

Organizational Justice in Public Schools: Perspectives of Principals and Teachers in the Northern Jordan Valley District

درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين

Amal Said¹, Ahmad Rathwan^{1*}.

¹Yarmouk University, Irbid, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 05 May 2023

Accepted 04 Jun 2023

Published 01 Jan 2026

*Corresponding author:

Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Email: rathwan@yu.edu.jo.

Abstract

This study explores the degree of organizational justice practiced by public school principals in the Northern Jordan Valley district, highlighting the crucial leadership and administrative roles these principals play in interacting with school elements. The modern concept of school management emphasizes the importance of fairness in organizational practices, which positively affects staff morale, operational functions, and employees' perceptions of justice in the workplace. Recognizing a significant gap in the application of organizational justice among school principals, the study aims to investigate the reasons behind this disparity by analyzing various factors. The research employs a descriptive survey method, utilizing a questionnaire as the primary tool for data collection. The study sample consisted of 306 male and female teachers selected through simple random sampling, representing the broader population of 1,310 teachers in public schools within the Northern Jordan Valley district. Results indicate a high degree of organizational justice among school principals from the perspectives of both teachers and principals. However, statistically significant differences emerged based on gender, favoring male principals, while no significant differences were found concerning educational stage, academic qualification, or years of service. The findings highlight the necessity for school principals to consistently practice organizational justice, as its positive impact on teacher behavior is vital for fostering a supportive and equitable educational environment. This study contributes insights to the ongoing discourse on leadership and organizational justice in education, advocating for further examination of this topic to bridge existing gaps and enhance school dynamics.

Keywords: Organizational Justice, School Principals, Teachers, Northern Jordan Valley.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية من وجهة نظر مديري المعلمين، ومعرفة أثر متغيرات (الجنس، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لتلك الدرجة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٦) معلمين ومعلمات، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية جاءت كبيرة، وأظهرت النتائج أيضًا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة المديرين العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (المرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بضرورة استمرارية ممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية لما لها من أهمية في سلوكيات المعلمين وأدائهم.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، مديرو المدارس، المعلمون، لواء الأغوار الشمالية.

١. المقدمة

١.١ الإطار النظري والدراسات السابقة

تعد رسالة التعليم رسالة سامية، وذات قدسية عالية، ووسيلة مهمة للحضارة الإنسانية لتربية الأجيال، وتهذيبهم لمواجهة تحديات الحياة وخاصة بما يشهده العالم في القرن الحادي والعشرين، من تطور وتقدم هائل في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك الإدارة، إذ أصبحت من المتطلبات الضرورية التي تقوم عليها كافة المؤسسات لتحقيق أهدافها، واستثمار طاقات العاملين فيها، وفتح آفاق جديدة للمعلمين لرفع مستوى الأداء، والتأثير بشكل إيجابي في سلوك المعلمين وتحسين مخرجات المؤسسات التعليمية، ونجاح المؤسسات التربوية يعتمد بشكل أساسي على وجود إدارة فاعلة، ذات مواصفات وخصائص، تمكنها من القيام بدورها القيادي الذي يقوم على التنسيق بين الجهود، وتحقيق العدالة التنظيمية بين العاملين والمعلمين بالمدرسة؛ للوصول إلى مناخ تنظيمي يحقق الأمن والراحة، ويوفر الاستقرار الوظيفي، مما ينعكس بشكل إيجابي على سلوك الروح المعنوية للعاملين، ويساعد في الالتفاف حول الإدارة المدرسية، والسعي لتحقيق الأهداف التربوية، والوصول إلى تحسين جودة المخرجات التعليمية.

ويُنظر إلى المدرسة على أنها مؤسسة اجتماعية وتعليمية وتربوية ذات مكانة مهمة في المجتمع وتؤدي دورًا مهمًا في تكوين شخصية الفرد عقليًا وجسميًا ونفسيًا وأخلاقيًا، وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية؛ لذا يعد المعلمون العنصر الفعال الذي تعتمد عليه المدرسة في إعداد جيل مؤمن بقضايا مجتمعه وأمته، وتحسين مهاراتهم، وإكسابهم المعارف والمعلومات والقيم الأخلاقية، وهذا الدور يقع على عاتق مديري المدارس بتطبيق ثقافة العدالة التنظيمية ونشرها لتأثيرها الإيجابي على المعلمين والمدرسة، إذ إن إدراك الفرد للعدالة تتأثر بالعلاقة بين المديرين والمعلمين، كونها إحدى محددات السلوك التنظيمي لارتباطها بالعديد من المتغيرات التنظيمية، وبالتطوير المعرفي للموارد البشرية في المؤسسات، فالعدالة التنظيمية تقتضي معاملة جميع العاملين في المؤسسة التعليمية بعدالة حسب خبرتهم في العمل، ومدى كفاءتهم وجدارتهم لما يطلب منهم من مهام وواجبات، يكلفون بها من قبل الإدارة المدرسية (الخضور، ٢٠١١).

إن أخلاقيات مهنة التعليم تحتم على المدير الالتزام بالعدل والمساواة في التوزيع والإجراءات والتعامل بين جميع العاملين وفق نظام ديوان الخدمة المدنية المعمول به في وزارة التربية والتعليم، وتوجيه تصرفات الأفراد وسلوكهم لضمان الاستمرارية في تحقيق الأهداف، ودفع الأفراد لبذل المزيد من الطاقات في سبيل نجاح المدرسة وتطورها، فهي تحتاج إلى جهود كبيرة من المدير والكادر الإداري والتدريسي لتواكب متطلبات وتغيرات العصر، ولكن انشغال الإداريين بالتعامل مع القضايا الإدارية والتربوية يجعلهم أحيانًا لا يهتمون بالأبعاد القيمية والأخلاقية كالعدالة التنظيمية (خليفة، ٢٠١٣).

ظهر مفهوم العدالة التنظيمية بكتابات علم النفس للتعبير عن آراء الفلاسفة، ثم ظهرت في كتابات علم الاجتماع لتعكس طبيعة الأخلاق الإنسانية، حيث إن العدالة التنظيمية تركز على أخلاقيات المهنة، باعتبارها انعكاسًا لعمليات التبادل الاجتماعي بين المعلمين ومدارسهم، ويغدو مطلوبًا من الإدارات المدرسية أن تمارس العدالة التنظيمية، كونها من أبرز المتغيرات الإدارية التربوية المتعلقة بالعامل البشري، وطريقة توزيع المهام والمستحقات على الأداء والإنجاز التي تتعلق بالثواب والعقاب التي تؤثر على أداء المعلمين، وتعود الجذور التاريخية لهذه النظرية لأدمز (Adams)، والتي عرفت باسم

المساواة، وتقوم على فرض مفاده أن العاملين يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يحصلون عليها، ومقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم، وإدراك عدم العدالة يؤدي إلى وجود حالة من التوتر النفسي ومجموعة من المتغيرات السلوكية من قبل المعلمين (سلطان، ٢٠٠٩).

وترتبط العدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية بمجموعة من المتغيرات التنظيمية ذات الصلة بأداء المعلمين كالمناخ التنظيمي والولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، وتنعكس هذه السلوكيات على رضاهم الوظيفي (أبو تايه، ٢٠١٢). وتشكل العدالة التنظيمية مصدرًا للإدارة الفعالة، ومنظومة أساسية من عناصر الثقافة التنظيمية في الإدارة الحديثة، ومطلبًا لضمان الاستقرار، وتهيئة المناخ التنظيمي الأمثل لتحقيق أهداف المدرسة، وضمان تعزيز سلوكيات إيجابية لها أثر في حياة العاملين واتجاهاتهم وعلاقاتهم (الأسمر، ٢٠١٣).

والعدالة التنظيمية مهمة؛ كونها ركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية في المدارس، وتدفعها إلى الأمام في ظل التطور والتقدم والثورة التكنولوجية في هذا العصر الذي يتطلب من المدرسة وكادرها التكيف مع التطورات والتغيرات، والسعي إلى تحقيق أهدافها، وضمان جودة مخرجاتها، وقدرتها التنافسية مع المؤسسات الأخرى، وهنا يجب أن يبرز دور الإدارة المدرسية في تحقيق العدالة التنظيمية، وتحقيق قيم النزاهة والحيادية بين المعلمين والمعلمات على حد سواء، للوصول إلى أعلى درجات الالتزام، وبما يخدم مصلحة المؤسسة التعليمية وأهدافها، لذا تُعد العدالة التنظيمية من أهم المتطلبات لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى المعلمين.

وتعد العدالة التنظيمية عاملاً مهماً لنجاح المؤسسة التعليمية والحفاظ على رضا المعلمين، فالمدرسة بحاجة أن تكون عادلة في نظامها، وفي تعاملها وإجراءاتها مع المعلمين، باعتبارها الأساس لفاعلية المؤسسة التعليمية، والسعي لسد الفجوة بين أهداف المعلمين وأهداف المدرسة بشكل عام، ولتوثيق الروابط بين المعلمين ومديريهم ولإيجاد سبل تمكن الإدارة المدرسية، من تهيئة مناخ تنظيمي وبيئة إيجابية، تضمن البقاء والاستقرار في المدرسة، وترفع إنتاجيتها وتزيد كفاءة معلميه، وتدعم العمل الجماعي في التعامل بين العاملين في المدرسة، من منطلق أنه من مسؤوليات المديرين في الحفاظ على مستوى عالٍ ومرضي من العدالة التنظيمية وتأثيرها على المعلمين، وعلى إحساسهم بالعدل والمساواة، وتشكل مؤشراً يتضمن قيماً متعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي، وبالتالي تساعد المعلمين على اكتساب سلوكيات داعمة للأداء المتميز (بحري وخرموش، ٢٠١٧).

والعدالة التنظيمية ذات أهمية كبيرة لأنها تسلط الضوء على المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، وتبرز منظومة القيم الأخلاقية والاجتماعية السائدة فيه، وتحقق الرضا للموظفين، وتشجع العمل بروح الفريق بين زملاء العمل في المدرسة؛ لذا تحتاج الإدارة المدرسية أن تكون منصفة في نظامها بشأن عدالة التوزيع، والعدالة الإجرائية، وعدالة التعاملات، فهي شرط أساسي لفاعلية المدرسة ونجاحها (Akanbi, 2013). كما أنها ذات أهمية في التأثير على نمط حياة المعلم، وتعد قيمة اجتماعية، ويؤدي غيابها إلى مخاطر تهدد المدرسة والمعلم معاً، وتؤثر العدالة على الجوانب الإدارية والتنظيمية في المدرسة، إذ إن إدراك المعلمين لنقص العدالة يؤدي بهم إلى ممارسات سلوكية سلبية كترجع الولاء للمدرسة، ومحاولة تركها، وزيادة معدل دوران العمل، وتؤثر سلباً على الروح المعنوية للموظف، وبالتالي على دافعيته. فإدراك المعلمين للعدالة من قبل المديرين يحقق التطور والنمو المهني لهم، والحفاظ على العلاقات الشخصية والمجتمعية في المؤسسة التعليمية.

١,١,١ الدراسات السابقة

أجرى يافوز (Yavuz, 2010) دراسة هدفت إلى التحقق من أثر تصورات المعلمين للعدالة التنظيمية والثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي ممن يعملون في قونية بتركيا. استخدمت الدراسة المنهج المسح الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٤٥) معلماً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود أثر للعدالة التنظيمية والثقافة التنظيمية في الالتزام الوجداني والاستمراري.

وأجرى يلماز (Yilmaz, 2010) دراسة هدفت إلى تحديد تصورات معلمي المدارس الثانوية الحكومية حول العدالة التنظيمية في ضوء متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٢) معلماً من معلمي المدارس الحكومية في إقليم كوتاهيا بتركيا، وأظهرت النتائج أن تصورات أفراد عينة الدراسة إيجابية حول العدالة التنظيمية في المدارس الثانوية، وجاءت بدرجة مرتفعة، وبيّنت الدراسة وجود فروق في تقديرات المعلمين حول العدالة التنظيمية في مدارسهم تعزى لفئة العمر لصالح

العمر الأكبر، ولمتغير الخبرة لصالح من تتراوح خبرتهم بين (١٠-٦) سنوات، ولمتغير نوع المدرسة لصالح المدارس الابتدائية، وبينت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي.

وأجرت الخالدي (٢٠١٤) دراسة هدفت التعرف إلى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٤٨) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وقد بينت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق كانت مرتفعة، وحصل مجال (عدالة التوزيع) أعلى تقدير، وجاء مجال (عدالة الإجراءات) في الترتيب الأخير، وبينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديريهم العدالة التنظيمية في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي والمديرية في جميع المجالات.

سعت دراسة الشهري (٢٠١٤) التعرف إلى مستوى تطبيق العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة جدة وأبعادها، ومستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة جدة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات إذ تكونت من (٣٢) فقرة، وتكونت العينة من (٧٥٠) معلماً، وبينت النتائج أن درجة تحقق العدالة التنظيمية كانت (عالية) للأداة ككل.

وأجرى أبو كريم (٢٠١٥) دراسة هدفت التعرف إلى درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٦) معلماً، واستخدمت الاستبانة أداة الدراسة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين، جاءت متوسطة على جميع المجالات.

أما دراسة عليان (٢٠١٦)، فهدفت إلى تقصي. درجة ممارسة العدالة التنظيمية، وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمين في المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء، من وجهة نظر المعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠١) معلماً ومعلمة، طبقت عليهم الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية في المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة العدالة التنظيمية في المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى، تعزى لمتغيرات: الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

أجرى موسر بنجودين (Mursingudin, 2017) دراسة هدفت التعرف إلى الكشف عن أثر العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة لمديري المدارس الثانوية بجاكرتا، واستخدم المنهج المسحي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وطبقت على عينة عشوائية من مديري المدارس الثانوية بجاكرتا بلغ عددهم (٩٠) مديراً، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام وسلوك المواطنة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

وهدف دراسة شما (٢٠١٨) إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتطوير استبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث طبقت على عينة من المعلمين عددهم (٣٥٤) معلماً ومعلمة. وبينت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من العدالة التنظيمية.

أما دراسة الرويلي (٢٠١٩)، فهدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في سكاكا والقريات بالسعودية للعدالة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٩) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في سكاكا والقريات للعدالة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين قد جاءت متوسطة، وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة حول درجة ممارسة المديرين العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ولمتغير الخبرة لصالح فئة الخبرة (٥- أقل من ١٠ سنوات)، ولمتغير المؤهل العلمي، لصالح البكالوريوس.

وأجرت البليهد والشهراي (٢٠٢٠) دراسة من أهدافها الكشف عن واقع ممارسة قائدات المدارس الابتدائية الحكومية العدالة التنظيمية في مدينة الرياض، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وطبقت على عينة تكونت من (٨٢) معلمة، وكان من نتائج الدراسة أن المعلمات أفراد عينة الدراسة يتفقن على أن قائدات المدارس الابتدائية الحكومية يمارسن عدالة التوزيع بدرجة عالية.

أما دراسة العجمي (٢٠٢٠)، فهدفت التعرف إلى مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الإحساء من وجهة نظر المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع البيانات وتألّفت من (٢٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وطبقت على عينة عشوائية من معلمي المرحلة الثانوية في منطقتي الهفوف والمبرز بمدينة الأحساء بالمملكة العربية السعودية، وبلغ عددهم (٤٥٢) معلمًا، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الأحساء من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة كبيرة، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس تعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي، والتخصص، وسنوات الخبرة.

وأجرى ربيع (٢٠٢١) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش، واستخدم المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) معلمًا ومعلمة، وبينت نتائج الدراسة أن درجة العدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة العدالة التنظيمية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.

وسعت دراسة الفيومي (٢٠٢١) إلى تحديد درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقا لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي منطقة الجيزة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة تكونت من (٧٤) معلمًا ومعلمة، وبينت النتائج أن درجة العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، وأن تقديرات المعلمين لدرجة العدالة التنظيمية لإدارة المدرسة وفقا لمعايير الجودة الشاملة وفق متغير الجنس، جاءت لصالح الذكور.

وفي دراسة أجراها كيمر وبولات (Kemer & Polat, 2022) هدفت إلى تقصي العلاقة بين تصورات معلمي المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية والمناخ المدرسي في منطقة أزميت، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة تكونت من (٣٧٠) معلمًا ومعلمة من العاملين في المدارس العامة ومدرسة الإمام الخطيب الثانوية في منطقة أزميت، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية معتدلة دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والمناخ المدرسي.

١,١,٢ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

– المنهجية: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، وتشابهت مع دراسة كل من: (Yavuz, 2010؛ الفيومي، ٢٠٢١). في حين اختلفت مع دراسة (العجمي، ٢٠٢٠) التي استخدمت المنهج الوصفي، ودراسة (Mursingudin, 2017) التي استخدمت المنهج المسحي الارتباطي، ودراسة كيمر وبولات (Kemer & Polat, 2022) التي استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي.

– العينة: تم تطبيق الدراسة الحالية على عينة من المعلمين والمعلمات تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتشابهت مع أغلب الدراسات السابقة كدراسة (Yavuz, 2010؛ Mursingudin, 2017)؛ (البليهد والشهراي، ٢٠٢٠؛ ربيع، ٢٠٢١؛ الفيومي، ٢٠٢١)، واختلفت مع دراسة (الشهري، ٢٠١٤) التي استخدمت عينة عشوائية متيسرة، ودراسة (العجمي، ٢٠٢٠) التي طبقت على عينة من المعلمين، اختيروا باستخدام العينة الطبقة العشوائية،

– الأداة: استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة لجمع البيانات وتشابهت مع أغلب الدراسات مثل دراسة (الزهراي، ٢٠١٩؛ العجمي، ٢٠٢٠؛ الفيومي، ٢٠٢١؛ ربيع، ٢٠٢١).

– الاستفادة من الدراسات السابقة: تم الرجوع إلى الدراسات السابقة كمراجع مهمة في بناء مقدمة الدراسة، والاستعانة بالدراسات السابقة، وفي اختيار مجتمع الدراسة وعينتها، وفي بناء أداة الدراسة، وتفسير نتائجها، وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

يؤكد المفهوم الحديث للإدارة المدرسية على الدور القيادي والإداري للمدير الذي يمكنه من التفاعل مع عناصر المدرسة، ويتطلب منه ممارسة العدالة التنظيمية لما لها من تأثير إيجابي على كادر المدرسة، وعلى وظائفها، وعلى إحساس الموظف بالعدالة أو عدمه، لينعكس في سلوكه مع زملائه في العمل، ومن خلال خبرة الباحثين في مجال التعليم وإدراكهم بوجود تفاوت وفجوة واسعة بين المديرين في ممارسة العدالة التنظيمية، الأمر الذي أثار التساؤل حول سبب هذه الفجوة والتفاوت في درجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية، إضافة إلى أن العديد من الدراسات قد أوصت بإجراء بحوث حول العدالة التنظيمية كدراسة (العامري، ٢٠٢٠؛ الفيومي، ٢٠٢١).

٢,١ أسئلة الدراسة

وبشكل أكثر تحديداً سعت الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين الآتيين:

١. ما درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)؟

٣. أهداف وأهمية الدراسة

٣,١ أهداف الدراسة

سعت الدراسة لتحقيق الهدفين الآتيين:

١. التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المديرين والمعلمين، من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية بكفاءة وفاعلية.
٢. الكشف عن أثر بعض المتغيرات (كالجنس، والمرحلة التعليمية، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة بالآتي:

١. الأهمية النظرية: تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تم إجراؤها في لواء الأغوار الشمالية بغرض التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية العدالة التنظيمية، ويؤمل أن تثري الدراسة الحالية المكتبة العربية بأدب تربوي يتعلق بالعدالة التنظيمية.
٢. الأهمية العملية: يؤمل أن يستفيد من هذه الدراسة ما يأتي:
 - مديرو المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الأغوار الشمالية، والمعلمون، والمسؤولون عن التعليم في المديرية؛ حيث ستزودهم نتائج الدراسة بتغذية راجعة عن واقع ممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية، وما لها من انعكاسات إيجابية في سير العملية التعليمية.
 - الباحثون، والمهتمون وطلبة الدراسات العليا، حيث ستفتح لهم الدراسة الحالية آفاقاً جديدة لإجراء المزيد من الدراسات في جوانب مختلفة ذات علاقة بموضوع الدراسة.

٤. مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على المصطلحات والتعريفات الإجرائية الآتية:

العدالة التنظيمية

هي درجة تحقيق النزاهة والمساواة في الحصول على الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة المعلم بالمدرسة، وتجسد مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل المعلمين تجاه مدرستهم التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين، والإحساس بالعدالة، وردة الفعل السلوكية لهذا الإحساس تكون في المحافظة على الموارد البشرية في المدرسة التي هي رأس المال. وتعرف إجرائياً بأنها: إحساس المعلم في المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية بالعدل والمساواة والإنصاف والنزاهة في الإجراءات، والحصول على الحوافز والمكافآت سواء المادية أم المعنوية دون تحيز أو تمييز من مدير مدرسته، وتم قياسها في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي حصل عليها المستجيبون على أداة الدراسة التي أعدها الباحثان لهذا الغرض.

لواء الأغوار الشمالية

هو " تقسيم إداري يتبع لمحافظة إربد، وتعد مدينة الشونة الشمالية مركزاً له، تم استحداث هذا اللواء في عام (١٩٧٣)، ويضم مجالس بلدية ثلاثة، هي: بلدية معاذ بن جبل، بلدية طبقة فحل، وبلدية شرحبيل بن حسنة، يتميز نمط الحياة في اللواء بين النمط الريفي والحضري، ويعتمد السكان فيه بشكل أساسي على الوظائف الحكومية والعسكرية والزراعة، (وزارة الداخلية، ٢٠٢٣).

٥. حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يأتي:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرَت الدراسة على التعرف إلى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية.
- **الحد البشري:** اقتصرَت الدراسة على عينة من معلمي المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية.
- **الحد المكاني:** طبقت الدراسة في المدارس الحكومية التابعة لمديرية لواء الأغوار الشمالية.
- **الحد الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣

٦. الطريقة والإجراءات

٦,١ منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، لمناسبته لأغراض الدراسة.

٦,٢ متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

١. المتغيرات الوسيطة وتشمل:

- **الجنس، وله فئتان (ذكر، أنثى).**
- **المرحلة التعليمية، وله مستويان (أساسية، ثانوية).**
- **المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس، دراسات عليا).**
- **سنوات الخدمة، وله مستويان (أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).**

٢. المتغير الرئيس: درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية

٦,٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء الأغوار الشمالية، والبالغ عددهم (١٣١٠) معلمين ومعلمات، وذلك حسب إحصائيات قسم التخطيط التربوي في مديرية تربية لواء الأغوار الشمالية للعام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣م.

٦,٤ عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، والبالغ عددهم (٣٠٦) معلمين ومعلمات، والجدول (١) يبين توزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها.

جدول (١): توزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها

المتغير	مستويات المتغير وفئاته	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٩٤	٣٠,٧
	أنثى	٢١٢	٦٩,٣
	المجموع	٣٠٦	١٠٠
المرحلة التعليمية	أساسية	١٨٣	٥٩,٨
	ثانوية	١٢٣	٤٠,٢
	المجموع	٣٠٦	١٠٠
المؤهل العلمي	بكالوريوس	١٨٤	٦٠,١
	دراسات عليا	١٢٢	٣٩,٩
	المجموع	٣٠٦	١٠٠
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	١٢٣	٤٠,٢
	١٠ سنوات فأكثر	١٨٣	٥٩,٨
	المجموع	٣٠٦	١٠٠

٦,٥ أداة الدراسة

تم تطوير استبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تكونت من جزأين، الجزء الأول: اشتمل على البيانات الشخصية للمستجيب، أما الجزء الثاني لقياس درجة ممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية، وبغرض صياغة فقرات المحاور الأول (العدالة التنظيمية)، تم الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع كدراسة كل من: (البليهد والشهراني، ٢٠٢٠؛ العجمي، ٢٠٢٠؛ الفيومي، ٢٠٢١)، حيث تم التوصل إلى صياغة (٢١) فقرة موزعة بالتساوي على ثلاثة مجالات؛ هي: عدالة التوزيع للحقوق والواجبات، وعدالة الإجراءات الإدارية، وعدالة التعاملات المدرسية.

صدق المحتوى للأداة

للتحقق من صدق المحتوى للأداة تم عرضها بصورتها الأولية على (١٧) محكماً من أساتذة الجامعات في مجالات: الإدارة التربوية وأصول التربية، وإدارة التعليم العالي، وتكنولوجيا التعليم، وتصميم التعليم والتكنولوجيا، والمناهج والتدريس، والقياس والتقويم، والإشراف التربوي في جامعة اليرموك وجامعة مؤتة، وجامعة الشرق الأوسط وجامعة جرش، وجامعة إربد الأهلية، وجامعة جدارا، بهدف إبداء آرائهم في فقراتها من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين أجريت التعديلات المقترحة، والتي تمثلت بتعديل صياغة بعض الفقرات، حيث تم تعديل صياغة الفقرات (١، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ١٣، ١٥، ١٦، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢١) من فقرات (العدالة التنظيمية)، وبذلك أصبحت عدد الفقرات (٢١) فقرة.

صدق البناء للأداة

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٣٠) معلماً من العاملين في المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالأداة وبالمجالات التي تتبع لها، كما هو مبين في الجدول (٢).

جدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون للفقرات بالمجالات، وبالأداة ككل (ن=٣٠)

المجال	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بـ: الأداة	المجال	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بـ: الأداة	المجال	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بـ: الأداة	المجال
عدالة التوزيع للحقوق والواجبات	١	٠,٧٢	عدالة الإجراءات الإدارية	٨	٠,٦٩	عدالة التعاملات المدرسية	١٥	٠,٧٤	ارتباط الفقرة بـ: المجال
	٢	٠,٦٣		٩	٠,٧٧		١٦	٠,٨٢	
	٣	٠,٧٩		١٠	٠,٨٨		١٧	٠,٦٩	
	٤	٠,٧٩		١١	٠,٨٦		١٨	٠,٧٣	
	٥	٠,٦٨		١٢	٠,٨٧		١٩	٠,٧٦	
	٦	٠,٥٢		١٣	٠,٧٧		٢٠	٠,٦٨	
	٧	٠,٥٧		١٤	٠,٧٠		٢١	٠,٧٠	

يلاحظ من نتائج الجدول (٢) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون للفقرات مع المجال قد تراوحت بين (٠,٥٢) و(٠,٨٨)، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل تراوحت بين (٠,٥٥) و(٠,٨٨)، وتُعد هذه القيم مقبولة (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

بالإضافة إلى ما تقدم؛ تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالأداة، علاوة على حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون البينية Inter-correlation للمجالات بين بعضها البعض، وكما هو مبين في الجدول (٣).

جدول (٣): معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالأداة و ببعضها البعض

العلاقة	الإحصائي	عدالة التوزيع للحقوق والواجبات	عدالة الإجراءات الإدارية	عدالة التعاملات المدرسية
عدالة الإجراءات الإدارية	معامل الارتباط	٠,٧٧		
عدالة التعاملات المدرسية	معامل الارتباط	٠,٧٩	٠,٧٤	
الكل للمقياس	معامل الارتباط	٠,٩٢	٠,٩٢	٠,٩٢

يلاحظ من نتائج الجدول (٣) أن قيم معاملات ارتباط مجالات (العدالة التنظيمية) مع الأداة، وقيم معاملات الارتباط البينية للمجالات ببعضها البعض كانت مناسبة، حيث بلغت قيم الارتباط مع المحور ككل (٠,٩٢)، أما الارتباطات البينية بين المجالات، فقد تراوحت بين (٠,٧٤) و(٠,٧٩)، وتُعد هذه القيم ملائمة لتحقيق أغراض الدراسة الحالية (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

ثبات الأداة

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للأداة؛ استخدمت معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's α بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية، ولأغراض التحقق من ثبات الإعادة (Retest - Test)، للأداة ومجالاتها؛ أُعيد تطبيقها على العينة الاستطلاعية بفواصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيقين، ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين قيم التطبيقين، والجدول (٤) يوضح معاملات ثبات الاتساق الداخلي، وثبات الإعادة للأداة.

جدول (٤): معاملات كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للأداة ومجالاتها

المحور الأول: العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس			
المجال	عدد الفقرات	كرو نباخ ألفا	ثبات الإعادة
عدالة التوزيع للحقوق والواجبات	٧	٠,٩٤	٠,٩٥
عدالة الإجراءات الإدارية	٧	٠,٩٥	٠,٨٢
عدالة التعاملات المدرسية	٧	٠,٩٥	٠,٨٣
الأداة ككل	٢١	-	٠,٨٩

يُلاحظ من الجدول (٤) أن قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات (العدالة التنظيمية) تراوحت بين (٠,٩٤) و(٠,٩٥)، فيما تراوحت قيم ثبات إعادة المجالات الأداة ما بين (٠,٨٢ - ٠,٩٥)، كما جاء معامل ثبات إعادة الأداة ككل (٠,٨٩)، وتُعدّ هذه القيم مناسبة، وتجعل الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية، كما أشار إلى ذلك (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

معيّار تصحيح أداة الدراسة

بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لمحوري أداة الدراسة ومجالتهما والفقرات التي تتبع لها، استخدم المقياس الخماسي لتصحيح الأداة؛ وذلك بقسمة مدى الأعداد (١-٥) في خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى، أي (٠,٨٠=١/٥-٥) وعليه ستكون المستويات كما في الجدول (٥)، وعلى النحو الآتي.

جدول (٥): المعيار الإحصائي لتحديد درجة المتوسطات الحسابية

درجة العدالة التنظيمية	فئة المتوسطات الحسابية
كبيرة جدًا	٥,٠-٤,٢٠
كبيرة	٤,٢٠-٣,٤٠ أقل من
متوسطة	٣,٤٠-٢,٦٠ أقل من
قليلة	٢,٦٠-١,٨٠ أقل من
قليلة جدًا	١-١,٨٠ أقل من

٦,٦ إجراءات الدراسة

قام الباحثان بالإجراءات الآتية:

- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وإعداد الأداة بصورتها الأولية.
- تحديد عدد أفراد مجتمع وعينة الدراسة بعد الحصول على كتاب تسهيل مهمة.
- التحقق من دلالات الصدق والثبات لأداة الدراسة للخروج بالصورة النهائية.
- تطبيق الأداة على أفراد عينة الدراسة.
- جمع الاستبانات، وتدقيقها، وتفريغها حاسوبياً، ومعالجتها إحصائياً للإجابة عن الأسئلة.
- عرض النتائج، ومناقشتها وتفسيرها والخروج بالتوصيات المناسبة في ضوءها.

٦,٧ المعالجات الإحصائية

للإجابة عن سؤال الدراسة تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول؛ حُسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين في لواء الأغوار الشمالية حول درجة ممارسة مديريهم العدالة التنظيمية.
- للإجابة عن السؤال الثاني؛ تم استخدام تحليل التباين الرباعي؛ للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج السؤال الأول الذي نصّ على: "ما درجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية من وجهة نظر المديرين والمعلمين؟". للإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المديرين والمعلمين، كما في الجدول (٦).

جدول (٦): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية على المجالات مرتبة تنازلياً

الترتيب	رقم المجال	المقياس ومجالاته	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	١	عدالة التوزيع للحقوق والواجبات	٣,٦١	٠,٧٧	كبيرة
١	٣	عدالة التعاملات المدرسية	٣,٦١	٠,٨٦	كبيرة
٣	٢	عدالة الإجراءات الإدارية	٣,٥٤	٠,٨٤	كبيرة
		الكلي للمجالات	٣,٥٩	٠,٧٦	كبيرة

يُلاحظ أنَّ تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس على المجالات ككل قد صنفت وفقاً لأوساطها الحسابية ضمن درجة ممارسة كبيرة، وقد جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: مجال (عدالة التوزيع للحقوق والواجبات) في الترتيب الأول، وبدرجة ممارسة كبيرة، تلاه مجال (عدالة التعاملات المدرسية) بالترتيب نفسه، وبدرجة ممارسة كبيرة، وأخيراً جاء مجال (عدالة الإجراءات الإدارية) في الترتيب الثالث، وبدرجة ممارسة كبيرة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية من المواضيع المهمة الواجب العمل والاهتمام بها، وتعزيزها لدى مديري المدارس، وأن مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية يدركون أهمية العدالة التنظيمية في المدارس لتأثيرها الكبير على سلوكيات المعلمين وأدائهم، وكذلك سعى المديرون بشكل واضح إلى بناء علاقات إنسانية مع المعلمين، مبنية على الاحترام والود، والعمل بروح الفريق، وإشاعة التعاون والسماح لهم بالمناقشة، والحوار والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتعامل بكل نزاهة وشفافية مع المعلمين في حل الخلافات والمشاكل التي تقع بينهم، وهذا ما يظهره المديرون في المدارس حيث يحاولون بالفعل أن يتقربوا من المعلمين من خلال سلوكياتهم العادلة، لعلم المديرين بأن المعلمين على وعي بالقوانين والتشريعات النازمة لوزارة التربية والتعليم.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من (الخالدي، ٢٠١٤؛ الشهري، ٢٠١٤؛ شما، ٢٠١٨؛ العجمي، ٢٠٢٠؛ ربيع، ٢٠٢١)، التي أشارت جميعها إلى أن مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس جاءت بدرجة كبيرة، واختلفت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (أبو كريم، ٢٠١٥؛ عليان، ٢٠١٦؛ الرويلي، ٢٠١٩؛ البليهد والشهراني، ٢٠٢٠؛ والفويومي، ٢٠٢١) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة.

مجال عدالة التوزيع للحقوق والواجبات

حُسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية لفقرات مجال (عدالة التوزيع للحقوق والواجبات)، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، كما هو مبين في الجدول (٧).

جدول (٧): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (عدالة التوزيع للحقوق والواجبات) مرتبة تنازلياً

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	٦	مراعاة العدالة في الموافقة على منح المعلمين الإجازات المختلفة (العرضية، المرضية).	٣,٨٥	٠,٩٤	كبيرة
٢	٤	توزيع حصص المعلمين ببرنامج الحصص الأسبوعي بعدالة.	٣,٦٨	١,٠٧	كبيرة
٣	٣	تكليف المعلمين بأشغال الحصص بعدالة.	٣,٦٢	١,١٠	كبيرة
٤	٧	منح المعلمين فرصاً متساوية في المشاركة بالنشاطات الخارجية أو الدورات التدريبية.	٣,٦٠	٠,٩٩	كبيرة
٥	٢	توزيع المهام والوظائف والواجبات وفق القدرات الذاتية للمعلمين.	٣,٥٧	٠,٩٦	كبيرة
٦	٥	تكليف المعلمين بإدارة الأنشطة اللاصفية معايير محددة.	٣,٥٥	٠,٩٧	كبيرة
٧	١	منح الحوافز المعنوية للجهود الإضافية التي يبذلها المعلمون بصورة عادلة.	٣,٤٢	١,١٤	كبيرة
		الدرجة الكلية للمجال	٣,٦١	٠,٧٧	كبيرة

يُلاحظ من النتائج في الجدول (٧) أن الوسط الحسابي الكلي لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس على فقرات مجال (عدالة التوزيع للحقوق والواجبات) جاءت بدرجة ممارسة كبيرة؛ وجاء أعلى تقدير للفقرة (٦)، التي تنص على "مراعاة العدالة في الموافقة على منح المعلمين الإجازات المختلفة (العرضية، المرضية)، في الترتيب الأول، وبدرجة ممارسة كبيرة، تلتها الفقرة (٤) التي تنص على "كثرة توزيع حصص المعلمين ببرنامج الحصص الأسبوعي بعدالة"، في الترتيب الثاني، وبدرجة ممارسة كبيرة. وجاءت الفقرة (١) التي نصت على "منح الحوافز المعنوية للجهود الإضافية التي يبذلها المعلمون بصورة عادلة"، في الترتيب الأخير وبدرجة ممارسة كبيرة.

وتعزى هذه النتيجة ربما إلى إن مدير المدرسة على وعي تام بالتعليمات المتعلقة بمنح المعلمين الإجازات المختلفة (العرضية، والمرضية)، وتوزيع حصص البرنامج الأسبوعي، وتكليف المعلمين بالإشغال بعدالة، والعمل على منح المعلمين فرصاً متساوية في المشاركة بالنشاطات الخارجية أو الدورات التدريبية، لذلك فإنهم يستحضرون هذه التعليمات، ويعملون بموجبها، وأنهم يحرصون على الحفاظ على توزيع المهمات والوظائف، والواجبات وفق القدرات الذاتية للمعلمين، وينطلقون عند منحهم الحوافز المعنوية، وتقدير الجهود الإضافية التي يبذلها المعلمون، وتقديم الشكر لهم من معايير محددة معروفة لدى جميع أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية، وهذا ما يلمسه أفراد عينة الدراسة أثناء تعاملهم مع المديرين، كما يدركه المدير أثناء تعامله مع المعلمين.

وافتقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من (الخالدي، ٢٠١٤؛ شما، ٢٠١٨؛ والبلهيد والشهري، ٢٠٢٠؛ والعجمي، ٢٠٢٠)، التي أشارت إلى أن مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس على مجال عدالة التوزيع للحقوق والواجبات جاءت بدرجة كبيرة. واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من (الشهري، ٢٠١٤؛ وأبو كريم، ٢٠١٥؛ عليان، ٢٠١٦)، التي أظهرت أن مديري المدارس لديهم مستوى متوسط من العدالة التوزيعية.

مجال عدالة التعاملات المدرسية

حُسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية لفقرات مجال (عدالة التعاملات المدرسية)، كما هو مبين في الجدول (٨).

جدول (٨): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (عدالة التعاملات المدرسية) مرتبة تنازلياً

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	٢١	مشاركة المعلمين مناسبتهم الاجتماعية دون تحيز.	٣,٨٢	١,٠١	كبيرة
٢	١٥	إشاعة روح التعاون بين المعلمين.	٣,٦٨	١,٠١	كبيرة
٣	١٧	إتاحة الفرصة للمعلمين في المدرسة لإبداء آرائهم ذات العلاقة بالعمل.	٣,٦١	٠,٩٩	كبيرة
٤	١٨	مراعاة الظروف الخاصة للمعلمين دون تمييز.	٣,٦٠	١,٠٦	كبيرة
٥	١٩	التعامل بعدالة في حل الخلافات بين المعلمين.	٣,٥٦	١,٠٦	كبيرة
٦	٢٠	التعبير عن مشاعرهم بحرية	٣,٥٥	١,٠٣	كبيرة
٧	١٦	عدم التفريق والمحابة في التعامل بين المعلمين.	٣,٤٤	١,١٠	كبيرة
		الدرجة الكلية للمجال	٣,٦١	٠,٨٦	كبيرة

يُلاحظ من الجدول (٨) أن فقرات مجال (عدالة التعاملات المدرسية) قد صنفت جميعها وفقاً لأوساطها الحسابية ضمن درجة ممارسة كبيرة. وجاء أعلى تقدير للفقرة (٢١)، التي تنص على "مشاركة المعلمين مناسبتهم الاجتماعية دون تحيز"، في الترتيب الأول، وبدرجة ممارسة كبيرة. تلتها الفقرة (١٥) التي تنص على "إشاعة روح التعاون بين المعلمين"، في الترتيب الثاني، وبدرجة ممارسة كبيرة. وجاءت الفقرة (١٦) التي نصت على "عدم التفريق والمحابة في التعامل بين المعلمين"، في الترتيب الأخير، وبدرجة ممارسة كبيرة.

ويمكن عزو النتيجة ربما إلى وعي مديري المدارس بأهمية التنظيمات غير الرسمية في تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة وخارجها، لذلك يحرصوا على مشاركة المعلمين مناسبتهم الاجتماعية دون تحيز، لإشاعة روح التعاون بينهم، وبث الإيجابية في سلوكيات المعلمين من خلال تبادل الزيارات الاجتماعية، فيصبح المعلمون أكثر قرباً من بعضهم، ويتم تبادل المعلومات والأفكار فيما بينهم من خلال ما يتاح لهم من فرص للتعبير عن مشاعرهم بحرية تامة داخل المدرسة وخارجها،

ومشاركتهم في اتخاذ القرارات ومراعاة الظروف الخاصة بهم، وحل الخلافات التي قد تحدث بين المعلمين في المدرسة من خلال القنوات الرسمية أو العشوائية، حيث إن طبيعة الحياة في الأغوار الشمالية تميل إلى القروية أكثر من المدنية، وأن الناس تربطهم علاقات مصاهرة وقربى، فالظروف متشابهة، والغالبية يعملون بالزراعة أو الوظائف الحكومية أو القوات المسلحة. وأن المعلمين على درجة من الوعي الوظيفي تجعلهم على معرفة بحقوقهم وواجباتهم والأساليب التي يفترض أن يتبعها المديرون لتحقيق عدالة التعاملات عندما تطبق عليهم الإجراءات الرسمية، هذا الأمر يُعزز لديهم الإحساس بالعدالة في التعامل التي يقوم بها المديرون، ومدى احترام المديرين لهم.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (الخالدي، ٢٠١٤؛ الشهري، ٢٠١٤؛ عليان، ٢٠١٦؛ العجمي، ٢٠٢٠؛ ربيع، ٢٠٢١؛ الدبيخي، ٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن مستوى العدالة التنظيمية لمجال التعاملات جاء بدرجة كبيرة.

واختلفت مع نتيجة دراسة كل من (الرويلي، ٢٠١٩؛ الفيومي، ٢٠٢١) اللتين بينتا أن درجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية بدرجة متوسطة.

مجال عدالة الإجراءات الإدارية

حُسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية لفقرات مجال (عدالة الإجراءات الإدارية)، كما هو مبين في الجدول (٩).

جدول (٩): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (عدالة الإجراءات الإدارية) مرتبة تنازلياً

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	١٣	إطلاع المعلمين على تعميمات مديرية التربية دون استثناء.	٣,٨٥	٠,٩٦	كبيرة
٢	٨	تطبيق القرارات الإدارية على المعلمين دون استثناء.	٣,٦١	١,٠٦	كبيرة
٣	٩	اتخاذ قرارات تنفذ بحق المعلمين دون تحيز.	٣,٥٢	١,٠٤	كبيرة
٤	١٢	تقييم منسوبي المدرسة بصورة عادلة وفق آلية محددة.	٣,٥١	٠,٩٨	كبيرة
٥	١٤	إبلاغ المعلمين بمواعيد الزيارات الصفية وفق برنامج مُعد لذلك.	٣,٤٨	١,١٠	كبيرة
٦	١٠	استشارة المعلمين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	٣,٤٤	١,٠٧	كبيرة
٧	١١	السماح للمعلمين بالاعتراض على الإجراءات والقرارات دون تحيز.	٣,٣٤	١,١١	متوسطة
		الدرجة الكلية للمجال	٣,٥٤	٠,٨٤	كبيرة

يُلاحظ من النتائج في الجدول (٩) أن الوسط الحسابي الكلي لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية على فقرات مجال (عدالة الإجراءات الإدارية) جاءت بدرجة ممارسة كبيرة. وجاء أعلى تقدير للفقرة (١٣)، التي تنص على "إطلاع المعلمين على تعميمات مديرية التربية دون استثناء"، في الترتيب الأول، وبدرجة ممارسة كبيرة. تلتها الفقرة (٨) التي تنص على "تطبيق القرارات الإدارية على المعلمين دون استثناء"، في الترتيب الثاني، وبدرجة ممارسة كبيرة. وجاءت الفقرة (١١) التي نصت على "السماح للمعلمين بالاعتراض على الإجراءات والقرارات دون تحيز"، في الترتيب الأخير، وبدرجة ممارسة متوسطة.

وربما يعود السبب إلى طبيعة الإجراءات والقرارات والأنظمة المعمول بها في وزارة التربية والتعليم التي تتيح لمديري المدارس اطلاع المعلمين على تعميمات مديرية التربية، وتطبيق القرارات الإدارية على المعلمين دون استثناء، واتخاذ قرارات تنفذ بحق المعلمين دون تحيز، وأن المديرين يعملون على استشارة المعلمين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، كما أن التعليمات ذاتها لا تسمح للمعلمين الاعتراض على الإجراءات الإدارية إلا في حالة وجود ظلم أو غبن، فعلى جميع المعلمين تنفيذ القرارات الصادرة من المديرين، كما ينبغي عليهم الامتثال للتعليمات والتوجيهات، وبعد ذلك يتقدم المعلم عبر القنوات

الرسمية بالاعتراض على القرارات، ويمكن للمعلم الاعتراض على ذلك أمام المحكمة الإدارية، لذلك الكل يعطى الفرصة نفسها دون تحيز في الاعتراض.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (الخالدي، ٢٠١٤؛ شما، ٢٠١٨؛ البليهد والشهري، ٢٠٢٠؛ العجمي، ٢٠٢٠)، والتي أظهرت أن درجة ممارسة مديري المدارس عدالة الإجراءات كانت كبيرة. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (الشهري، ٢٠١٤؛ أبو كريم، ٢٠١٥؛ عليان، ٢٠١٦؛ الرويلي، ٢٠١٩) التي أظهرت جميعها أن درجة ممارسة مديري المدارس عدالة الإجراءات كانت متوسطة.

ثانيًا: نتائج السؤال الثاني الذي نصّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية العدالة التنظيمية من وجهة نظر المديرين والمعلمين تعزى إلى متغيرات الجنس، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة؟". للإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية وفقًا لمتغيرات (الجنس، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، كما هو مبين في الجدول (١٠).

جدول (١٠): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية وفقًا لمتغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير وفئاته	الإحصائي	عدالة التوزيع للحقوق والواجبات	عدالة الإجراءات الإدارية	عدالة التعاملات المدرسية	الكلي للأداة
الجنس	ذكر	الوسط الحسابي	٣,٩١	٣,٨٢	٣,٨٩	٣,٨٧
		الانحراف المعياري	٠,٩٥	٠,٧٥	٠,٧٨	٠,٧٠
	أنثى	الوسط الحسابي	٣,٤٨	٣,٤١	٣,٤٩	٣,٤٦
		الانحراف المعياري	٠,٧٠	٠,٨٤	٠,٨٧	٠,٧٦
المرحلة التعليمية	أساسية	الوسط الحسابي	٣,٦٩	٣,٦٠	٣,٦٦	٣,٦٥
		الانحراف المعياري	٠,٧٦	٠,٨٠	٠,٨١	٠,٧٣
	ثانوية	الوسط الحسابي	٣,٤٩	٣,٤٥	٣,٥٣	٣,٤٩
		الانحراف المعياري	٠,٧٨	٠,٨٩	٠,٩٣	٠,٨١
المؤهل العلمي	بكالوريوس	الوسط الحسابي	٣,٥٥	٣,٤٩	٣,٥٥	٣,٥٣
		الانحراف المعياري	٠,٧٧	٠,٨٤	٠,٨٦	٠,٧٦
	دراسات عليا	الوسط الحسابي	٣,٧٠	٣,٦٠	٣,٧٠	٣,٦٧
		الانحراف المعياري	٠,٧٨	٠,٨٣	٠,٨٦	٠,٧٥
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	الوسط الحسابي	٣,٦٢	٣,٥٧	٣,٥٨	٣,٥٩

الانحراف المعياري	٠,٨٣	٠,٨٤	٠,٩٠	٠,٧٩
الوسط الحسابي	٣,٦١	٣,٥١	٣,٦٣	٣,٥٨
الانحراف المعياري	٠,٧٣	٠,٨٤	٠,٨٤	٠,٧٤

١٠ سنوات
فأكثر

يُلاحظ من النتائج في الجدول (١٠) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية في لواء الأغوار الشمالية والمجالات التابعة لها ناتجة عن اختلاف مستويات وفئات متغيرات الدراسة؛ وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية بين هذه الأوساط، أُجري تحليل التباين الرباعي لدرجة ممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية والمجالات التابعة لها وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، وكما هو مبين في الجدول (١١).

جدول (١١): نتائج تحليل التباين الرباعي لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية وفقاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	١٠,١٧٢	١	١٠,١٧٢	١٨,٧١٧	٠,٠٠
المرحلة التعليمية	١,٦٢٨	١	١,٦٢٨	٢,٩٩٥	٠,٠٩
المؤهل العلمي	٠,٨٣١	١	٠,٨٣١	١,٥٣٠	٠,٢٢
سنوات الخدمة	٠,١٠٦	١	٠,١٠٦	٠,١٩٥	٠,٦٦
الخطأ	١٦٣,٥٧٨	٣٠١	٠,٥٤٣		
الكل	١٧٦,٣١٥	٣٠٥			

يتضح من النتائج في الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لمتغيرات الدراسة الأخرى (المرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة) بين الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية.

وفيما يلي مناقشة نتائج كل متغير على حدة

أولاً: متغير الجنس

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، حيث جاءت الفروق لصالح الذكور، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة العلاقة التي تربط المعلمين بالمديرين في لواء الأغوار، حيث إنها تمتد إلى ما بعد ساعات الدوام الرسمي، على عكس المعلمات، فطبيعة الحياة في الأغوار تحتم عليهن الاهتمام ببيوتهن، والعناية بأبنائهن، وترشيد العلاقة مع زميلات العمل والمديرات، لذلك فإن طول الفترة الزمانية التي يقضيها المعلمون مع المديرين ربما أثرت على تقييمهم لدرجة ممارسة مديريهم العدالة التنظيمية، وجعلتهم أكثر مجاملة في تلك التقديرات من المعلمات.

تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Mursingudin, 2017؛ الفيومي، ٢٠٢١) اللتين أشارتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور. واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الخالدي، ٢٠١٤؛ الرويلي، ٢٠١٩) اللتين أشارتا إلى وجود فروق تعزى لصالح الإناث، واختلفت مع دراسة كل من (عليان، ٢٠١٦؛ ربيع، ٢٠٢١) واللتين لم تظهر فروقاً تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: متغير المرحلة التعليمية

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية في جميع مجالات الدراسة، وتعزى هذه النتيجة إلى أن العدالة من السلوكيات الملاحظة التي يقوم بها مديرو المدارس في إدارتهم لمدارسهم التي يمكن ملاحظتها من المعلمين والمعلمات في المدرسة وبصرف النظر عن المرحلة، فالكمل يحرص على صقل وغرس قيم العدالة

وتدويتها، كونها تساعد في بناء الشخصية الإسلامية، كما أن الممارسات الإدارية والظروف التنظيمية تكاد تكون متشابهة في مدارس لواء الأغوار الشمالية، وهذا ما يلاحظه معلمو ومعلمات المدارس في المراحل التعليمية جميعها، لذلك جاءت تقديراتهم لدرجة ممارسة مديريهم العدالة التنظيمية متقاربة. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Yilmaz, 2010) التي أظهرت فروقا لصالح المرحلة الابتدائية.

ثالثاً: المؤهل العلمي

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المؤهل العلمي لا يشكل تأثيراً فاعلاً في تحديد درجة ممارسة العدالة التنظيمية، وأن خريجي الجامعات سواء من حملة البكالوريوس أم الدراسات العليا، يدركون أهمية العدالة التنظيمية اللازم اتباعها في المدارس، فهم الأقدر على معرفة المقاصد من السلوك الإداري المتبع من قبل مديريهم، والممارسات خلال اليوم المدرسي، فمن خلال أخلاقيات العمل التربوي، وما تقدمه وزارة التربية والتعليم من دورات تدريبية للمعلمين والمديرين، قبل الخدمة وأثناءها يكسبهم المهارات والكفايات بصرف النظر عن مؤهلاتهم العلمية، وهذا يؤدي إلى وجود فهم مشترك واتفق حول ماهية العدالة التنظيمية، وأهميتها في الممارسات اليومية في المدارس، وانعكاساتها على الروح المعنوية والرضا الوظيفي لدى المعلمين، لذلك يحرص المديرون على ممارسة سلوكيات العدالة، وهذا ما يلاحظه المعلمون بصرف النظر عن مؤهلاتهم العلمية، فالمدير يبتعد بنفس المسافة عن العاملين معه، لذلك تطابقت تقديرات أفراد العينة حول ما يشاهدونه من ممارسات واقعية لمديريهم، فجاءت تقديراتهم متقاربة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (الخالدي، ٢٠١٤؛ عليان، ٢٠١٦؛ العجمي، ٢٠٢٠) التي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي. واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الرويلي، ٢٠١٩) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح البكالوريوس.

رابعاً: سنوات الخدمة

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة في جميع مجالات الدراسة، ويمكن أن تفسر النتيجة في ضوء ما يقوم به مديرو المدارس في إنهم يعاملون جميع العاملين معهم بنفس المعاملة سواءً أكانوا معلمين حديثي التعيين أم ذوي خبرات طويلة، وهذا ما لمسّه هؤلاء المعلمون، وبالتالي جاءت تقديراتهم لدرجة ممارسة مديريهم للعدالة التنظيمية متقاربة، ولم تظهر فروق باختلاف سنوات الخدمة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العجمي، ٢٠٢٠؛ ربيع، ٢٠٢١) واللتي أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لممارسة مديري المدارس العدالة التنظيمية، تعزى إلى متغير سنوات الخدمة. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Yilmaz 2010) التي أشارت إلى وجود فروق لصالح سنوات الخبرة من (٦-١٠) سنوات، ودراسة (الرويلي، ٢٠١٩) التي بينت وجود فروق لمتغير الخبرة لصالح فئة الخدمة (٥-أقل من ١٠ سنوات).

٨. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، فإن الباحثين يوصيان بالآتي:

١. ضرورة استمرار مديري المدارس في ممارسة العدالة التنظيمية لما لها من أهمية في سلوكات المعلمين، مما ينعكس آثارها على دافعيّتهم وأدائهم التعليمي ورضاهم الوظيفي.
٢. السماح للمعلمين بالاعتراض على قرارات الإجراءات الإدارية التي يقوم بها مدير المدرسة ضمن المنطق والأصول والأعراف الوظيفية.
٣. دعوة الباحثين وطلبة الدراسات العليا لإجراء المزيد من البحوث، وذلك بربط العدالة التنظيمية بمتغيرات أخرى كجودة الحياة المدرسية، والصمت الوظيفي.

الشكر والتقدير

نتوجه بخالص الشكر إلى المراجعين ورئيس التحرير على تعليقاتهم القيّمة على المسودة الأولية لهذه الورقة البحثية. كما نعرب عن تقديرنا لمشاركة المعلمين والمعلمات الذين ساهموا في هذه الدراسة، ونشكر مديرية التربية والتعليم في لواء الأغوار الشمالية على تسهيل عملية جمع البيانات. جميع الأخطاء أو أوجه القصور المتبقية هي مسؤوليتنا بالكامل.

الإقرارات الأخلاقية

تم إجراء هذه الدراسة وفقاً لمبادئ إعلان هلسنكي (١٩٦٤)، وحصلت على موافقة لجنة البحث والأخلاقيات في وزارة التربية والتعليم، الأردن. وقد تم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية التالية أثناء تنفيذ البحث:

- مبدأ الموافقة الطوعية (تم الحصول على الموافقة المستنيرة من الجهات المعنية في مديرية التربية والتعليم في لواء الأغوار الشمالية).
- مبدأ تقليل المخاطر على المشاركين.
- مبدأ السرية.
- مبدأ إبلاغ المشاركين بمحتوى وأهداف البحث.
- مبدأ التوثيق الإلزامي لمراحل ونتائج البحث.
- مبدأ موثوقية الأدوات المنهجية المستخدمة في البحث.
- مبدأ صلاحية معالجة البيانات البحثية.

بيان توافر البيانات

تتوفر مجموعات البيانات التي تم جمعها وتحليلها خلال هذه الدراسة عند الطلب من الباحثين.

التمويل

لم يتم تلقي أي تمويل لإجراء هذا البحث.

تضارب المصالح

يؤكد الباحثان عدم وجود أي تضارب في المصالح.

مساهمة الباحثين

- قام كل من أمال سعيد وأحمد رضوان بوضع تصور الدراسة وتصميمها، بالإضافة إلى جمع البيانات وتحليلها.
- تمّ كتابة المسودة الأولى للمقال بواسطة أمال سعيد وأحمد رضوان.
- قام الباحثان بمراجعة النصوص وتحريها، واعتمدا النسخة النهائية للنشر.

الموافقة على النشر

يوافق الباحثان على تقديم هذه الورقة البحثية للنشر، وهما بانتظار قرار هيئة التحرير بعد عملية التحكيم، ويوافقان على نشرها في حال قبولها. كما يؤكدان أن هذا العمل لم يُنشر سابقاً ولم يُقدّم إلى أي مجلة أخرى للنظر في نشره.

المراجع

أبو تايه، بندر كريم (٢٠١٢). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٢٠ (٢)، ١٤٥-١٨٦.

- أبو كريم، أحمد فتحي (٢٠١٥). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين. *مجلة التربية، جامعة الأزهر*، ١٦٢ (٢)، ٢٢٢-٢٦٣.
- الأسمرى، سعيد (٢٠١٣). *مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية لمطار نجران* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- البليهد، نورة والشهراني، في بنت راجح (٢٠٢٠). واقع ممارسات قائدات المدارس الابتدائية لتحقيق العدالة التنظيمية في مدينة الرياض. *مجلة كلية التربية في جامعة الأزهر*، ٣٩ (١٨٧)، ١٣٢-١٧٥.
- بحري، صابر وخرموش، منى (٢٠١٧). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر. *مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث*، ٣ (٢)، ٧٤-١٠٨.
- الخالدي، أسماء (٢٠١٤). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس. *مجلة المنارة*، ٢٠ (٢)، ٢٤١-٢٨٨.
- الخضور، علي سلامة عيد (٢٠١١). *الانتماء والمواطنة*. عمان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- خليفات، نجاح (٢٠١٣). *مدير المدرسة القائد*. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- الدبيخي، شادن عبد الله عبد العزيز (٢٠٢٢). ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات في مدينة بريدة. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ١١ (٤)، ٧٣١-٧٥٦.
- ربيع، أحمد محمد (٢٠٢١). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر معلمي محافظة جرش. *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث*، ٧ (١)، ١٦٦-١٨١.
- الرويلي، محمد بن صالح (٢٠١٩). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في سكاكا والقرى للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. *مجلة سلوك، جامعة الجوف*، ٥ (١)، ١٣٩-١٥٧.
- سلطان، سوزان (٢٠٠٩). *درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها* (أطروحة دكتوراة غير منشورة). جامعة عمان العربية المفتوحة، عمان، الأردن.
- شما، فتحي محسن (٢٠١٨). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢٧ (١)، ١-١٣٢.
- الشهري، محمد (٢٠١٤). مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- العجمي، هادي (٢٠٢٠). واقع مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الأحساء من وجهة نظر المعلمين. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، ٤٤ (١)، ١١١-١٥٢.
- العامري، عبد العزيز (٢٠٢٠). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية. *مجلة جامعة الناصر*، ٢ (١٦)، ١١٥-١٦٨.
- عليان، أفتان محمود (٢٠١٦). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية، وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمين في المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.

الفيومي، ليلى محمود (٢٠٢١). درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة. *المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٩ (١)، ٣٤-١.

الكيلاني، عبد الله والشريفين، نضال (٢٠١١). *مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية*. الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر.

وزارة الداخلية. (٢٠٢٣). لواء الأغوار الشمالية. استرجع من: <https://moi.gov.jo/AR/pages/>

References

- Akanbi, A. (2013). *Impact of perceived organizational justice on organizational commitment of a food and beverage firm in Nigeria. International Journal of Humanities and Social Science*, 3(14), 207–227.
- Kemer, M., & Polat, S. (2022). *The relationship between secondary school teachers' perception of organizational justice and school climate*. Participatory.
- Mursingudin, E., Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The effect of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of the principals. *Indonesian Journal of Educational Review*.
- Yavuz, M. (2010). The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *Journal of Business Management*, 4(5), 695–701.
- Yilmaz, K., & Tasdan, M. (2010). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Journal of Educational Administration*, 33(150), 87–96