

The Relationship of Between the Interactive Justice and Coworkers Justice with Depression symptoms (Field Study according six, years of experience and workplace).

Dr. Fouad Hasan Sbera^{*}
Dr. Reem Khalil Kahileh^{}**
Rasha Haydar^{*}**

(Received 20 / 9 / 2018. Accepted 3 / 9 / 2019)

□ ABSTRACT □

The study aimed to identify The Relationship of Between Both of the Interactive Justice and Coworkers justice with Depression symptoms in a Sample of Teacher in Primary Education Schools. The Organizational Justice content (Distributive Justice, Procedural Justice, Interactive Justice).The study was conducted on a sample of teachers in the province of Latakia numbered (304) teachers, these teachers were (202) females, (102) males.

In order to achieve the goal of this research, the researcher used scale of the Interactional Justice and Experiences of coworkers Justice scale, and depression demonstration scale.

The researcher reached the following conclusions: There isn't any correlation between the interactional justice and depression symptoms among the members of the sample, but There isn't any correlation between coworkers Justice and depression symptoms among the members of the sample, there is no differences between males and females on the scale of interactive Justice in the sample of teacher, there is differences between males and females on the scale of coworkers in favor of females, there is no differences between the sample of teacher on the scale of depression symptoms

Key words:Interactional Justice, Experiences of Coworkers, Depression.

^{*} Associate Professor- The College of education- Tishreen University- Lattakia- Syria.

^{**} Assistant Professor - The College of education- Tishreen University- Lattakia- Syria.

^{***} PHD's student- The College of education- Tishreen University Lattakia- Syria

العلاقة بين الإنصاف التفاعلي للإدارة وإنصاف الزملاء مع المظاهر الاكتئابية (دراسة ميدانية وفق متغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة ومكان العمل)

د. فؤاد حسن صبيبة*

د. ريم خليل كحيلية**

رشا إبراهيم حيدر***

(تاريخ الإيداع 20 / 9 / 2018. قبل للنشر في 3 / 9 / 2019)

□ ملخص □

هدف البحث الحالي إلى تعرّف العلاقة بين كل من الإنصاف التفاعلي للإدارة وإنصاف الزملاء في مكان العمل مع المظاهر الاكتئابية لدى المعلمين والمعلمات في أماكن عملهم ضمن مدارس التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، حيث بلغت عينة البحث (304) معلّمة ومعلّمًا من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، تضمنت (202) معلّمة و(102) معلّمًا.

ولبلوغ هدف البحث تم استخدام مقاييس الإنصاف التفاعلي للإدارة وإنصاف زملاء العمل ومقياس المظاهر الاكتئابية، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية: لم يظهر أي دلالة للارتباط بين الإنصاف التفاعلي للإدارة وبين المظاهر الاكتئابية، بينما ارتبط إنصاف الزملاء ارتباطاً إيجابياً قوياً ودالاً مع مدى التعبير عن المظاهر الاكتئابية، ولم تظهر أي فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية (الجنس، عدد سنوات الخبرة، مكان العمل)، أما فيما يتعلق بمتغير الجنس فتبين من خلال النتائج وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس إنصاف الزملاء لصالح الإناث، كما لم تظهر أي فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المظاهر الاكتئابية فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية.

الكلمات المفتاحية: الإنصاف التفاعلي للإدارة، المظاهر الاكتئابية، إنصاف زملاء العمل.

* أستاذ مساعد - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية

** مدرس - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية

*** طالبة دكتوراه - قسم تربية الطفل - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية

مقدمة:

إن الظلم والإنصاف في الحياة الإنسانية يثيران مشاعر وردود أفعال مختلفة لدى الأفراد، فليس هنالك من يمكنه أن ينكر تأثير مبادئ وقيم الإنصاف في حياة الناس. 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 قوانين المجتمع، 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 كالمؤسسات والجامعات والصدقات والعلاقات العاطفية، كما أظهرت العديد من الدراسات أن الإنصاف له تأثير عميق على ردود أفعال الناس، فالأحداث المنصفة تؤدي لتجربة مشاعر أكثر إيجابية بكثير من تلك الأحداث الظالمة التي على العكس تؤدي إلى مشاعر الحزن وعدم الرضا (Mass, 2008, P8).

تعد المؤسسات التربوية من أهم القطاعات التي يجب توجيه اهتمام كافي لها، فهي التي تعد الأجيال، وتصنع الإنسان السليم نفسياً بالدرجة الأولى، كما أنها المكان الذي يستمد منه الإنسان الأسس والاتجاهات الإيجابية، كما يكون المعلم الذي يقوم على تسيير العملية التعليمية داخل غرفة الصف هو المثل الأعلى والقدوة لذلك الطفل الذي يحتاج بالفعل لمثل أعلى يكون بمثابة بوصلة له تدله على الصواب والخطأ، ومنه فإن توفير الظروف النفسية المناسبة وتمتعه بحالة مزاجية إيجابية سيكون له الدور الكبير في تحفيزه على التطور وعلى أداء دوره بفعالية مما يدفع العملية التربوية نحو التطور أكثر فأكثر.

وقد اهتم الباحثون النفسيون بالإنصاف في مكان العمل، بحكم أن الفرد عادةً يقضي في مكان عمله معظم فترة النهار، ولأنه من الأسس المهمة للبناء الاجتماعي - النفسي للمؤسسة (Miles, 2000, p12)، خصوصاً الإنصاف الذي يقوم على أربعة أبعاد أساسية: الصدق والاحترام والأدب والثقة بين الإدارة والعاملين. ويندرج تحته ما يسمى بإنصاف التعاملات والذي يشير إلى احترام الآخرين والصدق في التعامل معهم. إذاً يعتبر الإنصاف مطلباً مهماً في مكان العمل سواء من قبل الإدارة أو زملاء العمل (خضير، 2014، ص26). كما أنه 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 النفسية.

مشكلة البحث:

من الأسس والعوامل البالغة الأهمية في الحياة المهنية للفرد هو تقدر مكان عمله بجو من الألفة والود والراحة والإنصاف، مما يشكل دافعاً له للإنجاز والإنتاج والعطاء، ويحتاج ذلك بالدرجة الأولى إلى إنصاف التفاعل بين الأفراد كمروسين مع رؤسائهم من جهة، وبينهم أنفسهم معاً من جهة أخرى.

إن الظلم في أماكن العمل يؤثر سلبياً على الأفراد من حيث سلوكياتهم وردود أفعالهم وسماتهم الشخصية وغيرها، وهذا يجعل المديرين الحريصين على تقديم مخرجات ذات مستوى عالٍ يبحثون عن سبل جديدة للحد من هذا التأثير السلبي (Siegel et al., 2005, p15)، والناس عموماً 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)، وكما ورد في (Lee, 2000, p30) اقترح بايس (Bies) أن الأفراد يأخذون اعتباراً وأهمية كبيرة لإنصاف المعاملة الشخصية من قبل ممثلي السلطة، كما ويعد زميل العمل مصدراً مهماً للدعم النفسي، وخاصةً في الأعمال

التي تتطلب تفاعلاً بين الأفراد (Parris, 2003, p77)، وتتخذ المعاملة المنصفة بين زملاء العمل أشكالاً مختلفة مثل تفهم المشاكل الشخصية، تقديم المساعدة، والمحبة والتعاطف، أداء المهام الموكلة إلى الآخرين وغيرها (Salek, 2009, p306).

وقد أكدت العديد من الدراسات أن إدراك الفرد لانخفاض درجة الإنصاف في مكان العمل يزيد من خطر المشكلات الصحية على الأفراد (Shibaoka et al., 2010, p66)، حيث أشارت العديد من الأبحاث أهمها دراستي إيلوفانيو (Elovainio et al., 2006) إلى وجود ارتباط إيجابي بين انخفاض الإنصاف التفاعلي للإدارة من جهة وبين مرض القلب والأوعية الدموية، كما تم التأكيد على وجود ارتباط بين النظرة السلبية للفرد تجاه الإنصاف في مكان العمل ومستويات طفيفة من الاضطرابات النفسية. ويجدر بنا الإشارة هنا إلى أن الاكتئاب يعدّ من أكثر الاضطرابات النفسية انتشاراً بعد القلق، ومن أكثر المشكلات التي يلجأ الناس بسببها إلى العلاج (بن حسين، 2008، ص14) والتي تنعكس مباشرة على نشاطه وأدائه وردود أفعاله وتصرفاته مع من حوله. 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 المشكلات الصحية النفسية للأفراد في المؤسسات من قبل العديد من الباحثين، مثل الإجهاد والاكتئاب والإرهاق والتي من شأنها أن تقلل من كفاءة الأفراد ونشاطهم، وتقوض عمل المؤسسة، وتنعكس سلباً بالتالي على المخرجات التي تقدمها تلك المؤسسة (Gudarzi & Keshtidar, 2002, p46)، وتزداد المشكلة صعوبة حين تتمثل تلك المخرجات بالأجيال المتتالية التي ستكون الأساس الذي سينهض بهالوطن، والمقوم الرئيس في حياة المجتمع المحلي، والذي يحتاج في الفترة الراهنة إلى جهود مضاعفة ليس فقط للتطور والنقد 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 تربوية سليمة، والمعلم لها الدور القاعدي والأساس للوصول إلى ذلك الهدف، ولا بد من اعطائها لاهتمام الكافي ليتمكن من أداء المهام الملقاة على عاتقه بالشكل الأمثل، وإن "صحته النفسية هي الجزء الأهم من صحته العامة" (Devin et al., 2014, p117)، وضمن الحقل التربوي فإن المعلمين يبدون اهتماماً كبيراً بالحصول على ما يستحقونه، كما يظهرون شعوراً سلبياً لدى تعرضهم لظلم ما ضمن مكان عملهم، وهذا يفترض كنتيجة أثراً سلبياً على أدائهم، وفي ضوء هذا الطرح يصبح دور الإنصاف مهماً وحاسماً في التخلص أو التخفيف من الحالة الاكتئابية لدى المعلمين وبالتالي إحلال نوع من التوازن النفسي في المؤسسة التربوية. من هنا شعرت الباحثة بأهمية مشكلة غياب الإنصاف في مكان العمل وضرورة البحث في العلاقة بين الإنصاف التفاعلي للإدارة وإنصاف معاملة زملاء العمل، لاسيما وأن الأبحاث التي تناولت الإنصاف في مكان العمل تعتبر قليلة مقارنة بأهمية موضوع الإنصاف وأهمية مكان العمل في حياة الأفراد. وتتلخص مشكلة البحث تلك في السؤال الآتي: هل هنالك علاقة بين الإنصاف التفاعلي للإدارة وإنصاف الزملاء في مكان العمل مع المظاهر الاكتئابية لدى الفرد؟

أهمية البحث وأهدافه:

أهداف البحث: يسعى البحث إلى:

- تعرّف العلاقة بين الإنصاف التفاعلي للإدارة في مكان العمل ودرجة تعبير الفرد عن المظاهر الاكتئابية.
- تعرّف العلاقة بين إنصاف الزملاء في مكان العمل ودرجة تعبير الفرد عن المظاهر الاكتئابية.

- تعرّف الفروق في إدراك الأفراد للإنصاف التفاعلي للإدارة وفق المتغيرات الآتية: الجنس، والخبرة، ومكان العمل (ريف، مدينة).
- تعرّف الفروق في المظاهر الاكتئابية التي يعبر عنها أفراد العينة وفق المتغيرات الآتية: الجنس، والخبرة، ومكان العمل (ريف، مدينة).
- تعرّف الفروق في إدراك الأفراد لإنصاف الزملاء 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.

أهمية البحث:

- من الأهمية دراسة كل من الإنصاف التفاعلي للإدارة والمظاهر الاكتئابية نظراً لتأثير كل منهما على أداء الفرد والمخرجات بشكل عام، وفي مكان عمله بشكل خاص، 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 التي تلعب دوراً مهماً في العملية 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 سيقدمه من نتائج قد يكون ذا فائدة للمرشدين النفسيين والاجتماعيين في المدارس، للتعويض بالمشكلات المدرسية المرتبطة بالإنصاف التنظيمي للمعلم في المكان المدرسية، وبناء برامج إرشادية وقائية تحول دون وقوع الكادر التدريسي في مشكلات تعود في سببها إلى الخبرات التي يمرون بها، الأمر الذي يترتب عليه آثار مختلفة في تفاعلهم مع تلامذتهم تربوياً وعلمياً.
- يساهم في تطوير مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة للمعلم ضمن مكان العمل حيث يمكن استخدامه في أبحاث لاحقة.

فرضيات البحث:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم الإنصاف التفاعلي للإدارة وبين المظاهر الاكتئابية لديه.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم إنصاف زملاء العمل وبين المظاهر الاكتئابية لديه.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، ومكان العمل).

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس إنصاف زملاء العمل وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، ومكان العمل).

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس المظاهر الاكتئابية 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 الموضوعية: متغيرات الدراسة، حيث اقتصرت هذه الدراسة على تناول العلاقة بين كل من الإنصاف التفاعلي للإدارة وإنصاف زملاء العمل والمظاهر الاكتئابية في مكان العمل، من خلال تعرّف وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدى الإنصاف التفاعلي للإدارة وإنصاف زملائهم في العمل، ومن ثم تعرّف درجة تعبيرهم عن المظاهر الاكتئابية، وقياسها بالأدوات المناسبة لها.

مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

• الإنصاف التفاعلي للإدارة: يعكس 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). ويعرّف إجرائياً: على أنه يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة، فالدرجة المرتفعة تشير إلى أن الفرد يدرك معاملة الإدارة معه على أنها منصفة.

• إنصاف الزملاء: هي الأحداث المختبرة أو الملحوظة التي يقيّمها الأفراد على أنها أقرب لأن تكون منصفة أو غير منصفة مع الزملاء (Correia & Dalbert, 2008). ويعرّف إجرائياً: على أنه الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة، فالدرجة المرتفعة تشير إلى أن الفرد يدرك معاملة زملائه له على أنها منصفة.

• المظاهر الاكتئابية: خبرة إنسانية عامة، لا تصل إلى درجة الاضطراب الذي يحتاج إلى التدخل العلاجي، (العجوري، 2007، ص5). أما إجرائياً: فيشير إلى الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس المظاهر الاكتئابية، فالدرجة المرتفعة على هذا المقياس تشير إلى معاناة الفرد من حالة اكتئابية.

الإطار النظري:

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 ومرمي جدير يتمتع بحياة نفسية صحيحة. والمعلم هو 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 كمثل أعلى وقدوة (عكيشي، 2014، ص40-78). وتعد 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 مكاناً تربوية فعالة ويمكن أن يجعل النجاح والتطور يسير بخطى أسرع بكثير.

الإنصاف التفاعلي للإدارة:

الإنصاف هو مفهوم لا يماثله أي مفهوم آخر، فهو الذي يحدد خصائص عمليات التفاعل الاجتماعي، ونتائج التفاعلات بين الناس، وهو يعد المبدأ الذي يوجه 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 قيمى داخل أي مجتمع، بمعنى آخر يشير إلى القواعد الضمنية والصريحة التي يجب أن تقوم عليها الحياة الاجتماعية (Usmani & Jamal, 2013, p357).

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

وقد اهتم الباحثون السيكلوجيون بالإنصاف في مكان العمل، حيث عدّ أحد المكونات الأساسية للهيكلي الاجتماعي والنفسى 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 (أبوندا، 2007، ص142).

وقد سلّطت الأبحاث الضوء على علاقة الإدارة بكادر العاملين، فلا 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 إدارتهم وهذا ما يطلق عليه الإنصاف التفاعلي للإدارة (Bies, 2001, p10) ولم يحظ هذا الجانب بالاهتمام الكافي الذي يستحقه على الرغم من أن حاجة الفرد للانتماء تشمل حاجته للانتماء إلى جماعة العمل، وقد يؤدي تردي علاقته معها إلى أن يغادر مكان عمله كلياً، فيعدّ رب 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 (Salek, 2009, p306).

يمثل الإنصاف التفاعلي للإدارة (Interactional Justice) المعاملة المنصفة التي يحظى بها الفرد لدى تنفيذ الإجراءات الرسمية أو في تفسير هذه الإجراءات (Chan, 2000, p69). يرتبط الإنصاف التفاعلي للإدارة بطريقة تعامل الإدارة مع الفرد والتي ترتبط بشكل أساسي بأمر 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). في حين ذهب فريق آخر إلى اطلاق تسمية الإنصاف الشخصي على هذا النوع من الإنصاف وعلى أنه يشير إلى مدى الاحترام والتقدير الذي يظهره المدير تجاه الأفراد في مكان العمل (Lee, 2000, p30).

إنصاف زملاء العمل:

كيف ينظر الأفراد لعملهم؟ وتحديدًا مامدى الإنصاف الذي تتمتع به علاقتهم مع زملائهم في مكان العمل؟ إن هذه النقاط تعد رئيسية لدى أي فرد، فالمعاملة بين الزملاء قد تؤدي في أغلب الأوقات إلى ترك الفرد للعمل كلياً، كما أن انعكاسات تلك المعاملة غالباً ماتكون 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 زملاء تقاوم الضغوط والإجهاد والتوتر (Beehr et al., 2000, p392)، فيقدر مايسبب إدراك الفرد لوجود الظلم في مكان عمله أثراً سلبياً، بقدر ما يكون للمعاملة المنصفة من قبل الزملاء أثر معاكس وعازل (Salek, 2009, p306)، وهو مايدعم 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 لإيجابي والمنصف مع زملائهم مما هولدى أولئك الذين يكون لديهم مستوى منخفض من هذا التعامل.

الاكتئاب:

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 بأخر من الأعراض الدالة على الاكتئاب (العجوري، 2007، ص5)، فهل من أحد لم يعاني من مظهر من مظاهره؟ بدءاً من المزاج البرم، تبدل النشاط والفاعلية، فقدان السعادة والمتعة بالنشاطات والفعاليات اليومية الاعتيادية، التعب، مشاعرالذنب وفقدان الجدارة والاعتبار الذاتي، تبدلات الوزن والشهية إلى الطعام، اضطراب نمط النوم الطبيعي، البرود الجنسي، وتوهم علل بدنية (بن حسين، 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 تتجح 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 (بن حسين، 2008، ص4)، وبناءً عليه فلا بد من وجود تعريفات عديدة تناسب اختلاف وجهات النظر، لا سيما أننا في دراستنا الحالية نتناول مفهوم الاكتئاب كحالة مزاجية سوية أو الاكتئاب بأبسط درجاته، والذي يمكن أن يتعرض له أي فرد في حياته اليومية.

تعريف الاكتئاب:

أهم تعريف قَدّم للاكتئاب هو تعريف بيك والذي عدّه حالة انفعالية مزاجية مرتبطة بالاستعراف السلبي، عرّف إمري 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 الدليلا لتشخيصي 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 لاتستحق العيش، أما المظاهر الاكتئابية فهي حالة مزاجية سوية يتعرض لها الفرد في حياته اليومية، وقد يتحسن بشكل تلقائياً ويتدخل عوامل وخبرات عادية عابرة.

الدراسات السابقة:

في البداية لا بد من الإشارة إلى أنه وعلى حد علم الباحثة لا يوجد أي دراسة عربية تناولت موضوع إنصاف زملاء العمل بالبحث والدراسة، كما لا يوجد أي دراسة عربية ولا أجنبية تناولت عينة البحث الحالية كعينة لبحث متغيرات الدراسة الحالية سواء الإنصاف التفاعلي للإدارة أو إنصاف زميل العمل أو المظاهر الاكتئابية، وهذا ما كان أحد أهم الأسباب التي دفعت إلى القيام بالبحث الحالي لردم الفجوة الناتجة عن غياب بحث العلاقة المحتملة بين هذه المتغيرات.

لذلك تم استعراض الدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت أحد متغيرات البحث الحالي فقط، والتي تم الرجوع إليها:

1- دراسة (السكر، 2013) بعنوان: أثر العدالة التفاعلية في الأداء الوظيفي: دراسة إستطلاعية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية.

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر العدالة التفاعلية في الأداء الوظيفي وفقاً لآراء المديرين العاملين في الوزارات الأردنية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن خلال إستبانة وُرعت على عينة الدراسة التي بلغت (172) مفردة تمثل مجتمع

الدراسة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي 1- إن تصورات المستجيبين نحو العدالة التفاعلية كانت متوسطة كما أظهر ذلك المتوسط الحسابي (3.374) 2- إن تصورات المستجيبين نحو الأداء الوظيفي كانت متوسطة كما أظهر ذلك المتوسط الحسابي (3.461) 3- يوجد علاقات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية والأداء الوظيفي. أوصت الدراسة في ضوء النتائج أعلاه، بضرورة الاهتمام بالدراسات السلوكية والأخلاقية وتعزيز الجوانب الإيجابية وتعظيمها لدى المديرين لتحسين مستوى العدالة التفاعلية، وتعزيز الأداء الوظيفي في الوزارات الأردنية.

2- دراسة (بن حسين، 2008) بعنوان: **العلاقة بين الاكتئاب بمقياس بيك (BDP) والحالات الانفعالية بمقياس الانفعالات الفارق (DES) لدى عينة سعودية.**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاكتئاب والحالات الانفعالية، وشملت عينة الدراسة (288) من الطلاب الجامعيين، وقد كانت الدراسة قد أجريت في المملكة العربية السعودية، وقد أظهرت النتائج وجود ارتباط بين درجات المفحوصين على مقياس بيك للاكتئاب ودرجاتهم على المقاييس الفرعية للانفعالات (الخوف، الخجل، الذنب، الضيق، الاشمئزاز)، وتبين وجود ارتباط إيجابي بين الاكتئاب وانفعالي الغضب والدهشة.

3- دراسة (خميس أبو نداء، 2007) بعنوان: **العلاقة بين متغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وتحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط القيادية في تلك الوزارات، وذلك من أجل تحسين مستوى التنمية البشرية وإدارة الموارد البشرية. طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (652) موظف. وتمثلت نتائج الدراسة بما يلي: إن الأنماط القيادية السائدة في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة هي: الإخباري، الإقناعي، المشارك والتفويضي، وجود فروق في آراء العينة في الشعور حول العدالة التنظيمية يعزى لمتغيرات الشخصية، وجود علاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية، تدني مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية.

4- دراسة (البدراي، 2010) بعنوان **إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية.** هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والثقة لدى العاملين، وقد شملت العينة (1500) مفتش ومفتشة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

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

الدراسات الأجنبية:

1- دراسة سالك وزملائها (Salek, Aube' & Morin, 2009) بعنوان:

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

(العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والضيق النفسي: الأثر الملطف لدعم زملاء العمل والاستقلالية الذاتية في العمل). وأجريت الدراسة في أمريكا، وهدفت إلى اختبار الفرضيات الآتية: يتوسط دعم زميل العمل العلاقة بين العدالة التوزيعية والضيق النفسي بحيث تضعف هذه العلاقة عندما يستفيد العامل من مستوى مرتفع من دعم زملاء العمل. كما يتوسط

دعم زميل العمل العلاقة بين العدالة الإجرائية والضيق النفسي بحيث تضعف هذه العلاقة عندما يستفيد العامل من مستوى مرتفع من دعم زملاء العمل. كان العدد الإجمالي للعاملين في المؤسسة 398 عاملاً، وكانت نسبة الاستجابات للمسح الذي أجري مرتين من أجل تجنب التحيز هو 62,6%. وكان متوسط أعمار المشاركين 42,5 عام، ومتوسط خدمتهم في المؤسسة 11,4 عاماً.

وكانت أبرز نتائج الدراسة: لكل من دعم زملاء العمل والاستقلالية الذاتية في العمل دور وسيط يضعف العلاقة بين كل من العدالة الإجرائية والتوزيعية من جهة والضيق النفسي من جهة أخرى.

2- دراسة (Devin et al., 2014) بعنوان:

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

(التحقق من العلاقة بين الإنصاف التنظيمي والصحة النفسية للموظفين). وهدفت الدراسة 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 ذو دلالة إحصائية بين الذكور والإناث بالنسبة لمتغير الصحة النفسية، لكن لم توجد فروق بينهم فيما يتعلق بإدراكهم للإنصاف التنظيمي، الإنصاف التنظيمي من العوامل المهمة التي تساهم في الصحة النفسية كما الاضطراب النفسي للموظفين.

منهجية البحث:

"المنهج الوصفي الذي يعنى بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كينياً أو كميًا، 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 ومعلمةً 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 التطبيقية، 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:

عمليات إعداد مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة وإنصاف الزملاء:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة مثل دراسة (أبو ندا، 2007) ودراسة (Mass, 2008) وغيرها من الدراسات والأدبيات، وقراءة بعض المقاييس ذات الصلة بالإنصاف في مكان العمل 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 وتم الاعتماد 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). 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 اللازمة. أما فيما يخص مقياس المظاهر المكتتابية فقد أعدّه (Hautzinger & Bailer, 1993)، وهو يقيس مدى معاناة الفرد من مظاهر وأعراض اكتئابية منذ أسبوع مضى، ويتألف المقياس من (15) عبارة، مثال: "أقلقني أشياء لم تكن لتهمني سابقاً في ظروف أخرى" و "كان كل شيء مجهداً لي". 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 المكتتابية.

صدق أدوات البحث:

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 ومعلمة من خارج عينة البحث، وذلك بحساب معاملات ارتباط كل بند والدرجة الكلية للمقياسين، حيث بينت نتائج حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود المقياسين بدرجة الكلية الذي تندرج تحته، أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت قيمة معاملات الارتباط في مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة ما بين (0.33) و(0.87)، أما بالنسبة لمقياس إنصاف الزملاء فقد

تراوحت قيمة معاملات الارتباط بين (0.54) و (0.86)، كما تراوحت قيمة معاملات الارتباط في مقياس المظاهر الاكتئابية بين (0.37) و (0.79).

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، وكان معامل الارتباط في مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة (0.81) وفي مقياس إنصاف الزملاء (0.80) وفي مقياس المظاهر الاكتئابية (0.70) وهذا يمثل ثباتاً عالياً.

معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach-Alpha): تم حساب معامل الاتساق الداخلي لأداة البحث حيث كانت قيمة معامل الثبات ألفا لمقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة (0.89) وفي مقياس إنصاف الزملاء (0.38) وفي مقياس المظاهر الاكتئابية (0.84) وهو ثبات عالٍ أيضاً.

إجراءات البحث: بعد التحقق من صدق أداة القياس وثباتها، وتحديد عينة البحث الفعلية، وزع المقياس على أفراد العينة من معلمي محافظة اللاذقية البالغ عددهم (325) معلماً ومعلمة، وبلغ عدد الأوراق العائدة (304) إذ استبعد منهم (21) ورقة لعدم استيفائها الشروط الصحيحة (فمنها غير مكتملة الإجابة أو المدرسين الاحتياطيين ومنهما تضمنت المرغوبية الاجتماعية) وبذلك أصبح عدد الأوراق التي أدخلت بياناتها إلى الحاسوب (304)، وجرى تحليلها وفق الطرق الإحصائية المناسبة.

المعالجة الإحصائية:

استخدمت الباحثة في معالجة واستخلاص النتائج الكمية للدراسة وتحليلها الأساليب الإحصائية والوصفية ذات الصلة بطبيعة الدراسة وتساؤلاتها، 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 العينة.

النتائج والمناقشة

• لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم الإنصاف التفاعلي للإدارة وبين المظاهر الاكتئابية لديه. لقد بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مدى إدراك المعلمين للإنصاف التفاعلي لإدارتهم ومدى تعبيرهم عن المظاهر الاكتئابية (-0.09) عند مستوى دلالة (0.09)، أي لم يظهر أي دلالة للارتباط بين الإنصاف التفاعلي وبين المظاهر الاكتئابية، قد تلعب تلك المعاملة الإيجابية أو السلبية من قبل الإدارة دوراً فاعلاً في التخفيف من المظاهر الاكتئابية لدى الفرد، 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 مثل دراسة (Judge & Colquitt, 2004)، لكن لم يبدو ذلك الدور أو التدخل واضحاً لدى عينة الدراسة الحالية، ربما يعود السبب إلى وجود خبرات أخرى يمكن يمر بها المعلم وتلعب دوراً إلى جانب خبراته مع الإدارة، فقد يحاول زملاء الفرد التخفيف من حدة المواقف أو التعاون في أداء المهام مع بعضهم.

• لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المعلم إنصاف زملاء العمل وبين المظاهر الاكتئابية لديه.

بلغت قيمة معامل الارتباط بين مقياسي إنصاف الزملاء وبين المظاهر الاكتئابية (-0.214) عند مستوى دلالة (0.000)، أي أن إنصاف الزملاء ارتبط ارتباطاً إيجابياً قوياً ودالاً مع مدى التعبير عن المظاهر الاكتئابية.

أي أن المعاملة المنصفة التي يعايشها الفرد مع زملائه في مكان عمله يمكن أن تكون مؤشراً دالاً على تعبيره عن المظاهر الاكتئابية، حيث يمكن لتلك المعاملة أن تلعب دور يخفف من معاناة الفرد من حالة اكتئابية، كما وتتفق النتائج مع نتائج دراسة (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.

عندما يواجه الفرد خبرات سلبية ومجحفة من ثاني محيط يعيش ويقضي به أغلب وقته بعد محيطه الأسري يتأثر سلباً 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 مكان العمل، فقد أظهرت الدراسات الدور المهم الذي 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 في ما بينهم سوف يخفف إحساسهم بالضغط، والإجهاد والعناء من الروتين اليومي، والعقبات التي قد يلاقيها، كما أن التفاعلات الإيجابية تلعب دوراً مخففاً ومعدلاً للحالة المزاجية، وتخفف من المخاوف والشكوك والقلق الذي قد يعانيه، خاصة وأن مجتمع الزملاء القائم على الثقة قد يفتح المجال للمناقشات وطرح المشكلات كمتنفس للفرد، والعمل على إيجاد حل لها أو التكيف معها على أقل تقدير.

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

الجدول رقم (1) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة

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

عند مستوى الدلالة 0.05

لا يوجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الإنصاف التفاعلي للإدارة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية. إن تفاعل المعلم مع الإدارة المدرسية وكما ذكرنا سابقاً لا بد وأن يؤثر سلباً أو إيجاباً في الحالة المزاجية،

لكن يتجه 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)، كما أن أفراد المجتمع السوري في الأماكن التي تعتبر آمنة يتعرضون لنفس الظروف تقريباً، خاصةً إذا أخذنا بعين الاعتبار الظروف الراهنة التي يعيشها المجتمع السوري حالياً، والتي تؤثر على الجميع بنفس المقدار فتتماثل الضغوط والعوامل المسببة للتوتر خارج أماكن عملهم، وتتماثل إلى حدٍ ما خبراتهم في ما يتعلّق بالقوانين التي تأتي بغالبها كقرارات وزارية تعمم على الجميع بنفس الوقت، وفيما يتعلّق بالتفاعل في جميع المجتمعات وبين كلا الجنسين وبمختلف الأعمار فإنه يخضع لتدخلات متقاربة من ناحية تدخل عوامل عديدة مثل العلاقات الاجتماعية بين الزملاء والتي تعمل على خلق جو من التعاطف والتعاون وبالتالي تخفف من مدى الإحساس بعدم الإنصاف.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس إنصاف زملاء العمل وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، ومكان العمل).

الجدول رقم (2) متوسط استجابات أفراد العينة وانحرافهما المعياري على مقياس إنصاف الزملاء.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	أنثى	4.634	0.889	—	0.091
	ذكر	4.453	0.862		
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	4.488	0.967	0.991	0.397
	من 5-10 سنوات	4.682	0.766		
	من 10-20 سنة	4.484	0.890		
	أكثر من 20 سنة	4.576	1.005		
مكان العمل	مدينة	4.529	0.856	0.715	0.475
	ريف	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. وبالنسبة لمتغير المكان، 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 والفرضيات التي افترضت في هذا المجال استندت على فكرة ميل الفرد إلى التكيف والاستمرار ومتابعة الحياة، والاعتقاد بأنها تسير على نحو مستقر ومنظم.

ومن 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 ودي، كما تميل الإناث غالباً إلى التعاون مع بعضهم البعض أكثر مما يملن لطلب التعاون مع الجنس الآخر بحكم العادات والمكان والتقاليد.

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

الجدول رقم (3) 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	0.49757	-	0.624
	ذكر	2.119	0.5543		
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	2.101	0.581	0.195	0.900
	من 5-10 سنوات	2.078	0.463		
	من 10-20 سنة	2.092	0.556		
	أكثر من 20 سنة	2.141	0.489		
مكان العمل	مدينة	2.139	0.4392	-	0.276
	ريف	2.073	0.5341		

عند مستوى الدلالة 0.05

لا يوجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المظاهر الاكتئابية فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية. إن الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة ربما كان لها أثرها على النتائج التي تم التوصل إليها، فالوضع الراهن الذي يعيشها السوريون جميعاً ترك أثراً متقارباً إلى حد كبير لدى الجميع، وربما هدام 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.

من 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 والغاء احتمالية استخدامه ولو خطأ من قبل المعلم.

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، والثقة بالآخر، وستتقوى مستوى تقدير الذات لديهم، ومن الجدير بالذكر أن هذا كله سيلعب دوراً مهماً في قدرة الأطفال على اتخاذ القرار، فهم أفراد واثقون بأنفسهم، ويعالمهم، ويمستقبلهم والنتائج التي سيحملها لهم.

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 لجبل من الأصحاء نفسياً، وهذا ما أثبتته التجارب في العديد من الدول المتقدمة.

الاستنتاجات التوصيات:

- القيام بأبحاث ودراسات طويلة تتناول موضوع الإنصاف بشكل عام، والإنصاف التفاعلي بشكل خاص، وتأثير ذلك على أبعاد أخرى مثل الرفاه الشخصي، القلق والتوجه الإيجابي نحو الحياة وغيرها من الجوانب المهمة في الحياة النفسية للإنسان.
- القيام بالمزيد من الدراسات التي تقدم برامج إرشادية للحد من المظاهر الاكتئابية 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 مزاجه.
- إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات التي تتعلق بالإنصاف التفاعلي للإدارة في مكان العمل وبحث الاستراتيجيات التي يمكن للفرد استخدامها للتوافق مع ظروفه.
- توفر نتائج الدراسة الحالية رؤية تستطيع من خلالها تأكيد أهمية تفعيل وتوسيع دور المرشدين النفسيين ليشمل الكادر التدريسي والاهتمام بالنواحي النفسية المهمة مثل مدى تعبيره عن مظاهر اكتئابيه، والعمل على معالجة الضعف الذي قد يصيب العلاقة بين الإدارة والمعلمين في حال غياب الإنصاف التفاعلي للإدارة.
- تناول الجوانب الأخرى من الإنصاف في مكان العمل بالدراسة والبحث سواء الإنصاف في الإجراءات أو في التوزيع.

المراجع

- 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
- أرجايل، مايكل. سيكولوجية السعادة. (ترجمة فيصل عبد القادر يونس) في عالم المعرفة. العدد 175، الكويت. 1-295. 1993
- الخطيب، جمال. اعداد الرسائل الجامعية وكتابتها. ط1. عمان. المطابع المركزية. 2006
- بن حسين، عبد العزيز بن محمد. 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. 2008
- تونسي، عديلة حسن طاهر. القلق والاكتئاب لدى عينة من المطلقات في مدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير منشورة. جامعة أم القرى: مكة المكرمة. 2002
- خضير، بن زانة نوفل. دور الحوافز في رفع العدالة التنظيمية. رسالة ماجستير منشورة. قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيصر: بسكرة. 2014
- رضوان، سامر جميل (2007). الصحة النفسية. ط2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 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(1+2). دمشق. 2009
- السكر، عبد الكريم (2013). أثر العدالة التفاعلية في الأداء الوظيفي: دراسة إستطلاعية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية. دراسات في العلوم الإدارية. جامعة الأردن. العدد 40. 409-429.

- عبيدات، محمد؛ أبو نصار، محمد؛ ومبيضين، عقلة. منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات. عمان: دار وائل للنشر. 2004.
- العجوري، وِجَاد.فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتخفيف الاكتئاب لدى أمهات الأطفال المصابين بسوء التغذية. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإسلامية: غزة. 2007.
- عكاشة، أحمد (2003). الطب النفسي المعاصر. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ALBERCHT, S.L., THOMAS, D.L. & CHADWICK, B.A. *Social Psychology*. 2nd. Ed, New Jersey: Prentice- Hall, Inc, 1980, 200.
- 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*. 1nd. St, Justice and Memory. University Koblenz. London, 2007,
- 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.
- CHAN, M. (2000). *Organizational Justice and Land Cases*. International Journal of Organizational Analysis. Vol 8. 68 -88.
- 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.
- DALBERT, C., & STOBBER, 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. Vol1. 1516- 1527.
- 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. 151-218. San Diego, CA, USA: Elsevier Academic Press.
- DIENER, E., SUH, E., LUCAS, R. & SMITH, H. (1999). *Subjective well-being: Three Decades of Progress*. Psychology Bulletin. Vol125(2). 276-302.
- 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(2). 11- 116.
- DONAT, M., UMLAUFT, S., DALBERT, C., & KAMBLE, Sh. V. (2012). *Belief in a Just World, Teacher Justice, and Bullying Behavior*. AGGRESSIVE BEHAVIOR. 38. 185–193.
- FOURNIER, W. H. (2008). *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.
- 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). 105-137.
- 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. 1-12.
- KAHILEH, R. (2010). *Die Bedeutung von Gerechtigkeitserfahrungen und familialer Sozialisation fur die Entwicklung des Gerechte-Welt-Glaubens bei Jugendlichen*. Murtin-Luther. Halle-WittiuBerg. Dentschland. Germany.

- 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.
- MAAS, M. : *Experiential Social Justice Judgment Processes. for obtaining the degree of doctor*. University of Utrecht. Ridderprint Offsetdrukkerij BV, Ridderkerk. (2008).
- MILES ,A.J. (2000). *The cumulative Effects of Justice Perceptions. The Journal of Applied Management*. Vol 2(1).
- ORGAN, D. (1988).*Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. San Francisco: New Lexington Press.
- 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.
- 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 Vol 5(3). 136-140.
- 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(3). 305–317.
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y. & Garden, C. *The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment*. J ApplPsychol 90, 2005, pp 13–24.
- 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. 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). 351- 383.
- WU ,H. (2009). *How Do Positive Views Maintain Life Satisfaction?* Social Indicators Research. Vol 91(2). 269-281.