

Organizational Justice for the Government School Principals of Wadi Al-Seer Directorate of Education and its Relationship to Job Performance of Teachers from their Point of View

Rasmyeh T. Alnadi⁽¹⁾

Omar Al-Kharabsheh^{(2)*}

(1) Principal of Human Kindergarten – Kuwait.

(2) Al-Balqa Applied University-Jordan.

Received: 01/04/2022

Accepted: 28/08/2022

Published: 03/12/2022

* *Corresponding Author:*
dr_omar965@hotmail.com

Abstract

The study aimed to identify the degree of practicing organizational justice among the Government school principals of Wadi Al-Seer Education Directorate in the Capital Governorate (Amman) and its relationship to the job performance of teachers from their viewpoint. The study population consisted of the teachers of Wadi Al-Seer District Education Directorate in the Capital Governorate (Amman), whose number is (2,201) male and female teachers. A simple random sample consisting of (300) teachers was chosen. The researchers followed the survey correlational descriptive method, and to achieve the objectives of the study, the researchers developed a questionnaire to collect data. The questionnaire consisted of two parts: first, for organizational justice, and the second for job performance, and

the validity and reliability of the questionnaire were verified before distribution. The study found that the degree of practicing organizational justice among the school principals of Wadi Al-Seer Education Directorate from the teachers' point of view was at a high level, and that the job performance of the teachers of Wadi Al-Seer Education Directorate schools, from their point of view, was of a high level. In addition, it showed that there is a correlation between organizational justice and job performance. Based on these results, the researchers recommended directing the attention of educational leaders in education directorates to the importance of organizational justice, and searching for ways and means to maintain the high degree of job performance.

Keywords: Organizational Justice, Job Performance, Government School Principals, Wadi Al-Seer District Education Directorate, Jordan.

العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في تربية لواء وادي السير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم

عمر محمد الخرابشة^(٢)

رسمية تيسير النادي^(١)

(١) مديرة روضة إنسان، الكويت.

(٢) جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء وادي السير في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس المديرية والبالغ (٢٢٠١) معلماً ومعلمة وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من (٣٠٠) معلم ومعلمة، واتبع الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، تم تطوير استبانة تكونت من جزأين: أحدهما: العدالة التنظيمية، والآخر للأداء الوظيفي، وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظر المعلمين كانت بمستوى مرتفع، والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس من وجهة نظرهم بمستوى مرتفع، ووجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي. أوصى الباحثان بتوجيه انتباه القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم لأهمية العدالة التنظيمية، والبحث عن وسائل للمحافظة على الدرجة المرتفعة للأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الأداء الوظيفي، مديرو المدارس الحكومية، مديرية تربية لواء وادي السير، الأردن.

مقدمة.

يتميز القرن الحادي والعشرون بالمتغيرات السريعة في جميع مناحي الحياة الفكرية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، والاقتصادية، ونتيجة للتطور العلمي والتقني المتزايد، وما ترتب عليه من تعقيدات الحياة الاجتماعية، ووفقاً لهذه التطورات، والمتغيرات المتسارعة في مجالات الحياة المختلفة، وفي ظل تلك التحديات تواجه المؤسسات التعليمية بشكل خاص تغيرات، وتحديات تدفعها إلى البحث عن آليات جديدة وأساليب فعالة للارتقاء بمستوى أداء العملية التعليمية، فالمدارس مؤسسات تعليمية وتربوية مهمة، ونظام متكامل وعنصر فاعل في نهضة الأمم وبناء حضاراتها.

وعن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما - قال: قال رسول الله ﷺ: (إن المقسطين عند الله على

منابر من نور، عن يمين الرحمن ﷺ، وكلنا يديه يمين الذين يعلنون في حكمهم، وأهليهم وما ولوا) رواه مسلم، وقد جاء الإسلام ليؤكد ضرورة تحقيق العدالة، وتطبيقها بين الأفراد.

وتعد العدالة من أهم مرتكزات الاستقرار في العمل، وهي عنصر فعال في تنمية الولاء للمؤسسة، وتحسين الأداء، وتقليل حدة الصراعات، ورفع كفاءة العمل والعاملين (السعود وسلطان، ٢٠٠٩: ٢٠٢).

كما تعد الإدارة المدرسية من أهم التنظيمات الإدارية في الإدارة التعليمية، لأنها الأداة المنفذة والمباشرة للعدالة التنظيمية في المدرسة، ويعد مدير المدرسة الركن الأساس الذي يقوم عليه كيان المدرسة، والمحرك لطاقاتها وإمكاناتها البشرية والمادية، والموجه والمنسق لهذه الطاقات، والإمكانات لبلوغ الغايات التربوية التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها (صوالحة، ٢٠١٢).

ويأخذ الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل المؤسسات أهلية، أو حكومية باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع النشاطات بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة التربوية ومن ثم الدولة، لأن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً، حيث يكون أداء المعلمين بها مرتفعاً (الفايدي، ٢٠٠٨)، ويعد أداء المعلم من أهم وسائل الارتقاء بالعملية التربوية والتعليمية.

وعليه فقد جاءت هذه الدراسة لإيمان الباحثين القائمين على الدراسة بأهمية تطبيق العدالة التنظيمية من قبل مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء وادي السير ودورها في تحسين الأداء لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها.

حظي مفهوم العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي باهتمام تربوي، فهما ليسا من المصطلحات الحديثة، ولكن أبعاد كل منهما تؤثر في المؤسسة بشكل عام، وفي سلوك العاملين بشكل خاص، أوصت دراسة السبعي (٢٠١٥) إلى ضرورة زيادة إدراك العاملين للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة: (التوزيعية والإجرائية والتعاملية)؛ لما لها من انعكاسات على الأداء الوظيفي، ومن هذا المنطلق تشكلت الفكرة لدى الباحثين خلال تعاملهما مع معلمين ومعلمات في المدارس التابعة لمديرية تربية لواء وادي السير، والجدير بالذكر وجود دراسات تربوية سابقة في الموضوع نفسه، منها: دراسة السليجات (٢٠١٨)؛ حيث تناولت القصور في تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية بالإضافة إلى بعض المشكلات التي تواجههم وتؤثر في الرضا الوظيفي كمتغير وسيط وذلك بدوره يؤثر في الأداء الوظيفي.

قام الباحثان بمراجعة للأدب النظري المرتبط بمتغيري الدراسة، وهما العدالة التنظيمية، والأداء الوظيفي، كما يعرضان الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

العدالة التنظيمية.

يأخذ موضوع العدالة التنظيمية جزءاً مهماً في الحياة التنظيمية، وهو يعدُّ مصطلحاً حديثاً له أهمية على جودة المخرجات التعليمية.

أولاً: مفهوم العدالة التنظيمية: عرفها كاستيللو وفيرنانديز (Castillo & Fernandez, 2017) بأنها: الصفة التي تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، هي المعاملة المنصفة، والنزاهة من قبل السلطات التعليمية عند توزيع النواتج المدرسية، وعند استخدام الإجراءات المتصلة بالعمل، وعند التعامل أو التفاعل الاجتماعي.

ويتفق الباحثان مع تعريف كاستيللو وفيرنانديز (Castillo & Fernandez, 2017) لأنه لم يغفل الجانب الإنساني؛ لما له أهمية في اندماج العاملين في البيئة الداخلية للمؤسسة، إذ إنها الدافع نحو تكوين علاقات وثيقة بين العامل والعمل مما يؤدي بطبيعة الحال إلى إدراك أبعاد العدالة التنظيمية.

ثانياً: أهمية العدالة التنظيمية: تختلف أهمية العدالة التنظيمية باختلاف الفلسفة، ووجهات النظر، والزوايا التي ينظر أصحابها من خلالها إلى مفهوم العدالة التنظيمية، وأهميتها.

وتتضح أهمية العدالة التنظيمية كما أوردها (الفهداوي، والقطاونة ٢٠٠٤) (والداية ٢٠١٢) بتحقق العدالة التنظيمية السيطرة الفعلية، والتحكم في عملية اتخاذ القرار، وتنعكس العدالة التنظيمية على حالات الرضا عند المرؤوسين تجاه الرؤساء، وتكشف العدالة التنظيمية المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، وتُظهر العدالة التنظيمية منظومة القيم الاجتماعية، والأخلاقية، والدينية عند العاملين، وتحدد طرق التفاعل بينهم، وتوضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب، والأجور في المؤسسة، وتؤدي العدالة التنظيمية إلى تحديد جودة النظام، والمقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل جودة العملية التنظيمية. يؤيد الباحثان أهمية وجود العدالة التنظيمية داخل المؤسسات، لما لها من أثر كبير في دافعية الفرد للعمل.

ثالثاً: أبعاد العدالة التنظيمية: تناول الباحثان أبعاد العدالة التنظيمية الأكثر شيوعاً، وتتمثل أهم أبعاد العدالة التنظيمية التي تتناولها الدراسة الحالية فيما يأتي:

- أ. **عدالة التوزيع**: هي درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة القيم المادية، وغير المادية التي يحصلون عليها من المؤسسة (Ishak & Alam, 2009).
- ب. **عدالة الإجراءات**: وهي تصور ذهني للإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس وتؤثر في الأفراد، وأن كانت عدالة التوزيع تتعمق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، ويُقصد بها إدراك الفرد لعدالة الإجراءات والظروف، والعمليات التي يتم بها توزيع العوائد في المؤسسة، والمخرجات (Usmani & Jamal, 2013).
- ج. **عدالة التعاملات**: وتشير إلى مدى إحساس الأفراد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات في المدرسة (حامد، ٢٠٠٣)، يقصد بها جودة المعاملة بين أصحاب القرار والمرؤوسين، وتعكس مدى التطبيق الفعلي للإجراءات التنظيمية (Usmani & Jamal, 2013).

الأداء الوظيفي.

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي: أوضح البشاشة والحراشنة (٢٠١١) بأن قيام الفرد بالعمل الصحيح، وبالطريقة الصحيحة مراعيًا الفاعلية، والكفاية والسلامة العامة في العمل والاحترام، وتوفير المصادر والوقت، ويعتمد على مدى معرفة المسؤول الإداري بالعمل، وجودته، وتحقيق مستوى إنتاجية عالٍ، وكذلك القدرة على التخطيط، وتنظيم أوقات العمل، والمبادرة والحضور، وصنع القرار، والتفاعل مع المجتمع المحلي، وسلوك المواطنة التنظيمية.

يتفق الباحثان مع تعريف البشاشة والحراشنة لشموله أكثر من جانب معاً، الوقت والطريقة الصحيحة والسلامة، والتفاعل مع المجتمع المحلي، أي إنه نظر إلى المصطلح من جانب مجتمعي، وتفاعلي، وإداري، ولم يغفل جانب الجودة في المخرجات.

ثانياً: عناصر الأداء الوظيفي: يتكون الأداء من مجموعة من العناصر (عقيل، ٢٠٠٦).

١. **المعرفة بمتطلبات الوظيفة**: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية، والمعرفة العامة عن الوظيفة، والمجالات المرتبطة بها.
٢. **نوعية العمل**: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما لديه من رغبة، وميول مع الأخذ بعين الاعتبار قدرته على التنظيم، وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
٣. **كمية العمل المنجز**: أي العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية، ومقدار

الإجاز .

٤. **المثابرة والوثوق:** وتشمل الجدية، والتفاني في العمل، وقدرة الموظف على تحمل إنجاز مسؤوليات العمل في أوقاتها، وإذا ما كان الفرد يحتاج توجيهها أم لا.

ثالثاً: النظريات التي تناولت الأداء الوظيفي:

- ١- **نظرية هرزبرك (Herzberk)** تؤكد هذه النظرية الاهتمام بالعمل ذاته، أي نوع العمل، وإيمان الفرد بعمله، وهو المؤثر في مدى نجاحه في ذلك العمل، والإبداع فيه (الدرة، ١٩٨٦م، ٢٢٠).
- ٢- **نظرية دافع الإنجاز:** حدد صاحب هذه النظرية (مكيلاند) ثلاث حاجات للأفراد موجودة بمستويات مختلفة، وهي: الحاجة إلى القوة، والانتماء أو الاندماج، والإنجاز.

الدراسات السابقة.

يعرض الباحثان أهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة؛ إذ تم تقسيم الدراسات السابقة إلى: دراسات تتعلق بالعدالة التنظيمية ودراسات تتعلق بالأداء الوظيفي، وتم عرض هذه الدراسات وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة التنظيمية: تم عرض هذه الدراسات وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

هدفت دراسة العبسي (٢٠٢٠). إلى تحديد العلاقة بين النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة-الأردن، اتبعت الباحثة المنهج المسحي الارتباطي، وطورت أداة للبحث، وتكونت العينة من (٢٨٨) معلماً ومعلمة، وتوصلت إلى أن ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة لسلوك النفاق الاجتماعي، والعدالة التنظيمية في مدارسهم متوسطة، ووجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة سلوك النفاق الاجتماعي، والعدالة التنظيمية السائدة في مدارسهم، ووجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة المعلمين لسلوك النفاق الاجتماعي تعزى إلى الجنس لصالح الذكور، ولم تظهر فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة. وهدفت دراسة الشمري (٢٠٢٠). التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية بالمرحلة الثانوية لأبعاد العدالة التنظيمية، وعلاقتها بأبعاد المناخ التنظيمي من منظور المعلمين. واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت استبانة، تكونت العينة من (١٥٩٣) معلماً في مدارس المرحلة الثانوية، وتوصلت إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية المرحلة الثانوية لأبعاد العدالة

التنظيمية مرتفعة، جاءت استجابات المعلمين بتوافر أبعاد المناخ التنظيمي في مدارس المرحلة الثانوية بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطة وكبيرة بين ممارسة مديري المدارس الحكومية المرحلة الثانوية لأبعاد العدالة التنظيمية، وتوافر أبعاد المناخ التنظيمي في هذه المدارس بشكل عام، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد العدالة التنظيمية، وأبعاد المناخ التنظيمي بشكل عام. وهدفت دراسة الضمور (٢٠٢١). التعرف إلى درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الخاصة للعدالة التنظيمية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتعرف العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في العاصمة (عمان)، واستُخدم المنهج الكمي الوصفي التحليلي، وطورت استبانة، وتكون المجتمع من (2361) معلماً ومعلمةً، شكلت العينة (٣٢٠) منهم تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت إلى أن درجة تطبيق مديري المدارس للعدالة التنظيمية مرتفعة، ومستوى الرضا الوظيفي متوسطاً، ووجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة، والرضا الوظيفي لدى معلمها.

وقام حسين وحيدر (Hussain & Haider 2019). بدراسة هدفت الكشف عن دور العدالة التنظيمية في توقع أداء معلمي المدارس الحكومية والخاصة بالبنجاب في باكستان، واتبع الباحثان المنهجين الوصفي والاستدلالي والاستبانة أداة بحث، وتكونت العينة من (٦٢٠) معلماً من المدارس العامة و(٤٠٠) من المدارس الخاصة، توصل الباحثان إلى أن للعدالة التنظيمية تأثيراً إيجابياً في أدائهم معلمي القطاع العام، أي أنها مؤشر جيد لأداء المعلم.

وقام اكار وجليك (Akar & Celik 2019). بدراسة هدفت بحث العلاقة بين العدالة التنظيمية، وسوء المعاملة في مدارس الابتدائية في تركيا، واتبع الباحثان المنهج التحليلي، وطورا استبانة أداة بحث، وتكونت عينة الدراسة من (١٧) معلماً، توصل الباحثان إلى أن المشاعر مثل: الغضب، وعدم الثقة، والحزن، يؤديون إلى الشعور بسوء المعاملة، وانتقاد المدرسة، والمديرين، فالممارسات العادلة أفضل مؤشر لأداء المعلم، وأن السخرية لها تأثير قوي، وسلب في العدالة التنظيمية، وأن المعلمين يطورون معتقدات سلبية ضد المدرسة، والمديرين في حال وجود مشاعر الغضب، وعدم الثقة، والحزن، الكراهية.

وهدفت دراسة منشي ويوزون (Mihci & Uzun 2020). التعرف إلى العلاقات بين القيادة الأخلاقية، والعدالة التنظيمية، وتحديد الهوية في المدارس، واتبع الباحثان المنهج المسحي الارتباطي، وتكونت العينة من (٣١٥) معلماً ومعلمة يعملون في المرحلة الابتدائية المدارس التابعة لوزارة التربية

الوطنية في منطقة غيرسون - تركيا، توصل الباحثان الى أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية لمديري المدارس، وتصورات المعلمين للعدالة التنظيمية وتحديد هويتها التنظيمية، وأن المديرين يتنبؤون بالعدالة التنظيمية، وسلوكيات القيادة الأخلاقية وإدراك الهوية في المدارس، وأن لها دوراً وسيطاً في العلاقة بين سلوك القيادة الأخلاقية للمدير، وتحديد الهوية في المدارس.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي:

هدفت دراسة أبو غزالة (٢٠١٧) إلى استقصاء العلاقة بين ضغوطات العمل، والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تم استخدام الاستبانة أداة للبحث، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المرحلة الثانوية في العاصمة (عمان) والبالغ عددهم (٨٨٢) موظفاً، وتوصل الباحثان إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة (عمان) من وجهة نظر العاملين فيها كان متوسطاً وبالنسبة للأداء الوظيفي فكان مرتفعاً.

هدفت دراسة فطاني (٢٠٢٠) التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الأخلاقية من قبل القيادات الأكاديمية والإدارية، ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أم القرى في السعودية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت العينة من (٧٤٨) موظفة إدارية، وتوصلت إلى أن ممارسة القيادة الاخلاقية من قبل القيادات الأكاديمية والإدارية جاءت عالية، ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين مرتفعاً.

وهدف دراسة العنزي (٢٠٢٠). التعرف إلى واقع شفافية نظم تقييم الأداء الوظيفي، والكشف عن مستوى الروح المعنوية من وجهة نظر العاملين بكلية الملك فهد الأمنية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت العينة من العاملين الإداريين في كلية الملك فهد الأمنية بالرياض. وعددهم (٢٤٠) موظفاً وموظفة، وتوصلت إلى أن أهم ما يميز واقع شفافية نظم تقييم الأداء الوظيفي في كلية الملك فهد الأمنية هو أنها توثق أداء جميع العاملين فيها دورياً نهاية العام، ووجود علاقة ارتباط طردية (موجبة) بين شفافية نظم تقييم الأداء، ومستوى الروح المعنوية في الكلية.

هدفت دراسة أحمد (٢٠٢٠). إلى استكشاف العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي، اتبع الباحث المنهج التحليلي، وتم تطوير استبانة، تكونت العينة من (٢١٣) معلماً ومعلمة، توصل الباحث إلى ظهور التنظيم الذاتي كميكانيزم تمارس من خلاله اليقظة العقلية تأثيرها في أداء المهمة التقرير الذاتي، وسلوك المواطنة التنظيمية، ولكن ليس على سلوك العمل المضاد للإنتاج، كشفت التحليلات أن اليقظة العقلية تتألف من ثلاثة مكونات، وهي الوعي، وعدم التفاعل، وعدم الحكم. عندما دمجت نتائج

اختبار نموذج كامل جميعها، ظهر الرضا الوظيفي كميكانيزم وسيط ثاني في العلاقات بين نتائج الأداء واليقظة العقلية.

وفي دراسة ستي وبوتوت ورفيقول ومحمد وببلا وجمسييتيارسف (Sitti & Putut & Rofiqul & Muhamad & Bella & Jemsittiparsef, 2020). هدفت التعرف إلى قيادة المديرين وبيئة العمل، ودوافع الانتساب لتحسين أداء المعلمين في القطاع الخاص المهني في مدينة تيجال-أندونيسيا. واتبع الباحثون المنهج الكمي والاستبانة أداة بحث، وتمثلت عينة الدراسة من (٨٥) مديرا، توصل الباحثون أن أداء المعلمين كان مرتفعا في القطاع الخاص المهني، وأن بيئة العمل لها تأثير مباشر في أداء المعلمين، وأن قيادة المدير تؤثر في أداء المعلم.

وهدف دراسة بابولا وصموئيل (Papoola & Samuel, 2020). التعرف إلى تأثير خصائص المعلمين في الأداء الوظيفي الأكاديمي لطلبة المدارس الثانوية العليا في الرياضيات في ثلاث مناطق جغرافية في نيجيريا. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي شملت العينة (٥٦٢) معلما من ثماني عشرة مدرسة ثانوية عامة في ثلاث مناطق جغرافية سياسية، وهي جنوب شرق، وشمال وسط، وجنوب غرب، والاستبانة لجمع البيانات، توصلنا إلى أن خصائص المعلم مثل مؤهلاتهم، وخبراتهم التدريسية، والجنس لم تؤثر في أداء الطلبة في الرياضيات، ووجود اختلاف في أداء الطلبة في الرياضيات بناءً على مناطقهم الجغرافية السياسية حيث كان أداء طلبة جنوب شرق الجغرافيا السياسية أفضل من نظرائهم.

وفي دراسة شمسفار وفسكرمي وصدقي وعضنفر (Shamsifar & Veiskarami & Sadeghi & Ghazanfari, 2020) هدفت إلى تصميم واختبار نموذج لعلاقات التمكين النفسي، والتنظيم الذاتي مع الأداء الوظيفي في خرم اباد-إيران، استخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت العينة من (١٠٩٢) مُدرسا من المستوى الثانوي الثاني في خرم آباد، مقاطعة لورستان، إيران، منهم (٣٨٥) مختارة بواسطة العينات العنقودية متعددة المراحل. توصل الباحثون إلى أن النموذج مزود بالبيانات، (٠.١١)٪ من تباين متغير الأداء تفسره متغيرات التمكين النفسي، والتنظيم الذاتي. أظهر تحليل نمذجة المعادلة الهيكلية فعالية النموذج المقترح. وكان الأداء من خلال التنظيم الذاتي مهماً.

التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من الملحوظات العامة في عرض الدراسات السابقة: أن الفترة الزمنية للدراسات المعروضة تراوحت ما بين (٢٠١٩-٢٠٢١) شملت الدراسات عدداً من البلدان المتنوعة زمنياً وجغرافياً.

ولوحظ جوانب تشابه، واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة. فالحالية تتشابه مع دراسة (العبيسي، ٢٠٢٠) في أنها تناولت مفهوم العدالة التنظيمية، وأجريت في الأردن، وتتشابه الدراسة الحالية مع دراسة (الشمري، ٢٠٢٠) في استخدامهم للمنهج الوصفي الارتباطي، واختلفت مع (Mihci & Uzun, 2020) باستخدامها المنهج المسحي الارتباطي، واختلفت مع الدراسات السابقة في طريقة اختيار العينة وهي العشوائية البسيطة، بينما بعض الدراسات استخدمت العشوائية العنقودية (الشمري، ٢٠٢٠) أو العشوائية الطبقية (العبيسي، ٢٠٢٠).

أما جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة فتلخصت بصياغة أسئلة الدراسة، وإعداد الإطار النظري، وبناء محاور الاستبانة، ومقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة. جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. تحاول الدراسة الإجابة عن السؤال الآتي:

- ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء وادي السير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. وينبثق عنه مجموعة الأسئلة الآتية:
- ١. ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظر المعلمين؟
- ٢. ما مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظرهم؟
- ٣. هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء وادي السير والأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة.

- تهدف الدراسة إلى ما يأتي:
- ١. التعرف إلى درجة توافر العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.
- ٢. التعرف إلى العلاقة بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير والأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة.

تتضح أهمية الدراسة من خلال سعيها للوقوف على درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء وادي السير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، والذي قد يؤثر في العديد من الجوانب المعرفية، والتعليمية.

وفي ضوء ما سبق فإن أهمية الدراسة تتلخص بالجوانب الآتية:

الأهمية النظرية: تقدم هذه الدراسة معرفة نظرية مهمة في مجال استقصاء الأدب النظري، والدراسات السابقة في مجال العدالة التنظيمية، والأداء الوظيفي للباحثين في ميدان الإدارة التربوية، حيث إن أدبيات الإدارة التربوية تتطلب الحديث عن أهمية وجود العدالة التنظيمية لما لها من تأثير إيجابي في الأداء الوظيفي.

الأهمية التطبيقية: تسهم الدراسة في تزويد مديري ومعلمي مدارس تربية لواء وادي السير بتغذية راجعة عن العلاقة بين العدالة التنظيمية، والأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية، ويؤمل أن تقيد نتائجها المتخصصين في تربية العاصمة (عمان)، والإداريين والمعلمين؛ وتوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، وقد تشكل دافعاً للباحثين للقيام بدراسات تجرى على مؤسسات أخرى.

التعريفات الاصطلاحية الإجرائية:

(أ) **العدالة التنظيمية:** إدراك إنساني يشعر به الموظفون من تطبيق العدالة والنزاهة في كافة الأمور التنظيمية التي يتم اتباعها داخل المؤسسة (فلمبان والقرشي، ٢٠٢٠).

ويعرف الباحثان العدالة التنظيمية إجرائياً بأنها طريقة تعامل مديري المدارس التابعة لمديرية تربية لواء وادي السير مع المعلمين بأربعة أبعاد: (التعامل والإجراءات والتوزيع والتقييم) وتقيسها فقرات أداة الدراسة المستخدمة.

– **عدالة التعامل:** الدرجة التي يشعر بها العاملون بعدالة المعاملة التي يتلقونها عند تطبيق الإجراءات الرسمية عليهم، أو معرفة أسباب تطبيقها، وتتجلى في تعامل الرئيس بأدب، واحترام، تجاه المرؤوس، والثقة، والمصارحة بين الرئيس والمرؤوس، واهتمام الرئيس بمصالح العاملين (وقاف، ٢٠١٧).

– **عدالة الإجراءات:** مدى شعور العاملين بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات (السعود وسلطان، ٢٠٠٩).

- عدالة التوزيع: عدالة المخرجات التي يحصل عليها العاملون؛ من حيث الأجور والمكافآت، وفرص الترقية، وعدد ساعات العمل (وقاف، ٢٠١٧).
 - عدالة التقييم: هي تصور المعلمين بعدالة عملية تقييم أدائهم، وأن الإجراءات التصحيحية المنخدة بحقهم بناءً على نتائج عملية تقييم الأداء عادلة، ومنصفة (الضمور، ٢٠٢١).
 - (ب) الأداء الوظيفي: "الأعمال التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته التي يطمح إلى تنفيذها في المؤسسة وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت له، والتي تسهم بدورها في تحقيق الوحدة التنظيمية" (مجيد، ٢٠١٢: ٣٨).
- ويعرف الباحثان الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه الممارسات التي يقوم بها المعلمون في المدارس التابعة لمديرية تربية لواء وادي السير والتي تحدها قوانين الوزارة وأنظمتها، وتقيسها فقرات الأداة المستخدمة لهذا الغرض.

حدود الدراسة ومحدداتها:

- يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة في ضوء الحدود والمحددات الآتية:
 - الحد الموضوعي: تتعلق بالعلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.
 - الحد البشري: معلمي ومعلمات المدارس التابعة لمديرية تربية لواء وادي السير.
 - الحد المكاني: المدارس التابعة لمديرية تربية لواء وادي السير.
 - الحد الزمني: العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١.
- وتحدد نتائج الدراسة بأدوات القياس المستخدمة، والتحليل الإحصائي المستخدم وصدق أدوات الدراسة، وثباتها، وموضوعية استجابات أفراد عينة الدراسة، وأن نتائج الدراسة لا يمكن تعميمها إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة، والمجتمعات المماثلة.

الطريقة والإجراءات.

يستعرض الباحثان منهجية الدراسة ومجتمعها، وعينتها، وأداتها، والمعالجة الإحصائية التي استخدمها كالاتي:

منهج الدراسة.

تم اتباع المنهج الوصفي المسحي الارتباطي لبيان العلاقة بين العدالة التنظيمية لدى مديري

المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء وادي السير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وبالبحث في العلاقة بين متغيري الدراسة وهما: درجة توافر العدالة التنظيمية لدى المديرين وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين، من خلال إجابات عينة الدراسة على الأداة.

مجتمع الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء وادي السير في محافظة العاصمة وعددها (٦٨) مدرسة يعمل فيها (٢٢٠١) معلماً ومعلمة.

عينة الدراسة.

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المدارس الحكومية في لواء وادي السير، تتكون العينة من (٣٠٠) معلم ومعلمة يشكلون (١٣.٦)% من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة.

تم تطوير استبانة من محورين: الأول للعدالة التنظيمية لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين، والثاني للأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وتم تطوير أداة الدراسة من خلال الاطلاع على بعض الدراسات ذات العلاقة بمتغيري الدراسة كدراستي (الشمري، ٢٠٢٠) و(الضمور، ٢٠٢١).

صدق أداة الدراسة.

أولاً: صدق المحتوى: تم عرض الاستبانة على محكمين مختصين في الإدارة التربوية، والعلوم التربوية في مختلف الجامعات الأردنية، والعربية، طلب منهم إبداء ملاحظاتهم، وآرائهم حول مدى انتماء الفقرة للمجال، وسلامة الفقرات لغوياً، ومناسبتها لقياس متغيرات الدراسة، وإضافة أية فقرة يرونها مناسبة، وحذف أية فقرة يرونها غير مناسبة ثم فرغت استبانة التحكيم مع الأخذ بالتعديلات، والملاحظات التي وردت من المحكمين، حيث تم التعديل على بعض الفقرات من محور العدالة التنظيمية، ففي المجال الثاني (عدالة الإجراءات) تم حذف الفقرات (١١) و (١٥) و (١٨) واستبدال (بصدق وصراحة بكلمة موضوعية). أما من المجال الثالث (عدالة التوزيع) تم حذف الفقرات (٢٠) و (٢٣) و (٢٥) و (٢٧) و (٢٨)، واستبدال (بوزع بكلمة يمنح)، وفي مجال الثالث

عدالة التقييم) تم حذف الفقرات (٣٥ و ٤١ و ٤٢ و ٤٤ و ٤٥ و ٤٦ و ٤٧) واستبدال (بدون محاباة بكلمة شفافية). أما فيما يخص المحور الثاني الأداء الوظيفي فالمجال الأول (المعرفي) تم حذف الفقرات (٢ و ١٥ و ١٦ و ١٧ و ١٩)، وفي المجال الثاني (الاجتماعي) تم حذف الفقرات (٢٠ و ٢٢ و ٢٦ و ٢٨ و ٢٩)، أما عن المجال الثالث (الشخصي) فتم حذف الفقرتين (٣٧، ٣٩).

ثانياً: صدق البناء: تم التحقق من صدق بناء الاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمية له، وبين درجة الفقرة، والدرجة الكلية للأداة والجدولان (1و2) يبينان ذلك:

أولاً: العدالة التنظيمية:

الجدول (1) يبين معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد المنتمية له والدرجة الكلية لاستبانة العدالة التنظيمية لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين

| الارتباط مع الدرجة الكلية | الارتباط مع البعد | الفقرة | البعد |
|---------------------------|-------------------|--------|--------------------------------------|
| *0.73 | *0.77 | 1 | عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة |
| *0.69 | *0.75 | 2 | |
| *0.74 | *0.79 | 3 | |
| *0.74 | *0.79 | 4 | |
| *0.72 | *0.78 | 5 | |
| *0.70 | *0.77 | 6 | |
| *0.75 | *0.80 | 7 | |
| *0.65 | *0.69 | 8 | |
| *0.45 | *0.54 | 9 | |
| *0.63 | *0.69 | 10 | عدالة الإجراءات |
| *0.68 | *0.71 | 11 | |
| *0.77 | *0.82 | 12 | |
| *0.73 | *0.76 | 13 | |
| *0.72 | *0.76 | 14 | |
| *0.72 | *0.77 | 15 | |
| *0.71 | *0.76 | 16 | |
| *0.71 | *0.74 | 17 | |

| الارتباط مع الدرجة الكلية | الارتباط مع البعد | الفقرة | البعد |
|---------------------------|-------------------|--------|---------------|
| *0.73 | *0.79 | 18 | عدالة التوزيع |
| *0.74 | *0.77 | 19 | |
| *0.72 | *0.75 | 20 | |
| *0.79 | *0.84 | 21 | |
| *0.79 | *0.83 | 22 | |
| *0.74 | *0.78 | 23 | |
| *0.77 | *0.80 | 24 | |
| *0.74 | *0.77 | 25 | عدالة التقييم |
| *0.77 | *0.77 | 26 | |
| *0.71 | *0.77 | 27 | |
| *0.77 | *0.83 | 28 | |
| *0.72 | *0.76 | 29 | |
| *0.74 | *0.78 | 30 | |
| *0.74 | *0.82 | 31 | |
| *0.71 | *0.79 | 32 | |

*دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١

يبين الجدول (١) أن معاملات الارتباط بين الفقرة، والبعد المنتمية له لبعد عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة تراوحت بين (٠.٥٤ و ٠.٨٠) وبين الفقرات والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (٠.٤٥ و ٠.٧٥). ومعاملات الارتباط بين الفقرة والبعد المنتمية له لبعد عدالة الإجراءات تراوحت بين (٠.٦٩ و ٠.٨٢)، وبين الفقرات والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (٠.٦٣ و ٠.٧٧). ومعاملات الارتباط بين الفقرة والبعد المنتمية له لبعد عدالة التوزيع تراوحت بين (٠.٧٥ و ٠.٨٤)، وبين الفقرات والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (٠.٧٢ و ٠.٧٩). ومعاملات الارتباط بين الفقرة والبعد المنتمية له لبعد عدالة التقييم تراوحت بين (٠.٧٦ و ٠.٨٣)، وبين الفقرات والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (٠.٧١ و ٠.٧٧)، وهي قيم مناسبة وتدل على صدق البناء الداخلي للأداة.

ثانياً: الأداء الوظيفي للمعلمين:

الجدول (2) يبين معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد المنتمية له والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم

| الارتباط مع الدرجة الكلية | الارتباط مع البعد | رقم الفقرة | البعد |
|---------------------------|-------------------|------------|-----------|
| *0.51 | *0.56 | 1 | المعرفي |
| *0.61 | *0.65 | 2 | |
| *0.59 | *0.63 | 3 | |
| *0.62 | *0.65 | 4 | |
| *0.66 | *0.71 | 5 | |
| *0.62 | *0.67 | 6 | |
| *0.65 | *0.70 | 7 | |
| *0.65 | *0.69 | 8 | |
| *0.65 | *0.66 | 9 | |
| *0.62 | *0.68 | 10 | |
| *0.64 | *0.67 | 11 | |
| *0.67 | *0.67 | 12 | |
| *0.66 | *0.65 | 13 | |
| *0.68 | *0.69 | 14 | |
| *0.67 | *0.69 | 15 | |
| *0.62 | *0.79 | 16 | الاجتماعي |
| *0.66 | *0.78 | 17 | |
| *0.59 | *0.76 | 18 | |
| *0.61 | *0.73 | 19 | |
| *0.60 | *0.67 | 20 | |
| *0.57 | *0.63 | 21 | الشخصي |
| *0.64 | *0.73 | 22 | |
| *0.56 | *0.70 | 23 | |
| *0.49 | *0.65 | 24 | |
| *0.56 | *0.62 | 25 | |
| *0.51 | *0.65 | 26 | |
| *0.61 | *0.72 | 27 | |

* دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١

بيّن الجدول (٢) أن معاملات الارتباط بين الفقرة والبعد المنتمية له للبعد المعرفي تراوحت بين (٠.٥٦ و ٠.٧١) وبين الفقرات والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (٠.٥١ و ٠.٦٨). ومعاملات الارتباط بين الفقرة والبعد المنتمية له للبعد الاجتماعي تراوحت بين (٠.٦٧ و ٠.٧٩)، وبين الفقرات والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (٠.٥٩ و ٠.٦٦). ومعاملات الارتباط بين الفقرة والبعد المنتمية له للبعد الشخصي تراوحت بين (٠.٦٢ و ٠.٧٣)، وبين الفقرات والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (٠.٥١ و ٠.٦٤). وهي قيم مناسبة وتدُل على صدق البناء الداخلي للأداة.

ثبات أداة الدراسة.

للتأكد من ثبات أداة الدراسة استخدمت طريقة الاتساق الداخلي ومعامل كرونباخ الفا وتطبيق أداة الدراسة على عينة ثبات من مجتمع الدراسة، وخارج عينتها مكونة من ثلاثين معلماً ومعلمة، وإيجاد معامل الاتساق الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا لمجالات محوري العدالة التنظيمية للمديرين، والأداء الوظيفي للمعلمين. والجدول (٣) يبين هذه النتائج:

الجدول (3) معاملات الثبات المستخرجة بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لمحور العدالة التنظيمية لدى المديرين ومحور الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين

| المحور | الرقم | الأبعاد | ثبات الاتساق الداخلي |
|----------------------------|-------|-----------------|----------------------|
| العدالة التنظيمية للمديرين | 1 | عدالة التعاملات | 0.90 |
| | 2 | عدالة الإجراءات | 0.87 |
| | 3 | عدالة التوزيع | 0.91 |
| | 4 | عدالة التقييم | 0.91 |
| الأداء الوظيفي للمعلمين | 1 | المعرفي | 0.91 |
| | 2 | الاجتماعي | 0.80 |
| | 3 | الشخصي | 0.80 |

بيّن الجدول (٣) معاملات الثبات المستخرجة بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لاستبانة العدالة التنظيمية لدى المديرين والأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وتراوحت في محور العدالة التنظيمية للمديرين بين (٠.٨٧ و ٠.٩١)، ولمحور الأداء الوظيفي للمعلمين بين (٠.٨٠ و ٠.٩١) وهي قيم مرتفعة وتدُل على ثبات الاستبانة.

المعالجة الإحصائية.

بعد إدخال البيانات إلى جهاز الحاسوب، تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وتم استخراج المتوسطات الحسابية للانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة، وللإجابة عن السؤالين الأول والثاني: تم استخدام المتوسطات الحسابية للانحرافات المعيارية والرتبة، وللإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

المعيار الإحصائي: تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً) وهي تمثل رقمياً (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي، وقد تم اعتماد المقياس الآتي لأغراض تحليل النتائج: (1) الى (2.33) منخفض، (2.34 الى 3.67) متوسط، (3.68 الى 5) مرتفع
"الحد الأعلى للمقياس (٥) - الحد الأدنى للمقياس (١) / عدد الفئات المطلوبة (٣) = (١-٥) ÷ ٣ = ١.٣٣ ومن ثم إضافة الجواب (١.٣٣) إلى نهاية كل فئة.

نتائج الدراسة ومناقشتها.

فيما يأتي عرض لنتائج الدراسة في ضوء أسئلتها المطروحة ومناقشتها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرة تربية لواء وادي السير من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ودرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرة تربية لواء وادي السير من وجهة نظر المعلمين، والجدول (٤) يبين هذه النتائج:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية للانحرافات المعيارية ودرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرة تربية لواء وادي السير من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|--------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| 1 | 1 | عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة | 4.14 | 0.67 | مرتفعة |
| 2 | 4 | عدالة التقييم | 4.10 | 0.73 | مرتفعة |
| 3 | 2 | عدالة الإجراءات | 4.09 | 0.71 | مرتفعة |
| 4 | 3 | عدالة التوزيع | 4.07 | 0.73 | مرتفعة |
| | | المتوسط الكلي للعدالة التنظيمية | 4.10 | 0.66 | مرتفعة |

يبين الجدول (٤) أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (٤.١٠) وانحراف معياري (٠.٦٦)، في حين جاء بُعد (عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة) وبدرجة مرتفعة، تلاه بُعد (عدالة التقييم) بمتوسط حسابي (٤.١٠) وانحراف معياري (٠.٧٣) وبدرجة مرتفعة، ثم بُعد (عدالة الإجراءات) بمتوسط حسابي (٤.٠٩) وانحراف معياري (٠.٧١) وبدرجة مرتفعة، في حين جاء بُعد (عدالة التوزيع) بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي (٤.٠٧) وانحراف معياري (٠.٧٣).

• **تفصيل للأبعاد الفرعية:** يقدم الباحثان فيما يأتي تفصيلاً لكل بعد من أبعاد الدراسة:

أولاً: **عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة:** استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى المديرين في بعد التعامل والعلاقات داخل المدرسة ويوضحها الجدول (٥):

الجدول (5) المتوسطات الحسابية للانحرافات المعيارية ودرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في تربية لواء وادي السير لبعد عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة مرتبة تنازلياً

| الدرجة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الرقم | الرتبة | الفقرة |
|--------|-------------------|-----------------|-------|--------|--|
| مرتفعة | 0.81 | 4.29 | 9 | 1 | يفوض المدير المعلمين ببعض الأعمال. |
| مرتفعة | 0.94 | 4.23 | 1 | 2 | يسعى المدير لبناء علاقات اجتماعية وشخصية مع المعلمين. |
| مرتفعة | 0.83 | 4.19 | 8 | 3 | يشجع المدير المعلمين على الإنجاز. |
| مرتفعة | 0.92 | 4.14 | 4 | 4 | يراعي المدير ظروف المعلمين الاجتماعية. |
| مرتفعة | 0.87 | 4.11 | 2 | 5 | يعمل المدير على نشر روح التعاون في العمل. |
| مرتفعة | 0.92 | 4.11 | 5 | 5 | يتعامل المدير مع أخطاء المعلمين بمهنية وشفافية. |
| مرتفعة | 0.90 | 4.11 | 6 | 5 | يأخذ المدير بالمشورة الهادفة للمعلمين. |
| مرتفعة | 0.89 | 4.09 | 7 | 8 | يشجع المدير المعلمين على الحوار لحل المشكلات التي تواجههم. |
| مرتفعة | 1 | 3.98 | 3 | 9 | يساعد المدير في حل مشكلات المعلمين الشخصية. |
| مرتفعة | 0.67 | 4.14 | | | البعد كاملاً |

يبين الجدول (٥) أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في تربية لواء وادي السير لبعد عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٤) تراوحت بين

(٣.٩٨ و ٤.٢٩) وجاءت الفقرة (يفوض المدير المعلمين ببعض الأعمال) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (٤.٢٩) وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (يساعد المدير في حل مشكلات المعلمين الشخصية) بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي (٣.٩٨) وبدرجة مرتفعة.

ثانياً: عدالة الإجراءات: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة المديرين للعدالة التنظيمية لبعدها الإجراءات والجدول (٦) يوضح ذلك:

الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير لبعدها الإجراءات مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|----------------|-------|--|-----------------|-------------------|--------|
| 1 | 10 | يوضح المدير معايير وقواعد العمل للجميع. | 4.40 | 0.83 | مرتفعة |
| 2 | 13 | يضع المدير جميع إمكانات المدرسة في خدمة المعلمين بألية واحدة. | 4.11 | 0.95 | مرتفعة |
| 3 | 16 | يكافئ المدير المعلمين وفق ما يستحقون وبناءً على معايير واضحة ومحددة. | 4.10 | 0.93 | مرتفعة |
| 4 | 11 | يطبق المدير القوانين على الجميع بدون محاباة | 4.09 | 0.88 | مرتفعة |
| 5 | 15 | يتعامل المدير مع جميع المعلمين بموضوعية. | 4.00 | 0.94 | مرتفعة |
| 6 | 12 | يتخذ مدير المدرسة القرار بشكل جماعي. | 3.99 | 1.00 | مرتفعة |
| 7 | 14 | يستشير مدير المدرسة المعلمين قبل اتخاذ القرار. | 3.97 | 1.02 | مرتفعة |
| البعدها كاملاً | | | | | |
| | | | 4.09 | 0.71 | مرتفعة |

يبين الجدول (٦) أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير لبعدها عدالة الإجراءات جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (٤.٠٩) وتراوح متوسطات هذا البعدها بين (٣.٩٧ و ٤.٤٠) حيث جاءت الفقرة (يوضح المدير معايير وقواعد العمل للجميع) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٤٠) وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (يستشير مدير المدرسة المعلمين قبل اتخاذ القرار) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٩٧) وبدرجة مرتفعة.

ثالثاً: عدالة التوزيع: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى المديرين لبعدها عدالة التوزيع ويوضحها الجدول (٧) الآتي:

الجدول (7) المتوسطات الحسابية للانحرافات المعيارية ودرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء وادي السير لُبعد عدالة التوزيع مرتبة تنازليا

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|---|-----------------|-------------------|--------|
| 1 | 17 | يمنح المدير بعض الصلاحيات للمعلمين. | 4.22 | 0.88 | مرتفعة |
| 2 | 20 | يسمح المدير بممارسة مسؤولياته ضمن الحدود والأعراف الإدارية. | 4.17 | 0.88 | مرتفعة |
| 3 | 23 | يلتزم المدير بالموضوعية عند التعامل مع المشكلات التعليمية المختلفة. | 4.09 | 0.94 | مرتفعة |
| 4 | 24 | يقسم المدير الأعمال بعدالة بين المعلمين. | 4.07 | 0.93 | مرتفعة |
| 5 | 19 | أجد من مديري العدل والمساواة في توزيع الأعمال. | 4.05 | 0.88 | مرتفعة |
| 6 | 22 | يعطي المدير المعلمين الفرصة للقيام بالعمل واتخاذ القرار المناسب كما يروونه. | 4.05 | 0.95 | مرتفعة |
| 7 | 21 | يسأل المدير المعلمين عن آرائهم وأفكارهم حول الخطط والقضايا المستقبلية. | 4.04 | 0.98 | مرتفعة |
| 8 | 18 | يعطي المدير دوراً للمعلم في التخطيط للبرنامج المدرسي. | 3.89 | 0.92 | مرتفعة |
| | | البعد كاملاً | 4.07 | 0.73 | مرتفعة |

يبين الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير لُبعد عدالة التوزيع جاءت بدرجة مرتفعة وتراوح متوسطات هذا البعد بين (٣.٨٩ و ٤.٢٢) حيث جاءت الفقرة (يمنح المدير بعض الصلاحيات للمعلمين.) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (٤.٢٢) وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (يعطي المدير دوراً للمعلم في التخطيط للبرنامج المدرسي.) بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي (٣.٨٩) وبدرجة مرتفعة.

رابعاً: عدالة التقييم: استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى المديرين في بعد عدالة التقييم ويوضحها الجدول (٨):

الجدول (8) المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ودرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير لُبعد عدالة التقييم مرتبة تنازليا

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|---|-----------------|-------------------|--------|
| 1 | 25 | يضع المدير معايير محددة للأداء الوظيفي للمعلمين جميعا. | 4.31 | 0.85 | مرتفعة |
| 2 | 30 | يستفيد المدير من نظام تقييم الأداء الوظيفي في تحسين أداء المعلمين وتطويره. | 4.13 | 0.88 | مرتفعة |
| 3 | 27 | يطلع المدير المعلمين مسبقاً على معايير تقييم الأداء. | 4.12 | 0.86 | مرتفعة |
| 3 | 28 | يحرص المدير على جمع كافة المعلومات والحقائق عند تقييم أداء المعلمين. | 4.12 | 0.94 | مرتفعة |
| 5 | 32 | يقيم المدير الأداء لجميع العاملين وفق آلية محددة ومعروفة. | 4.08 | 0.91 | مرتفعة |
| 6 | 26 | يقيم المدير المعلمين بموضوعية وشفافية. | 4.04 | 0.89 | مرتفعة |
| 7 | 31 | يوضح المدير للمعلمين نقاط القوة ونقاط الضعف في أدائهم وفقاً لنظام التقييم المتبع. | 4.03 | 1.00 | مرتفعة |
| 8 | 29 | يعطى المدير المعلمين فرصة للتظلم بشأن نتائج تقييمهم. | 3.95 | 1.02 | مرتفعة |
| | | البعد كاملا | 4.10 | 0.73 | مرتفعة |

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير لُبعد عدالة التقييم جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.10) وتراوحت متوسطات هذا البعد بين (3.95 و 4.31) حيث جاءت الفقرة (يضع المدير معايير محددة للأداء الوظيفي للمعلمين جميعا) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (4.31) وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (يعطى المدير المعلمين فرصة للتظلم بشأن نتائج تقييمهم) بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي (3.95) وبدرجة مرتفعة.

كشفت نتائج السؤال الأول أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظر المعلمين كانت "مرتفعة" على الدرجة الكلية، في حين جاء بُعد (عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة) بدرجة مرتفعة، وكان بعد (عدالة الإجراءات) بمستوى مرتفع، في حين جاء بُعد (عدالة التوزيع) بدرجة مرتفعة، وُبعد (عدالة التقييم) بدرجة مرتفعة، ويرى الباحثان أن ذلك ربما يعود لفاعلية تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية من قبل مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء وادي السير، مما يشعر المعلمين بعدالة مديريهم في توزيع المهمات

بين المعلمين لما له من أثر إيجابي في رفع مستوى العلاقات داخل المدرسة، وأن عدالة الإجراءات هي عامل مهم في عدالة التقييم وبالتالي يشعر المعلم بأن أي إجراء طبق عليه هو إجراء عادل وغير ظالم.

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العيسي، ٢٠٢٠) التي بينت نتائجها أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، واتفقت مع دراسة (الشمري، ٢٠٢٠) بالأهمية النسبية لأبعاد العدالة التنظيمية حيث إن عدالة التعاملات جاءت بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية بالنسبة لإجابات عينة البحث، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عدالة التقييم.

البعد الأول: عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة: حصل بعد عدالة التعامل على أعلى رتبة مما يشير إلى أن المعلمين يرون أن مديريهم يمارسون عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة بدرجة مرتفعة، وأن حصول بُعد (عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة) على المركز الأول من أبعاد العدالة التنظيمية الأربعة أمرٌ متوقعٌ من وجهة نظر الباحثين؛ فأغلب مديري المدارس يسعون إلى تعزيز عدالة التعامل، والعلاقات من خلال ممارساتهم اليومية في مدارسهم، وذلك من خلال نشر روح التعاون في العمل، ومراعاة ظروف المعلمين، ومشكلاتهم، والسعي لحلها، والتعامل مع أخطائهم بشفافية، ومهنية، وإقامة علاقات طيبة معهم، وجاءت الفقرة التاسعة (بفوض المدير المعلمين ببعض الأعمال) في المقدمة من حيث الترتيب، تلاها الفقرة الأولى (يسعى المدير لبناء علاقات اجتماعية وشخصية مع المعلمين)، فقد حصلت هاتان الفقرتان على أعلى رتبتين، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المعلمين يلاحظون تركيز مديريهم على توطيد العلاقات الاجتماعية والشخصية مع المعلمين أي أنه لم يغفل الجانب الإنساني والشخصي في التعامل معهم لما له من دور في إضفاء شيء من الثقة في تفويض الأعمال، وفقاً لاستجابات المعلمين، وجاءت الفقرة الثالثة (يساعد المدير في حل مشكلات المعلمين الشخصية) في الترتيب التاسع؛ مما يؤكد اهتمام المديرين بالمشكلات التعليمية والمهنية التي تأخذ أهمية أكبر في حل المشكلات الشخصية التي تواجه المعلمين.

وافقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الشمري، ٢٠٢٠) حيث بينت نتائجها أن درجة ممارسة عدالة التعاملات جاءت بدرجة مرتفعة، واختلفت مع نتيجة دراسة (العيسي، ٢٠٢٠) حيث بينت نتائجها أن درجة ممارسة عدالة التعاملات جاءت بدرجة متوسطة.

البُعد الثاني: عدالة الإجراءات: أخذ بُعد عدالة الإجراءات المرتبة الثالثة، مما يشير أن مديري المدارس يمارسون عدالة الإجراءات بدرجة مرتفعة، وقد تعود هذه النتيجة إلى الممارسات التي يقوم بها مديرو المدارس لتعزيز عدالة الإجراءات في بيئة العمل، حيث إن العديد منهم يسعون لتطبيق القوانين دون محاباة، ويكافئون المعلمين على جهودهم، ويُقيّمون الأداء وفق آلية محددة، ومعروفة مسبقاً، وهذا ما أكدته استجابات المعلمين لبند هذا البعد، فقد أخذت الفقرة العاشرة (يوضح المدير معايير وقواعد العمل للجميع) الترتيب الأول، بينما جاءت الفقرة الرابعة عشرة (يستشير مدير المدرسة المعلمين قبل اتخاذ القرار) في الترتيب السابع، ويعزو الباحثان ذلك إلى ضعف مشاركة المدير للمعلمين في صنع واتخاذ القرار، وذلك ربما لأن المديرين ينظرون إلى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار بأنها عملية ثانوية وتعتمد على أهلية المعلم وخبراته الإدارية ورجاحة فكره، في حين أن العدالة تقتضي إيضاح قواعد العمل، والإجراءات للمعلمين بشكل كاف لأداء الأعمال بأفضل صورة، ومن المفترض تعزيز مشاركة المعلمين في صنع القرارات في المدرسة حسب أهمية القرارات الاستراتيجية. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الشمري، ٢٠٢٠) حيث بينت نتائجها أن درجة ممارسة عدالة الإجراءات جاءت بدرجة مرتفعة، واختلفت مع نتيجة دراسة (العبيسي، ٢٠٢٠) حيث بينت نتائجها أن درجة ممارسة عدالة الإجراءات جاءت بدرجة متوسطة.

البُعد الثالث: عدالة التوزيع: حصل بُعد عدالة التوزيع على المرتبة الرابعة، وبعد مركزاً متأخراً بين أبعاد العدالة التنظيمية الأربعة، ويمكن تفسير حصول (بُعد عدالة التوزيع) على المركز الرابع وجود ضعف في ممارسة مديري المدارس لعدالة التوزيع وذلك قد يعود إلى شعور المعلمين بعدم تحقيق العدل، والمساواة من قبل مديريهم في توزيع الأعمال، والتي تقيد حرية المعلمين في التخطيط للبرنامج المدرسي، وقلة إعطاء صلاحيات كافية لتطبيق ما يراه المعلمون مناسباً في المهمات اليومية كالنشاطات، والبرامج، واختيار الأعمال الإضافية التي يرغبون في أدائها. فقد أخذت الفقرة السابعة عشرة (يمنح المدير بعض الصلاحيات للمعلمين) الترتيب الأول، بينما جاءت الفقرة الرابعة عشرة (يعطي المدير دوراً للمعلم في التخطيط للبرنامج المدرسي) بالمرتبة الثامنة، ويعزو الباحثان ذلك لتهميش دور المعلمين في التخطيط، ومن الواضح أنه يجب إيلاء اهتمام أكبر لمشاركة المعلمين في التخطيط للبرنامج المدرسي لما له من دور كبير في شعور المعلم بالعدالة التنظيمية، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الشمري، ٢٠٢٠) حيث بينت أن درجة ممارسة عدالة التوزيع جاءت بدرجة مرتفعة، واختلفت مع نتيجة دراسة (العبيسي، ٢٠٢٠) حيث بينت نتائجها أن درجة ممارسة عدالة التوزيع جاءت بدرجة متوسطة.

البُعد الرابع: عدالة التقييم: حصل بُعد ممارسة مديري المدارس في مديرية تربية لواء وادي السير (البُعد عدالة التقييم) على المركز الثاني وبدرجة مرتفعة؛ وقد تعود هذه النتيجة إلى الممارسات التي يقوم بها مديرو المدارس من أجل تعزيز العدالة في التقييم، ويحتّم عليهم الواجب المهني والأخلاقي تقييم أداء المعلمين دون محاباة، وإيضاح كافة المعلومات الخاصة بتقييم أدائهم، وإعطائهم الفرصة في تقييم أنفسهم، وهذا ما أكدته استجابات المعلمين في مديرية تربية لواء وادي السير للفقرة الخامسة والعشرين (يضع المدير معايير محددة للأداء الوظيفي للمعلمين جميعاً) فقد أخذت الترتيب الأول، والذي من شأنه معرفة المعلمين بدقة للمعايير التي سوف يتم تقييمهم بناء عليها وبالتالي يقلل من نسبة الانحراف عن هذه المعايير والالتزام بها بدقة بعيداً عن الضبابية، ولا سيما أنها أعلنت ووضحت للجميع كما لوحظ أن الفقرة التاسعة والعشرين (يعطي المعلمين فرصة للتظلم بشأن نتائج تقييمهم) جاءت في الترتيب الثامن؛ مما يدل على وجود ظلم أحياناً في نتائج تقييم بعض المعلمين من وجهة نظرهم وبالتالي عدم إعطائهم الفرصة لمراجعة نتائج تقييمهم أو تغييرها، وهذا يعدّ مؤشراً خطيراً. وانفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الشمري، ٢٠٢٠) حيث بينت نتائجها أن درجة ممارسة عدالة التقييم جاءت بدرجة مرتفعة. واختلفت مع نتيجة دراسة (العبيسي، ٢٠٢٠) حيث بينت نتائجها أن درجة ممارسة عدالة التقييم جاءت بدرجة متوسطة.

ويعزو الباحثان هذا الارتفاع في درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظر المعلمين إلى الكفاءة الإدارية، والمهنية العالية التي يتمتع بها المديرون، والمديرات في مدارسهم في مديرية تربية لواء وادي السير، وفهمهم لأبعاد العدالة التنظيمية، وضرورتها لضمان تحقيق الأهداف الإدارية بطريقة ناجحة، وهنا يجدر الإشارة إلى أن تعيين مدير المدرسة يتم ضمن ضوابط وشروط تحقق الكفاءة المهنية والإدارية اللازمة لعمله كمدير.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: ما مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس تربية لواء وادي السير من وجهة نظرهم، والجدول (٩) يبين ذلك:

الجدول (9) المتوسطات الحسابية للانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس تربية لواء وادي السير من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا

| الرتبة | الرقم | الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|-------|------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 1 | المعرفي | 4.32 | 0.51 | مرتفع |
| 2 | 3 | الشخصي | 4.30 | 0.49 | مرتفع |
| 3 | 2 | الاجتماعي | 4.23 | 0.62 | مرتفع |
| | | المتوسط الكلي للأداء الوظيفي | 4.30 | 0.47 | مرتفع |

يبين الجدول (9) أن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس تربية لواء وادي السير من وجهة نظرهم بلغ (4.30) وانحراف معياري (0.47) وبمستوى مرتفع، في حين جاء البعد المعرفي بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (4.32)، وانحراف معياري (0.51)، وبمستوى مرتفع، تلاه البعد الشخصي بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.49) وبمستوى مرتفع، في حين جاء البعد الاجتماعي بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.62) وبمستوى مرتفع.

• **تفصيل للأبعاد الفرعية:** يستعرض الباحثان تفصيلاً للأبعاد الفرعية وعلى النحو الآتي:

أولاً: **المعرفي** استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى المديرين في البعد المعرفي ويوضحها الجدول (10):

الجدول (10) المتوسطات الحسابية للانحرافات المعيارية ومستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس تربية لواء وادي السير للبعد المعرفي مرتبة تنازليا

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|-------|---|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 1 | أسعى لتطوير نفسي في مجال تخصصي. | 4.50 | 0.72 | مرتفع |
| 2 | 14 | أراعي الفروق الفردية بين الطلبة. | 4.37 | 0.73 | مرتفع |
| 3 | 4 | أوظف أساليب التعزيز في عملية التعليم والتعلم. | 4.35 | 0.77 | مرتفع |
| 3 | 10 | أوظف خبراتي السابقة في التدريس. | 4.35 | 0.79 | مرتفع |
| 3 | 11 | أثري المادة التدريسية بطرق متنوعة. | 4.35 | 0.78 | مرتفع |
| 6 | 8 | أتبع الخطة الدراسية لتنفيذ المنهج. | 4.34 | 0.71 | مرتفع |
| 7 | 5 | أحفز الطلبة على المشاركة في الدرس. | 4.32 | 0.77 | مرتفع |
| 7 | 6 | أثير دافعية الطلبة نحو التعلم. | 4.32 | 0.71 | مرتفع |
| 7 | 7 | أمتلك اتجاهات إيجابية نحو الطلبة والمدرسة. | 4.32 | 0.83 | مرتفع |

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|-------|--|-----------------|-------------------|---------|
| 10 | 15 | أسعى للإبداع في أدائي التدريسي. | 4.31 | 0.79 | مرتفع |
| 11 | 12 | أقوم بتقييم الطلبة بطرق تناسبهم. | 4.30 | 0.77 | مرتفع |
| 11 | 13 | أحقق الأهداف في الوقت المحدد. | 4.30 | 0.76 | مرتفع |
| 13 | 3 | أتابع الطلبة لتنفيذ مهامهم التعليمية. | 4.27 | 0.71 | مرتفع |
| 14 | 9 | أحلل نتائج الطلبة في الاختبارات المختلفة. | 4.26 | 0.82 | مرتفع |
| 15 | 2 | استخدم كل ما هو جديد في عالم التقنية في التدريس. | 4.13 | 0.80 | مرتفع |

يبين الجدول (١٠) أن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية تربية لواء وادي السير للبعد المعرفي جاء بمستوى مرتفع وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤.١٣ و ٤.٥٠) حيث جاءت الفقرة (أسعى لتطوير نفسي في مجال تخصصي) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (٤.٥٠) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة (أطبق كل ما هو جديد في عالم التقنية في التدريس). بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي (٤.١٣) وبمستوى مرتفع.

ثانياً: البعد الاجتماعي: استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى المديرين في البعد الاجتماعي وبيوضها الجدول (١١):

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية تربية لواء وادي السير للبعد الاجتماعي مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|-------|---|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 16 | أشارك في مجموعات عمل مهنية بالمدرسة. | 4.39 | 0.82 | مرتفع |
| 2 | 20 | أوجه الطلبة فيما يتعلق بأموالهم الحياتية. | 4.38 | 0.79 | مرتفع |
| 3 | 19 | أكون علاقات جيدة مع زملائي المعلمين. | 4.23 | 0.82 | مرتفع |
| 4 | 18 | أشترك مع الطلبة في أداء بعض المهمات الجماعية. | 4.17 | 0.82 | مرتفع |
| 5 | 17 | أشارك في نشاطات المجتمع المحلي. | 3.96 | 0.87 | مرتفع |
| | | البعد كاملاً | 4.23 | 0.62 | مرتفع |

يبين الجدول (١١) أن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية تربية لواء وادي السير للبعد الاجتماعي كان مرتفعاً بمتوسط حسابي (٤.٢٣) وتراوحت المتوسطات بين (٣.٩٦ و ٤.٣٩) حيث جاءت الفقرة (أشارك في مجموعات عمل مهنية بالمدرسة.) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (٤.٣٩) ومستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة (أشارك في نشاطات المجتمع المحلي.) بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي (٣.٩٦) وبمستوى مرتفع.

ثالثاً: البعد الشخصي: استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى المديرين في البعد الشخصي ويوضحها الجدول (١٢)

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية تربية لواء وادي السير للبعد الشخصي مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|-------|---|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 21 | أتمتع بالحماس والدافعية في عملي. | 4.46 | 0.71 | مرتفع |
| 2 | 24 | ألتزم بأوقات العمل المدرسي. | 4.36 | 0.71 | مرتفع |
| 3 | 27 | أتعامل بحكمة واتزان مع المواقف المختلفة (الطارئة - المفاجئة - الحرجة) | 4.30 | 0.75 | مرتفع |
| 4 | 23 | أتحمل ضغوطات العمل. | 4.29 | 0.69 | مرتفع |
| 4 | 26 | أتمتع بالقدرة على ضبط النفس مع طلابي. | 4.29 | 0.73 | مرتفع |
| 6 | 25 | أقبل النقد من زملائي المعلمين. | 4.27 | 0.76 | مرتفع |
| 7 | 22 | أقوم بالمبادرة دائماً في عملي. | 4.15 | 0.77 | مرتفع |
| | | البعد كاملاً | 4.30 | 0.49 | مرتفع |

يبين الجدول (١٢) أن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية تربية لواء وادي السير للبعد الشخصي تراوحت بين (٤.١٥ و ٤.٤٦) حيث جاءت الفقرة (أتمتع بالحماس والدافعية) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (٤.٤٦) ومستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة (أقوم بالمبادرة دائماً) بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي (٤.١٥) وبمستوى مرتفع.

وقد تعود هذه النتيجة لفنائة المعلمين عينة الدراسة بأن البعد الأساسي، والأهم لدى المعلم هو المعرفة والكفاءة العلمية لكون المعلم يقوم بشكل أساسي بنقل المعارف والمعلومات الى الطلبة في حين

أن القدرات الشخصية لدى المعلم مهمة، ولكن بدرجة أقل من المعرفة حيث إنّه لو تباينت القدرات الشخصية لدى المعلمين لن يؤثر بشكل كبير في المخرجات التعليمية كما البُعد المعرفي، ولذلك جاء البُعد الاجتماعي الأقل من حيث الأهمية لإيمان المعلمين بأن العلاقات الاجتماعية بين المعلمين لم تسهم بشكل كبير، أو جوهري بمستوى النتائج التعليمية.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (فطاني، ٢٠٢٠) حيث بينت أن درجة ممارسة عدالة

التوزيع جاءت بدرجة مرتفعة،

البُعد المعرفي: حصل البُعد المعرفي على المركز الأول وبدرجة مرتفعة؛ وقد تعود هذه النتيجة إلى الممارسات التي يقوم بها المعلمون من أجل الارتقاء وتطوير ادائهم الوظيفي (المعرفي)، وهذا ما أكدته استجابات المعلمين في مديرية تربية لواء وادي السير للفقرة الأولى (أسعى لتطوير نفسي في مجال تخصصي) فقد أخذت الترتيب الأول، كما لوحظ أن الفقرة الثانية (أطبق كل ما هو جديد في عالم التقنية في التدريس) جاءت في الترتيب الخامس عشر؛ مما يدل على وجود مشكلة حقيقية تتمثل بضعف القدرة على مواكبة سرعة العصر ومستجداته، وضعف المتابعة والاطلاع الدائم على التقنية الجديدة، وبالتالي عدم استخدامها وتوظيفها في العملية التعليمية، وهذا يشكل عثرة في سبيل التطور، وتراجعا في القدرة على مزاحمة الدول التي تملك مستوى تقنياً علمياً في التعليم، ويرى الباحثان أن على المعلمين والإدارات السعي نحو مواكبة أساليب التعليم الحديثة المتسارعة.

البُعد الشخصي: حصل البُعد الشخصي على المركز الثاني؛ مما يدل على أن الأداء الوظيفي (الشخصي) بدرجة مرتفعة وفقاً لاستجابات المعلمين في مديرية تربية لواء وادي السير، وقد تعود هذه النتيجة إلى جمالية ومناسبة أدائهم الوظيفي (الشخصي)، وهذا ما أكدته استجابات المعلمين للفقرة الواحدة والعشرين (أتمتع بالحماس والدافعية) فقد أخذت الترتيب الأول مما يدل على الشغف والانجذاب للعمل وقناعة المعلم بأن الحماس للعمل يشعره بقدرة أكبر على توفير المعلومة الجيدة والمناسبة، كما أن الفقرة الثانية والعشرين (أقوم بالمبادرة دائماً) جاءت في الترتيب السابع؛ مما يدل على عدم وجود روح المبادرة بين المعلمين، وفي هذا السياق يجب التأكيد على أن المبادرة في مشاركة الأعمال يوفر بيئة تعاونية مترابطة بين المعلمين وبالتالي يعظم من مخرجات العملية التعليمية. وقد يعود ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية تربية لواء وادي السير إلى أن العدالة التنظيمية الممارسة من قبل المديرين تتسجم مع ما يرغب به في المعلمون، وذلك يشعروهم بالاطمئنان ويجعلهم مقدرين ومخلصين في عملهم وطموحين لتطوير مهاراتهم باستمرار.

البُعد الاجتماعي: حصل على المركز الثالث؛ مما يدل على أن الأداء الوظيفي (الاجتماعي) مرتفعة وفقاً لاستجابات المعلمين في مديرية تربية لواء وادي السير، وقد تعود هذه النتيجة إلى إدراك أهمية أدائهم الوظيفي (الاجتماعي)، وهذا ما أكدته استجابات المعلمين للفقرة السادسة عشرة (أشارك في مجموعات عمل مهنية بالمدرسة) فقد أخذت الترتيب الأول مما يدل على الاهتمام والانجذاب للعمل ضمن مجموعات لما لها من شعور بالإنجاز، وكما تنمي شعور المعلم بالانتماء، كما لوحظ أن الفقرة السابعة عشرة (أشارك في نشاطات المجتمع المحلي) جاءت في الترتيب الخامس؛ مما يدل على عدم التفاعل مع المحيط الخارجي والمشاركة المجتمعية من قبل معلمي مدارس مديرية لواء وادي السير، ويرى الباحثان أن مشاركة الطلبة ومعلميهم في نشاطات المجتمع المحلي تعمق ولاءهم إلى هذا المجتمع وأنهم جزء منه، وبالمحصلة رفع مستوى الولاء، والانتماء لذلك يجب التوجه إلى هذا النوع من النشاطات الدراسية؛ لما فيه من أثر في المجتمع والوطن بشكل عام.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها: هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 < α) بين العدالة التنظيمية للمديرين والأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية للمديرين والأداء الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظرهم والجدول (١٣) يبين ذلك:

الجدول (١٣) معامل ارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية للمديرين والأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس مديرية تربية لواء وادي السير من وجهة نظرهم.

| المتوسط الكلي للأداء الوظيفي | الشخصي | الاجتماعي | المعرفي | الأداء الوظيفي | العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي |
|------------------------------|--------|-----------|---------|----------------|--------------------------------------|
| 0.56 | 0.42 | 0.53 | 0.54 | معامل الارتباط | عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة |
| *0.00 | *0.00 | *0.00 | *0.00 | مستوى الدلالة | |
| 0.48 | 0.35 | 0.50 | 0.45 | معامل الارتباط | عدالة الإجراءات |
| *0.00 | *0.00 | *0.00 | *0.00 | مستوى الدلالة | |
| 0.48 | 0.37 | 0.49 | 0.44 | معامل الارتباط | عدالة التوزيع |
| *0.00 | *0.00 | *0.00 | *0.00 | مستوى الدلالة | |
| 0.51 | 0.37 | 0.50 | 0.48 | معامل الارتباط | عدالة التقييم |

| المتوسط الكلي للأداء الوظيفي | الشخصي | الاجتماعي | المعرفي | الأداء الوظيفي | العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي |
|------------------------------|--------|-----------|---------|----------------|-----------------------------------|
| *0.00 | *0.00 | *0.00 | *0.00 | مستوى الدلالة | |
| 0.55 | 0.40 | 0.54 | 0.51 | معامل الارتباط | المتوسط الكلي للعدالة التنظيمية |
| *0.00 | *0.00 | *0.00 | *0.00 | مستوى الدلالة | |

*دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١

يبين الجدول (١٣) أن قيم معامل ارتباط بيرسون بين بُعد عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين حيث بلغ معامل الارتباط مع الأبعاد: المعرفي، الاجتماعي، الشخصي، والدرجة الكلية (٠.٥٤، ٠.٥٣، ٠.٥٦، ٠.٤٢) على الترتيب وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) على جميع الأبعاد والدرجة الكلية، أي أنه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة وبين جميع أبعاد الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي لدى المعلمين، وبدلاً من الارتباط الموجب على أن الزيادة في بُعد عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة تؤدي إلى الزيادة في أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي للمعلمين.

ويبين الجدول (١٣) أن قيم معامل ارتباط بيرسون بين بُعد عدالة الإجراءات وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين حيث بلغ معامل الارتباط مع الأبعاد: المعرفي والاجتماعي والشخصي، والدرجة الكلية (٠.٤٥، ٠.٥٠، ٠.٤٨، ٠.٣٥) على الترتيب وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) على جميع الأبعاد والدرجة الكلية، أي أنه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد عدالة الإجراءات وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، وبدلاً من الارتباط الموجب على أن الزيادة في بُعد عدالة الإجراءات تؤدي إلى الزيادة في أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين.

كما يبين الجدول (١٣) أن قيم معامل ارتباط بيرسون بين بُعد عدالة التوزيع وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين حيث بلغ معامل الارتباط مع الأبعاد: المعرفي، الاجتماعي، الشخصي، والدرجة الكلية (٠.٤٤، ٠.٤٩، ٠.٤٨، ٠.٣٧) على الترتيب وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ على جميع الأبعاد والدرجة الكلية، أي أنه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين بُعد عدالة التوزيع وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، وبدل الارتباط الموجب على أن الزيادة في بُعد عدالة التوزيع تؤدي إلى الزيادة في أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين. ويبين الجدول (١٣) أن قيم معامل ارتباط بيرسون بين بُعد عدالة التقييم وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين حيث بلغ معامل الارتباط مع الأبعاد: المعرفي والاجتماعي والشخصي، والدرجة الكلية للأداة (٠.٣٨، ٠.٥٠٤، ٠.٥١، ٠.٣٧) على الترتيب وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ على جميع الأبعاد والدرجة الكلية للأداة، أي أنه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ بين بُعد عدالة التقييم وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي، الاجتماعي، الشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، وبدل الارتباط الموجب على أن الزيادة في بُعد عدالة التقييم تؤدي إلى الزيادة في أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين.

ويبين أيضاً أن قيم معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاستبانة العدالة التنظيمية وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي)، والدرجة الكلية للأداء الوظيفي للمعلمين حيث بلغ معامل الارتباط مع الأبعاد: المعرفي، الاجتماعي، الشخصي، والدرجة الكلية للأداة (٠.٥١، ٠.٥٤، ٠.٥٥، ٠.٤٠) على الترتيب وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ على جميع الأبعاد والدرجة الكلية للأداة، أي أنه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الدرجة الكلية لاستبانة العدالة التنظيمية وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، وبدل الارتباط الموجب على أن الزيادة في الدرجة الكلية لاستبانة العدالة التنظيمية تؤدي إلى الزيادة في أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي

والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين. ويدل الارتباط الموجب بين الدرجة الكلية لاستبانة العدالة التنظيمية وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين على أن الزيادة في الدرجة الكلية لاستبانة العدالة التنظيمية تؤدي إلى الزيادة في أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، ويرى الباحثان أن المدير الذي يطبق أبعاد العدالة التنظيمية بشكل أفضل فإن ذلك سيقود المعلمين إلى أداء وظيفي أفضل لشعورهم بأن الإدارة تتعامل معهم من منطلق العدالة، والشفافية التي يرغب بها المعلمون، وبالمقابل إذا اهتم المعلمون بالأداء الوظيفي، وتم التحسين منه بناء على أبعاد الأداء الوظيفي فإن ذلك سيسهل على المديرين ويشجعهم على تطبيق العدالة التنظيمية. وانفقت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (أبو غزالة، ٢٠١٧) التي بينت نتائجها أنه يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى ضغوطات العمل ومستوى الأداء الوظيفي، كما وانفقت مع دراسة (فطاني، ٢٠٢٠) حيث بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة القيادات الأكاديمية والإدارية للقيادة الأخلاقية وبين الأداء الوظيفي.

عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة وأبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي لدى معلمي تربية لواء وادي السير. حيث وجد معامل الارتباط مع الأبعاد: المعرفي والاجتماعي والشخصي بقيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) على جميع الأبعاد والدرجة الكلية للأداء، أي أنه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة، وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، ويدل الارتباط الموجب على أن الزيادة في بُعد عدالة التعامل، والعلاقات داخل المدرسة تؤدي إلى الزيادة في أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، يرى الباحثان أن ذلك يعود إلى أنه كلما شعر المعلم بالإنصاف بالتعامل والدعم المستمر من قبل مديره سيؤدي ذلك إلى ارتفاع مؤشرات الأداء الوظيفي.

العلاقة بين عدالة الإجراءات وأبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى معلمي مديرية تربية لواء وادي السير.

يبين معامل الارتباط مع الأبعاد: المعرفي والاجتماعي والشخصي، والدرجة الكلية للأداة بقيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) على جميع الأبعاد والدرجة الكلية للأداة، أي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد عدالة الإجراءات، وبين جميع أبعاد محور الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي لدى المعلمين، ويدل الارتباط الموجب على أن الزيادة في بُعد عدالة الإجراءات تؤدي إلى الزيادة في أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، يرى الباحثان أنه كلما التزم المدير بتطبيق عدالة الإجراءات، وابتعد عن الفوقية، وتبنى مبدأ التشارك، والشورى مع المعلمين باتخاذ القرارات، وتحديد الإجراءات مما يشعروهم بالمسؤولية، والالتزام بها مما يعني أداء وظيفياً أفضل.

العلاقة بين عدالة التوزيع وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى معلمي مديرية تربية لواء وادي السير.

كان معامل الارتباط مع الأبعاد: المعرفي، الاجتماعي، الشخصي، والدرجة الكلية للأداة بقيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية، أي أنه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد عدالة التوزيع، وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، ويدل الارتباط الموجب على أن الزيادة في بُعد عدالة التوزيع تؤدي إلى الزيادة في أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي)، والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، ويرأي الباحثين يعود ذلك إلى أن عدالة التوزيع هي جزء من العلاقة التشاركية بين المدير والمعلمين، وأن المعلم يرى الحيادية في توزيع الإدارة للمسؤوليات، ومنح الصلاحيات، وبالتالي تحسن الأداء الوظيفي للمعلم.

العلاقة بين عدالة التقييم وبين جميع أبعاد استبانة الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى معلمي مديرية تربية لواء وادي السير.

بلغ معامل الارتباط مع الأبعاد: المعرفي والاجتماعي والشخصي، والدرجة الكلية للأداة (0.383)،

($\alpha \leq 0.05$) على الترتيب، وهي قيم موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) على جميع الأبعاد والدرجة الكلية للأداة، أي أنه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد عدالة التقييم وبين جميع أبعاد الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، وبدل الارتباط الموجب على أن الزيادة في بُعد عدالة التقييم تؤدي إلى الزيادة في أبعاد الأداء الوظيفي (المعرفي والاجتماعي والشخصي) والدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لدى المعلمين، برأي الباحثين أنه كلما اقتنع المعلم بأن تقييمه كان عادلاً وبناءً على معايير محددة، وموضوعية ومعلنة دون تمييز أو أي اعتبارات غير مهنية فإنه غالباً سيؤدي إلى تحسُّن الأداء الوظيفي للمعلم.

ويرى الباحثان في هذا الصدد أن المديرين يدركون مفهوم وأبعاد العدالة التنظيمية، وأهمية تطبيقها بمدارسهم، وأن تحقيق العدالة التنظيمية ينعكس بدوره على المعلمين مما يعني تحقيق الأهداف التربوية والارتقاء بالمرجات التعليمية، وأن الأداء الوظيفي له أهمية كبيرة بالمؤسسات التعليمية؛ لكونه عنصراً رئيساً في نجاح أو فشل العملية التعليمية وأنه الركيزة الأساسية في التطوير المدرسي.

التوصيات.

- في ضوء نتائج الدراسة يقدم الباحثان مجموعة من التوصيات، وهي كما يأتي:
- ١- العمل على وضع مديري ومديرات مدارس لواء وادي السير بصورة نتائج هذه الدراسة، لبيان أهمية العدالة التنظيمية للمديرين والأداء الوظيفي للمعلمين.
 - ٢- توجيه انتباه القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم لأهمية العدالة التنظيمية، والبحث عن الطرق والوسائل والسبل للمحافظة على الدرجة المرتفعة للأداء الوظيفي للمعلمين.
 - ٣- التأكيد على اتباع الحياد، والنزاهة في كافة الإجراءات والقرارات الإدارية، لما لها من أثر للارتقاء بالأداء الوظيفي في العمل المدرسي.
 - ٤- عقد دورات تدريبية وورش عمل لمديري ومعلمين وزارة التربية والتعليم لتعميق مفهوم العدالة التنظيمية للمديرين وتأثيرها في الأداء الوظيفي للمعلمين وتعزيز تطبيقها داخل البيئة المدرسية.
 - ٥- زيادة الاهتمام بمواكبة التقنية الحديثة في العملية التعليمية من خلال متابعة آخر مستجدات تقنية التعليم، وجعلها جزءاً من العملية التعليمية.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

- السنة النبوية

ثانياً: المراجع العربية:

- أبو غزالة، رمزي (٢٠١٧). ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة (عمان)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط عمان، الأردن.
- أحمد، محمد (٢٠٢٠). الدور الوسيط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٥٩ (١) ٢٣-٥٠.
- البشاشة، سامر عبد المجيد، والحراشة، محمد أحمد (٢٠١١). أثر أبعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ٤ (٧) ٦٤٧-٦٨٠.
- حامد، سعيد (٢٠٠٣). أثر الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، جامعة القاهرة، ٦١ (٤٢) ١-٦١.
- الداية، سناء (٢٠١٢). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية، غزة.
- الدرة، عبد الباري (١٩٨٦): العامل البشري والإنتاجية والمؤسسات العامة، عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- السبعي، سعيد (٢٠١٥). دور العدالة التنظيمية في تطوير العمل المؤسسي وإدارة الصراع التنظيمي. مجلة التربية (جامعة الأزهر) - مصر، (١٦٤) ١، ٥٦٠-٥٢١.
- السعود: راتب وسلطان: سوزان (٢٠٠٩)، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فىها، مجلة جامعة دمشق، ٢٥ (١) ١٩١-٢٣١.
- السليحات، سليم (٢٠١٨)، أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي

- كمتغير وسيط، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الشمري، شهد (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية المرحلة الثانوية لأبعاد العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من منظور المعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الكويت، الكويت.
- صحيح مسلم، كتاب الإمارة، باب فضيلة الإمام العادل، وعقوبة الجائر، والحث على الرفق بالبرية، والنهي عن إدخال المشقة عليهم (٣/ ١٤٥٨)، رقم (١٨٢٧).
- صالحة، فتحي محمد مصطفى (٢٠١٢) بناء أداة تقويم إدارية لأداء معلم المرحلة الثانوية في الأردن، (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، الجامعة الأردنية، الأردن.
- الضمور، رؤى (٢٠٢١) درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الخاصة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في العاصمة عمان، (رسالة ماجستير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.
- العبسي، أية (٢٠٢٠). العلاقة بين النفاق الاجتماعي في العدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة، دراسات / العلوم التربوية، عمان، الأردن، ٤٧ (٤) ٣٠-١١.
- عقيل، ناصر بن محمد (٢٠٠٦). العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- العنزي، طفلة (٢٠٢٠). شفافية نظم تقييم الأداء الوظيفي ودورها في رفع الروح المعنوية من وجهة نظر العاملين بكلية الملك فهد الأمنية بالرياض، (رسالة غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الفايدي، سالم بن بركة براك. (٢٠٠٨) فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية، (أطروحة دكتوراة غير منشورة) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- فطاني، حنان (٢٠٢٠). القيادة الاخلاقية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أم القرى، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- فلمبان، ناهد والقرشي، سوزان (٢٠٢٠)، أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة

- الخارجية بالرياض، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٤ (٤) ٢٠-٥٠.
- الفهداوي، فهمي، والقطاونة، نشأت (٢٠٠٤). تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية، المجلة العربية للإدارة، ٢٤ (١) ٥١-١.
 - مجيد، سوسن شاكر. (٢٠١٢). تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
 - وقاف، صفية (٢٠١٧) العدالة التنظيمية ودورها في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Akar H. and Çelik T. (2019). Organizational justice and cynicism. **International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)**. 8 (1) 189-200.
- Castillo, C. and Fernandez V. (2017) Relationships between the dimensions of organizational justice and students 'satisfaction in university contexts. **Journal Intangible Capital**. 13 (2) 282-301.
- Hussain, A. and Haider, S. (2019) The role of organizational justice in predicting teachers' performance in public and private schools, **Journal of Educational Research**. 22 (1) 46-60.
- Ishak, N. A, and Alam, S. S. (2009). "The effects of leader-member exchange on organizational justice and organizational citizenship behavior: Empirical study", **European Journal of Social Sciences**, 8 (2) 324-33.
- Mihci, H., and Uzun, T. (2020). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational justice and organizational identification in schools, **International Online Journal of Educational Sciences**, 12(3) 29-39.
- Papoola, A. and Samuel. O. (2020). Influence of teacher characteristics on academic performance of senior secondary school students in. mathematics in three geo political zones of Negeria. **Euro Afro Studies International Journal**.1 (2) 13-23.
- Shamsifar, M., and Veiskarami, H., and Sadeghi, M. and Ghazanfari, F. (2020). The designing structural model of relationship between psychological

empowerment and self regulating with teacher's job performance. **International Archives of Health Sciences**, 6 (4) 143-147.

- Sitti H. and Putut S. and Rofiqul U. and Muhamad and Bella I. and Jemsittiparsef R. (2020). Teachers' performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal city, Indonesia, **Management Science 1** (10) 235-246.
- Usmani, S. and Jamal, S. (2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. **Review of Integrative Business and Economics Research**, 2(1) 351-383.

المواقع الالكترونية:

- <https://ar.wikipedia.org> تاريخ الاسترجاع: ٢٩/٨/٢٠٢١