

مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين

روزلين فريد قزامل
صالح ناصر عليمات
عبدالحكيم ياسين حجازي

ملخص

هدفت الدراسة تعرف مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين والفروق فيها وفقاً لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي. واستخدم المنهج الوصفي المسحي. وتكونت عينة الدراسة من (306) معلماً ومعلمة. واستخدمت استبانة العدالة التنظيمية وتم التأكد من صدقها وثباتها. وأظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين ككل جاءت بمستوى تقدير كبيرة. وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية ككل لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي. وأوصت الدراسة بضرورة المحافظة على المستوى المرتفع للعدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية من خلال تقديم الدورات التدريبية والندوات والمحاضرات لهم حول مفهوم العدالة التنظيمية وأبعادها وأهميتها في تأكيد الجانب الأخلاقي في العمل بالمؤسسات التربوية.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، مديري المدارس، المدارس الثانوية الدرزية، المعلمين.

Abstract

The aim of the study was to identify level of organizational justice among Druze secondary schools principals inside the Green Line from teachers' perceptions and to examine differences in organizational justice level in light of gender, age and qualification level. The descriptive approach was used in the survey method. The sample of the study consisted of (306) male and female secondary school teachers. Organizational Justice Scale developed by the researcher was used for data collection after validity and reliability were established. The results of the study indicated that the total level of organizational justice among Druze secondary schools principals inside the Green Line from teachers' perceptions was high. There were no statistically significant differences in total level of organizational justice among Druze secondary schools principals due to gender, age and qualification level. The study recommended the need to maintain the high level of organizational justice among Druze secondary schools by providing training course, seminars and lectures addressing the concept of organizational justice, its importance and dimensions in affirming the ethical aspect of work and for its significant importance in developing learning teaching process in educational institutions.

Key Words: Organizational Justice, School Principals, Druze Secondary Schools, Teachers.

المقدمة:

تعود الجذور التاريخية الأولى لمفهوم العدالة التنظيمية (Organizational Justice) إلى نظرية المساواة (Equity Theory) التي وضعها آدمز "Admas" (1963م). ولقيت هذه النظرية اهتماماً كبيراً، واعتبرت أحد أهم النظريات المفسرة للسلوك الإنساني داخل المؤسسات. وحظيت بأهمية استثنائية داخل المؤسسات مهما تباينت طبيعة نشاطها (Ting, 2014). وتقوم على افتراض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يستلموها. ومقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين فإذا كانت نتيجة هذه المقارنات أنهم يُحظون في ظنهم بمعاملة شبيهة بهم شعروا بالعدالة، وبالعكس ذلك فإنهم يشعرون بعدم العدالة ومن ثم الاحباط وعدم التحفيز على العمل. والإحساس بعدم العدالة في حد ذاته يحفز الأفراد لكن بطريق عكسية

تجعلهم يسعون إلى تحقيق العدالة المنشودة من خلال سلوكهم لبعض السلوكيات التي تأتي كاستجابة لشعورهم بعدم المساواة (Iskandar and Mawla, 2015).

ولقيت العدالة التنظيمية الاهتمام الكافي على مستوى الإدارة المدرسية في بدايات القرن الحادي والعشرين عندما قدم (Hoy and Tarter) أول محاولة لهما لتطبيق مبادئ أساسية للعدالة التنظيمية في المدرسة (and Salamah, 2014). وفي الأونة الأخيرة لقيت اهتماماً متزايداً عبر كثير من الدراسات والأبحاث في مجال الإدارة التربوية (Abu Karim, 2015). وعرفها شلدن والسلطي (Sheldan and AL-Salti, 2017) بأنها إدراك المعلمين لحالة الإنصاف والمساواة في معاملة المديرين لهم من خلال ما يقدمونه من جهد في مجال عملهم، وما يترتب عليه من نتائج ومردودات مقارنة بجهود نظرائهم من المعلمين.

وبين باجوده (Pagoda, 2010) وعاوي (Ennui, 2014) أن العدالة التنظيمية تشمل أربعة أبعاد، هي: العدالة التوزيعية: وهي الإنصاف في تخصيص الموارد والعوائد والمكافآت الموزعة على الأفراد. العدالة الإجرائية: وتُعبّر عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات. العدالة التفاعلية: وتشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد، وتعبّر عن المدى الذي يشعر فيه الأفراد بالاحترام والتقدير من قبل المنظمة وقيادتها. العدالة التقييمية: وتتضمن عمليات وإجراءات وأنظمة محددة توضح للأفراد بالتأكد من أن حقوقهم ومستويات أدائهم يتم تقييمها بطريقة عادلة ونزيهة لتؤمن لهم الاستقرار والأمان الوظيفي.

وأشار عطا وبريسم (Atta and Brisseem, 2007) أن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المؤسسة وذلك من خلال العدالة التوزيعية. وتنعكس سلوكاً على حالات الرضا عن الرؤساء وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي. وأشارت الداية (AL-Daih, 2012) أن العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، وبالتالي بناء تصورات خاصة ضمن عدالة التعاملات حول السياقات والمعاملات والعلاقات التنظيمية والإنسانية والاجتماعية.

وتتطلب أهمية العدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية من خلال قدرتها على إيجاد جو من الشعور بالرضا والعدالة بكل مستوياتها الإجرائية والتوزيعية والتفاعلية والتقييمية، وكذلك الإحساس بالانتماء إلى هذه المؤسسة التربوية ليدفعهم ذلك للعمل باستخدام كامل طاقاتهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة، إلى جانب أهدافهم الشخصية، ودورها في استقرار العمل، وتنمية الولاء للمؤسسة التربوية، وفي تحسين الأداء، وتقليل حدة الصراعات، ورفع كفاءة العمل والمعلمين (AI-Sebaei, 2012).

وبينت عليان (Elyan, 2016) أن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية والإنجازات عند أعضاء المؤسسة. ولها دور مهم في إبراز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية عند الأفراد وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المؤسسة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المؤسسة.

وتعطي العدالة التنظيمية المعلمين الطاقة والدافع لبدل قصارى جهدهم من أجل تحقيق أهداف المدرسة، ورفع روح العمل الجماعي داخل المنظمة والإبداع والالتزام (Shamma, 2018).

والمدرسة بوصفها إحدى المؤسسات التربوية التي تسهم مع غيرها من المؤسسات في تربية الإنسان، ومساعدته على النمو في جميع جوانب شخصيته إلى أقصى درجة ممكنة من النمو وفقاً لقدراته واستعداداته وميوله واتجاهاته، مع توجيه هذا النمو وجهة اجتماعية. ولكي تؤدي المدرسة وظيفتها التربوية خير أداء فإنها تحتاج إلى إمكانات مادية وبشرية، وتحتاج إلى إدارة تتولى القيام بمجموعة من العمليات يتم بمقتضاها تعبئة القوى البشرية، والمادية، وتنظيمها، وتوظيفها بصورة موجهة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة (Adwan, 2016). والقائد التربوي (مدير المدرسة) الذي يؤثر في العاملين في مؤسسته التعليمية فإنه من الأهمية بمكان أن يجد الشخص الواعي والمسيطر ضمن التعليمات التي وضعت تحت يديه، والمهتم بتفاصيل العمل، والمصادر الصحيحة، والسلطة الكافية والشاعر بالثقة، فمن المؤكد سيكون محل ثقة تتسم بالقدرة على المنافسة لتنفيذ الأعمال بدرجة عالية من الإتقان (Naser, 2016).

والمدارس الثانوية الدرزية تختلف عن نظيرها من المدارس العربية داخل الخط الأخضر. حيث أن وزارة التربية والتعليم وضعت منهاجاً تعليمياً في المدارس الدرزية ركزت فيه على عزل المجتمع الدرزي عن المجتمع العربي وترسيخ هوية طائفية درزية منفصلة ومنعزلة عن الهوية العربية من خلال تدريس مواد في المدارس الثانوية الدرزية تخلو من نصوص تشير إلى العلاقة بين الدرزي وبين العرب والمسلمين. وأفرغت المنهاج التعليمي من أي ذكر لأدباء فلسطينيين. كما أن المنهاج يخلو من نصوص أدبية من فترة النهضة العربية (Shamma, 2018).

وقد حظيت العدالة التنظيمية باهتمام كبير من قبل الباحثين ونالت الحظ الوفير، ومن هذه الدراسات. دراسة السبعي (AI-Sebaei, 2012) التي هدفت إلى تعرف درجة تطبيق العدالة التنظيمية لدى القادة التربويين من وجهة نظر المشرفين التربويين. واستخدم المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي. وتكونت من (100) مشرفاً تربوياً في مدينة مكة المكرمة في السعودية. واستخدمت استبانة العدالة التنظيمية. وبينت النتائج أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية ككل جاءت بدرجة تقدير متوسطة.

وهدفت دراسة الخالدي وسلامه (AL-Khalidi and Salamah, 2014) إلى تقصي مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق بالأردن. واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من (648) معلماً ومعلمة. وطبقت استبانة العدالة التنظيمية. وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية كانت بدرجة مرتفعة، وبينت وجود فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق العدالة التنظيمية تعزى لأثر متغير الجنس لصالح الإناث، في حين لم تظهر فروقاً في متغير المؤهل العلمي.

وأجرى أبو كريم (Abu Karim, 2015) دراسة هدفت إلى تعرف العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في مدينة الرياض بالسعودية. واستخدم المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي. وتكونت عينة الدراسة من (172) معلماً. واستخدمت استبانة العدالة التنظيمية. وبينت النتائج أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية ككل وأبعادها لدى مديري المدارس الثانوية جاءت بدرجة تقدير متوسطة.

وأجرى اسكندر ومولى (Iskandar and Mawla, 2015) دراسة هدفت إلى تقصي العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. واستخدم المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي. وتكونت عينة الدراسة من (150) معلماً ومعلمة اختيروا من معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة بغداد. واستخدم مقياس العدالة التنظيمية. وأظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية جاءت بدرجة كبيرة، ولم تظهر فروقاً إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وهدفت دراسة عدوان (Adwan, 2016) إلى تعرف واقع العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين. واتباع المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (409) معلماً ومعلمة. واستخدمت استبانة العدالة التنظيمية. وأظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة حصلت جاءت بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع العدالة التنظيمية ككل لدى مديري المرحلة الثانوية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

وقام عليان (Elyan, 2016) بإجراء دراسة من أهدافها تقصي درجة ممارسة العدالة التنظيمية في المدارس الثانوية في الأردن. واتباع المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (401) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الزرقاء. واستخدمت استبانة العدالة التنظيمية. وبينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية جاءت بدرجة تقدير متوسطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

وأجرى شلدان والسلطي (Sheldan and AL-Salti, 2017) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظات غزة. واستخدم المنهج الوصفي المسحي. وتكونت عينة الدراسة من (158) معلماً ومعلمة. واستخدمت الاستبانة. وأظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية كان بوزن نسبي (74.19%) وبدرجة كبيرة.

وأجرى شما (Shamma, 2018) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل المدارس العربية في الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين. واستخدم المنهج الوصفي. وتكونت العينة من (354) معلماً. وطبق استبيان العدالة التنظيمية. وأظهرت النتائج أن العدالة التنظيمية بجميع أبعادها كانت على مستوى عالٍ؛ وأيضاً جاءت العدالة التفاعلية بين مديري المدارس من منظور المعلمين في جميع المراحل التعليمية المرتبة الأولى.

ومن خلال الإطلاع على الدراسات السابقة يُلاحظ أنها تشابهت والدراسة الحالية من حيث: الهدف؛ حيث اهتمت تلك الدراسات بالبحث في موضوع العدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية. وكذلك في المجتمع المستهدف وهم المعلمين وكانت الاستجابة على الأدوات المستخدمة من وجهة نظر المعلمين. باستثناء دراسة السبعي (2012) التي تناولت درجة تطبيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المشرفين التربويين. والمنهج والأداة: حيث استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، كما استخدم في الدراسة الحالية. وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة الحالية وصياغتها بأسلوب علمي بحثي وفي بناء أداة الدراسة، ومناقشة النتائج وكتابة التوصيات.

وعلى الرغم مما تقدم؛ فإن الدراسة الحالية قد تميزت عما سبق من الدراسات السابقة في هدفها وعينتها؛ إذ هدفت الدراسة الحالية إلى استقصاء مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين. وفي مكانها وزمانها؛ إذ تعد الدراسة الحالية من الدراسات الرائدة في المجال التربوي والتعليمي- في حدود علم الباحثين- التي أجريت في المجتمع المحلي الدرزي داخل الخط الأخضر من العام 2019/2018م. وعليه جاءت الرغبة في إجراء الدراسة الحالية التي هدفت إلى تعرف مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظراً لأهمية ممارسة مدير المدرسة دوره في التأثير على المعلمين من خلال الممارسة الوظيفية السلوكية كالإيمان بأهداف المدرسة والاستعداد للعمل من أجل المدرسة، والاعتراف والافتخار بها والرغبة بالبقاء فيها؛ الأمر الذي يدفع العديد منهم إلى التقبل لأهداف المؤسسة وبذل الجهد في تحقيقها، وبالتالي التأثير الإيجابي على عملية التعليم والتعلم.

وعلى الرغم من أن المؤسسات التربوية داخل الخط الأخضر بشكل عام والمدارس الدرزية بشكل خاص أصبحت بيئة مناسبة لتطبيق مفهوم العدالة التنظيمية؛ إلا أنه من الضروري معرفة مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري تلك المدارس. حيث لوحظ من خلال مقابلة العديد من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر، أن وجهات نظر المعلمين في هذه المدارس حول دور مدير المدرسة الممارس وإسهامه في تحقيق العدالة التنظيمية ينعكس في أدائهم الوظيفي وإنجازاتهم. شعر الباحثون بوجود مشكلة الدراسة الحالية التي برزت من خلال تعرف مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين. والتي بدت بالإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين؟
 2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيرات (الجنس، الخبرة والمؤهل العلمي)؟
- أهمية الدراسة:

تبدو أهمية الدراسة الحالية بالآتي:

- يؤمل أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية، القائمين على العملية التعليمية في وزارة التربية والتعليم والإدارات التابعة لها في مجال القيادة التربوية والمسؤولين عن وضع السياسات التعليمية في تطوير معايير اختيار مديري المدارس في ضوء متطلبات العدالة التنظيمية أو تدريبهم.
- يؤمل أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية، مديري المدارس من خلال التعرف على المتطلبات والمعايير اللازم توفرها لديهم حتى يتمكنوا من القيام بأدائهم بمستوى عالٍ ومتميز لينعكس على عدالتهم التنظيمية وفي تحقيق الإنجاز للمعلمين؛ مما ينعكس في تقدم العملية التعليمية.
- قد تسهم الدراسة الحالية في إفادة الباحثين في التربية والإدارة والإشراف، وكذلك الباحثين في الدراسات العليا في تخصص الإدارة التربوية والمدرسية بفتح آفاق جديدة أمامهم للبحث العلمي في هذا المجال.

تعريفات المصطلحات:

تبنيت الدراسة الحالية المصطلحات الآتية:

- العدالة التنظيمية: وهي "درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة" (Albashabsha, 2013: 405). وإجراءياً في الدراسة الحالية، تُعرف: بأنها أحد المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر والتي تم قياسها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة (استبانة العدالة التنظيمية) التي تم تطويرها لغايات هذه الدراسة.
- مدير المدرسة: هو "المسؤول الأول عن إدارة المدرسة وتوفير البيئة التعليمية المناسبة فيها، والمشرف الدائم فيها لضمان سلامة سير العملية التربوية وتنسيق جهود العاملين فيها وتوجيههم، وتقويم أعمالهم لأجل تحقيق الأهداف العامة للتربية" (Sheldan and AL-Salti, 2017: 18). وفي هذه الدراسة هم مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر في الفصل الدراسي الثاني من العام 2019/2018م.
- المدارس الثانوية الدرزية: وهي المدارس الخاصة بالطائفة الدرزية في الخط الأخضر في البلاد، والتي تُعني بالتعليم للطلبة من الصفوف (العاشر، الحادي عشر، الثاني عشر) في المرحلة الثانوية ويتقدم فيها الطالب للامتحان التكميلي ويسمى (البحر) حيث يعتبر الحصول عليه مفتاح النجاح والالتحاق بالتعليم العالي.
- المعلم: هو كل شخص أعد ليكون ملماً بفرع من فروع المعرفة، بالإضافة إلى تكوين شخصية قادرة على أداء المهمة التربوية التعليمية من توجيه وإرشاد للطلبة، وهذا لا يتم إلا بالكليات الجامعية (AL-Tartouri and AL-qudah, 2006). وفي هذه الدراسة هم معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الثانوية الدرزية في الفصل الدراسي الثاني من العام 2019/2018م.

حدود الدراسة:

- اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر في الفصل الدراسي الثاني من العام 2019/2018م.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي.

مجتمع الدراسة:

تكونت مجتمع الدراسة من (740) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر، في الفصل الدراسي الثاني من العام 2019-2018م.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر حيث بلغت العينة (306) معلماً ومعلمة وشكلوا ما نسبته (41.3%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

الجدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	129	42.2%
	انثى	177	57.8%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	79	25.8%
	5-10 سنوات	98	32.0%
	أكثر من 10 سنوات	129	42.2%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	75	24.5%
	دراسات عليا	231	75.5%

أداة الدراسة: العدالة التنظيمية

لغايات تطبيق أداة العدالة التنظيمية تم الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة التنظيمية لتطوير أداة لقياس العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر. واستند بصورة أساسية في إعداد الأداة على المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة كدراسة عدوان (Adwan, 2016) ودراسة شما (Shamma, 2018). وتكونت الأداة بصورتها النهائية بعد التحقق من دلالات صدقها وثباتها من (30) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: البعد الأول: العدالة التوزيعية و فقراته من (1-8). والبعد الثاني: العدالة الإجرائية و فقراته من (9-15). والبعد الثالث: العدالة التفاعلية و فقراته من (16-23). والبعد الرابع: العدالة التقييمية و فقراته (24-30)؛ إذ يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة من فقرات المجالات وذلك على سلم من خمسة درجات هي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، متدنية، متدنية جداً). وصُححت الأداة بإعطاء الأوزان التالية (5، 4، 3، 2، 1) للدرجات السابقة الذكر. وقد تراوحت درجات الأداة بين الدرجة (30) لتمثل أقل درجة و(150) لتمثل أعلى درجة في الأداة. وللحكم على مستوى المتوسطات الحسابية للفقرات والمجالات والأداة ككل، اعتمد المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

مدى الفئة = (أعلى قيمة - أدنى قيمة) مقسوماً على عدد الخيارات

مدى الفئة = $5 - 1 = 4 = 5 \div 0.8$ وبذلك يصبح معيار الحكم على النحو الموضح في الجدول (2):

الجدول (2): المعيار الإحصائي لتحديد درجة العدالة التنظيمية

الدرجة	المتوسط الحسابي
متدنية جداً	من 1.00 أقل من 1.80
متدنية	من 1.80 أقل من 2.60
متوسطة	من 2.60 أقل من 3.40
كبيرة	من 3.40 أقل من 4.20
كبيرة جداً	من 4.20 - 5.00

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق محتوى أداة الدراسة بعرضها على (11) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في جامعة اليرموك. والأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم، من حيث: مدى صلاحية الصياغة اللغوية. وانتماء الفقرة للمجال الذي أدرجت ضمنه. ومدى ملائمة الفقرات وتوافقها مع مجال الدراسة. إجراء أي تعديلات يرونها مناسبة. وبناء على إجماع ما يزيد عن (80%) من مجموعة المحكمين تم اعتماد أداة الدراسة بصورتها النهائية. ثبات أداة الدراسة:

استخدمت طريقتين للتحقق من ثبات أداة الدراسة، الطريقة الأولى هي الاختبار وإعادة الاختبار والطريقة الثانية هي حساب معامل كرونباخ لفقرات الاستبانة. حيث تم في الأولى تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية (35) معلم ومعلمة مرتين بفارق زمني مدته أسبوعين وحُسب معامل الارتباط بيرسون (معامل ثبات الاستقرار) بين التطبيقين وبلغ (0.962). كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي من خلال معامل كرونباخ ألفا وبلغ معامل الثبات الكلي (0.986). والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3): معامل ثبات إعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات إعادة
العدالة التوزيعية	0.949	0.951
العدالة الإجرائية	0.948	0.961
العدالة التفاعلية	0.951	0.951
العدالة التقييمية	0.969	0.951

أظهرت النتائج في الجدول (3) أن معاملات الثبات لمجالات الأداة ذات معامل ثبات مرتفع. واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة:

لغايات تحقيق أهداف الدراسة أُتبعت الإجراءات الآتية: تم تطوير أداة الدراسة بصورتها الأولية. ثم الحصول على كتب تسهيل المهمة اللازمة. ثم التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها وإقرار الصورة النهائية لها. ثم توزيع أداة الدراسة على عينة الدراسة بعد تحديدها. ثم جمع البيانات ومن ثم إدخالها إلى الحاسوب. واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات والوصول للنتائج. ثم استخلصت النتائج ونوقشت، ثم كُتبت التوصيات والمقترحات البحثية.

نتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول: "ما مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مستوى العدالة التنظيمية ككل، وكل مجال من مجالاتها، والجدول (4) يبين ذلك. الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة العدالة التنظيمية والمستوى ككل مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	العدالة التفاعلية	4.13	.742	1	كبيرة
4	العدالة التقييمية	4.09	.752	2	كبيرة
1	العدالة التوزيعية	4.03	.750	3	كبيرة
2	العدالة الإجرائية	4.01	.791	4	كبيرة
	العدالة التنظيمية	4.06	.718		كبيرة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يلاحظ من الجدول (4) أن مجالات مستوى العدالة التنظيمية ككل جاءت بمستوى (كبيرة) بمتوسط حسابي (4.06) بانحراف معياري (.718). وجاء المجال الثالث (العدالة التفاعلية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.13) بمستوى (كبيرة) بانحراف معياري (.742)، تلاه في المرتبة الثانية المجال الرابع (العدالة التقييمية) بمتوسط حسابي (4.09) وبمستوى (كبيرة) بانحراف معياري (.752)، وجاء المجال الأول (العدالة التوزيعية) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.03) بمستوى (كبيرة) بانحراف معياري (.750)، في حين جاء المجال الثاني (العدالة الإجرائية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.01) وبانحراف معياري (.791) وبمستوى تقدير (كبيرة).

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات العدالة التنظيمية، وفيما يلي عرض لذلك:

المجال الأول: العدالة التوزيعية:

حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال وكانت النتائج كما في الجدول (5):
الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول (العدالة التوزيعية) مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
7	يراعي المدير في موافقته على إجازات المعلمين المختلفة (طارئة، مرضية، سنوية) بعدالة.	4.24	.855	1	كبيرة
8	يوزع المدير المواد الدراسية بين المعلمين حسب تخصصاتهم وبعدالة.	4.21	.824	2	كبيرة
5	يوزع المدير المواد والمعدات والمستلزمات والوسائل التعليمية بين المعلمين بعدالة.	4.12	.901	3	كبيرة
4	يوزع المدير دورات التدريب على المعلمين وفق احتياجاتهم.	4.08	.887	4	كبيرة
6	يقدم المدير الحوافز المعنوية للمعلمين بما ينسجم مع جهودهم المبذولة.	4.05	.982	5	كبيرة
1	يوزع المدير الأنشطة اللاصفية بعدالة بين المعلمين.	3.89	1.017	6	كبيرة
3	يوزع المدير أعباء العمل بشكل عادل بين المعلمين.	3.88	.995	7	كبيرة
2	يوزع المدير المكافآت والحوافز المادية على المعلمين بعدالة.	3.78	1.057	8	كبيرة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يلاحظ من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الأول تراوحت بين (3.78) و(4.24) بمستوى (كبيرة). حيث جاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (.855). وبمستوى (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.057) وبمستوى (كبيرة).

المجال الثاني: العدالة الاجرائية:

حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال وكانت النتائج كما في الجدول (6):
الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول (العدالة التفاعلية)، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2	يتفهم ظروف المعلمين عند تطبيقه اللوائح الداخلية.	4.18	.859	1	كبيرة
1	يتصف المدير بالموضوعية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	4.14	.931	2	كبيرة
6	يتقبل آراء المعلمين على القرارات المتخذة.	4.04	.899	3	كبيرة
3	يُتيح المدير الفرصة للمعلمين للإطلاع على جميع اللوائح والإجراءات المنظمة للعمل.	4.01	.953	4	كبيرة
7	يصحح المدير القرارات الخاصة بالمعلمين التي تبين عدم عدالتها.	4.00	.939	5	كبيرة
5	يراعي مدير المدرسة حاجات المعلمين عند تطبيقه للقرارات.	3.98	.928	6	كبيرة
4	يُشرك المدير جميع المعلمين في عملية صنع القرار واتخاذها.	3.70	1.021	7	كبيرة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يُلاحظ من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الثاني تراوحت بين (3.70) و(4.18) بدرجة (كبيرة). حيث جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (.859)، في حين جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.021) بمستوى (كبيرة).

المجال الثالث: العدالة التفاعلية:

حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال وكانت النتائج كما في الجدول (7):

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول (العدالة التفاعلية)، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2	يتيح المدير فرص التحوار والتواصل مع جميع المعلمين.	4.25	.835	1	كبيرة
1	يتعامل المدير مع جميع المعلمين على نحو متساوي باحترام.	4.23	.860	2	كبيرة
5	يسعى المدير لبناء علاقة انسانية مع جميع المعلمين دون استثناء.	4.20	.870	3	كبيرة
3	يتعامل المدير بمرونة فيما يخص حقوق المعلمين وواجباتهم.	4.18	.836	4	كبيرة
8	يخبر المدير المعلمين بأي نشاطات رسمية قبل تنفيذها.	4.14	.901	5	كبيرة
6	يعزز المدير المعلمين حسب جهودهم وتميزهم وانجازاتهم.	4.10	.922	6	كبيرة
7	يسمح المدير بمناقشته فيما يتخذه من قرارات.	4.02	.896	7	كبيرة
4	يأخذ المدير بالمشورة المقترحة من جميع المعلمين في المدرسة.	3.91	.892	8	كبيرة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يلاحظ من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الثالث تراوحت بين (3.91) و(4.25) بمستوى (كبيرة). حيث جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.25) بمستوى (كبيرة) وانحراف معياري (0.835)، في حين جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.892) بمستوى (كبيرة).
المجال الرابع: العدالة التقييمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال وكانت النتائج كما في الجدول (8):

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول (العدالة التقييمية)، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يقيم المدير أداء المعلمين بموضوعية دون محاباة أو تمييز.	4.16	.853	1	كبيرة
7	يوظف المدير جميع مهاراته وخبراته السابقة في عملية التقييم للمعلمين بموضوعية.	4.16	.841	2	كبيرة
6	يستفيد المدير من نتائج تقييم المعلمين في عملية التحسين والتدريب لأداء المعلمين.	4.10	.854	3	كبيرة
3	يجمع المدير الحقائق والأدلة والمعلومات كافة عند تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين.	4.09	.848	4	كبيرة
2	يطلع المدير المعلمين مسبقاً على معايير ومؤشرات تقييم الأداء الوظيفي.	4.07	.868	5	كبيرة
5	يعتمد المدير على نتائج التقييم للمعلمين في تصميم خطة برامج تدريبية شاملة.	4.05	.888	6	كبيرة
4	يعطي المدير المعلمين فرصة التظلم في حالة اعتراضهم على تقييم الأداء الوظيفي لهم.	3.99	.896	7	كبيرة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يلاحظ من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الرابع تراوحت بين (3.99) و(4.16) بمستوى (كبيرة). حيث جاءت الفقرة رقم (1) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.16) بمستوى (كبيرة) وانحراف معياري

(.853)، في حين جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (.896). بمستوى (كبيرة).

نتائج السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيرات (الجنس، الخبرة والمؤهل العلمي)؟"
للإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير (الجنس، الخبرة والمؤهل العلمي)، والجدول (9) يبين ذلك.

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير (الجنس، الخبرة والمؤهل العلمي)

المتغير	المستوى/الفئة	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	4.06	129	.728
	أنثى	4.06	177	.713
	المجموع	4.06	306	.718
الخبرة	أقل من 5 سنوات	4.26	79	.684
	5-10 سنوات	4.03	98	.705
	أكثر من 10 سنوات	3.97	129	.729
	المجموع	4.06	306	.718
المؤهل العلمي	بكالوريوس	3.91	75	.755
	دراسات عليا	4.11	231	.700
	المجموع	4.06	306	.718

يُلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية ككل، وفقاً لمتغيرات (الجنس، الخبرة والمؤهل العلمي)، ولتحديد الدلالة الإحصائية لهذه الفروق الظاهرية، استخدم تحليل التباين الثلاثي، والجدول (10) يبين ذلك.
الجدول (10): تحليل التباين الثلاثي للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير (الجنس، الخبرة، والمؤهل العلمي)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	.180	1	.180	.356	.551
الخبرة	4.576	2	2.288	4.516	.012
المؤهل العلمي	2.045	1	2.045	4.036	.045
الخطأ	148.931	294	.507		
المجموع	5211.315	306			
المجموع المُعدّل	157.166	305			

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)

يُلاحظ من الجدول (10) ما يلي:

- عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية ككل، وفقاً لمتغير الجنس.
 - وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية ككل، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت الفروق لصالح فئة دراسات عليا.
 - وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية ككل، وفقاً لمتغير الخبرة، ولمعرفة دلالة الفروق على متغير الخبرة تم إجراء المقارنات البعدية باستخدام طريقة شافيه، وكما هو مبين في الجدول (11).
- الجدول (11): المقارنات البعدية باستخدام شافيه لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية ككل

الدلالة الإحصائية	الفرق بين المتوسطين	(J) الخبرة	(I) الخبرة
.102	.23	5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات
.016	.29(*)	أكثر من 10 سنوات	
.102	-.23	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات
.802	.06	أكثر من 10 سنوات	
.016	-.29(*)	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات
.802	-.06	5-10 سنوات	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يظهر الجدول (11) المتعلق بالمقارنات البعدية وجود فروق بين فئة أقل من خمس سنوات وفئة أكثر من 10 سنوات، وكانت الفروق لصالح أقل من 5 سنوات.

كما حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية، وفقاً لمتغيرات (الجنس، الخبرة والمؤهل العلمي)، والجدول (12) يبين ذلك.

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات العدالة التنظيمية والمستوى ككل ، وفقاً لمتغير (الجنس، الخبرة والمؤهل العلمي)

المتغير	الفئات	الإحصائي	المجال الأول: العدالة التوزيعية	المجال الثاني: العدالة الإجرائية	المجال الثالث: العدالة التفاعلية	المجال الرابع: العدالة التقييمية
الجنس	ذكر	المتوسط الحسابي	4.09	3.98	4.10	4.09
		العدد	129	129	129	129
		الانحراف المعياري	.709	.820	.764	.781
		المتوسط الحسابي	3.99	4.02	4.15	4.09
	انثى	العدد	177	177	177	177
		الانحراف المعياري	.778	.771	.726	.733
		المتوسط الحسابي	4.03	4.01	4.13	4.09
		العدد	306	306	306	306
المجموع	الانحراف المعياري	.750	.791	.742	.752	
	المتوسط الحسابي	4.17	4.20	4.34	4.33	
	العدد	79	79	79	79	
	الانحراف المعياري	.762	.796	.686	.678	
الخبرة	أقل من 5 سنوات	المتوسط الحسابي	3.98	3.98	4.11	4.06
		العدد	98	98	98	98
	5-10 سنوات	الانحراف المعياري	.718	.792	.741	.732
		المتوسط الحسابي	3.99	3.91	4.01	3.97
أكثر من 10 سنوات	المتوسط الحسابي	3.99	3.91	4.01	3.97	
	العدد	98	98	98	98	

129	129	129	129	العدد	
.782	.751	.772	.761	الانحراف المعياري	
4.09	4.13	4.01	4.03	المتوسط الحسابي	المجموع
306	306	306	306	العدد	
.752	.742	.791	.750	الانحراف المعياري	
3.97	3.99	3.85	3.85	المتوسط الحسابي	بكالوريوس
75	75	75	75	العدد	
.781	.780	.851	.770	الانحراف المعياري	
4.13	4.17	4.06	4.09	المتوسط الحسابي	دراسات عليا
231	231	231	231	العدد	المؤهل العلمي
.741	.725	.766	.735	الانحراف المعياري	
4.09	4.13	4.01	4.03	المتوسط الحسابي	المجموع
306	306	306	306	العدد	
.752	.742	.791	.750	الانحراف المعياري	

يُلاحظ من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية، وفقاً لمتغيرات (الجنس، الخبرة والمؤهل العلمي) ولتحديد الدلالة الإحصائية لهذه الفروق الظاهرية، استخدم تحليل التباين الثلاثي المتعدد، والجدول (13) يبين ذلك.

الجدول (13) تحليل التباين الثلاثي المتعدد للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات مستوى العدالة التنظيمية وفقاً لمتغيرات (الجنس، الخبرة والمؤهل العلمي)

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة الإحصائية
الجنس	العدالة التوزيعية	1.491	1	1.491	2.686	.102
Hotelling's Trace	العدالة الإجرائية	.002	1	.002	.004	.951
value=.052	العدالة التفاعلية	.023	1	.023	.042	.838
sig.= .005	العدالة التقييمية	.334	1	.334	.605	.437
الخبرة	العدالة التوزيعية	2.907	2	1.454	2.619	.075
Wilks' Lambda	العدالة الإجرائية	4.453	2	2.227	3.583	.029
value=.953	العدالة التفاعلية	4.655	2	2.328	4.327	.014
sig=.080	العدالة التقييمية	6.756	2	3.378	6.118	.002
المؤهل العلمي	العدالة التوزيعية	3.013	1	3.013	5.429	.020
Wilks' Lambda	العدالة الإجرائية	2.363	1	2.363	3.801	.052
value=.980	العدالة التفاعلية	1.780	1	1.780	3.308	.070
	العدالة التقييمية	1.239	1	1.239	2.243	.135

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة الإحصائية
sig=.206						
الخطأ	العدالة التوزيعية	163.159	294	.555		
	العدالة الإجرائية	182.730	294	.622		
	العدالة التفاعلية	158.140	294	.538		
	العدالة التقييمية	162.332	294	.552		
المجموع	العدالة التوزيعية	5144.891	306			
	العدالة الإجرائية	5102.857	306			
	العدالة التفاعلية	5382.750	306			
	العدالة التقييمية	5291.653	306			
المجموع المعدل	العدالة التوزيعية	171.588	305			
	العدالة الإجرائية	190.844	305			
	العدالة التفاعلية	167.715	305			
	العدالة التقييمية	172.597	305			

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha = 0.05)$

يُلاحظ من الجدول (13) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ على جميع مجالات العدالة التنظيمية على حسب متغير الجنس، وعلى متغير المؤهل العلمي باستثناء مجال العدالة التوزيعية، وكانت الفروق لصالح فئة دراسات عليا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ على جميع مجالات العدالة التنظيمية على حسب متغير الخبرة باستثناء مجال العدالة التوزيعية. ولمعرفة دلالة الفروق على متغير الخبرة تم إجراء المقارنات البعدية باستخدام طريقة شافيه، وكما هو مبين في الجدول (14).

الجدول (14): المقارنات البعدية باستخدام شافيه على مجالات العدالة التنظيمية حسب متغير الخبرة

المجال	(I)الخبرة	(J)الخبرة	الفرق المتوسطين	بين الدلالة الإحصائية
العدالة الإجرائية	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	.29(*)	.036
العدالة التفاعلية	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	.33(*)	.007
العدالة التقييمية	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	.36(*)	.003

يتبين من الجدول (14) المتعلق بالمقارنات البعدية باستخدام طريقة شافيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ على مجال العدالة الاجرائية بين فئة أقل من خمس سنوات وفئة أكثر من 10 سنوات وكانت الفروق لصالح أقل من خمس سنوات، كذلك وجود فروق على مجال العدالة التفاعلية بين فئة أقل من 5 سنوات من جهة وفئة (أكثر من 10 سنوات) وكانت الفروق لصالح فئة أقل من 5 سنوات. كذلك يتبين وجود فروق على مجال العدالة التقييمية بين فئة أقل من 5 سنوات وفئة (أكثر من 10 سنوات) وكانت الفروق لصالح فئة أقل من 5 سنوات. مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج السؤال الأول:

أظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين ككل جاءت بمستوى (كبيرة). وهذا يعني أن مؤشر ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الدرزية يُعدّ مؤشراً إيجابياً، فمن خلال المقارنات التي يجريها المعلم بينه وبين زملائه في المهنة، يشعر أنه يحظى بمعاملة شبيهة بهم، إذ أنهم يدركون أن التعامل الإيجابي معهم والمساواة في توزيع الاعمال والصلاحيات وفق معايير واضحة ومحددة يعزز جانب العدالة لديهم، وهذا بدوره دفع المعلمون للتعبير عن أن المدير يتخذ قرارات العمل بأسلوب يتسم بالعدل والموضوعية مع الجميع.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى حرص مديري المدارس الثانوية الدرزية داخل الخط الأخضر على توفير بيئة تنظيمية مناسبة داخل المدرسة، مما يشعر المعلمين بالرضا عن وقوف المدير على مسافة واحدة من المعلمين. كما أن اهتمام وزارة التربية والتعليم والحرص على دور المدير الفعال أسهم في متابعة مديري المدارس للأعمال الإدارية بشكل مستمر، وسعيهم لتطبيقها على الشكل الأمثل لتحقيق الأهداف التربوية للمدرسة.

واتفقت النتائج الحالية مع معظم نتائج الدراسات السابقة كدراسة الخالدي وسلامه (and Salamah, 2014) ودراسة اسكندر ومولى (Iskandar and Mawla, 2015) ودراسة عدوان (Adwan, 2016) ودراسة شلدان والسليطي (Sheldan and AL-Salti, 2017) ودراسة شما (Shamma, 2018) التي بينت أن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس كانت بمستوى تقدير كبيرة. في حين أنها اختلفت مع نتائج بعض الدراسات السابقة كدراسة السبعي (Al-Sebaei, 2012) ودراسة أبو كريم (Abu Karim, 2015) ودراسة عليان (Elyan, 2016) التي بينت أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس جاءت بدرجة تقدير متوسطة.

وعلى صعيد المجالات. جاء المجال الثالث (العدالة التفاعلية) في المرتبة الأولى. ويعزى ذلك أن المجتمع العربي الدرزي بطبيعته مجتمع متقارب اجتماعياً والإدارة المدرسية ما هي إلا جزء من هذا النسيج الوطني، فالتقارب والألفة هي السمة السائدة في أغلب الإدارات المدرسية. كما أن العدالة التفاعلية مرتبطة بالعلاقة المباشرة بين المعلمين والمديرين، وليس باللوائح والقوانين التي تفرضها الوزارة، والمدير حريص على أن تكون علاقاته بالمعلمين قائمة على التحاور والاتصال الفعال وكذلك الاحترام والتقدير.

تلاه في المرتبة الثانية المجال الرابع (العدالة التقييمية). ويعزى ذلك إلى وجود معايير ومؤشرات لتقييم الأداء الوظيفي للمعلمين معتمد من الوزارة. ومديري ومديرات المدارس على معرفة تامة به، وقد تلقوا التدريب الكافي لانجازه بشكل عادل؛ ولذلك يقيم مديري المدارس العربية الدرزية أداء المعلمين بموضوعية دون محاباة أو تمييز وبموضوعية تامة، وباستناد إلى الحقائق والأدلة والمعلومات كافة عند تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين. كما أن الوزارة أعطت الحق للمعلمين داخل الخط الأخضر فرصة التظلم في حالة اعتراضهم على تقييم الأداء الوظيفي لهم.

وجاء المجال الأول (العدالة التوزيعية) في المرتبة الثالثة. ويعزى ذلك إلى حرص مديري المدارس على توزيع النصاب بين المعلمين بقدر من التساوي وفي ضوء مقترحات الوزارة. بالإضافة إلى توزيع المعلمين على اللجان المدرسية والأنشطة اللاصفية بما يحقق الرضا بين جميع المعلمين. ويراعي المدير في موافقته على إجازات المعلمين المختلفة (طارئة، مرضية، سنوية) بعدالة دون تحيز.

في حين جاء المجال الثاني (العدالة الإجرائية) في المرتبة الرابعة وبدرجة كبيرة. وعلى الرغم من كونه حصل على المرتبة الأخيرة. إلا أن درجة التقدير له كانت بدرجة كبيرة؛ مما يعني أن مديري المدارس الثانوية الدرزية يمارسون العدالة الإجرائية في عملهم المدرسي بشكل دائم. وهذا يعود إلى طبيعة المجتمع الدرزي العربي الذي يتصف بالتكافل الاجتماعي والحرص على المصلحة الوطنية، لذلك نجد أن مديري ومديرات المدارس يتصفون بالموضوعية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل والإجراءات المنظمة له، وكذلك إشراك جميع المعلمين في عملية صنع القرار واتخاذ مع مراعاة حاجاتهم وبعدها.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

أظهرت النتائج مايلي:

1. فيما يتعلق بمتغير الجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية على أداة العدالة التنظيمية ككل ومجالاتها أيضاً تعزى لمتغير الجنس. ويعزى ذلك إلى أن مديري ومديرات المدارس يقومون بإرساء مبادئ العدالة التنظيمية والحرص على علاقات طيبة مع المعلمين والمعلمات من أجل تعزيز ولأنهم وانتمائهم للمدرسة، وما ينتج عنه من رفع لمستوى المدرسة وكذلك رفع مستويات الطلبة. كما أن جميع مديري ومديرات المدارس بغض النظر عن الجنس يسعون لتوطيد العلاقة بين المدرسة والمعلمين من جهة والمدرسة والمجتمع من جهة أخرى كون المدرسة جزء لا يتجزأ من المجتمع؛ لذلك تحرص إدارة المدرسة على ممارسة العدالة التنظيمية بإبعادها بشكل المطلوب والأمثل.

وقد يعزى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث إلى كون أن الإجراءات الإدارية والقوانين والأنظمة داخل المدارس الدرزية هي واحدة إلى حد كبير. بالإضافة إلى أن مديري المدارس لديهم إجراءات واضحة يسيرون وفقها أثناء متابعة المعلمين أو تنفيذ التعليمات واللوائح، فجميع مديري المدارس ملتزمين بخطوات وأهداف يسيرون وفقها، وهذا ما يدركه معلمي معلمات المدارس.

واتفقت النتائج الحالية مع معظم نتائج الدراسات السابقة كدراسة اسكندر ومولى (Iskandar and Mawla, 2015) ودراسة عدوان (Adwan, 2016) ودراسة عليان (Elyan, 2016) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس تعزى لمتغير الجنس. في حين أنها اختلفت مع نتائج دراسة الخالدي وسلامه (AL-Khalidi and Salamah, 2014) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

2. فيما يتعلق بمتغير الخبرة:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية على أداة العدالة التنظيمية ككل وجميع مجالاتها على حسب متغير الخبرة باستثناء مجال العدالة التوزيعية، وكانت الفروق لصالح الفئة أقل من خمس سنوات. وقد يعزى ذلك إلى طبيعة الظروف التعليمية والتربوية في المدرسة فهي واحدة كما أن الظروف المرتبطة بمهنة التعليم من حيث طبيعة العلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الزملاء، أو طبيعة مهنة التدريس هي ذاتها في المناطق الدرزية. وقد تعزى نتيجة هذا السؤال أيضاً أن أفراد عينة الدراسة لديهم معرفة بأبعاد العدالة التنظيمية وأهميتها في العمل المدرسي من خلال الدورات التدريبية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم لهم على اختلاف سنوات خبرتهم.

وختلفت النتائج الحالية مع نتائج دراسة عدوان (Adwan, 2016) ودراسة عليان (Elyan, 2016) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

3. فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي:

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية على أداة العدالة التنظيمية ككل وجميع مجالاتها على حسب متغير المؤهل العلمي باستثناء مجال العدالة التوزيعية، وكانت الفروق لصالح فئة الدراسات العليا. وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين الأقل مؤهلاً علمياً نجدهم أقل مقدرة على التكيف والتلاؤم مع المشاركة في صنع القرارات المدرسية وتقبلها، ومكانتهم وتأثيرهم ولا يدركون معناها؛ مما يوجد لديهم مشكلات متنوعة كسوء العلاقة مع الإدارة والزملاء، وبالتالي يشكل حالة من عدم القدرة على تقييم العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس وبالتالي قد نجدهم حتى أقل رضا عن طبيعة مهنة التدريس وعلاقتهم بالإدارة المدرسية. على العكس منهم من هم يحملون المؤهلات العلمية العليا (دراسات عليا) فهم أكثر وعياً ومعرفة بأبعاد العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس مما ينعكس في فهمهم لأهمية العدالة التنظيمية ودورها في تنظيم العمل المؤسسي وقد انعكس ذلك في استجاباتهم.

وختلفت النتائج الحالية مع نتائج معظم الدراسات السابقة كدراسة الخالدي وسلامه (and Salamah, 2014) ودراسة عدوان (Adwan, 2016) ودراسة عليان (Elyan, 2016) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية. يمكن التوصية بالآتي:

1. ضرورة المحافظة على المستوى المرتفع للعدالة التنظيمية وتعزيزها من خلال تقديم الدورات التدريبية واللقاءات العلمية والمحاضرات والندوات لمديري المدارس حول مفهوم العدالة التنظيمية وأبعادها وأهميتها في تأكيد الجانب الأخلاقي في العمل في المؤسسات التربوية.
2. أن تتبنى وزارة التعليم في البلاد خطة استراتيجية لإدخال مفهوم العدالة التنظيمية في المدارس بشكل عام ومنها المدارس الدرزية.
3. إجراء مزيد من الدراسات التي تبحث في مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس، من خلال تناول مجتمعات أكبر وعينات أكثر ومتغيرات أخرى مثل: عمر المعلم وطبيعة المدرسة (ثانوية، إعدادية، ابتدائية) والمنطقة التعليمية والتخصص والمستوى الاقتصادي والاجتماعي للمعلم.

References

- Organizational Justice in the Principals of Public Schools in .(2015). Abu Karim, Ahmed
Journal of .Riyadh and its Relation to the Organizational Loyalty of Teachers
221-263.: 2 (162).Education for Educational Psychological and Social Research
The organizational justice of the principals of secondary schools .(2016). Adwan, Mohamed
in the Gaza governorates from the point of view of the teachers and their relation to
Unpublished Master Thesis", Al-Azhar University, Gaza. ."their organizational loyalty
The Impact of Organizational Justice on the Development of (2013). Albashabsha, Samer.
Organizational Symmetry in Jordanian Public Institutions Field Study. Jordanian
401-429.: 4 (4).Journal of Business Administration

- The Degree of the Practice of UNRWA school principals in the Gaza .(2012) .AL-Daih, Sana governorates of organizational justice and its relationship to job satisfaction of teachers. "Unpublished Master Thesis", Islamic University, Gaza
- The Organizational Justice of Secondary School .(2014) .AL-Khalidi, Asma; Salamah, Kayed Principals in Al -Mafraq governorate and its relation to the organizational loyalty of teachers in these schools .Al Manara Journal for Research and Studies – Jordan . 287-315.:(20)
- .Al-Sebaei, Said. (2012). Organizational justice and its relation to organizational conflict "Unpublished Master Thesis", Umm Al-Qura University, College of Education, Saudi Arabia.
- .Al-Sebaei, Said. (2012). Organizational justice and its relation to organizational conflict "Unpublished Master Thesis", Umm Al-Qura University, College of Education, Saudi Arabia
- The new Teacher: Teacher Guide .(2006) .AL-Tartouri, Muhammad; AL- qudah, Muhammad Amman: Dar Hamid. .Effective Classroom Management
- Atta, Khalidiya; and Brisseem, Maha. (2007). Organizational Justice and its Impact on Reducing the Organizational Conflict A survey of the views of a sample of the employees of the presidency of the Egyptian University. Journal of the College of Al- .Ma'moun University. 2, (23): 74-99
- Elyan, Afnan. (2016). The degree of high school principals' performance in organizational justice and its relation to the level of organizational trust among teachers in Zarqa Governorate. "Unpublished Master Thesis", Hashemite University, Zarqa, Jordan
- Ennui, Charm. (2014). The role of organizational justice in reducing the phenomenon of organizational cynicism Analytical study of the views of a sample from the Faculty of Education AL- Qadisiyah University. AL-Muthanna Journal of Administrative and .Economic Sciences. (4): 10-12
- The Organizational Justice of Primary School .(2015) .Iskandar, Sajida; Mawla, Soad .Principals and their Relationship to Frustration from the Point of view of Teachers .Journal of Arts Basra - Faculty of Arts - University of Basra – Iraq. (39): 343-384
- Naser, R. (2016). Level of Creative Behavior among Teachers of Public Schools within the Green Line from their Perspective. Journal of Education and Practice. 7 (18): 109-119.
- The Reality of the Application of Organizational Justice in Public .(2010) .Pagoda, Nada "Unpublished Master Thesis", University of .Education Schools for Girls in Makkah Umm Al-Qura, Saudi Arabia.
- Shamma, F. (2018). Organizational Justice among School Principals within Israeli Arab Schools from the Teachers' Point of View . International Journal of Science and Research (IJSR). 7 (3): 130-132.
- The degree of the practice of secondary .(2017) .Sheldan, Fayez; AL-Salti, Muhammad school principals in the Gaza governorates for human relations and their relation to Journal of the Islamic University for Educational and .organizational justice Psychological Studies – Gaza. 15 (2): 25-40.
- (2014) . Le financement des stratégies de l'innovation ,Economica, Paris,p . Ting, Jean La 110.