



## The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among Public Primary School Teachers in Qweismeh District

Ayah Alabsi \*

Department of Educational Leadership and Foundations, School of Educational Sciences, The University of Jordan- Amman, Jordan.

### Abstract

**Objectives:** The study aims to determine the relationship between organizational justice and job satisfaction among public primary school teachers in Qweismeh District during the first semester of the academic year 2019/2020. The study was applied to a sample of (288) male and female teachers who were selected by a stratified random method.

**Methods:** The researcher used a descriptive correlative method. To collect the data, the researcher developed a questionnaire for organizational justice consisting of (24) items, and another questionnaire for job satisfaction consisting of (24) items. The validity and reliability of the two tools were verified.

**Results:** One of the most prominent results revealed by the study is that the arithmetic average of organizational justice came at an average level, distributive justice came first, and evaluative justice came last. The level of job satisfaction of primary school teachers was at an average level. The results also showed a positive, statistically significant relationship between the level of organizational justice and the job satisfaction of teachers in those schools. In addition, there were statistically significant differences in the level of organizational justice due to the gender variable in favor of males, while there were no statistically significant differences attributed to the experience variable.

**Conclusions:** Based on these results, the researcher recommends that school principals should give teachers an opportunity to participate more in school work, and reduce burdens and paperwork.

**Keywords:** Organizational justice, job satisfaction, public school, primary school, Jordan.

<https://doi.org/10.35516/edu.v49i2.1022>

Received: 23/1/2021

Revised: 28/2/2021

Accepted: 4/4/2021

Published: 15/6/2022

\* Corresponding author:  
[diab.ayah@yahoo.com](mailto:diab.ayah@yahoo.com)

### العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة

اية العبيسي \*

قسم القيادة التربوية والأصول كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية- عمان، الأردن.

#### ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2020/2019 م. وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها (288) معلمًا ومعلمة جرى اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية.

المنهجية: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، ولجمع البيانات قامت الباحثة بتطوير استبانة للعدالة التنظيمية مكونة من (24) فقرة، و استبانة أخرى للرضا الوظيفي، مكونة من (24) فقرة أيضًا، وجرى التحقق من صدق الأدوات وثباتها.

النتائج: ومن أبرز النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية جاء بمستوى متوسطة، حيث جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأولى بينما جاءت العدالة التقييمية في المرتبة الأخيرة، وأن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية جاء بمستوى متوسطة، كما أظهرت وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين في تلك المدارس، وأن هناك فروقاً دالة إحصائياً في مستوى العدالة التنظيمية تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الخبرة.

التوصيات: استناداً إلى تلك النتائج فقد أوصت الباحثة باهتمام مديري المدارس بإعطاء المعلمين فرصة للمشاركة بصورة أكبر في الأعمال المدرسية، والتخفيف من الأعباء والأعمال الورقية الكثيرة.

الكلمات الدالة: العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، المدارس الحكومية، الأردن.



© 2022 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## مقدمة:

تعد الإدارة المدرسية أساس تقدم المدرسة، إذ يقع على عاتقها مهمة تحقيق أهداف المدرسة بكفاءة وفعالية من خلال التوظيف الفعال لجهود المعلمين، وهذا يتطلب منها القدرة على التعامل مع أفراد مختلفي المستويات، متعددي الاتجاهات وتنسيق جهودهم من أجل تحقيق الأهداف المرسومة. ويقاس تقدم المجتمعات أو تخلفها بقوة أو ضعف أنظمتها التربوية، ولما كانت التربية صمام الأمان للمجتمعات، فلا بد من السيطرة على ذلك الصمام من خلال إدارته بالشكل الصحيح، وهذا يتطلب وجود قادة واعين، وفاعلين وقادرين على القيام بوظائف الإدارة من تخطيط، وتنظيم، وتنسيق، وتنفيذ، ومراقبة وتقويم وبأفضل ما يكون (عياصرة وحجازين، 2006).

ومن الظواهر الشائعة في كثير من المؤسسات التربوية، تدمير بعض المعلمين من أسلوب تعامل مديرهم معهم، وعدم رضاهم وشعورهم بالظلم وعدم تحقيق العدالة إلا مع أصدقائهم المقربين، وتبقى بيئة المدرسة مشوية بالقلق مما يفقد المعلمين في المدارس الأساسية إحساسهم بالرضا الوظيفي، والتقصير في أداء الأعمال المدرسية، ومن وسائل علاج هذه المشكلة توعية المدير بحقيقة دوره ومسؤوليته في التعامل مع مرؤوسيه، وتيسير العملية التربوية وإنمائها وتنمية العلاقات بين الطرفين والتعاون في تحقيق الأداء الجيد في بيئة يسودها الشعور بالأمان والعدالة والرضا الوظيفي (أبو ندا، 2007). تعود أهمية العدالة التنظيمية إلى سببين الأول: أن المعلمين يستخدمون إدراك العدالة الحالية للمؤسسة التربوية للتنبؤ بما سيعاملوا به مستقبلاً، والثاني: أن المعلمين يريدوا أن يشعروا بالرضا الوظيفي وبأنهم جزء من المؤسسة، وتوفر العدالة مؤشر مقبول من جانب مديرهم (Borockner, 2002). وعلى الرغم من الاهتمام الحاصل بموضوع الرضا الوظيفي، إلا أن هناك نقصاً في دراسة مفهوم العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس وعلاقتها بهذا المتغير التنظيمي في المدارس الأساسية. ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة لتسد ثغرة من هذا النقص الحاصل.

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تعرف مستوى العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في هذه المدارس، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha=0.05)$  في متوسطات مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة؟
3. ما مستوى الرضا الوظيفي في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha=0.05)$  في متوسطات مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة؟
5. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة؟

## أهمية الدراسة:

قدمت هذه الدراسة معرفة نظرية مهمة باستقصاء الأدب النظري والدراسات ذات الصلة بمفهوم العدالة التنظيمية للباحثين في ميدان الإدارة التربوية، واستنباط العلاقة بين مستوى ممارسة العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية والرضا الوظيفي للمعلمين، حيث أن الإدارة التربوية تتطلب توجيه سلوك المعلمين والتأثير فيهم في إطار من مبادئ العدالة والنزاهة والشفافية والمساواة. وقد تسهم هذه الدراسة في تزويد مديري المدارس الأساسية الحكومية بالتغذية الراجعة عن مستوى ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية، ليتمكنوا من إعادة النظر لمستوى ممارستهم لها، ويؤمل أن تفيد هذه الدراسة أصحاب القرار في تربية لواء القويسمة من خلال الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس وأثارها المترتبة على الرضا الوظيفي للمعلمين في تلك المدارس في وضع خططهم واتخاذ إجراءاتهم لتعديل هذه الممارسات إن وجدت، كما أنها قد تشكل دافعاً جديداً للباحثين، للقيام بدراسات مماثلة تجري على مؤسسات إنتاجية أو خدمية أخرى.

## مصطلحات الدراسة:

- العدالة التنظيمية **Organizational Justice**: مستوى إدراك معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة التي يعاملون بها من قبل مديري مدارسهم من خلال مقارنة ما قدموه من جهد في مجال عملهم وما يترتب على تلك الجهود من نتائج ومردودات بجهود نظرائهم من المعلمين. وتقاس بالمستوى التي حصل عليها هؤلاء المعلمون من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الأداة التي أعدت لذلك.

- الرضا الوظيفي **Job Satisfaction**: شعور المعلم بالراحة في المدرسة على أساس الاحترام والتقدير المتبادل بينه وبين مديره ومدى تعزيره ومكافأته، وانصافه في المهمات والأعمال التي يقوم بها، ويقاس بالمستوى التي حصل عليها معلمو المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة التي أعدت لذلك.

#### متغيرات الدراسة:

تشمل الدراسة المتغيرات الآتية:

- 1- المتغيرات التصنيفية وهي: الجنس وله فئتان: ذكر وأنثى، والخبرة ولها ثلاثة مستويات: أقل من 10 سنوات – وأكثر من 10 سنوات.
- العدالة التنظيمية التي تتكون من أربعة أبعاد، وهي: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة التقييمية.
- 2- المتغيرات التابعة وهي: الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة.

#### حدود ومحددات الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة في محافظة العاصمة للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2020/2019 م.

تحدد نتائج هذه الدراسة بصدق أدوات الدراسة وثباتها، وموضوعية استجابات أفراد عينة الدراسة، كما أن نتائج هذه الدراسة لا يجري تعميمها إلا على المجتمع الذي اختيرت منه العينة والمجتمعات المماثلة.

#### الأدب النظري

فيما يلي عرض لأبرز جوانب الأدب النظري المتعلق بمتغيري الدراسة: العدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:

##### أولاً: العدالة التنظيمية:

حثت الشرائع السماوية منذ نشأة الكون على العدل وأمرنا به الله عز وجل في آيات عدة في القرآن الكريم، قال تعالى "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ" (النحل: 90).

وَعُرِفَ العدل لغة بأنه ضد الجور، ومعناه الاستقامة، وهو المتوسط في الأمور كلها، ووضع الشيء في موضعه، والقيام بما أوكل له من مهمات (ابن منظور، 2005).

وقد عرفت العدالة اصطلاحاً بأنها كل ما يطبق الحق ويبتعد عن التحيز بإعطاء كل ذي حق حقه ويكون بمساواة الفرد مع غيره وإتاحة الفرص المناسبة لكل فرد (المغربي، 1994).

وتعود فكرة العدالة في المنظمة إلى نظرية المساواة لأدمز، الذي اعتقد بأن سلوك الأفراد في المنظمة يتأثر بمستوى كبيرة بمدى إحساسهم بالمساواة في التوزيع بين الفوائد التي يحصلون عليها والجهود التي يقدمونها ضمن مجموعة العمل (Till & Karren, 2011).

وبناء على ما سبق ترى الباحثة أن العدالة التنظيمية هي أحد المتغيرات التي تعتمد عليها المنظمات في التغيير في ممارسات وسلوكيات الأفراد، وفي التأثير على المخرجات التي تسهم في رفع مستوى الأداء والانتاجية لدى الأفراد والتقليل من الممارسات السلبية لمدير المنظمة و التغيب عن العمل أو التأخير في أداء المهام.

تعددت أبعاد العدالة التنظيمية في مفهومها الحديث لتشمل كافة جوانب المهمات الإدارية في المنظمات، ومع أن العدالة كل لا يتجزأ فإنه يمكن تصنيفها في ثلاثة أنواع هي:

1 – العدالة التوزيعية (**Distributional Justice**): عرفها مورمان (1991, Moorman) بأنها المخرجات الوظيفية مثل الرواتب والمكافآت والحوافز وعبء العمل التي توزع بعدالة ويحصل عليها الموظف، وعدالة توزيع المصادر والفرص التنظيمية.

2- العدالة الإجرائية (**Procedural Justice**): عرف مورمان (1991, Moorman) العدالة الإجرائية بأنها: مدى إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات.

3 – العدالة التفاعلية (**Interactional Justice**): يتعلق هذا النوع من العدالة بمدى إدراك العاملين بعدالة المعاملة التي يحصل عليها العامل عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية أو معرفة أسباب تطبيق تلك الإجراءات (Niehooff & Moorman, 1993).

4 – العدالة التقييمية (**Evaluation Justice**): تعد العدالة التقييمية الأداة التي يمكن من خلالها معرفة تأثير بعض المتغيرات في عدالة نظام التقييم مثل الموضوعية والفروق الفردية والاختلافات التنظيمية (جاب الله، 1991).

وترتبط العدالة التنظيمية بشعور المعلم وإدراكه نزاهة الإدارة في توزيع المهمات، وتحديد المسؤوليات، والمساواة بالمعاملة، فإذا أحس بالمساواة في

الأشكال الأربعة للعدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية، والتقييمية) فإن ذلك سيؤثر في مستوى أدائه، كما يرتقي مستوى انتمائه للمدرسة التي يعمل فيها.

#### ثانياً: الرضا الوظيفي:

يشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى الشعور الداخلي بالارتياح أو السعادة في بيئة العمل، والثقة والاحترام والانتماء للعمل، بالإضافة إلى العوامل والمؤثرات الداخلية والخارجية لبيئة العمل (العديلي، 1995).

وأشار دايجوم تري و ديميرا (Digumatri and Demera, 2003) إلى أن الرضا الوظيفي يعد متطلباً رئيسياً لعمليات التعليم والتدريس الناجح، فحينما يحرز النعلمون رضا وظيفياً كافياً سيكونون قادرين على تحقيق الأهداف التربوية المطلوبة.

وعرف هاشم (2010) الرضا الوظيفي بأنه الدلالة على المواقف والميول الذاتية، ومدى تأقلم الأفراد الموظفين في وظائفهم.

إن فهم وإدراك دوافع المعلمين في مجالات العمل ورضاهم الوظيفي يساعد مديري المدارس على توفير بيئة عمل مناسبة وحوافز فعالة تساعد على رضا المعلمين وزيادة فعاليتهم وأدائهم الوظيفي بصفته من أهم عناصر العملية التعليمية (هاشم، 2010).

ومن العوامل التي قد تسهم في زيادة الرضا الوظيفي للمعلمين في المؤسسات التربوية وتعزز الأداء الجيد، هو شعور المعلمين بالرضا وأنهم جيدون وفعالون في مؤسساتهم، وتأكيدهم بأنفسهم والاعتراف بإنجازاتهم فإن ذلك يؤدي إلى زيادة رضاهم (monin & merritt, 2010).

ويعدّ موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع المهمة نظراً إلى أن الفرد يقضي معظم وقته في العمل، وبأن الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الأداء، وبما أن المعلم عنصر مهم في العملية التعليمية فإنه من العدل والإنصاف أن يكون راضياً عن عمله، ومن النتائج الملموسة التي تتحقق للمؤسسة من جراء الرضا الوظيفي، انخفاض في الشكاوى، وقلة الغياب، بالإضافة إلى دقة المواعيد والروح المعنوية للمعلم، فهو يعد أداة حقيقية لتقرير أداء العمل ونجاحه في المؤسسات التربوية (محمد، 2012).

يتضح مما سبق أن الرضا الوظيفي المرتفع للمعلمين يزيد من إنتاجية المعلمين وجودة أداء تدريسيهم، وبالتالي يزيد من مستوى تحصيل الطلبة. وعلى العكس من ذلك، فالمستوى المنخفض للرضا الوظيفي للمعلمين يقلل من إنتاجية المعلمين، والكأبة وكثرة الإجازات المرضية، والتفكير بترك الوظيفة.

العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي: وترتبط العدالة التنظيمية بشعور المعلم وإدراكه نزاهة الإدارة في توزيع المهمات، وتحديد المسؤوليات، والمساواة بالمعاملة، فإذا أحس بالمساواة في الأنواع الأربعة للعدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية، والتقييمية) فإن ذلك سيؤثر في مستوى أداء المعلم، كما سيرتفع الرضا الوظيفي للمعلمين وبالتالي يزيد من إنتاجيتهم وجودة أداء تدريسيهم، وعلى العكس من ذلك، يقلل من إنتاجية المعلمين، والكأبة وكثرة الإجازات المرضية، والتفكير بترك الوظيفة.

#### الدراسات السابقة ذات الصلة Literature Review:

فيما يلي بعض الدراسات التي تناولت موضوعي العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي مرتبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

#### الدراسات السابقة التي تناولت العدالة التنظيمية:

هدفت دراسة أوزجان (Ozgan 2011) إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية، وإدارة الصراع التنظيمي والولاء التنظيمي لدى مديري المدارس في تركيا، وتكونت عينة الدراسة من (212) معلماً ومعلمة، جرى اختيارهم عشوائياً من ثماني مدارس ثانوية في مدينة غازينتيب جنوب تركيا، وقد جرى تطوير أربعة مقاييس هي: مقياس العدالة التنظيمية، ومقياس الثقة التنظيمية، ومقياس إدارة الصراع التنظيمي، ومقياس المناخ التنظيمي، وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين كل من العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية من جهة، وإدارة الصراع التنظيمي والولاء التنظيمي من جهة أخرى.

وهدف دراسة كل من بالاسيانو وساليس (Balassiano and Salles 2012) إلى الكشف عن أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي، وطبقت على عينة مكونة من (73) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية والعاملين كتقنيين وإداريين في مدينة فتوريا بالبرازيل، واستخدمت استبانة مكونة من ثلاث جلسات مع فقرات مطورة للكشف عن أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، وقد أظهرت النتائج أن معاملات الولاء التنظيمي كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على الأثر الإيجابي للعدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي.

وهدف دراسة بيرنز و ديبولا (Burns and Dipaola 2013) إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي وتحصيل الطلاب في المدارس الثانوية، وقد تكونت العينة من (1019) طالباً وطالبة من مختلف الجنسيات والأعراق، جرى اختيارهم من (34) مدرسة ثانوية في ولاية فرجينيا بأمريكا، وقد جرى استخدام مقياس للعدالة، حيث تكون من (10) فقرات، ومقياس المواطنة التنظيمية تكون من (34) فقرة، بالإضافة إلى معدلات الطلبة عينة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في تلك المدارس، ولم تكشف الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية وتحصيل الطلبة.

هدفت دراسة حمدي (2015) إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية المدركة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط في الجزائر، وقد تضمنت عينة الدراسة (53) أستاذًا من الكلية، واعتمد الباحث الاستبانة أداة للدراسة، وقد توصل الباحث إلى جملة من النتائج أهمها: انخفاض معدل العدالة الإجرائية مقارنة بالعدالة التوزيعية والتفاعلية، وتسجيل معدل انخفاض الرضا الوظيفي لدى الأساتذة خاصة في الأبعاد المتعلقة بالرضا عن الإجراءات، أما فيما يخص أثر العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي فلم يظهر أثر دالّ إحصائياً للعدالة الإجرائية في الرضا الوظيفي، كما لم تفرز النتائج أية فروق دالة إحصائياً بين متوسطات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وفق متغيرات الجنس والرتبة والأقدمية والقسم.

وهدف دراسة بركات (2016) إلى تحديد مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة الفروق في ضوء متغيرات الجنس والتخصص والمؤهل العلمي والخبرة، وقد جرى استخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتكونت العينة من (284) معلماً ومعلمة، وخلصت النتائج إلى أن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين كانت مرتفعة، كما أظهرت عدم وجود فروق فيما يتعلق بمتغيرات الجنس والتخصص والمؤهل العلمي، بينما وجدت فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح الأعلى خبرة.

وسعت دراسة دراوشة (2017) الكشف عن تقدير مستوى ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (378) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة جرى بناء استبانة مكونة من (32) فقرة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت النتائج عن مستوى متوسط للعدالة التنظيمية، ومستوى عالٍ للثقة التنظيمية، كما أظهرت فروقاً دالة إحصائياً في مستوى العدالة التنظيمية تعزى إلى متغيرات نوع الجامعة، وجاءت الفروق لصالح الجامعات الحكومية، ولتغير الرتبة الأكاديمية، وجاءت الفروق لصالح رتبة أستاذ، ولم تظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس ومتغير الجامعة، كما أظهرت وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

اتفقت الدراسات أيضاً على شيوع العدالة التنظيمية بمستوى متوسط في المجتمعات التربوية، وأن العدالة التنظيمية تعدّ عاملاً أساسياً لتحقيق مستويات عالية من الأداء.

#### الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي:

##### أ – الدراسات العربية

هدفت دراسة السعود (2001) إلى تعرف مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، وعلاقته ببعض المتغيرات، إذ اشتملت الدراسة على عينة مؤلفة من (105) فرداً، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجالي الحوافز والترقية، والراتب. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري الجنس، ونوع الكلية في ثلاثة مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

هدفت دراسة أومي ناريمواوتي (S.E.Umi Narimawati, 2007) إلى تعرف تأثير الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتسرب الوظيفي على أداء المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي بجاوة الغربية في ماليزيا. وطبقت هذه الدراسة على عينة من (560) فرداً من المحاضرين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وجرى استخدام استبانة لقياس استجابات أفراد العينة، وخلصت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن مهام العمل، الرضا عن الراتب، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن الإشراف) والالتزام التنظيمي له أثر كبير في الأداء.

كما أجرى كل من إسماعيل، إبراهيم وجيراردي (Ismail, Ibrahim & Girardi, 2008) دراسة سعت اختبار تأثير العدالة التوزيعية وهيكل الأجور على اتجاهات وسلوكيات العمل (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي)، حيث استخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وطبقت على عينة تكونت من (189) فرداً من العاملين الأكاديميين الذين عملوا في الكليات الأهلية العامة الماليزية، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن العلاقة بين نظام الأجور والعدالة التوزيعية ذات ارتباط كبير مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأن هناك علاقة ارتباط بالغة الأهمية بين هيكل الأجور والعدالة التوزيعية مع الالتزام التنظيمي

وأجرى محمد (2012) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، وتكونت عينتها من (555) معلماً ومعلمة، اختبروا بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدمت الباحثة أداتين الأولى استبانة للعدالة التنظيمية والثانية استبانة الرضا الوظيفي، ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي كبير جداً، كما أظهرت النتائج علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس والرضا الوظيفي لمعلمين تلك المدارس.

وقد اتفقت نتائج بعض الدراسات على شيوع العدالة التنظيمية بمستوى متوسط في المجتمعات التربوية، وأن العدالة التنظيمية تعدّ عاملاً

أساسياً لتحقيق مستويات عالية من الأداء، مثل دراسة دراوشة (2017)، كما اتفقت نتائج بعض الدراسات أيضاً على وجود مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي، وأنه عامل أساسي لتحقيق الالتزام الوظيفي مثل دراسة السعود (2001). وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأن الباحثة لم تجد - على حد علمها - أي دراسة تكشف عن علاقة العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي للمعلمين. وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة وجدت الباحثة أن الدراسات المعمقة والموسعة عن العدالة التنظيمية في مجال التربية نادرة، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة وعينتها وهدفها، وقد حاولت الباحثة في هذه الدراسة تناول مفهوم العدالة التنظيمية وأبعادها، وأثرها على الرضا الوظيفي في المجال التربوي سعياً لتوضيح أثرها، وبالتالي الإسهام في وضع الخطط والبرامج وتعديل بعض الممارسات إن وجد، كما أن هناك قلة بالدراسات التي ربطت بين المتغيرات من جهة وتأثيرها على العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من جهة أخرى، وبذلك تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات.

#### الطريقة والإجراءات

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة، التي استخدم فيها المنهج الوصفي الارتباطي، من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2020/2019 م، والبالغ عددهم (2901) معلماً ومعلمة، منهم (548) ذكور، و(2353) إناث. أما عينة الدراسة فقد تكونت من (288) معلماً، وقد اشتملت العينة على (65) من الذكور و(223) من الإناث الذين جرى اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، والجدول (1) يوضح ذلك.

#### الجدول (1)

توزيع عينة معلمي ومعلمات المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة حسب الجنس والخبرة

النسبة	التكرار	الفئات	
22.6	65	ذكر	الجنس
77.4	223	انثى	
51.4	148	أقل من 10 سنوات	الخبرة
48.6	140	أكثر من 10 سنوات	
100.0	288	المجموع	

#### أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة ولغايات جمع البيانات فقد جرى استخدام أداة لقياس كل من مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس والرضا الوظيفي للمعلمين في تلك المدارس على النحو الآتي:

جرى تطوير الاستبانة من خلال الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، وتضمنت استبانة العدالة التنظيمية بصورتها الأولية (24) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: العدالة التوزيعية (7 فقرات)، والعدالة الإجرائية (6 فقرات)، والعدالة التفاعلية (6 فقرات)، والعدالة التقييمية وفقراتها (4 فقرات). وتكونت استبانة الرضا الوظيفي في صورتها الأولية من (24) فقرة، وقد أعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي أيضاً.

#### صدق الأداة:

وللتحقق من صدق الأداة بطريقة صدق المحتوى (Content Validity)؛ جرى عرضها على عينة مكونة من (14) محكماً من ذوي الاختصاص في الإدارة التربوية في عدد من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، لإبداء ملاحظاتهم، ومقترحاتهم حول مستوى وضوح الفقرات والسلامة اللغوية لصياغة الفقرات، ومستوى انتمائها للبعد الذي وضعت ضمنه، وإضافة أي فقرة يرونها مناسبة، أو حذف أي فقرة يرونها غير مناسبة، وقد جرى اعتماد الفقرات التي حصلت على موافقة (12) محكماً كحد أدنى أي بنسبة (85%) وأعلى.

ولاستخراج دلالات صدق البناء للأداة، استخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع المستوى الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (40) معلماً، حيث جرى تحليل فقرات الأداة وحساب معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات، وقد تراوحت معاملات ارتباط فقرات العدالة التنظيمية مع الأداة ككل ما بين (0.86-0.37)، ومع المجال (0.95-0.62)، كما تراوحت معاملات الارتباط بين مجالات الدراسة ما بين (0.929-0.488)،

حيث أن معامل الارتباط للرضا الوظيفي بين كل فقرة وبين المستوى الكلي، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.92-0.42).

#### ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة، جرى استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الأداة، وإعادة تطبيقها بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (40) معلماً ومعلمة، ومن ثم جرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، إذ بلغ (0.92)، كما جرى حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ (0.94) لاستبانة العدالة التنظيمية. وجرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين؛ إذ بلغ (0.94). كما جرى حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ (0.92) لاستبانة الرضا الوظيفي.

#### المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن السؤالين الأول والثالث جرى استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الأداة، وللإجابة عن السؤال الثاني والرابع جرى استخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لتعرف دلالة الفروق تبعاً لتغيري الجنس والخبرة، وللإجابة عن السؤال الخامس جرى استخراج معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى توافر العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين، والجدول (2) يوضح ذلك.

#### الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى توافر مجالات العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	العدالة التوزيعية	3.22	.75	متوسطة
2	3	العدالة التفاعلية	3.10	.76	متوسطة
3	2	العدالة الإجرائية	3.09	.80	متوسطة
4	4	العدالة التقييمية	3.03	7.7	متوسطة
		العدالة التنظيمية	3.12	.65	متوسطة

يبين الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.03-3.22)، حيث جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.22) وبمستوى متوسطة، بينما جاءت العدالة التقييمية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.03) وبمستوى متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية ككل (3.12) وبمستوى متوسطة.

بينت نتائج الدراسة أن مستوى توافر العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وجاءت جميع المجالات بمستوى متوسطة، وقد جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأولى، ثم أعقبها في المرتبة الثانية العدالة التفاعلية، والعدالة الإجرائية في المرتبة الثالثة، بينما جاءت العدالة التقييمية في المرتبة الأخيرة، وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك بعض مديري المدارس لمفاهيم العدالة التنظيمية وضرورتها لضمان نجاح العمل، خاصة أنهم يتعاملون مع شريحة واعية من المعلمين والطلبة بمفاهيم الديمقراطية وما ينبثق عنها من عدالة في الحقوق والواجبات وتوزيع الأدوار والمهام، فتطبيق المدير للعدالة التنظيمية يحميه من المشكلات الإدارية التي قد تحدث في حال حدوث بعض الخلل في هذا الجانب، ومع ذلك فإن تطبيق هذا المفهوم لم يصل إلى المستوى المطلوب.

أما بالنسبة لأبعاد العدالة التنظيمية فقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

1- العدالة التوزيعية: جاءت نتيجة هذا البعد بمستوى ممارسة متوسطة، وجاء بالمرتبة الأولى، وقد يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن عمليات التوزيع للمهام والأعمال تقتضي اطلاع جميع المعلمين عليها، وضرورة مشاركتهم بها، واتخاذ القرار بشأنها ينبغي أن يكون على قدر من الموضوعية

والشفافية، لأنها واضحة ونتائج قراراتها تظهر أمام الجميع على أرض الواقع.

وقد أبدى المعلمون شعوراً بالعدالة إزاء ما يتقاضون من راتب، ولعل شعور المعلمين بالعدالة إزاء موضوع الراتب يرجع إلى كونه يتحدد حسب المستوى الوظيفية، وعدد السنوات في المستوى، أما فيما يتعلق بالحوافز فكانت درجتها الأقل في العدالة التوزيعية حيث جاءت بالمرتبة الأخيرة وحصلت على مستوى متوسطة أيضاً، وقد يعود ذلك إلى أنه لا يوجد نظام حوافز في العمل الحكومي سوى مردود الأعمال الإضافية، وبعض الدورات التدريبية مثل دورة ICDL وINTEL.

2- العدالة الإجرائية: حصل هذا البعد على مستوى ممارسة متوسطة وجاءت جميع تقديرات الفقرات بمستوى متوسطة. فقد أظهرت النتائج أن المدير يتابع إنجازات المعلمين بمساواة عادلة وهذا عامل جيد في العدالة الإجرائية يدل على مستوى الوعي لدى بعض مديري المدارس بإنجازات المعلمين ومتابعتهما، وتقييمها بمساواة عادلة، وهذا النوع من العدالة لا يمس على نحو مباشر المعلمين إنما يتعلق بالمديرين والإجراءات التي يتبعونها لتحقيق العدالة بين المعلمين، ولهذا السبب جاء هذا البعد في المرتبة الثالثة من أبعاد العدالة التنظيمية لأن مساهمة المعلمين قليل مقارنة بالعدالة التوزيعية.

3- العدالة التفاعلية: حصل هذا البعد على مستوى ممارسة متوسطة، وأظهرت النتائج أن جميع فقرات هذا البعد جاءت بمستوى متوسطة. وتعني هذه النتيجة أن مدير المدرسة يعتمد على كفاءة بعض المعلمين كأساس لتفويض بعض الصلاحيات الإدارية في المدرسة. كما يشعر المعلمون أيضاً بالعدالة بمستوى متوسط فيما يتعلق بإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في صناعة القرارات المتعلقة بعملهم، وتشجيع المعلمين على المشاركة في اللقاءات. وقد يعود ذلك إلى أن مديري المدارس مازالوا يولون اهتمامهم الأكبر للإجراءات الإدارية المتعلقة بسير العمل دون التركيز على القضايا الفنية والتطويرية، ويعزز هذا التفسير ضيق الوقت في اليوم الدراسي، وعبء البرنامج الدراسي للمعلمين مما قد يقلل من الفرص المتاحة لتلك اللقاءات.

4- العدالة التقييمية: جاء هذا البعد بمستوى ممارسة متوسطة، فقد أظهرت النتائج أن جميع فقرات هذا البعد جاءت بمستوى متوسطة، وبناءً على ذلك فإن المعلمين يشعرون بعدالة متوسطة بإتاحة الفرصة لهم للتظلم وإعادة التقييم، وقد يعزى ذلك إلى أن التقييم قد يتأثر بعلاقة المعلم مع المدير فيضع تقييماً مرتفعاً للمعلمين المقربين منه، ووجود نظام يمنع التظلم لمن تقديره أقل من جيد في العمل مما يجعل المدير يضع تقديراً منخفضاً لمن يريد دون رادع ووجود مستوى متوسطة من العدالة في مكافأة المعلمين المتميزين في أدائهم، ويمكن أن تفسر الباحثة ذلك بأن تلك المكافآت في أغلبها لا تتجاوز حدود عبارات الشكر، أو شهادات التقدير لحالات محدودة.

وهذه النتيجة متوافقة مع العديد من الدراسات مثل دراسة بركات (2016)، ودراسة دراوشة (2017)، لكنها اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة حمدي (2015) التي أشارت إلى انخفاض معدل العدالة الإجرائية مقارنة بالعدالة التوزيعية والتفاعلية، وتسجيل معدل انخفاض الرضا الوظيفي لدى الأساتذة خاصة في الأبعاد المتعلقة بالرضا.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في متوسطات مستوى العدالة التنظيمية في

المدارس الأساسية الحكومية تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى توافر العدالة التنظيمية في المدارس حسب متغيري الجنس والخبرة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية جرى استخدام اختبار "ت" تبعاً لمتغير الجنس، وتحليل التباين الاحادي تبعاً لمتغير الخبرة. وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى إلى أثر الجنس في جميع الأبعاد وفي المستوى الكلية. وتبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى توافر العدالة التنظيمية في المدارس بسبب اختلاف فئات متغير الخبرة، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) تعزى الخبرة في جميع الأبعاد وفي المستوى الكلية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى توافر العدالة التنظيمية في مدارسهم تبعاً لمتغير الجنس للمستوى الكلية. وتدل هذه النتيجة على عدم اختلاف آراء المعلمين والمعلمات حول تطبيق العدالة التنظيمية في مدارسهم، وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى التشابه في طبيعة مدارس الذكور ومدارس الإناث، من حيث المؤهلات والرواتب وتوزيع الأنصبه الدراسية، حيث أن وزارة التربية والتعليم لاتفرق بين المعلمين في الأعباء الوظيفية أو التدريسية حسب الجنس، إنما يجري توزيع المهمات الوظيفية حسب التشكيلات المدرسية.

أما متغير الخبرة فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) تعزى إلى خبرة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مفهوم العدالة التنظيمية متفق عليه بين المعلمين مهما تنوعت خبراتهم، كما أن هذا المفهوم يتعلق بالسياق المجتمعي، وما يترتب عليه من سلوكيات ومشاعر إنسانية لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة.

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة حمدي (2015). حيث أكدت جميع هذه الدراسات على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توافر

العدالة التنظيمية تعزى إلى متغير الخبرة.



لكنها اختلفت مع نتائج دراسة بركات (2016)، ودراسة دراوشة (2017) التي أشارت إلى وجود فروق تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح الأعلى خبرة.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:** ما مستوى الرضا الوظيفي في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة، وبينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي على نحو عام لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة كان متوسط، ويستدل من هذه النتيجة أن الرضا الوظيفي يعني التوافق مع العمل والظروف المحيطة والاطمئنان والاستقرار والديمومة، وتوفر المناخ التنظيمي المناسب للمعلمين في المدارس، مما يؤدي إلى توافر اعتبارات الرضا الوظيفي. ذلك أن الرضا الوظيفي صفة ملازمة للمؤسسات التي يحدث فيها توافق وانسجام بين العاملين وأهدافهم والمؤسسة وأهدافها.

وتدل هذه النتيجة على أن تقدير مدير المدرسة للداء المتميز واعتماده على الحوار والمناقشات وإضافته جو مريحاً في العمل، ووجود علاقات ودية ومريحة تسود في أثناء العمل، وأن هناك جواً من الاحترام المتبادل بين الزملاء الذين يتعاونون للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم، وأن هذه العوامل الايجابية من شأنها أن تجعل المعلمين يشعرون بروح الفريق، وحتى انها تربطهم بزملائهم علاقات ودية خارج العمل التي تعمل على زيادة الانتماء والرضا الذي قد يكون نابعاً من أسباب مادية، وأخرى اجتماعية تتمثل بالاحترام والتقدير في المجتمع، وسواء كانت الأسباب مادية أم اجتماعية فإنها عامل مباشر للوصول إلى تحقيق الذات الذي يؤدي إلى الرضا الوظيفي، وبالتالي يمكن المعلم من أن يقبل على أداء مهامه بحماس ويسخر كامل إمكانياته ويوظف طاقاته، ويتحمل المسؤوليات المنوطة به، ومن ثم يزيد مستوى الرضا الوظيفي لديه، وهذه النتيجة متوافقة مع دراسة السعود (2001) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية كانت متوسطة.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ ) في متوسطات مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية حسب متغيري الجنس والخبرة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية جرى استخدام اختبار "ت" تبعاً لمتغير الجنس، كما جرى استخدام تحليل التباين الأحادي لبيان الفروق حسب متغير الخبرة، والجداول (3، 4، 5) توضح ذلك.

#### أولاً: الجنس

##### الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	65	3.89	.71	3.684	286	.000
انثى	223	3.48	1.8			

يتبين من الجدول (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى إلى أثر الجنس، وجاءت الفروق لصالح الذكور.

#### ثانياً: الخبرة

##### الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية حسب متغير الخبرة

الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	80	3.61	7.7
من 5-10 سنوات	68	3.44	.87
أكثر من 10 سنوات	140	3.62	.78
المجموع	288	3.58	.80

يبين الجدول (4) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بسبب اختلاف فئات متغير الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية جرى استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (5).

## الجدول (5)

تحليل التباين الأحادي لأثر الخبرة في مستوى الرضا الوظيفي معلمي المدارس الأساسية الحكومية.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	1.580	2	.790	1.231	.294
داخل المجموعات	182.970	285	.642		
الكلية	184.550	287			

يتبين من الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) تعزى إلى لخبرة حيث بلغت قيمة ف (1.231)، وبدلالة إحصائية بلغت (0.294).

لكنها أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية تبعاً لمتغير الجنس، حيث جاءت الفروق لصالح الذكور.

وتدل هذه النتيجة على أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة كانت متوسطة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة التربية في المجتمعات التي تفضل الذكور على الإناث، وتحرص على حصولهم على وظائف وترقيات ومناصب عليا في عملهم، فيلجأ بعضهم لصاحب القرار للحصول على منافع وظيفية بأقصر الطرق. وهذا يتفق مع نتائج دراسة السعود (2001) النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري الجنس، ونوع الكلية في ثلاثة مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

أما الخبرة فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) تعزى إلى خبرة، بالشخصية الإنسانية وطبيعة العمل المشتركة في المدارس الحكومية مهما طالت خبرة المعلمين في المدرسة، إذ يتعايش الأفراد أنفسهم فيه لفترات قد تكون طويلة أو تكون قصيرة، ولكن تبقى الوجوه والتصرفات والمواقف ذاتها، ومهما اختلفت خبرة المعلمين إلا أن طبيعة العمل تبقى واحدة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة؟

للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة، والجدول (6) يوضح ذلك.

## الجدول (6)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	معامل الارتباط ر	الدلالة الإحصائية	العدد
العدالة التوزيعية	.185*		
	.002*		
	288		
العدالة الإجرائية	.192*		
	.001		
	288		
العدالة التفاعلية	.023		
	.695		
	288		
العدالة التقييمية	.199*		
	.001		
	288		
العدالة التنظيمية	.142*		
	.016		
	288		

\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

أظهرت النتائج في الجدول (6) وجود علاقة ايجابية متوسطة دالة إحصائياً بين مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى معلمي في تلك المدارس، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد العدالة التنظيمية التالية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة التقييمية) كل على حدة والرضا الوظيفي.

وهذا يعني أن الممارسات التي يقوم بها مديري المدارس والمتعلقة بالعدالة التنظيمية تسهم بمستوى كبيرة في تحقيق الرضى التنظيمي لدى المعلمين، إذ كلما ارتفعت مستوى العدالة التنظيمية في المدارس، ارتفعت مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين. وقد يعود سبب ذلك إلى تصور المعلمين أن استخدام مديري المدارس لسلاطهم ونفوذهم وتطبيق الإجراءات التي تتسم بالعدالة من شأنه أن يقلل من مستوى القلق والتوتر ويوفر مناخاً تنظيمياً سليماً يمكن المعلمين من القيام بالمهام على أكمل وجه، وهذا يؤدي إلى ضمان الاستقرار في العمل ويعكس العلاقة الطيبة بين المعلمين ومديري المدارس مما قد يؤثر إيجابياً في الرضا الوظيفي.

وفيما يتعلق بعلاقة أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، فقد أظهرت النتائج في الجدول (14) وجود علاقة ايجابية بين جميع أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة التقييمية) والرضا الوظيفي، إذ تعمل العدالة على زيادة الصورة الإيجابية للمدرسة من وجهة نظر المعلم، مما يزيد من تفانيه في العمل، وبذله أقصى طاقاته ورغبته في الاستمرار، والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

وقد يعزى ذلك إلى العلاقات الإنسانية القائمة على الاحترام والصدق وتبادل الآراء بين المديرين والمعلمين التي قد تؤدي إلى تحقيق مستوى عال من الرضا، وقد يعزى سبب هذه العلاقة إلى ممارسة الأسلوب الديمقراطي مع المعلمين والمتمثل بأسلوب الحوار والمناقشة معهم عند اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم، نخلص إلى أن المعلم عندما يشعر أن ثمة قواعد وإجراءات تحفظ له حقه، ربما تتولد لديه ثقة بعدالة مدير المدرسة، ذلك أن مجرد شعور المعلم بعدالة اجراءات التقييم، يكفي ذلك لدفعه لترجة ذلك الشعور إلى مزيد من الرضا الوظيفي، واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة محمد (2012) أظهرت النتائج علاقة ارتباطية ايجابية بين مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس والرضا الوظيفي لمعلمين تلك المدارس.

#### التوصيات:

في ضوء ماتوصلت إليه الدراسة من نتائج وتحليلات، توصي الباحثة بما يلي:

- عقد دورات تدريبية لمديري المدارس في مجالات العدالة والنزاهة والشفافية في التعامل مع الأفراد العاملين في المدارس من معلمين وإداريين.
- زيادة اهتمام مديري المدارس بالعاملين في المدارس، وتعرف حاجاتهم ورغباتهم، وتوضيح الرؤى وأشارك العاملين في تحديدها ووضعها، وذلك لزيادة مستوى الرضا الوظيفي

#### المصادر والمراجع

- القرآن الكريم.
- ابن منظور، م. (2005). *لسان العرب*. بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- أبو ندا، س. (2007). *العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- بركات، ز. (2016). مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*، 1(1)، 120 – 145.
- جاب الله، ر. (1991). محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء. *المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، 2، 173-128.
- حمدي، أ. (2015). أثر العدالة التنظيمية المدركة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 11(3).
- درواشة، ن. (2017). العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 13(3)، 373 – 388.
- السعود، ر. (2001). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية. *مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 17(3)، 615-642.
- العديلي، ن. (1995). *السلوك الإنساني والتنظيمي: منظور مقارن*. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- عياصرة، ع. وحجازين، ه. (2006). *القرارات القيادية في الإدارة التربوية*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

المغربي، ك. (1994). *الإدارة والبيئة والسياسة العامة*. (ط1). عمان: مكتبة بغداد للناشر والتوزيع.  
 محمد، ش. (2012). *مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.  
 هاشم، ع. (2010). *القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

## References

- Balassiano, M., & Salles, D. (2012). *Perception of Equity and Justice and Their Implications on Affective Organizational Commitment: A Confirmatory Study in Teaching and Research Institute*.
- Borocker, J. (2002). Making Sense of Procedural Fairness. *Academy of Management Review*, 27, 73-96.
- Burns, W. & Dipaola, M. (2013). A Study of Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, and student achievement in high schools. *American Secondary Education*, 42(1), 4-23.
- Digumarti, J. & Demera, A. (2003). *Job Satisfaction of School Teachers*. New Delhi: Discovery.
- Ismail, A., Ibrahim, D., & Girardi, A. (2008). The Mediating Effect of Distributive Justice in the Relationship between Pay Design and Job Satisfaction. *Journal of Social Sciences*, 3, 129-148.
- Monin, B., & Merritt, A. (2010). Moral hypocrisy, moral inconsistency, and the struggle for moral integrity. In *The social psychology of morality: Exploring the causes of good and evil*. American Psychological Association.
- Moorman, R. H. (1991). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76(6).
- Niehooff, B., Blakely, R., & Moorman, H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 3(41), 351-357.
- Ozgan, H. (2011). The Relationships between Organizational Justice, Confidence, Commitment, and Evaluating the Manager and the Perceptions of Conflict Management at the Context of Organizational Behavior. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(1).
- Till, E., & Karren, R. (2011). Organizational Justice Perceptions and pay level satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 26(1), 42-57.
- Umi Narimawati, S.E. (2007). The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of lecture at West Javas Private Higher Education Institution. *Journal of Applied Sciences Research*, 7(3), 549-557.