

العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية في واسط وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر المدرسين والمدرسات

م.د. سعد نعيم رضوي

جامعة واسط/ كلية التربية للعلوم الانسانية

saadaliraq6@gmail.com

الملخص:

أجريت الدراسة الحالية للكشف عن مستوى العلاقة بين العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية في واسط والالتزام الوظيفي من وجهة نظر المدرسين والمدرسات ، وكذلك تحديد مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الالتزام الوظيفي لمديري المدارس، واعتمد الباحث في البحث الحالي المنهج الارتباطي. اذ بلغ مجتمع البحث (١٧٣٩) مدرس ومدرسة في المدارس الإعدادية التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة واسط، وتم اختيار عينة البحث بشكل عشوائي وبلغ عدد أفراد العينة (٤٠٠) مدرساً ومدرسة. وتم اعتماد استبانة تضمنت (١٩) فقرة للعدالة التنظيمية واستبانة للالتزام الوظيفي تكونت من (٢٠) فقرة موزعه بين ثلاث مجالات، وتأكد الباحث من صدقها واتساقها. وتم تحليل نتائج بيانات البحث باستعمال برنامج (SPSS)، وخرج الباحث بالعديد من الاستنتاجات منها أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية في واسط من وجهة نظر المدرسين كانت مرتفعة، وعدم ظهور فروق دالة إحصائية، وفقاً لمتغيرات الجنس، العمر، الدرجة العلمية ، وأن درجة الالتزام الوظيفي جاءت مرتفعة لمديري المدارس الإعدادية وبناء على استنتاجات البحث تمت صياغة توصيات عديدة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، مديري المدارس، الالتزام الوظيفي، المدرسين والمدرسات.



Organizational justice for middle school principals in Wasit and its relationship to Career commitment from the teachers' point of view

Saad Naeem Radhawi

Abstract:

The current study was conducted to reveal the relationship between organizational justice for middle school principals in Wasit and job commitment from the teachers' point of view, as well as determining the level of organizational justice and the level of job commitment for school principals, and the relational approach was adopted in the research. The research population reached (1739) teachers in the preparatory schools of the General Directorate of Education in Wasit Governorate. The research sample was randomly selected and the number of sample individuals reached (400) teachers. A questionnaire was adopted that included (١٩) items for organizational justice and a questionnaire for job commitment consisting of (20) items distributed between three areas, and the researcher made sure of their sincerity and consistency. The results of the research data were analyzed using the (SPSS) program, and the researcher came out with many conclusions, including that the degree of application of organizational justice for middle school principals in Wasit from the teachers' point of view was high, and there were no statistically significant differences, according to the variables of sex, age, academic degree. And that the degree of career commitment was high for middle school principals, and based on the research findings, several recommendations were formulated.

Key words: organizational justice, school administrators, career commitment, teachers.

مشكلة البحث: Problem of the Research

شهد العالم في الآونة الأخيرة تقدماً وتطوراً في جميع مجالات الحياة بكل مكوناتها و تقاضياتها، ولقد برز مؤخراً اهتماماً ملحوظاً بمجال الإدارة و عناصرها وان الموارد البشرية تعتبر من أهم عناصر الإدارة، فالرأس المال البشري لا يقل أهمية عن المال المستثمر، لاسيما إذا ما وُظف بطريقة مناسبة فسينعكس على جودة الأداء. إذ تُعد العدالة التنظيمية نظرية هامة في دراسة سلوك الفرد في

المنظمة نظراً لما تحويه من انعكاسات على مستوى إشباع الفرد لحاجته و توقعاته التي تطمح إليها، كما تُعد العدالة التنظيمية من أحد المواضيع الإدارية التي شهدت اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة؛ نظراً لتأثيره الواضح والمردود النفسي الذي يلقيه على العاملين من خلال تحسين أدائهم و رفع إنتاجيتهم، وكذلك زيادة رضاهم الوظيفي (Hodge,1998,p65). ويُعد المدرس المدير في جميع المراحل الدراسية إحدى الركائز الرئيسية في العملية التعليمية، ولا تتوقف صلاحيته للقيام بعمله على النحو المنشود على حسن إعداده وتدريبه فحسب، بل تشمل إصلاح أحواله أثناء أدائه لعمله، فتوفير عوامل الاستقرار النفسي والمهني يعينه على القيام بواجباته بفاعلية والتزامه الوظيفي. لذا تُعد مهنة التعليم من أهم المهن لأنها تمد المجتمع بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً ، واجتماعياً ، وفنياً، وأخلاقياً، وبالرغم من ذلك فإنها من أكثر المهن التي تسبب توتراً نفسياً وإجهاداً عصبياً وجسدياً للمدرس؛ بسبب ضغوط مهنة التدريس بشكل عام (الشرعة والباكر، ٢٠٠٠، ص١٩٣).

كما أن تطبيق مفاهيم العدالة بصورة عامة والعدالة التنظيمية بصورة خاصة يحقق لدى المدرس توازن نفسي مما يرفع من كفاءته المهنية، فعلى الرغم من تناول موضوعات العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي في الكثير من الدراسات؛ إلا أن هذه الدراسات اغفلت العلاقة بين هذين المتغيرين وخصوصاً في المجال التربوي، لما لهذه العلاقة من أثر بالغ في البيئة التعليمية، فالالتزام لدى المدرسين لا يمكن تحقيقه إلا بوجود ثقة بالقيادة الإدارية في تحقيق العدالة التنظيمية. وعليه وجد الباحث أن تسليط الضوء على دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات يعزز من إدراك مفهوم العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على حدّ سواء في المدرسة والمجتمع المبحوث، وتتحدد مشكلة البحث الحالي في الاجابة على السؤال الاتي:

هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين؟

أهمية البحث Research Importance:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية موضوعات العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي والتي تعد من المواضيع الإدارية المهمة التي شهدت اهتماماً متزايداً وخصوصاً في المجال التربوي؛ نظر للتأثير الواضح والمردود النفسي الذي يلقي بظلاله على العاملين في هذا المجال من خلال تحسين أداءهم وازدياد إنتاجيتهم؛ فضلاً عن تحقيق الأهداف التربوية و الرغبة في الاطلاع على العلاقة التي تجمع بين هذين المتغيرين بغية الوصول إلى نتائج واقتراحات للاستفادة منها في الجانب النظري و معرفة التعامل معها في الجانب العملي.

إذ تمثل العدالة ظاهرة تنظيمية؛ ويرجع السبب في ذلك إلى أهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل، كما أنها أحد الموضوعات الرئيسية التي تنصدر اهتمام المؤسسات التي تسعى للعمل بكفاءة أعلى، أما على صعيد العملية التربوية، فإن مفهوم العدالة يُعد من المفاهيم المهمة سواء بالنسبة للمدرسين أم الطلبة، فالمدرس الذي يشعر أنه يعامل بعدالة في مدرسته سوف يشعر بالانتماء للمدرسة والإخلاص لها وبذل كل جهد ممكن لتطويرها (علاونة وأبو غزال، ٢٠١٠).

كما يمكن النظر إلى مفهوم العدالة التنظيمية بأنها من المتغيرات الهامة ذات التأثير المحتمل على الكفاءة و الأداء الوظيفي للعاملين من جانب، وعلى أداء المؤسسة من جانب آخر (حسانين، ٢٠٠٤). لذا فقد تزايد الاهتمام بمفهوم العدالة التنظيمية، ومكوناتها وعناصرها والمفاهيم التنظيمية الأخرى المرتبطة بها، فُيعد موضوع الالتزام الوظيفي مهم ومؤثر على فعالية العمل داخل المؤسسات؛ ويرجع سر الاهتمام به في المؤسسات التعليمية إلى أهمية دور المدرسين والمديرين، إذ إن نجاح المدرسة ووصولها لتحقيق أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد بأهداف المؤسسة، وتفاعلهم بها، وسعيهم للوصول إليها، وشعورهم بتطبيقها أو على الأقل قربها من أهدافهم الشخصية أو الذاتية (فقيه وعبد المجيد، ٢٠٠٥، ص٥٤).

اهداف البحث :Research Goals:

يهدف البحث إلى الآتي:

- ١- التعرف على مستوى تطبيق مفهوم العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين.
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستوى تطبيق مفهوم العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين تعزى لمتغيري (الجنس، العمر، المؤهل الأكاديمي)؟
- ٣- الكشف عن مستوى الالتزام الوظيفي، لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين والمدرسات.
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستوى الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين و المدرسات تعزى لمتغيري (الجنس، العمر، المؤهل الأكاديمي)؟
- ٥- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين مستوى تطبيق العدالة التنظيمية ومستوى الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الإعدادية في واسط من وجهة نظر التدريسيين ؟

حدود البحث : Search Limits

يتحدد البحث الحالي بدراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية في محافظة واسط والالتزام الوظيفي من وجهة نظر المدرسين والمدرسات في المدارس الإعدادية التابعة إلى المديرية العامة لتربية في محافظة واسط للعام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩).

تحديد المصطلحات : Terms Definition

العدالة التنظيمية Organizational justice :

عرفه (وادي، ٢٠٠٧): هي الطريقة التي يحكم الفرد من x طريقها على عدالة الأسلوب الذي يستعمله المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، وهي مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المخرجات والاجراءات داخل المنظمة" (وادي، ٢٠٠٧ ، ص ٤).

عرفه (Greenberg، 1990): بأنها الطريقة التي يحكم بها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في علاقاته معه على المستويين الوظيفي والإنساني. (Greenberg، 1990، p67).

الالتزام الوظيفي Career commitment :

عرفه (Allen & Meyer، 1990) : يعرف على أنه الاعتقاد القوي من قبل المدرسين بالأهداف التربوية وقيمها ، والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها ، والرغبة القوية في الاستمرار بها وعدم تركها (Allen & Meyer، 1990، 24).

الاطار النظري

مفهوم العدالة التنظيمية:

تمثل العدالة ظاهرة تنظيمية حديثة، ويرجع السبب في ذلك إلى أهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل، كما أنها أحد الموضوعات الرئيسية التي تنصدر اهتمام المؤسسات التي تسعى للعمل بكفاءة أعلى.

أما على صعيد العملية التربوية "فإن مفهوم العدالة يُعد من المفاهيم المهمة سواء بالنسبة للمدرسين أم التلاميذ، فالمدرس الذي يشعر أنه يعامل بعدالة في مدرسته سوف يشعر بالانتماء للمدرسة والإخلاص لها وبذل كل جهد ممكن لتطورها" (علاونة وأبو غزال، ٢٠١٠).

وتتكون العدالة التنظيمية من ثلاثة مكونات أو أبعاد هي في الأصل تمثل الأنواع الرئيسية للعدالة التنظيمية. وقد ظهرت في الأدبيات ثلاثة أبعاد أساسية للعدالة التنظيمية مرتبة من الأقدم إلى الأحدث في الظهور هي: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التقاعلية، فمع بداية اهتمام

الباحثين بظاهرة العدالة في بيئات العمل المختلفة - منذ أوائل عقد الستينات من القرن العشرين - كان محور اهتمامهم ينصب على عدالة توزيع النواتج (العدالة التوزيعية)، وفي منتصف عقد السبعينات تقريباً بدأ اهتمام الباحثين يتحول نحو دراسة عدالة الإجراءات المستعملة في تحديد تلك النواتج (العدالة الإجرائية)، وشهد عقد الثمانينات تياراً هائلاً من البحوث والدراسات عن ظاهرة العدالة الإجرائية، والتي انبثق منها البُعد الثالث للعدالة التنظيمية (العدالة التفاعلية) (المهدي، ٢٠٠٦: ٧٥).

وفيما يأتي توضيح لهذه الأبعاد:

أولاً: العدالة التوزيعية Distributive Justice: وتعرف بأنها "عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف أي أنها تتعلق بعدالة توزيع المكافآت (Williams، 8، 2002: 8). حيث إن عدالة التوزيع تتعلق بالنتائج أو المخرجات التي يحصل عليها الفرد من وظيفته وخاصة مخرجات توزيع الأجور أو المزايا العينية أو الترقية (زايد، ٢٠٠٦: ١٨).

كما أن العدالة التوزيعية تعكس شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل أجور وترقية وحوافز، مقابل جهودهم في العمل، فالعاملون لا يركزون على كمية المخرجات التي يستفيدون منها، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات (البشاشة، ٢٠٠٨).

ثانياً: العدالة الإجرائية (Procedural Justice):

هي "انعكاس لمدى إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استعملت في تحديد تلك المخرجات" (الجندي والبناء، ٢٠٠٧: ٣٨). ويقصد بها أيضاً: "مدى إحساس الأفراد بأن الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة مثل (وسائل تحديد الأجور ووسائل الترقية). كما ويعرفها (الفهداوي والقطاونة، ٢٠٠٤: ١٠) بأنها "درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستعمل في تحديد المخرجات التنظيمية".

ثانياً: الالتزام الوظيفي:

مفهوم الالتزام الوظيفي:

يعرف بأنه درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، ويمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمها، ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة. (عبد الباقي، ١٨١: ٢٠٠٥).

ويعرف الالتزام الوظيفي بأنه الايمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق

هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم (فليه وعبد المجيد، ٢٨٦: ٢٠٠٥).

كما تشير أيضاً إلى الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها، ومواقفه تجاهها وسلوك المدير في المدرسة ويوضح درجة الالتزام بالقواعد الأخلاقية التي تحدد علاقته بعمله وراحته النفسية ورضاه الوظيفي والاعتزاز به. وتفضيل الآخرين، ويعرف بأنه شعور المرء الذاتي بأنه الجزء الإنساني من الوظيفة القائمة على التخصص وارتباطه بالعاملين معهم المرؤوسين والرؤساء عبر مجموعة العلاقات الموضوعية والمشاعر والمصالح المشتركة الدافعة إلى صالح العمل ونموه وازدهاره في ضوء الاهتمام والإيمان بآليات وأهداف العمل المنتمية إلى أيديولوجية المجتمع وفلسفته، فالانتماء هو إدراك المرء لعمله وأهمية هذا العمل ومدى المصلحة المتحققة من هذا العمل وأهمية العمل المستمر لتحقيق النفع بين الجوانب الذاتية والوظيفية. (الحمزاوي، ٢٠٠٣: ٣٧٠).

ويُعد مفهوم الكفاءة الذاتية محوراً مركزياً للنظرية المعرفية الاجتماعية، والتي تنص على أن الشخص لديه القدرة على التحكم في سلوكه نتيجة معتقداته الشخصية. لدى الناس نظام من المعتقدات الذاتية يسمح لهم بالتحكم في عواطفهم وأفكارهم. وفقاً لذلك، تؤثر الطريقة التي يفكر بها الشخص ويؤمن بها ويشعر بها على طريقة تصرفه. لأن هذه المعتقدات هي المفتاح الرئيسي للقوى الدافعة للسلوك الفردي؛ يعمل الفرد على شرح إنجازاته من خلال الاعتماد على القدرات التي يعتقد أنه يمتلكها، مما يجعله يبذل قصارى جهده لتحقيق النجاح (Bandura، 1997). يتم إبراز تأثير الكفاءة الذاتية المتصورة من خلال المساعدة في تحديد مقدار الجهد الذي سيبدله الشخص في نشاط معين، ودرجة المثابرة في مواجهة العقبات ومقدار المرونة في مواجهة المواقف الصعبة. يواجه الأشخاص ذو الكفاءة الذاتية العالية مشاكل وأنشطة شديدة مع شعور أكبر بالهدوء والرصانة (Pajares 1992).

دراسات سابقة:

- دراسة (Hammer & Wazeter، Bayazit، 2004) : هدفت دراسة بيازيت وهامر وويزتر إلى التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي لدى المدرسات، وتم استخدام مقياس الالتزام الوظيفي مكون من (٢٠) فقرة، ووزعت الاستبانة على (٤٦٤١) معلماً في بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في الالتزام الوظيفي بين المدرسين الجدد والقدامى.

- دراسة (العلونة ٢٠٠٦) : ولمعرفة العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين أجرت دراسة على عينة من معلمي المدارس الخاصة بمدينة نابلس بفلسطين كان قوامها (١٢٦) معلماً، وتم تطبيق أداتين على عينة الدراسة، حاولت الأولى الكشف عن الرضا الوظيفي وكان عدد فقراتها (٥٣)، والثانية للكشف عن الالتزام الوظيفي وكان عدد فقراتها (١٧) فقرة حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى المشاركة المهنية للمعلمين كان عالياً، وأظهرت النتائج

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا والأداء والولاء التنظيمي المنسوب لمتغيرات الدرجة الجامعية والخبرة والعمر.

- دراسة (2010،Yilmaz): هدفت الدراسة إلى تحديد تصورات معلمي المرحلة الثانوية حول مستويات العدالة التنظيمية في مدارسهم ، في ضوء الجنس والعمر والخبرة والمؤهلات التعليمية وعدد طلاب المدارس. أجرى يلماز (٢٠١٠) دراسة على عينة قوامها (٢٢٢) معلماً في المدارس الثانوية الحكومية تم اختيارهم عشوائياً. أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المعلمين للعدالة التنظيمية في مدارسهم الثانوية عالية. كان إطلاق مبادئ العدالة التنظيمية إيجابياً. لم تكشف نتائج البحث عن وجود فروق في مستويات العدالة التنظيمية حسب متغيرات الدراسة: الجنس ، العمر، الخبرة ، المؤهل الأكاديمي وعدد طلاب المدرسة.

- دراسة (2011،Ozgan) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية لدى مديري المدارس في تركيا، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٢)، معلماً ومعلمة، تم اختيارهم عشوائياً من ثمان مدارس ثانوية في مدينة غازينتيب جنوب تركيا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أربعة مقاييس هي: استبانة العدالة التنظيمية ، واستبانة الثقة التنظيمية، وقد كشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية، وإدارة الصراع التنظيمي والولاء التنظيمي.

منهجية البحث Research Methodology:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف البحث، وهذا المنهج من أكثر المناهج شيوعاً وانتشاراً واستجابة لمتطلبات الدراسة، كما تهتم هذه الدراسات بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها بصورة رقمية. (ملحم، ٣٧٤:٢٠١٠).

إجراءات البحث Search procedures:

تتضمن إجراءات البحث الخطوات المنهجية التي اعتمدها الباحث لتحقيق أهداف بحثه، وعلى النحو الآتي :

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من جميع المدرسين في المدارس الإعدادية في المدارس التابعة إلى المديرية العامة لتربية محافظة واسط البالغ عددهم (١٧٣٩) مدرساً ومدرسة، واختيرت عينة البحث

بالطريقة العشوائية البسيطة وبذلك بلغت العينة (٤٠٠) مدرساً ومدرسة في المدارس الإعدادية في محافظة واسط.

اداتا البحث: Search Tools

استبانة العدالة التنظيمية: للإجابة عن أسئلة الدراسة ذات الصلة بالعدالة التنظيمية تم تطوير استبانة لتحقيق هذا الهدف، إذ تم تطويرها من خلال الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالعدالة التنظيمية مثل: ودراسة يلماز وألتينكورت (Yilmaz and Altinkurt, 2012)، ودراسة بيرنز وديبولا (Burns and Dipola, 2013)، وتشتمل الاستبانة على جزأين هما: الجزء الأول المعلومات الشخصية لعينة الدراسة، والتي تمثل المتغيرات المستقلة مثل (الجنس، العمر، الدرجة العلمية). والجزء الثاني فقرات الاستبانة، والتي تتكون في شكلها الأصلي من (٣٥) فقرة موزعة في ثلاثة حقول هي: عدالة التوزيع وفقراته (١ - ٥)، و عدالة الإجراءات وفقراته (٦ - ١١)، و عدالة التعاملات وفقراته (١٢ - ١٩).

الصدق (Validity): لتحقيق الصدق الظاهري لاستبانة العدالة التنظيمية تم عرضها على (١١) خبيراً من الأساتذة الخبراء في كلية التربية للعلوم الانسانية في جامعة واسط من ذوي الاختصاص والخبرة من مختلف التخصصات التربوية، وتحكيم فقرات الاستبانة وفق المعايير الآتية: مدى انتماء الفقرات للمجال الذي تنمي إليه، ومدى انتماء الفقرات للاداء، وسلامة الصياغة اللغوية لفقرات الاستبانة، وتم اعتماد نسبة (٨٠%) أو أكثر لاتفاق المحكمين على فقرات الاستبانة، وتم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وتصحيح الأخطاء الإملائية الواردة في بعض الفقرات، وقد تم صياغة فقرات الاستبانة النهائية بعد إجراء التعديلات الواردة من المحكمين، وتكونت بصورتها النهائية من (١٩) فقرة .

الثبات (Reliability): للتحقق من الثبات الخاص باستبانة العدالة التنظيمية، تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) مدرسا ومدرسة من نفس مجتمع الدراسة وغير عينة التطبيق، وحساب الثبات بواسطة طريقتين هما:

١. طريقة الاختبار وإعادته (Test- Re- Test)، يتم ذلك من خلال تطبيق الاستبيان على العينة التجريبية مرتين بفارق زمني أسبوعين ، ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين . ، وقد تراوحت معاملات الثبات على المجالات (٠.٩١ - ٠.٩٤)، وكانت الدرجة الكلية للثبات وفق هذه الطريقة (٠.٩٢)، وتعد هذه المعاملات مرتفعة ومقبولة لتطبيق الاستبانة على عينة الدراسة.

٢. طريقة كورنباخ ألفا: وذلك من خلال حساب دلالات الثبات على التطبيق الأول الذي تم على العينة الاستطلاعية وفق طريقة الاتساق الداخلي لفقراتها باستخدام معادلة كورنباخ ألفا، وقد تراوحت معاملات الثبات على المجالات (٠.٩٥ - ٠.٩٦)، وكانت الدرجة الكلية للثبات وفق هذه الطريقة (٠.٩٨)، وتعد هذه المعاملات مرتفعة ومقبولة لتطبيق الاستبانة على عينة الدراسة، والجدول (١) يبين معاملات الثبات، وذلك كالآتي:

الجدول (١) الاتساق الداخلي وثبات الاعداد للمجالات والدرجة الكلية

| المجال | ثبات الاعداد | الاتساق الداخلي |
|-----------------|--------------|-----------------|
| عدالة التوزيع | ٠.٩٢ | ٠.٩٦ |
| عدالة الإجراءات | ٠.٩١ | ٠.٨٥ |
| عدالة التعاملات | ٠.٨٩ | ٠.٩٦ |
| الدرجة الكلية | ٠.٩٢ | ٠.٩٨ |

اداة الالتزام الوظيفي: لتحقيق هدف الدراسة المتعلق بالكشف عن مستوى الالتزام الوظيفي تم تطوير استبانة، بالإشارة إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة مثل: ودراسة بيازيت وهامر وويزتر (Hammer & Wazeter, Bayazit, 2004)، ودراسة غنام (٢٠٠٥)، وتشتمل الاستبانة على جزأين هما: الجزء الأول خطاب موجه للمدرسين والمدرسات حول هدف الدراسة، وطريقة الإجابة عن الفقرات، والمعلومات الشخصية لعينة الدراسة، والتي تمثل المتغيرات المستقلة مثل: الجنس، الدرجة الجامعية، والجزء الثاني لفقرات الاستبانة، والتي تتكون بصورتها الأولية من (٢٠) فقرة، تقيس الدرجة الكلية للالتزام الوظيفي.

الصدق (Validity): لتحقيق الصدق الظاهري لاستبانة الالتزام الوظيفي تم عرض الاستبانة على (١١) خبير من الأساتذة الخبراء في كلية التربية للعلوم الانسانية في جامعة واسط من ذوي الاختصاص والخبرة ومن مختلف التخصصات التربوية، وتحكيم فقرات الاستبانة وفق المعايير الآتية: مدى انتماء الفقرات للمجال الذي تنمي إليه، ومدى انتماء الفقرات للاداء، وسلامة الصياغة اللغوية لفقرات الاستبانة، وتم اعتماد نسبة (٨٠%) أو أكثر لاتفاق المحكمين على فقرات الاستبانة، وقد تم صياغة فقرات الاستبانة النهائية بعد إجراء التعديلات الواردة من المحكمين، وتكونت بصيغتها النهائية من (٢٠) فقرة تقيس الالتزام الوظيفي.

الثبات (Reliability): للتحقق من الثبات الخاص باستبانة الالتزام الوظيفي، تم اختيار عينة استكشافية (٣٠) مدرس من نفس مجتمع البحث وغير عينة التطبيق، وحساب الثبات بواسطة طريقتين هما:

١. طريقة الاختبار وإعادة (Test- Re- Test)، وذلك من خلال تطبيق الاستبيان على العينة التجريبية مرتين مع اختلاف المدة أسبوعين، ثم احسب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، وبلغت الدرجة الكلية للثبات وفق هذه الطريقة (٠.٩٣).

٢. طريقة كورنباخ ألفا: وذلك من خلال حساب دلالات الثبات على التطبيق الأول الذي تم على العينة الاستطلاعية وفق طريقة الاتساق الداخلي لفقراتها باستعمال معادلة كورنباخ ألفا، وقد كانت الدرجة الكلية للثبات وفق هذه الطريقة (٠.٩٨)، وتعد هذه المعاملات مرتفعة ومقبولة لتطبيق الاستبانة على عينة الدراسة.

تصحيح اداتي البحث: استعمل التدرج الخماسي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة)، لتقدير درجات العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى عينة البحث، بحيث تأخذ الإجابة: أوافق بشدة (٥) درجات، وأوافق (٤) درجات، ومحايد (٣) درجات، وأعارض (٢) درجتان، وأعارض بشدة (١) درجة واحدة. وتم اعتماد تقسيم درجات استبانتي الدراسة إلى ثلاثة مستويات: منخفضة، ومتوسطة، ومرتفعة.

الوسائل الاحصائية (Statistical Means):

استعمل الباحث الوسائل الاحصائية المناسبة بالاستعانة بالحقبة الاحصائية (SPSS) وعلى النحو الاتي:

١. مربع كاي (Chi-Square) لاستخراج اتفاق اراء المحكمين على صلاحية فقرات الادوات.
٢. معامل ارتباط بيرسون لتعرف على ثبات الاداتين بطريقة اعادة الاختبار ولتحقيق الهدف الخامس.
٣. تحليل التباين الثلاثي لتحقيق الهدف الثاني والرابع
٤. معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج الثبات.

٥- الوسط المرجح والوزن المئوي والوسط الحسابي لتحقيق الهدف الاول والثالث

عرض النتائج ومناقشتها:

عرض نتائج البحث وتفسيرها، كذلك الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الهدف الاول: التعرف على مستوى تطبيق العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية في واسط من وجهة نظر المدرسين، ولتحقيق هذ الهدف تم استخراج الاوساط المرجحة والاوزان المئوية لدرجة تطبيق العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية في واسط من وجهة نظر المدرسين، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) الوسط المرجح والوزن المنوي لمجالات العدالة التنظيمية

| المرتبة | ت | المجالات | الوسط المرجح | الوزن المنوي % |
|---------|---|-----------------|--------------|----------------|
| ١ | ١ | عدالة التوزيع | ٢.٨٤٦ | ٩٤.٨٦ |
| ٢ | ٣ | عدالة التعاملات | ٢.٧١٤ | ٩٠.٤٦ |
| ٣ | ٢ | عدالة الإجراءات | ٢.٦٩٣ | ٨٩.٧٦ |
| | | المعدل | ٢.٧١٥ | ٩١.٦٩٣ |

يشير الجدول (٤) الى أن مستوى تطبيق العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية في واسط من وجهة نظر المدرسين كان مرتفع، والمتوسط المرجح للنتيجة الإجمالية (٢.٧١٥)، ووزن منوي (٩١.٦٩٣)، وقد تراوحت الاوساط المرجحة ما بين (٢.٨٤٦-٢.٦٩٣)، حيث تبوء حقل: عدالة التوزيع في المرتبة الأولى بأعلى وسط مرجح بلغ (٢.٨٤٦)، بينما كان حقل: عدالة الإجراءات في المرتبة الأخيرة وبوسط مرجح بلغ (٢.٦٩٣)، توضح النتائج أن مستوى تطبيق العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية كانت مرتفعة، حيث ان آراء المدرسين والمدرسات حول مدى تطبيق المديرين لمبادئ وإجراءات العدالة التنظيمية في مدارسهم من خلال محاور وفقرات الاستبانة التي تم إعدادها لتشمل جميع الممارسات الإدارية في هذا المجال، ومن خلال آراء المدرسين والمدرسات فقد تبين إيجابية آرائهم حول تطبيق العدالة التنظيمية في مدارسهم ضمن حدود البيئة المكانية والزمانية التي تمت فيها الدراسة الحالية.

وربما تعزى هذه النتيجة إلى الكفاءة الإدارية والمهنية العالية التي يتمتع بها المديرون والمديرات في مدارسهم، وإدراكهم لمفاهيم العدالة التنظيمية وضرورتها لضمان نجاحهم في العمل الإداري، وفي قيادة المدرسة نحو تحقيق أهدافها التربوية، حيث لا يتم تعيين مدير المدرسة إلا ضمن ضوابط وشروط تحقق الكفاءة المهنية والإدارية اللازمة لعمله كمدير.

وقد يعود السبب في ارتفاع درجة تطبيق العدالة التنظيمية إلى إدراك المديرين والمديرات لأهمية تطبيقها في الإدارة المدرسية، وخاصة أنهم يتعاملون مع شريحة واسعة من المدرسين والطلبة، وكل منهم يعرف حقوقه وواجباته، فتطبيق المدير للعدالة التنظيمية يحميه من المشكلات الإدارية التي تحدث في حال حدوث بعض الخلل في هذا الجانب، إضافةً إلى أن تطبيقه للعدالة التنظيمية يحميه مؤسسته من الصراع التنظيمي الذي قد يعرقل سير العملية التربوية، ويؤثر على جودة الأداء الإداري لمدير المدرسة.

وجاء حقل: عدالة التوزيع بالمرتبة الأولى وقد يعود السبب في ذلك إلى تقسيم العمل والوظائف تقتضي إطلاع جميع المدرسين عليها، وضرورة مساهمتهم فيها، مما يؤدي إلى توخي الدقة والموضوعية فيها أكثر من المجالات الأخرى للعدالة التنظيمية، فالمساهمة في الحدث الاجتماعي هي عملية اجتماعية تشاركية تشارك فيها جميع الأطراف في العملية التعليمية بالمدرسة، وكذلك عملية تقسيم المهام وعبء التدريس لا يتم بعيداً عن الكادر التدريسي، واتخاذ القرار يجب أن تقوم على درجة من الموضوعية والشفافية، لأنها واضحة وتظهر نتائج قراراتها للجميع، فلذلك جاءت درجة العدالة فيها أكثر من غيرها من المجالات والفقرات.

بينما كان حقل: عدالة الإجراءات في المرتبة الأخيرة، من الواضح أن هذا النوع من العدالة لا يؤثر بشكل مباشر على الكادر التدريسي، بل يشير إلى المديرين والإجراءات التي يمارسونها لتحقيق العدالة بين المدرسين ، اتفقت نتيجة هذا الهدف في درجة العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية مع نتائج دراسة ييلماز (2010،Yilmaz) ، التي توصلت الى أن مستوى ممارسة مديري المدارس الإعدادية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية بشكل عام وفق تصور معلمهم جاءت متوسطة.

الهدف الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥)، في مستوى تطبيق مفهوم العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل الاكاديمي)؟

ولتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث تحليل التباين الثلاثي للتعرف على دلالة الفرق في مستوى تطبيق مفهوم العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل الاكاديمي)، النتائج موضحة في الجدول رقم (٣):

جدول (٣) بين الفرق بين متوسط درجات افراد العينة وفقا لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل الاكاديمي)

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | القيمة الفائية المحسوبة | القيمة الفائية الجدولية | مستوى الدلالة |
|--------------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| الجنس | ١٦٥.٦٠٢ | ١ | ١٦٥.٦٠٢ | ٠.٣٧٠ | ٣.٨٤١ | غيردالة |
| العمر | ١٥٢.١١٩٦٣ | ٣ | ٧١٧.٣٩٨٧ | ٢.٤٥١ | ٢.٦٠٤ | غيردالة |
| المؤهل الاكاديمي | ٠.٦٢.٦٢٢٤ | ٣ | ٦٨٧.٢٠٧٤ | ١.٢٧٥ | ٢.٦٠٤ | غيردالة |
| تفاعل الجنس والعمر | ٥٧٤.٧١٠٠ | ٣ | ٨٥٨.٢٣٦٦ | ١.٤٥٥ | ٢.٦٠٤ | غيردالة |
| تفاعل الجنس والمؤهل الاكاديمي | ١٤٥.٢٣٦١ | ٣ | ٠.٤٨.٧٨٧ | ٠.٤٨٤ | ٢.٦٠٤ | غيردالة |
| تفاعل العمر والمؤهل الاكاديمي | ٤٦٥.١١٢١٥ | ٨ | ٩٣٣.١٤٠١ | ٠.٨٨١ | ١.٩٨٣ | غيردالة |
| تفاعل الجنس والعمر والمؤهل الاكاديمي | ٠.٣٧.٩٧٨٨ | ٨ | ٥٠٥.١٢٢٣ | ٠.٧٥٢ | ١.٩٨٣ | غيردالة |
| الخطأ | ٥٧٨.٦٠٢.٠٨٧ | ٣٧٠ | ٢٦٤.١٦٢٧ | | | |
| المجموع الكلي | ٠٠٠.٧٩٧٦٤٦٨ | ٤٠٠ | | | | |

أوضحت نتائج السؤال عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتأثير الجنس في جميع المجالات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتأثير الدرجة العلمية في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بسبب تأثير العمر، وقد أظهرت نتيجة هذا السؤال اختلاف آراء المدرسين والمدرسات. فيما يتعلق بتطبيق العدالة التنظيمية، جاءت نتيجة هذا السؤال متوافقة مع نتيجة دراسة علم (Yilmaz, 2010)، التي وجدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، كما أظهرت النتائج: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى تأثير الدرجة العلمية في مجموعة المجالات.

كما يظهر من خلال النتيجة السابقة، أن المؤهل العلمي للمدرسين والمدرسات بالإضافة إلى اختلاف المديرات ليس له تأثير في اختلاف وجهة نظرهم عن العدالة التنظيمية لمديري ومديرات المدارس الإعدادية.

وربما يعود السبب في هذه النتيجة اتفاق الظروف الوظيفية لدى المدرسين والمدرسات على اختلاف مؤهلهم العلمي، حيث إن وزارة التربية لا تفرق بين المدرسين في الأعباء الوظيفية أو التدريسية حسب المؤهل العلمي، إنما يتم توزيع المهمات الوظيفية حسب التشكيلة المدرسية التي يتم تحديدها مسبقاً في بداية العام الدراسي، فالحرص يتم توزيعها بالتساوي، إضافة إلى الأعباء الأخرى مثل الحضور والمناوبة وتربية الصفوف والدوام المدرسي وغيرها من من الأعباء الوظيفية الأخرى، وتوزيع هذه المهمات لا فرق فيه بين مؤهلات المدرسين، فجميعهم سواء مهما كان مؤهلهم العلمي، كما إن تقارير الأداء الوظيفي ليس فيها اعتبار للمؤهل، بل لقيامه بالمهام الموكلة إليه. واتفقت نتيجة هذا السؤال في متغير المؤهل العلمي مع نتيجة دراسة بيلماز (2010، Yilmaz) التي كشفت عن وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الهدف الثالث: التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين.

لتحقيق هذ الهدف تم استخراج الاوساط المرجحة والاوزان المئوية لمستوى تطبيق الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الإعدادية ، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات الالتزام الوظيفي

| المرتبة | ت | الفقرات | الوسط المرجح | الوزن المئوي % |
|---------|----|---|--------------|----------------|
| ١ | ٣ | ينفاني في خدمة الطلبة | ٣.٠٠ | ١٠٠ |
| ٢ | 9 | يحافظ على ممتلكات المدرسة التي يعمل بها | ٢.٦٣ | ٨٧.٨٥ |
| ٢ | 10 | يبذل جهداً أكبر في عملية التدريس | 2.62 | 87.33 |
| ٤ | ٧ | يشجع مؤسسات المجتمع المحلي على دعم الأنشطة المدرسية | 2.61 | 87.14 |
| ٥ | ٤ | يقوم بعمل حلقات إرشادية لطلبة المدرسة | 2.60 | 86.66 |
| ٦ | ١٥ | يهتم لسمعة المدرسة أمام المجتمع المحلي | 2.42 | 80.71 |
| ٦ | ٥ | يهتم لمستقبل المدرسة التي يعمل فيها | 2.41 | 80.22 |
| ٨ | 12 | يحضر إلى الدوام مبكراً | 2.39 | 79.77 |
| ٩ | 11 | يهتم لنجاح المدرسة التي يعمل فيها | 2.36 | 78.67 |
| ١٠ | 16 | يشعر برغبة كبيرة في العطاء | 2.34 | 78 |
| ١٠ | 20 | يدافع عن سياسات المدرسة في المجتمع المحلي | 2.33 | 77.56 |

| | | | | |
|-------|-------|--|----|----|
| 77.56 | 2.33 | تُعَدُّ المدرسة التي يعمل فيها من أفضل المدارس | 1 | ١٢ |
| ٧٦.٧٩ | ٢.٣١ | يشعر بالراحة في مهنته كمدير مدرسة | 17 | ١٣ |
| 75.11 | 2.25 | يحقق ذاته في وظيفته كمدير مدرسة | 19 | ١٣ |
| 75.11 | 2.25 | يتأخر بعد الدوام المدرسي حسب مقتضيات العمل | 13 | ١٥ |
| ٥١.١٦ | ٥٣٥,١ | يشعر بالاعتزاز في مهنته كمدير مدرسة | 18 | ١٦ |
| ٣٩.٩٣ | ١٩٨,١ | يشارك العاملين في المدرسة في مناقشة الامور التربوية التي تهم المدرسة | 8 | ١٧ |
| ٣٨.٤٣ | ١٥٣,١ | يشعر بتقارب أهدافه مع أهداف المدرسة | 14 | ١٧ |
| ٣٨.٢٣ | ١٤٧,١ | يقدم مصلحة المدرسة على مصلحته الشخصية | 2 | ١٩ |
| ٣٦.٩ | ١٠٧,١ | يندر أن أيتغيب عن دوام المدرسة | 6 | ٢٠ |
| ٨٦.٧٦ | ٢.٧٦٠ | الدرجة الكلية | | |

يبين الجدول (٤) أن درجة الالتزام الوظيفي جاءت مرتفعة، وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى توفر كادر إداري في تلك المدارس يتمتع بالقدرة على القيادة الفاعلة لتلك المدارس، وتحقيق مستويات مقبولة من الالتزام الوظيفي من خلال توفير بيئة تعليمية مصممة لتلائم تطلعات وتوقعات المدرسين ونسبت هذه النتيجة إلى وجود بعض العوامل في وظيفة التعليم تزيد من الالتزام الوظيفي منها وجود مكانة اجتماعية جيدة لمهنة التعليم واتفقت نتيجة هذا الهدف مع نتائج دراسة علاونة (٢٠٠٦)، التي كشفت نتائجها أن درجة الالتزام الوظيفي جاءت مرتفعة.

الهدف الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥)، في مستوى الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين تعزى لمتغيري (الجنس، العمر المؤهل الاكاديمي)؟

ولتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث تحليل التباين الثلاثي للتعرف على دلالة الفرق في مستوى الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر المؤهل الاكاديمي) و النتائج موضحة في الجدول رقم (٥):

جدول (٥) بين الفرق بين متوسط درجات افراد العين وفقا لمتغير الجنس و العمر والمؤهل الاكاديمي

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | القيمة الفائية المحسوبة | القيمة الفائية الجدولية | مستوى الدلالة |
|--------------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| الجنس | ١.٤٠٠ | ١ | ١.٤٠٠ | ٠.٤٠٠ | ٣.٨٤١ | غيردالة |
| العمر | ٩٨٥,٢٣٢ | ٣ | ٢٢,٦٦٢ | ٠.٢٠٨ | ٢.٦٠٤ | غيردالة |
| المؤهل الاكاديمي | ١٠٦,٤٤٠ | ٣ | ٣١٧,١٣٢٠ | ١.١٧٦ | ٢.٦٠٤ | غيردالة |
| تفاعل الجنس والعمر | ٢٤٣,٢٠٩ | ٣ | ٦٩,٧٤٨ | ١.١٨٦ | ٢.٦٠٤ | غيردالة |
| تفاعل الجنس والمؤهل الاكاديمي | ٠٧٤,١١٢٢ | ٣ | ٠,٢٥,٣٧٤ | ١.٠٠٠ | ٢.٦٠٤ | غيردالة |
| تفاعل العمر والمؤهل الاكاديمي | ٥٩٧,١٦٦٦ | ٨ | ٣٢٥,٢٠٨ | ٠.٥٥٧ | ١.٩٨٣ | غيردالة |
| تفاعل الجنس والعمر والمؤهل الاكاديمي | ٨٨٢,٢٩٩٥ | ٨ | ٤٨٥,٣٧٤ | ١.١٠٠ | ١.٩٨٣ | غيردالة |
| الخطأ | ٢٣٠,١٣٨٤٢٢ | ٣٧٠ | ١١٤,٣٧٤ | | | |
| المجموع الكلي | ٠٠٠,١٥٦٤٩٧٢ | ٤٠٠ | | | | |

تشير نتيجة هذا السؤال إلى عدم وجود فروق في الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين تعزى لمتغير الجنس، ويعود السبب في هذه النتيجة إلى عدم اختلاف نظرة المدرسين والمدرسات حول درجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الإعدادية، واتفقت نتيجة هذا السؤال في متغير الجنس مع نتيجة دراسة بيازيت وهامر وويترز (Bayazit, Hammer & Wazeter, 2004)، هو عدم وجود فروق تذكر بالنسبة لمتغير العمر والمؤهل الاكاديمي.

الهدف الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين مستوى تطبيق العدالة التنظيمية ومستوى الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الإعدادية في واسط من وجهة نظر التدريسيين ؟

جدول رقم (٦) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الإعدادية في واسط والالتزام الوظيفي

| الدالة | الالتزام الوظيفي | المجال |
|--------|------------------|-----------------|
| ... | ** .892 | عدالة التوزيع |
| ... | ** .875 | عدالة الإجراءات |
| ... | ** .858 | عدالة التعاملات |
| ... | ** .904 | الدرجة الكلية |

أظهرت نتائج هذا السؤال وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الإعدادية في واسط، كما كشفت النتائج عن ارتباط ذي دلالة إحصائية بين مجالات العدالة التنظيمية ومديري المدارس الإعدادية فيما يتعلق بالمشاركة المهنية، وهذه النتيجة منطقية ومطابقة للواقع الإداري حيث يتمتع المديرون بعدالة تنظيمية عالية في تقسيم العمل والمكافآت المهنية، وهذا يؤدي إلى شعور المدرسين بالموضوعية والعدالة في التوزيع والمكافآت، وبدوره يؤدي إلى ارتفاع مستويات الالتزام الوظيفي، فقد أوضح بطاح (٢٠٠٦) ارتفاع درجة الالتزام الوظيفي مرتبطة بنمط القيادة لمدير المدرسة وعدالته التنظيمية، ومدى قدرته في إشراك المدرسين في العملية التربوية، وانفتحت نتيجة هذا السؤال في وجود علاقة ارتباطية إيجابية مع نتيجة دراسة أوزجان (Ozgan, 2011).

الاستنتاجات:

- ١- أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية في واسط من وجهة نظر المدرسين كانت مرتفعة، وربما تعزى هذه النتيجة إلى الكفاءة الإدارية والمهنية العالية التي يتمتع بها المديرون والمديرات في مدارسهم، وإدراكهم لمفاهيم العدالة التنظيمية وضرورتها لضمان نجاحهم في العمل الإداري، وفي قيادة المدرسة نحو تحقيق أهدافها التربوية، حيث لا يتم تعيين مدير المدرسة إلا ضمن ضوابط وشروط تحقق الكفاءة المهنية والإدارية اللازمة لعمله كمدير.
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتأثير الجنس في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتأثير الدرجة العلمية في جميع المجالات.
- ٣- أن درجة الالتزام الوظيفي جاءت مرتفعة، وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى توفر كادر إداري في تلك المدارس يتمتع بالقدرة على القيادة الفاعلة لتلك المدارس وتحقيق مستويات مقبولة من الالتزام الوظيفي.

٤- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الإعدادية والالتزام بالعمل من وجهة نظر المعلمين.

التوصيات:

- تبين من خلال نتائج الدراسة الحالية ارتفاع درجة تطبيق العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي، وفي ضوء هذه النتيجة يوصي البحث بضرورة المحافظة على هذه الدرجة وتعزيزها، من خلال استمرارية هذه الوضعية والمحافظة عليها.

- لفت انتباه القيادات التربوية في مديريات التربية في محافظة واسط لأهمية الالتزام الوظيفي، والبحث عن الطرق والوسائل والسبل للمحافظة على الدرجة المرتفعة للالتزام الوظيفي.

المقترحات:

- إجراء دراسات حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات أخرى في بيئات غير محافظة واسط.
- إجراء دراسات حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في مجتمعات دراسية غير المدارس مثل: الجامعات، والكليات.

المصادر:

- أحمد، حافظ و حافظ، محمد (2003) إدارة المؤسسات التربوية . عالم الكتب، القاهرة.
- أبو غزال، معاوية ، و علاونه ، شفيق فلاح.(٢٠١٠). العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة إربد: دراسة تطورية، مجلة جامعة دمشق -المجلد ٢٦- العدد الرابع-٢٠١٠
- البشباشة، سامر عبد المجيد.(٢٠٠٨). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ٤، العدد ٤.
- الشرعة، حسين والباكر، جمال. (٢٠٠٠). اتجاهات المدرسين لمهنة التدريس بدولة قطر ومدى تأثيرها ببعض العوامل الجغرافية. المجلة التربوية، جامعة الكويت، ١٤ (٥٦)، ص١٨٨-٢٢٠.
- الفهداوي، فهمي خليفة صالح، والقطاونة نشأت أحمد (٢٠٠٤)، تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية، ١-٥٢، (٢)٢٤، للإدارة العربية المجلة.
- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، (٢٠٠٦)، العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة في المدارس الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.
- وادي، رشدي. (٢٠٠٧). "العدالة التنظيمية - دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة"، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- حسنين، جاد الرب. (٢٠٠٤). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية، (٢٦) ٢.
- لمحم، سامي محمد. (٢٠١٠). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط٦:عمان.
- عبد الباقي، صلاح الدين(٢٠٠٥). مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.

-علاونة، معروز. (٢٠٠٦). قياس مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس، بحث مقدم في مؤتمر المعلم في الألفية الثالثة، جامعة الإسرائ، عمان، الأردن، ١٨/٥/٢٠٠٦.

- References:

- Allen, N.J., & Meyer, J.P., "Organizational commitment:
-Bandura, A., Self-efficacy: The Exercise of Control, New York: W.H. Freeman and Co, 1997.
-Bayazit, M., Hammer, T & Wazeter, D. (2004). Methodological challenges in union commitment studies. Journal of Applied Psychology, 89(4): 738-747.
Evidence of career stage effects", Journal of Business Research, No. 26
-Hodge, J. & Anthony, W.D., Organization Theory: A
-Ozgan, H. (2011). The Relationships between Organizational Justice, Confidence, Commitment, and Evaluating the Manager and the Perceptions of Conflict Management at the Context of Organizational Behavior. Educational Sciences: Theory & Practice, 11(1): 241-247.
-Pajares, M.F., Teachers' Beliefs and Educational Research: Cleaning up a messy Construct. Review of Educational Research, 1992, 62(3), 307-332
Strategic Approach, New Jersey: Prentice-Hall, Inc 1998.
Williams, S. & Et Al., "Justice And Organizational -Citizenship Behavior Intentions: Fair Reward Versus Fair Treatment", The Journal Of Social Psychology, Vol. 142.2002.
-Yilmaz, K. (2010). Secondary Public School Teachers' Perceptions about Organizational Justice. Educational Sciences: Theory & Practice, 10 (1): 603-616.

ملحق (١)

استبانة العدالة التنظيمية بصورتها النهائية

الاستاذ الفاضل

أستاذة الفاضلة.....

تحية طيبة.....

يروم الباحث القيام بدراسة علمية حول العدالة التنظيمية لمديري المدارس الاعدادية في واسط وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المدرسين لذا نرجو تفضلك بقراءة كل فقرة والاجابة عنها بصدق وموضوعية وامانة ومن خلال اختيار ما يعبر عن احسن وصف لك من بين الاجابات الخمسة الموضوعية امام كل فقرة .

المعلومات الشخصية

الجنس: ذكر

انثى

العمر: اقل من ٣٠ سنة

من ٣٠ الى ٤٠

اكثر من ٤٠ سنة

المؤهل الاكاديمي: بكالوريوس

دراسات عليا

| ت | الفقرات | أوافق بشدة | أوافق | محايد | أعارض بشدة | أعارض |
|--|--|------------|-------|-------|------------|-------|
| ١ | تتناسب ساعات العمل مع ظروفى الخاصة | | | | | |
| ٢ | اعتقد ان راتبى الشهرى مناسب | | | | | |
| ٣ | اعتبر ان عبء العمل الخاص بى مناسب | | | | | |
| ٤ | احصل على حوافز مالية مناسبة | | | | | |
| ٥ | اشعر ان ما اكلف به من واجبات مناسب | | | | | |
| ٦ | يتجنب مدير المدرسة التحيز فى إصدار القرارات | | | | | |
| ٧ | يحرص مدير المدرسة على ابدائى لرائبى قبل القرار | | | | | |
| ٨ | يجمع مدير المدرسة المعلومات الدقيقة قبل اتخاذ القرارات الوظيفية | | | | | |
| ٩ | يشرح مدير المدرسة القرارات عند اصداها | | | | | |
| ١٠ | يتم تطبيق القرار على الجميع بدون استثناء | | | | | |
| ١١ | يسمح مدير المدرسة للمدرسين بمعارضة القرارات التى يصداها | | | | | |
| ١٢ | يتعامل مدير المدرسة معى باهتمام عند اتخاذ القرار يتعلق بوظيفتى | | | | | |
| ١٣ | يتعامل مدير المدرسة معى باحترام عند اتخاذ القرار يتعلق بوظيفتى | | | | | |
| ١٤ | يناقشنى مدير المدرسة بصراحة عند اتخاذ القرار يتعلق بوظيفتى | | | | | |
| ١٥ | يراعى مدير المدرسة مطالبى الشخصية عند اتخاذ القرار يتعلق بوظيفتى | | | | | |
| ١٦ | يبدي مدير المدرسة اهتماماً بمصلحتى عند اتخاذ قرار يتعلق بوظيفتى | | | | | |
| ١٧ | يناقشنى مدير المدرسة فى النتائج المترتبة على القرارات التى تؤثر على وظيفتى | | | | | |
| ١٨ | يشرح لى مدير المدرسة الاسباب المنطقية لاتخاذ القرار | | | | | |
| ١٩ | يشرح لى مدير المدرسة اى قرار يتخذه يتعلق بوظيفتى | | | | | |
| استبانة الالتزام الوظيفى بصورتها النهائية | | | | | | |
| ت | الفقرات | أوافق بشدة | أوافق | محايد | أعارض بشدة | أعارض |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| ١ | يتفانى في خدمة الطلبة | | | | |
| ٢ | يحافظ على ممتلكات المدرسة التي يعمل بها | | | | |
| ٣ | يبذل جهداً أكبر في عملية التدريس | | | | |
| ٤ | يشجع مؤسسات المجتمع المحلي على دعم الأنشطة المدرسية | | | | |
| ٥ | يقوم بعمل حلقات إرشادية لطلبة المدرسة | | | | |
| ٦ | يهتم لسمعة المدرسة أمام المجتمع المحلي | | | | |
| ٧ | يهتم لمستقبل المدرسة التي يعمل فيها | | | | |
| ٨ | يحضر إلى الدوام مبكراً | | | | |
| ٩ | يهتم لنجاح المدرسة التي يعمل فيها | | | | |
| ١٠ | يشعر برغبة كبيرة في العطاء | | | | |
| ١١ | يدافع عن سياسات المدرسة في المجتمع المحلي | | | | |
| ١٢ | تُعدُّ المدرسة التي يعمل فيها من أفضل المدارس | | | | |
| ١٣ | يشعر بالراحة في مهنته كمدير مدرسة | | | | |
| ١٤ | يحقق ذاته في وظيفته كمدير مدرسة | | | | |
| ١٥ | يتأخر بعد الدوام المدرسي حسب مقتضيات العمل | | | | |
| ١٦ | يشعر بالاعتزاز في مهنته كمدير مدرسة | | | | |
| ١٧ | يشارك العاملين في المدرسة في مناقشة القضايا التربوية التي تهم المدرسة | | | | |
| ١٨ | يشعر بتقارب أهدافه مع أهداف المدرسة | | | | |
| ١٩ | يقدم مصلحة المدرسة على مصلحته الشخصية | | | | |
| ٢٠ | يندر أن أبتغيب عن دوام المدرسة | | | | |