. (2002).

- سكيشي، نور الهدى. *المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية: دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلدية ورماس ولاية الوادي*. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة الوادي. الجزائر. (2014).
- علوان، قاسم نايف. *تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري دراسة ميدانية*. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. (2007). 07. 57-82.
- المالكي، رانيا معتوق محمد. *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. (2011).
- محجوب، وجيه. *أصول البحث العلمي ومناهجه*. عمان. دار الفكر. (2005).
- مديرية التربية - دائرة الإحصاء. *محافظة اللاذقية*. سورية. (2013).
- مرسي، كمال إبراهيم. *السعادة وتنمية الصحة النفسية. الجزء الأول*. القاهرة: دار النشر للجامعات. (2000).
- منصور، السيد كامل الشريبي *العفو وعلاقته بكل من الرضا عن الحياة والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والغضب*. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. (2009). 3(4). 29-101.
- ميخائيل، امطانيوس. *الخصائص السيكومترية المختصرة المعربة لمقياس الرضا عن الحياة المتعدد الأبعاد للطلبة (BMSLSS) في البيئة السورية*. مجلة الدراسات التربوية والنفسية- جامعة السلطان قابوس. (2010). 2(4). 52-73.
- Albrecht, S.L., Thomas, D.L. & Chadwick, B.A. *Social Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. (1980).
- Baumert, A., Otto, K., Bobocel, R. & Schmitt, M. *Memory for Justice-Related Information: The Joint Impact of Justice Sensitivity and the Framing of the Learning Situation*. Justice and Memory. University Koblenz. London. (2007).
- Bies, R. J.. *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. (2001).
- Chan , M. *Organizational Justice and Land Cases*. International Journal of Organizational Analysis. (2000). Vol 8. 68 -88.
- Correia, I., & Dalbert, C. *Belief in a just world, justice concerns, and well-being at Portuguese schools*, European Journal of Psychology of Education. (2007).. 22. 421-437.
- Dalbert, C., & Stoeber, J. *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. (2006). 30. 200-207.
- Dalbert, C., Filk, E. *Belief in a Personal Just World, Justice Judgment, and their Functions for Prisoners*. Criminal Justice Behavior. (2007). Vol1. 1516- 1527.
- De Cremer, D., & Tyler, T. R. *Managing group behavior: The interplay between procedural justice, sense of self, and cooperation*. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* .(2005). Vol 37. 151-218. San Diego, CA, USA: Elsevier Academic Press.
- Diener,E., Suh, E., Lucas, R.& Smith, H. *Subjective well-being: Three Decades of Progress*. Psychology Bulletin. (1999). Vol125(2). 276-302.
- Devin, H. F., Arji, M., Farbod, D. *Investigating the Relationship between Organizational Justice and Employees' Mental Health Status*. Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences. (2014). vol. 8(2). 11- 116.
- Donat, M., Umlauf, S., Dalbert, C., & Kamble, Sh. V. *Belief in a Just World, Teacher Justice, and Bullying Behavior*. AGGRESSIVE BEHAVIOR. (2012). 38. 185-193.
- Fournier, W. H. *Communication Satisfaction, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behaviors: Staff Perceptions in a University Environment*. In partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy. College of Communication. of Ohio University: Ohio. (2008).

- Goldman ,B .M. *Toward and understanding of Employment Discrimination Claiming : An Integrating of Organizational Justice and Social information Processing Theories*. Personnel Psychology. (2001). Vol. (54). 105-137.
- Jurkin, M. & Adoric, V. C. *Belief in a Just World, Life Satisfaction and Depression in Adults*. 4th European Conference on Positive Psychology. 1.-4. July, 2008, Rijeka, Croatia. . (2008). 1-12.
- Kahileh, R. *Die Bedeutung von Gerechtigkeitserfahrungen und familialer Sozialisation fur die Entwicklung des Gerechte-Welt-Glaubens bei Jugendlichen*. Murtin-Luther. Halle-WittiuBerg. Dentschland. Germany. (2010).
- Lee , H. R.. *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. (2000).
- Maas, M. : *Experiential Social Justice Judgment Processes. for obtaining the degree of doctor*. University of Utrecht. Ridderprint Offsetdrukkerij BV, Ridderkerk. (2008).
- Miles ,A.J. *The cumulative Effects of Justice Perceptions*. The Journal of Applied Management. (2000). Vol 2(1).
- Organ, D. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. San Francisco: New Lexington Press. (1988).
- Rego , A. & Cunha , M. *Organizational Justice and Citizenship Behaviors: a Study in a Feminine, High Power Distance Culture*. Submission of Papers for Publication. University de Santiago. (2006). 3810-193 Aveiro. Portugal.
- Roshani. K, Adaryani. M. M & Jalili. S. *Relation Patterns of Believe in Just/ Unjust world, satisfaction with life and Mental Health in Female students*. Current Research Journal of Biology Sciences. (2013). Vol 5(3). 136-140.
- Salek, S., Aube´C. & Morin, M. E. *Distributive Justice, Procedural Justice, and Psychological Distress: The Moderating Effect of Coworker Support and Work Autonomy*. Journal of Occupational Health Psychology. (2009). Vol 14(3). 305-317.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. New York: Psychology Press. (2000).
- Umphress, E. E., Labianca, G. J., Brass, D. J., Kass, E. E., & Scholten, L. *The role of instrumental and expressive social ties in employees' perceptions of organizational justice*. Organization cience. . (2003) 14. 738-753.
- Usmani, S. & Jamal, S. *Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees*. Society of Interdisciplinary Business Research. (2013). Vol 2(1). 351- 383.
- Wu,H. *How Do Positive Views Maintain Life Satisfaction?* Social Indicators Research. (2009). Vol 91(2). 269-281.