



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

العدد التاسع/ ب الجزء الأول تشرين الأول 2021

درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر
معلمي لواء الجيزة

The degree of availability of organizational justice for school
administration according to total quality standards from the point
of view of the teachers of the Giza district

لينا محمود محمد الفيومي - تربية منطقة الجيزة

Lina Mohammed Al-Fayoumi - Giza Education

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة وأظهرت أنّ درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة جاءت بدرجة متوسطة ولجميع مجالات أداة البحث. وأنّ درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة باختلاف الجنس جاءت لصالح الذكور وأوصت الدراسة بضرورة إقامة دورات تدريبية للإدارات المدرسية لعرض مفاهيم العدالة التنظيمية من أجل تحقيق الجودة الشاملة المنشودة في التعليم الحكومي بصورة أكبر وضرورة متابعة جميع مديريات التربية والتعليم في المملكة للمدارس التابعة لها من أجل تطبيق نظم العدالة التنظيمية وأسسها في هذه المدارس من أجل الارتقاء بالنظام التربوية.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية ، الإدارة المدرسية ، معايير الجودة الشاملة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

Abstract

This study aimed to determine the degree of availability of organizational justice for school administration according to the comprehensive quality standards from the point of view of the Giza district teachers. The viewpoint of the teachers of the Giza Brigade, And it showed that the degree of organizational justice for school administration according to the comprehensive quality standards from the viewpoint of the Giza District teachers came to a medium degree for all areas of the research tool. And that the degree of organizational justice of the school administration according to the comprehensive quality standards from the point of view of the teachers of the Giza district, according to gender, came in favor of males. The study recommended the necessity of holding training courses for school administrations to present the concepts of organizational justice in order to achieve the desired overall quality in public education more, and the need for all education directorates in the Kingdom to follow up on their affiliated schools in order to implement organizational justice systems and its foundations in these schools in order to improve the educational system.

Keywords:organizational justice, school administration, total quality standards.



المقدمة:

مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة البحث بالسؤال الرئيس هو: ما درجة توافر العدالة التنظيمية لإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة؟

ويتفرع من هذا السؤال سؤال فرعي هو: هل تختلف درجة توافر العدالة التنظيمية لإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة باختلاف الجنس (ذكور، إناث)؟

أهمية البحث: يستمد هذا البحث أهميته مما يمكن أن يسهم به في:

1. المساهمة نحو وزارة التربية والتعليم بتقديم تقييماً عاماً لها في واقع حال العدالة التنظيمية لديها.
2. تعزيز قيمة العدالة التنظيمية لدى الإدارات المدرسية الأمر الذي يؤدي إلى تطبيقها لدى قطاعاً واسعاً منها.
3. إثراء المكتبة التربوية في قيمة العدالة التنظيمية والوصول للجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

1. الكشف عن درجة توافر العدالة التنظيمية لإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

2. درجة توافر العدالة التنظيمية لإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة باختلاف الجنس (ذكور، إناث).

مصطلحات البحث:

درجه توافر: هو قدرة أو مستوى ممارسة معلم اللغة العربية في المرحلة الابتدائية للكفايات المهنية، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها من خلال استجابة مدرء المدارس وتقييمهم على الأداة التي أعدها الباحث لهذا الغرض.

العدالة التنظيمية : هي الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين: الوظيفي والإنساني، وهو مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات داخل المنظمة" (أبوندا، 2007، 11).

الإدارة المدرسية: جميع الجهود والأنشطة والعمليات من تخطيط، وتنظيم، ومتابعة، وتوجيه، ورقابة التي يقوم بها المدير مع العاملين معه بغرض بناء التلميذ من جميع نواحيه، بحيث يستطيع أن يتكيف بنجاح مع المجتمع ويساهم في تقدمه (العجمي، 2000، ص 30)

معايير الجودة الشاملة: يشير الغامدي (2019) أنه يقصد بمعايير الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية : تلك الشروط أو المواصفات والخصائص الواجب توافرها في المؤسسات التعليمية بكل أبعادها م مدخلات وعمليات ومخرجات بغرض الوصول لجودة العملية التعليمية (الغامدي، 2019، ص 165)



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

حدود البحث ومحدداته:

الحدود الزمانية: الفصل الأول من العام الدراسي 2021-2022

الحدود المكانية: مدارس لواء الجيزة

الحدود الموضوعية: درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة.

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري:

العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية:

عرف (أدمز 1965, Adms) العدالة التنظيمية على أنها المساواة التي تحقق للفرد تساوي في المخرجات والمدخلات مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين في العمل الى نسبه مدخلاتها عندها يشعر الفرد بالعدل والمساواة، كما وعرفها البشاشة (2008) أنها قيمه مهمه واحساس واد ا رك الانسان يشعر به اعضاء وموظفي المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسياً إدارياً عن طريق إجراء مقارنه بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الموظفين والإدارة المنظمة وهي التي تعكس عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع المخرجات، ومن خلاليا يحكم الأفراد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل مع المستوي الإنساني والمستوى الوظيفي(زايد، 2006) وتعني ان نعطي كل فرد ما يستحقه، وكذلك عرفت



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

بانها القيمة المتحصلة من جراء إدراك العاملين نزاهة وموضوعية الاجراءات الموجودة في المنظمة، وايضا على انها درجة المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد في المنظمة (العبيدي، 2012، ص80)

وعرفت العدالة التنظيمية أنها تعني المساواة في الحقوق والواجبات داخل العمل المؤسسي وبالتالي هي إحساس الفرد العامل بنوع من عدالة المدخلات والمخرجات التي تنشأ عن العلاقات الناشئة في المؤسسة بين العامل والمدير والموظف و زميله.(أبورمان 2019، ص14)

أهمية العدالة التنظيمية: وهي من المواضيع المهمة جدًا التي تتعمق بالمنظمة، حيث أنها حلقة الوصل ونقطة الالتقاء بين العاملين وأهداف المدراء فالموظف هنا إذا شعر بالأمان الوظيفي من خلال العدل والإنصاف نجد أنه المدير يحصل على ما يبتغيه. ويرى (جرينبرغ، 1990) أن العدالة التنظيمية عبارة عن مطلب أساسي للرضا الشخصي للأفراد، ومن الضروري تطبيقها في المنظمات تساعد في حل المشاكل، ويرى (بروكنر، 2006) أن الشخص الذي يعتقد أنه يتعامل معاملة تفتقر إلى العدالة والإنصاف في عمله يشعر بضغط و اضطرابات وعدم راحة نفسية وتوضح أهمية العدالة التنظيمية من خلال توضيح حقيقة توزيع الرواتب والأجور في المنظمة وأن العدالة التوزيعية تعد بعد هام من الأبعاد التي من خلالها يتم تقييم العائد المادي داخل المنظمة. فالعدالة التنظيمية تؤدي إلى السيطرة في عملية صنع القرار ومن هنا يتضح أن العدالة الإجرائية لها بعد هام ودور الوصول للأهداف المطلوبة في المؤسسة وكما أن العدالة التنظيمية تكشف عن المناخ السائد داخل المنظمات وبناء تصورات حول



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

العلاقات الإنسانية والاجتماعية في المنظمة والعدالة التنظيمية ترتبط بالقيم الأخلاقية والدينية عند الأفراد وهو بدوره يحدد طرق التفاعل ومدى النضج لدى الأفراد في المؤسسات وتتحدد في طريقة إدراكهم لمدى تحقيق العدالة داخل المنظمة، وهنا تتضح من هذه الأهمية أن العدالة التنظيمية تعد بمثابة ميزان يكشف عن مدى اتزان المنظمة على مستوى السلوك الإداري والإنساني، وتوضح أهمية العدالة التنظيمية من خلال حدوث أضرار من بعض القرارات الصادرة في المؤسسات والتي يمكن أن تتعارض مع بعض مصالح الأفراد أو الجماعات داخل المؤسسات، والمقصود هنا أنه إذا قل الشعور بالعدالة التنظيمية لدى الموظفين كلما زادت مشاعر الظلم وعدم التساوي في الحقوق بين العاملين. (خضير، 2007، ص 23)

مبادئ العدالة التنظيمية:

1. مبدأ المساواة: مبدأ تكافؤ الفرص، والوظائف بين الأفراد داخل المؤسسة
2. مبدأ الدقة والتصحيح: وهنا تبنى القرارات المتخذة على أساس معلومات وبيانات دقيقة وواضحة.
3. مبدأ الالتزام: بالقوانين العادلة وخصوصًا قوانين المعاملة المنصفة
4. المبدأ الأخلاقي: والذي يتمثل في الشرف والأمانة والنزاهة
5. مبدأ المشاركة: مساهمة كل الأطراف في القرارات المتخذة وفي صنع القرارات.



العدالة التوزيعية:

ويقصد بالعدالة التوزيعية أنها تشمل العوائد والمخرجات أو الحوافز التي يحصل عليها الموظف وتشمل العديد من الجوانب المساواة وتكافؤ الفرص إلى جانب العدالة في إشباع الاحتياجات (جاد الرب، 2010) وكما يمكن تعريفها أيضا أنها درجة الشعور المتولد لدى العاملين مقابله القيم المادية وغير المادية التي يحصلون عليها من المؤسسة بوصفها متحققة (البشاشة، 2008) كما أن عدالة التوزيع تتعلق بالمعادلات المخرجات التي يحصل عليها العامل فان العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الاجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات (السعود وسلطان، 2009) وهذه الاجراءات هي إجراءات تقييم أو إجراءات تحديد الأجور واجراءات النقل والترقية واجراءات التعامل مع الشكاوى والتظلمات أما القضايا المتعلقة في العدالة الإجرائية فهي تعبر عن القضايا المتعلقة بالطرق والاليات والعمليات المستخدمة في تحديد المخرجات أو النتائج هي الطريقة التي يتم من خلالها ال وصول إلى قرار توزيع المخرجات (الشك ، 2008)

العدالة التفاعلية:

يمكن تعريف العدالة التفاعلية أنها هي إحساس الموظف بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عند تطبيق الاجراءات الرسمية، ومدى معاملة المتأثرين بالقرار بكرامة واحترام (جاد الرب، 2010) ومن ناحية أخرى فان العدالة في المعاملة تمكن الإداري



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

من تحقيق الأهداف الصعبة بالتركيز على تحقيق النوع من التعاون بين العاملين بعضهم البعض هذا وقت المنظمة إلى تحقيق العدالة في المعاملة حتى لا تقع تحت طائلة القانون (ديسلر، 2012)

العدالة الإجرائية :

روهي البعد الثالث من أبعاد العدالة التنظيمية وهي مستوى الشعور المتولد لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية(البشاشة، 2008)

العدالة التقويمية:

من أنواع العدالة هي العدالة التقويمية وهو نوع رابع كما ذكر (القطاونه، 2003) وهي تتضمن عمليات واجراءات أنظمه محده تسمح بالتأكد من حقوق العاملين ومستوياتهم وتقويمها بطريقة عادله وتؤمن لهم الاستقرار .

ويمكن القول بأن مفهوم العدالة التنظيمية هو مفهوم نسبي بمعنى أن الإجراء التنظيمي الذي ينظر اليه موظف ما، على أنه إجراء عادل قد كون إجراء تحيز أو غير موضوعي في نظر موظف اخر وأن العدالة التنظيمية تحدث في ضوء ما يدرك الموظف من نزاهة وموضوعيه للإجراءات والمخرجات.



تعريف الجودة الشاملة

عرف القاموس أكسفورد الأمريكي الجودة على أنها درجة أو مستوى من التميز. (السامرائي، 2007، ص 28) وعرفها معهد الجودة الفيدرالي الأمريكي على أنها "أداء العمل الصحيح، وبالشكل الصحيح من المرة الأولى، مع الاعتماد على تقييم المستفيد في معرفة مدى تحسن الأداء. (الصويص وآخرون 2012، ص 31)

وتعرف الجودة الشاملة: نقصد بها البحث عن الجودة في جميع مظاهر العمل أي ابتداء من التعرف على احتياجات المستفيد إلى غاية تقويم رضا عن المنتج المقدم وعرفها johblonski على أنها: "شكل تعاوني لأداء الأعمال وبتحريك المواهب و القدرات لكل من العاملين وإدارة لتحسين الإنتاج و الجودة بشكل مستمر، مستخدمة فرق العمل من خلال مقومات الأساسية لنجاح في المؤسسة وهي اشتراك في الإدارة وهذا لتحسين المستمر للعمليات واستخدام فرق عمل وعرفها Tunks بأنها: "التزام وتعهد كل من إدارة و العاملين بترشيد الأعمال بحيث تلبي بصورة متناسقة توقعات المستفيد أو ما يفوقها (حريري، 2016، ص 55) وعرفها (Robbins & Coulter) على أنها: "فلسفة إدارية موجهة على أساس التحسين المستمر و الاستجابة لاحتياجات وتوقعات الزبون. (خضير، 2007، ص 31)

كما ويقصد بالجودة الشاملة هي قيادة الأداء لتلبية متطلبات المستهلك من خلال عمل الأشياء الصحيحة بالطريقة الصحيحة ومن أول مرة , وهي مدخل أداء الأعمال



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الدى يحاول تعظيم المركز التنافسي للمنظمة من خلال التحسين المستمر لجودة المنتجات والأفراد والعمليات والبيئة. (الحوري، 2008، ص150) الجودة الشاملة: الطريقة أو الوسيلة الشاملة للعمل التي تشجع العاملين للعمل ضمن فريق واحد مما يعمل على ايجاد قيمة مضافة لتحقيق اشباع حاجات المستهلكين (حمود ، 2016) وهي تحسين الأساليب القيادية والإدارية والعمل على إدخال التغييرات الملائمة والجديدة وإشراك كل أعضاء المدرسة في إحداث ذلك التغيير وبشكل جماعي وتعاوني بحيث يكفل التحديث والتطوير المستمر مع إنكفاء روح المنافسة الشريفة بين المدارس للتصدي لتحديات العصر والتطورات المتلاحقة (الحريري، 2016)

أهمية الجودة الشاملة

لا شك أن الجودة في التعليم مرتبطة بعمليتي التعلم والتعليم والإدارة وذلك من أجل ربط التعليم بحاجات المجتمع وبناء وتنمية ملكة الإبداع عند المتعلمين ويحدث التعلم عندما يحدث تفاعل بين المتعلم وبيئته ويمكن معرفة أن التعلم قد حدث عند ملاحظة التعديل والتغيير على سلوك المتعلم ودور التربويين هنا إتاحة الفرصة لحدوث التفاعل كي يحدث التعلم وبالتالي إحداث تغيير تربوي هادف وهذا يعني توفير كل الشروط والبيئة الصالحة للتعلم مما يستوجب وضع معايير للعمليات بما يشمل نظام محدد للتأكد من جودة التعليم (ابراهيم ، 2011)

إن للجودة الشاملة أهمية في المنظمات والمؤسسات التعليمية بوجه خاص و تكمن هذه الأهمية فهي تساهم في زيادة الإنتاجية و تخفيض التكلفة وتحقيق رضا العميل،



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

وتقديم أحسن وأفضل المنتجات للعميل وتحسين عملية الاتصال بين مختلف المستويات، و تنمية شعور بوحدة المجموعة و زيادة الثقة بين الأفراد. (أحمد، 46، 2003)

كما وتساعد في تحسين في السمعة الطيبة للمنظمة في نظر عملائها وتعمل على التغيير في سلوكيات الأفراد العاملة في المنظمة تجاهها. وتعنى بتمكين العاملين من القيام بعملية مراجعة وتقييم للأداء بشكل مستمر وهيمنهج شامل لتغيير بعيد عن النظام التقليدي المطبق في شكل إجراءات وقرارات. (الغامدي، 2006، ص54)

مبادئ إدارة الجودة الشاملة

بالرغم من اختلاف المصطلحات لتعبير عن الجودة من قبل الباحثين، إلا أنهم اتفقوا جميعا على نفس المبادئ، حيث تركز على تحسين الجودة كقوة محفزة في كافة المجالات الوظيفية وان هذه المبادئ تتلخص فيما يلي (ابن عشاوي، 2006، ص9)

الزبون هو من يعرف الجودة، والأولوية هي رضاه عن المنتج.

اهتمام الإدارة العليا بالجودة، وتقديم القيادة لها.

الجودة هي مسؤولية جميع الأفراد في المنظمة بكل مستوياتها.

الجودة هي عبارة عن موضوع استراتيجي، وبهذا تتطلب خطة إستراتيجية.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

يجب على جميع الوظائف في المنظمة أن تركز على تحسين الجودة المستمرة، وهذا من أجل تحقيق أهداف إستراتيجية.

لتحسين الجودة يجب التدريب والتعليم لكافة الموظفين باستمرار.

تحل مشاكل الجودة بتعاون ما بين الموظفين.

إن تحسين الجودة و حل مشاكلها يتطلب استخدام طرق ضبط الجودة الإحصائية. (ملاح، 2005، ص18)

معايير الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية:

وضع معايير للجودة في التربية يعني أن هناك معايير بمثابة عقد اجتماعي ليس فقط بين المعلمين والسلطات التربوية بل أيضا بين الآباء والطلبة من جهة والسلطات التربوية والمعلمين من جهة ثانية (طعيمة ، 2015) ومنها الآتي :

1. وضع مستويات معيارية متوقعة ومرغوبة ومتفق عليها للأداء التربوي بكل جوانبه.
2. تقديم لغة مشتركة وهدف مشترك لمتابعة وتسجيل تحصيل الطلبة.
3. إظهار قدرة المعلمين على تحقيق العديد من النواتج المحددة مسبقا.
4. وجود معلومات تشخيصية لتقديم البرنامج التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.
5. تمكين هيئة التدريس من تحديد المستويات الحالية لتحصيل الطلبة والتخطيط للتعلم المستقبلي بكل ثقة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

6. استخدام هيئة التدريس للنواتج المحددة كدليل كيفية استخدام محتوى المنهج والمواد المساعدة الأخرى .
7. اعادة التأكيد على أهمية إطلاق المعلمين لأحكام عند تقييم الطلبة ودورهم كمتخصصين.
8. إظهار قدرة المعلمين على عقد مقارنة لمستويات الطلبة. (البيلاوي وآخرون 2006، ص83)
9. تدعيم إيجابية المعلمين نحو أساليب التعلم المطورة وخرائط التقدم الرأسية.
10. تقديم إطار ثابت ومستقر لإعداد التقارير.
11. التأكيد على النواحي الإيجابية لإنجازات الطلبة.
12. تشجيع المعلمين على استخدام المحتوى والعمليات بنطاق أوسع في تخطيطهم وتدريسهم.
13. توفير سبل مسائلة المجتمع للمدرسة.
14. اكتساب المعلمين لفكر متجدد عن كيفية تفكير وتعلم الطلبة.
15. حصول الطلبة على تغذية ارجعة وفرص للتخطيط والاعتراف بذلك كمؤشر لتقدمهم. (طعيمة، 2015، ص73)

الدراسات السابقة:

قام المهاوش نوف عبدالله (2021) بدراسة بعنوان العدالة التنظيمية في سياق الإدارة المدرسية مجلة القراءة والمعرفة تهدف الدراسة إلى أن ظاهرة العدالة من الظواهر المهمة في الإدارة، وتراجع مستويات الأداء التنظيمي للأفراد والمؤسسات يكون بسبب



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

عدم العدالة، أما في حالة العدالة وشعور الأفراد بها فيحدث العكس؛ فيحدث زيادة رضا للموظفين عن المؤسسة والمؤسسين، ومن هنا يأتي ولائهم لها بل ويزيد، كما أن تحقيق العدالة داخل المنظمات يؤدي إلى زيادة الأداء. المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي، حيث أن هذه الدراسة تم تطبيقها على مجتمع مدارس والعينة كانت من المدرسين، والأداة التي تم استخدامها هي الاستبانة؛ الاستبانة الإلكترونية واستخدمت في جمع البيانات، من أجل جمع البيانات وتحليلها والخروج بنتائج وتوصيات. ومن الدراسة توصلنا إلى؛ اختلفت وجهات النظر في ابعاد العلاقة التنظيمية منهم من وصفها متغير ببعدها واحد، كالعلاقة الاجرائية، ومنهم من تناولها تعكس بعدين وهما العدالة الاجرائية والتوزيعية مثل عبدالرحيم، ومنهم من جعلها متغير يعكس ثلاثة ابعاد العدالة الاجرائية والتوزيعية والتعاملات.

وأجرى أبو رمان الاء محمد صالح 2019 بدراسة بعنوان درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. وتم تطوير استبانة لجمع البيانات، وتم التأكد من صدقها وثباتها. وتكونت عينة الدراسة من 100 مساعد ومساعدة من المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان. وقد أشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مدي



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ري المدارس جاءت بدرجة مرتفعة كلل، وأن الروح المعنوية لدى المعلمين كانت مرتفعة، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات استجابة الدرجة الكلية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة تعزى لصالح متغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة وكان لصالح ذو الخدمة 10 سنوات وأكثر. ولا يوجد هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لدرجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة تعزى للمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة. وأوصت الباحثة بجملة من التوصيات كان أهمها ضرورة العمل على تعميق وزيادة الوعي بأهمية توفر الروح المعنوية وتعزيز العدالة التنظيمية داخل البيئة المدرسية.

وأجرى الغامدي ماجد عبد الله 2019 دراسة بعنوان واقع تطبيق معايير الجودة الشاملة بالمدارس السعودية الرائدة بمحافظة جدة من وجهة نظر معلميها مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية غزة المجلد 27 العدد4 وهدف البحث إلى التعرف على مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة على المدارس السعودية الرائدة بمحافظة جدة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة في المدارس السعودية الرائدة التي يمكن عزوها إلى (المرحلة الدراسية - التخصص - الخبرة - المؤهل) وتحقيقا لأهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وشمل البحث على عينة من معلمي المدارس السعودية الرائدة بمحافظة جدة بلغ عددهم (360) معلما، بنسبة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

(42.8%) من مجتمع البحث . وأعد الباحث استبانة مكونة من سبعة أبعاد تمثل معايير الجودة فى : (الإدارة المدرسية ، المعلم ، الطالب ، أساليب التدريس ، المبنى المدرسي ، التقويم ، الشراكة المجتمعية). وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن تطبيق معايير الجودة الشاملة بالمدارس السعودية الرائدة الحكومية بمدينة جدة جاء بدرجة تطبيق (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، وجاء ترتيب المعايير من حيث درجة تطبيقها كما يلي (المعلم ، الإدارة المدرسية ، أساليب التدريس ، التقويم ، المبنى المدرسي، الشراكة المجتمعية ، الطالب). لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة في المدارس السعودية الرائدة تعزى إلى (التخصص ، المؤهل الدراسي) ما عدا الشراكة المجتمعية والتي وجدت فروق نحوها تعزى لمؤهل الدراسات العليا، توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة في المدارس السعودية الرائدة تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم، وكانت الفروق لصالح المعلمين أصحاب سنوات الخبرة أقل من 10 سنوات، توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تطبيق معايير الجودة الشاملة لأبعاد (المعلم، التقويم ، الشراكة المجتمعية، والمبنى المدرسي) تعزى إلى المرحلة الدراسية لصالح استجابات كل من معلمي المرحلة الابتدائية والمرحلة المتوسطة، بينما لا توجد فروق على أبعاد (الإدارة المدرسية، الطالب، طرائق وأساليب التدريس) تعزى إلى المرحلة الدراسية. واوصى الباحث بتقديم الدعم للمدارس الرائدة والاستفادة من خبرتها وتعميمها في السعودية ، كما اوصى بتصميم وبناء معايير للجودة بمواصفات دولية بحيث تتناسب مع البيئة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

السعودية . بالاضافة الى تشجيع وتحفيز المدارس الرائدة على الحصول على
الاعتماد الدولي.

وقام رمي محمد خليل مسلم 2018 بدراسة بعنوان درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في
المدارس الأساسية الحكومية في مدينة العقبة في الأردن من وجهة نظر المعلمين رسالة
ماجستير جامعة الشرق الاوسط و هدفت الدراسة التعرف إلى درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة
الشاملة في المدارس الأساسية الحكومية في مدينة العقبة في الأردن من وجهة نظر المعلمين،
واختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات: الجنس والتخصص والمؤهل وسنوات الخبرة.
ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار المنهج الوصفي وتم تطوير استبانة مكونة من 63 فقرة طبقت
على عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها 298 معلما ومعلمة ، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها ،
أشارت نتائج الدراسة لما هو آت : إن درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس
الأساسية الحكومية في مدينة العقبة في الأردن من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة ، أولى
عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابة
المعلمين لدرجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الأساسية الحكومية في مدينة
العقبة في الأردن تعزى لمتغيرات الدراسة .

وأجرى الخالدي أسماء وسلامة كايد(2014) دراسة بعنوان العدالة التنظيمية لدى مديري
المدارس الثانوية في محافظة المفرق، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس
مجلة المنارة، المجلد العشرون، العدد 2/ب وهدفت هذه الدراسة التعرف إلى العدالة التنظيمية
لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك
المدارس. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية بمجموع (648) معلماً ومعلمة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

من معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة المفرق. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتطوير أداتين هما: استبانة تطبيق العدالة التنظيمية لدى المديرين وتكونت من (29) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي: مجال عدالة التوزيع، ومجال عدالة الإجراءات، ومجال عدالة التعاملات، واستبانة الولاء التنظيمي، وتكونت من (25) فقرة تقيس الدرجة الكلية للولاء التنظيمي لدى المعلمين. وتم تحقيق الصدق والثبات لأداتي الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، من وجهة نظر المعلمين، كانت مرتفعة، حيث جاء مجال: "عدالة التوزيع" بالمرتبة الأولى، بينما جاء مجال "عدالة الإجراءات" بالمرتبة الأخيرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي والمديرية في جميع المجالات، وإن درجة الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة المفرق، من وجهة نظرهم، جاءت مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي والمديرية، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق والولاء التنظيمي لدى معلمهم.

وأجرى بالاسيانو وساليس (Balassiano and Salles, 2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي. وتكونت الدراسة من عينة 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



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معاملات الولاء التنظيمي كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على الأثر الإيجابي للعدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي.

التعليق على الدراسات السابقة: تتميز دراسة الباحثة عن تلك الدراسات بأن دراستنا بحثت درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة، وهو الأمر الذي لم نجده يجتمع لدى أي دراسة سابقة مما يساهم في رفق الميدان التربوي والقيادات التربوية في واقع حال مستوى العدالة التنظيمية للإدارات المدرسية في هذا اللواء.

منهجية البحث وإجراءاته

الطريقة والإجراءات: هدف هذا البحث التعرف على درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة، وتناول هذا الجزء عرضاً مفصلاً لمجتمع البحث، وعينته، وأداته، وطرق التحقق من ثباتها وصدقها، وإجراءاتها، ومتغيراتها، والمعالجات الإحصائية التي جرى استخدامها في الوصول إلى النتائج.

أولاً: منهجية البحث: اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الذي يقوم على جمع البيانات والإجابة عن أسئلتها، إذ استخدمت استبانة.

ثانياً: مجتمع البحث: تكوّن مجتمع البحث من معلمي مدارس لواء الجيزة البالغ عددهم (74) معلماً ومعلمة، منهم، (44) معلماً، و(30) معلمة، للفصل الدراسي الأول (2021-2022).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ثالثاً: عينة البحث: تكونت عينة البحث من (74) معلماً ومعلمة، الذين تمكنت الباحثة من الوصول إليهم إذ جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية، والجدول (1) يوضح توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث.

الجدول (1) يوضح توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	44	%67
	أنثى	30	%33
	المجموع	74	%100

رابعاً: أداة البحث: لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته، أعدت الباحثة استبانة لجمع البيانات، وفق مشكلة البحث وأهدافه، وتساؤلاته، معتمداً في إعدادها على الخطوات الآتية:

1. الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة.
2. تكونت الاستبانة من جزأين: الأول: المعلومات الديموغرافية لعينة البحث، والثاني: المقياس الذي يعبر عن آراء معلمي ومعلمات لواء الجيزة، وتكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (32) فقرة واستقرت على (31) فقرة. والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (2) مجالات أداة البحث

ت	المجالات	الفقرات	النسبة المئوية
1	أهداف العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية	7	%23
2	أساليب العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية	6	%19
3	مشكلات العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية	9	%29
4	معايير الجودة الشاملة	9	%29
	المجموع	31	%100



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

خامسًا: صدق أداة البحث: للتحقق من صدق الأداة، حيث عُرضت الاستبانة المكونة من (32) فقرة، على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص الإدارة المدرسية، وعلم النفس والقياس والتقويم، والبالغ عددهم (6)، حيث أبدوا رأيهم بأداة الدراسة (الاستبانة) من حيث مناسبة الفقرات لمضمون الاستبانة، أو الحذف، أو التعديل، أو الإضافة، وأجريت التعديلات المطلوبة، واستقرت الاستبانة بصورتها النهائية على (31) فقرة.

سادسًا: ثبات الأداة : للتحقق من ثبات الاستبانة، وثبات تطبيقها جرى استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (20) مدرساً ومدرسة من خارج عينة البحث مرتين بفارق زمني مدته أسبوعان، واستخراج معامل الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين تقديراتهم في المراتين على أداة الدراسة عامة، وبلغ معامل الارتباط بين التطبيقين للأداة (0.87)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

وجرى تطبيق معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach Alpha) على جميع فقرات أداة البحث، والجدول (3)، يوضح ذلك معامل الثبات، ومعامل ارتباط بيرسون الأداة عامة، إذ يتبين من الجدول أنّ معامل الثبات للأداة عامة بلغ (0.85)، وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض التطبيق.

الجدول (3) معامل الثبات (كرونباخ ألفا) ومعامل (الاستقرار) ارتباط بيرسون لأداة البحث

القيمة	
29	عدد الفقرات
0.85	كرونباخ ألفا
*0.87	معامل ارتباط بيرسون

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

سابعًا: إعداد تعليمات الاستبانة: ارتأت الباحثة عند وضع تعليمات الاستبانة، أن تكون واضحة ومفهومة، والتأكيد على قراءة التعليمات بعناية، والإجابة بهدف، وعدم ترك أي فقرة، مع ذكر البيانات المطلوبة، فضلاً عن توضيح طريقة الإجابة عن فقرات الاستبانة بوضع (√) تحت البديل، الذي يراه أفراد العينة مناسب لهم.

ثامنًا: تصحيح الاستبانة: تتضمن الاستبانة بصورتها النهائية (31) فقرة، وقد وضع أمام كل فقرة من البدائل (كبيرة جدًا، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جدًا) وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. ولأجل احتساب درجة الاستجابة في الاستبانة على فقراتها، حيث يختار المستجيب أحد هذه البدائل التي تنطبق على الاستجابة، وللحكم على مستوى المتوسط الحسابي في الاستبانة، أعطيت الدرجات للبدائل الثلاثة على التوالي للفقرات، إذا كانت الاستجابة منخفضة أعطيت الدرجة (1-1.66)، أما إذا كانت الاستجابة متوسطة، أعطيت الدرجة (1.67-2.33)، أما إذا كانت مرتفعة أعطيت الدرجة (2.34-3).

تاسعًا: إجراءات تنفيذ أداة البحث: بعد أن جرى اعتماد الاستبانة بصورتها النهائية، ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت الخطوات الآتية:

1. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة، ثم إعداد الاستبانة بصورتها الأولية والمكونة من (32) فقرة، وعرضها على لجنة من المحكمين في الجامعات الأردنية للتحقق من صدقها، وبعد ذلك تكوّن بصورتها النهائية من (31) فقرة.
2. وزعت الباحثة الاستبانة على عينة البحث المكونة من (74) معلماً ومعلمة في مدارس لواء الجيزة، وجرى توضيح طريقة الإجابة، وبيان جميع المعلومات المتعلقة بالاستبانة والهدف من إجراء البحث، وضرورة الإجابة عن جميع الفقرات من غير ترك أي واحدة منها.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

3. جمعت الباحثة الاستبانات، ودققها للتحقق من صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وتصنيفها حسب متغيراتها. وبعد الانتهاء أدخلت إلى الحاسوب، واستخدمت حزمة التحليل الإحصائي (SPSS) لاستخراج النتائج.

عاشراً: المعالجات الإحصائية: استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

1. عامل ارتباط بيرسون (معامل إعادة الثبات) لحساب ثبات التطبيق.
2. معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للتحقق من ثبات أداة البحث.
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
4. وتطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test) للتعرف على الفروق بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

عرض النتائج ومناقشتها: تضمن هذا الجزء عرضاً لنتائج البحث ومناقشتها التي هدفت التعرف على درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة، وهي على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث عن جميع مجالات الأداة.

المجال الأول: أهداف العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية: للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث على فقرات الاستبانة، الجدول (4) توضح ذلك.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد البحث عن فقرات مجال أهداف العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	حل المشكلات التي تواجه العملية التعليمية.	2.30	0.25	متوسطة
2	3	تحسين أدائك التدريسي بشكل مستمر .	2.27	0.22	متوسطة
3	1	التعرف على أساليب التدريس الحديثة وتطبيق استراتيجياتها المتطورة.	2.23	0.28	متوسطة
4	4	زيادة مهارات التواصل الفعال.	2.17	0.29	متوسطة
5	7	مواكبة التطورات العلمية والمستجدات التعليمية.	2.15	0.22	متوسطة
6	5	تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم.	2.10	0.27	متوسطة
7	6	ابداع المعلمين في استخدام طرق تدريس حديثة تتماشى مع تكنولوجيا التعليم	2.09	0.26	متوسطة
		مجال أهداف العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية ككل	2.19	0.27	متوسطة

يظهر من الجدول رقم(4) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال أهداف العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية تراوحت بين (2.19-2.30) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات حيث كان أعلاها للفقرة (2) "حل المشكلات التي تواجه العملية التعليمية"، بينما كان أدناها للفقرة (6) " ابداع المعلمين في استخدام طرق تدريس حديثة تتماشى مع تكنولوجيا التعليم " وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.19) بدرجة تقييم متوسطة. وقد يعزى ذلك أن الشائع هو التنبه المتأخر للأخطاء لا سيما عند الوقوع في مشكلة أو حدوث اعتراض أو تذمر من غياب أو تدني مستوى العدالة في التنظيم بسبب عدم التنبه للمشكلات قبل وقوعها.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المجال الثاني: أساليب العدالة التنظيمية لإدارة المدرسية ووسائلها: للإجابة
عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد
البحث على فقرات الاستبانة، الجدول (5) توضح ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد البحث عن فقرات مجال أساليب العدالة
التنظيمية لإدارة المدرسية ووسائلها: مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	8	تستخدم الإدارة المدرسية الأساليب التنظيمية بعدالة ونزاهة	2.29	0.29	متوسطة
2	10	تقوم الإدارة بتوزيع المهام بين المعلمين بعدالة دون تحيز	2.27	0.23	متوسطة
3	9	تلتزم في الإدارة المدرسية المساواة في المعاملة	2.25	0.22	متوسطة
4	11	تطبق الإدارة المدرسية نظام مكافأة المتميزين بعملهم وتعاقب المقصرين بعدالة وسوية واحدة	2.22	0.22	متوسطة
4	13	تستخدم الإدارة المدرسية الجلسات الحوارية مع المعلمين للاستماع لمعاتهم ومقترحاتهم	2.22	0.21	متوسطة
5	12	تبادل الزيارات داخل وخارج المدرسة بين المعلمين	2.20	0.22	متوسطة
		مجال أساليب العدالة التنظيمية لإدارة المدرسية ووسائلها ككل	2.24	2.25	متوسطة

يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال أساليب العدالة التنظيمية لإدارة المدرسية ووسائلها تراوحت بين (2.20-2.29) حيث كان أعلاها للفقرة (8) "تستخدم الإدارة المدرسية الأساليب التنظيمية بعدالة ونزاهة بدرجة تقييم متوسطة، بينما كان أدناها للفقرة (12) "تبادل الزيارات داخل وخارج المدرسة بين المعلمين" بدرجة تقييم متوسطة وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.24) بدرجة تقييم متوسطة ، وقد يعزى ذلك إلى أن أكثر أسلوب المتبع هو أن استخدام الإدارة المدرسية الأساليب التنظيمية بعدالة ونزاهة وهو



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

بدرجة متوسطة إلا أن في ذلك دلالة على العدالة الظاهرة والمطبقة على السجلات المدرسية إلا أن هناك نقاط معنوية تختل عندها موازين العدالة التنظيمية ولا يدركها إلا من يعيش تلك المعاناة من تدني مستوى العدالة.

المجال الثالث: مشكلات العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية : للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث على فقرات الاستبانة، الجدول (6) توضح ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد البحث عن فقرات مجال مشكلات العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الر قم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	16	قيام منظومة الإدارة المدرسية على العلاقات الشخصية	2.29	0.20	متوسطة
2	17	ضعف تواصل الإدارة المدرسية مع المعلمين واقتصارها على الجانب الرسمي	2.28	0.29	متوسطة
2	22	عدم تفهم الإدارة المدرسية لمعاناة المعلمين بعدالة	2.28	0.22	متوسطة
3	14	عدم توزيع المهام والواجبات المدرسية على المعلمين بعدالة	2.26	0.21	متوسطة
4	15	عدم مراعاة الإدارة المدرسية لظروف المعلمين الخاصة	2.25	0.26	متوسطة
4	18	تركز الإدارة المدرسية في العدالة التنظيمية على الجانب النظري ولا تكثرث بالجانب التطبيقي	2.25	0.23	متوسطة
5	19	قلة خبرة الإدارة المدرسية بأنظمة وقوانين وزارة التربية والتعليم	2.23	0.28	متوسطة
6	20	عدم وجود البيئة الملائمة للحوار البناء مع الإدارة المدرسية	2.20	0.24	متوسطة
7	21	عدم توفير الحوافز لإثارة الدافعية للتعليم	2.18	0.27	متوسطة
		مجال مشكلات العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية ككل	2.26	0.24	متوسطة

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال مشكلات العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية تراوحت بين (2.18-2.29)



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات حيث كان أعلاها للفقرة (16) " قيام منظومة الإدارة المدرسية على العلاقات الشخصية"، بينما كان أدناها للفقرة (21) " عدم توفير الحوافز لإثارة الدافعية للتعليم"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.26) بدرجة تقييم متوسطة ويعزى ذلك لإساءة استخدام العلاقات الشخصية للإدارة المدرسية بصورة سلبية ولو على حساب الآخرين وهو مؤشر خطير على أن العلاقات الشخصية تحل محل العدالة التنظيمية وهو يؤثر على معايير الجودة الشاملة.

المجال الرابع: الجودة الشاملة في العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية: للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث على فقرات الاستبانة، الجدول (7) توضح ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد البحث عن فقرات مجال الجودة الشاملة في العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	31	استعداد المعلمين بتطبيق نظام الجودة في التعليم	2.29	0.22	متوسطة
2	23	تخدم العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية بين المعلمين متطلبات العملية التعليمية والطلبة.	2.27	0.23	متوسطة
3	25	أن المعلمين ونتيجة لشعورهم بالعدالة التنظيمية للإدارة المدرسية يتواصلون مع أولياء أمور الطلبة	2.26	0.24	متوسطة
4	26	أن العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية بين المعلمين تعمل على تحديد مستوى تقدم تحصيل الطلبة ومتابعتهم	2.21	0.23	متوسطة
5	24	أن العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية بين المعلمين تعمل على ضبط نتائج وإجراءات عملية انجاز الأداء التعليمي	2.19	0.22	متوسطة
6	27	أن العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية تعمل على تشخيص وتحديد حالات الإخفاق والضعف والقصور لدى الطلبة	2.18	0.27	متوسطة
7	28	العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية تضبط الجودة الشاملة بالعملية التعليمية.	2.10	0.22	متوسطة
7	29	أن العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية تعمل على تحليل وتحديد احتياجات الطلبة	2.10	0.27	متوسطة
8	30	أن جودة العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية تعمل رصد وتقويم نتائج العملية التعليمية.	2.09	0.26	متوسطة
		مجال الجودة الشاملة في العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية ككل	2.21	0.29	متوسطة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

يظهر من الجدول رقم (7) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة عن فقرات مجال الجودة الشاملة في العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية تراوحت بين (2.09-2.29) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات حيث كان أعلاها للفقرة (31) " استعداد المعلمين بتطبيق نظام الجودة في التعليم "، بينما كان أدناها للفقرة (30) " أن جودة العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية تعمل رصد وتقويم نتائج العملية التعليمية. " وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.19) بدرجة تقييم متوسطة وقد يعزى إلى أن المعلمين لديهم الشيء الكبير من الطاقات الإبداعية والصدق في تقديم كل ما من شأنه الارتقاء بالعملية التعليمية إلا أن مستوى العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية يؤثر على مستوى الجودة الشاملة دون أدنى شك.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل تختلف درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة باختلاف الجنس (ذكور، إناث)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم اختبار (ت) (Independent Samples T-Test) على الاستبانة ككل تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (8) توضح ذلك.

الجدول (8) نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples T-Test) لفحص الفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث على الاستبانة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة الإحصائية
ذكر	2.21	0.29	2.18	0.02
أنثى	2.16	0.21		



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

يظهر من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة باختلاف الجنس (ذكور، إناث)، حيث بلغت قيمة (ت) (T) (2.18) وبدلالة إحصائية بلغت (0.02) وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح الذكور بمتوسط حسابي (2.21)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (2.16). وقد يعزى ذلك إلى أن طبيعة الإناث يغلب عليهن لغة المشاعر في التعامل الأمر الذي يؤثر على الشعور بموضوعية في توافر العدالة أو انعدامها ، على نحو أقل لدى الذكور.

النتائج والتوصيات

النتائج: توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1. إنَّ درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة جاءت بدرجة متوسطة ولجميع مجالات أداة البحث.
2. إنَّ درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء الجيزة باختلاف الجنس جاءت لصالح الذكور.

التوصيات: في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. إقامة دورات تدريبية للإدارات المدرسية لعرض مفاهيم العدالة التنظيمية من أجل تحقيق الجودة الشاملة المنشودة في التعليم الحكومي بصورة أكبر.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

2. ضرورة متابعة جميع مديريات التربية والتعليم في المملكة للمدارس التابعة لها من أجل تطبيق نظم العدالة التنظيمية وأسسها في هذه المدارس من أجل الارتقاء بالنظام التربوية.
3. عمل دراسة دورية في مدارس لواء الجيزة حول آراء المعلمين في مستوى تطبيق العدالة التنظيمية في الإدارة المدرسية.
4. تعميم تجربة الباحثة لمختلف مديريات وزارة التربية والتعليم لدراسة مستوى العدالة التنظيمية في مدارسها.

المراجع

1. إبراهيم ، محمد عبد الرزاق. (2003 م). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، (ط2)، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع.
2. ابراهيم، لينا (2011) الجودة الشاملة في التعليم. عمان: مكتبة المجتمع العربي.
3. احمد ،احمد إبراهيم (2003) :الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية الإسكندرية : دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر .
4. ابن عشاوي،"احمد 2006 معايير ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات الخدماتية"، ورقة، مجلة الباحث، العدد04/2006
5. أبورمان الاء محمد صالح 2019 درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين ص14
6. أبوندا، سامية خميس. (2007). الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

7. أحمد ،حافظ فرج. (2007م). الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية ، (ط1)، القاهرة : عالم الكتب .
8. البشاشة، سامر عبد المجيد (2008) أثر العدالة التنظيمية في بلوره التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في ادارة الاعمال، 4 (4) .
9. البيلاوي، حسن حسين وآخرون. (2006م). الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد (الأسس والتطبيقات) ، (ط1)، الأردن : دار المسيرة .
10. جاد الرب، سيد محمد 2010 ، الاخلاقيات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الاعمال العصرية، مطابع الدار الهندسية.
11. الحوري، "فالح عبد القادر 2008 تشخيص واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات الأردنية ،دراسة ميدانية على عينة من مستشفيات الخاصة" ،الأردن: مجلة علمية محكمة، مجلد 12 العدد 01،ربيع الأول
12. حمود، خضير (2016) إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء . عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
13. حريري، رافده (2016)الجودة الشاملة في المناهج وطرق التدريس . عمان: دار المسيرة.
14. ديسلر، جاري 2012 اداره الموارد البشرية، (ترجمه عبد المتعال محمد سيد احمد جودت عبد المحسن عبد المحسن) الرياض، دار المريخ للنشر.
15. العبيدي، جواد (2012) . أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجله تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 8 (24) 80 .
16. الشك، خالد الهاشمي 2008 العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تحليلية على جامعه المرقب رسالة ماجستير غير منشوره طرابلس أكاديمية الدراسات العليا.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

17. السعود، راتب، وسلطان، سوزان 2009 درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها، أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة عمان العربية المفتوحة للدراسات العليا، عمان،
18. القطانة، نشأت أحمد 2003 تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
19. الصويص، راتب جليل غالب جليل الصويص، وآخرون 2012 "إدارة الجودة المعاصرة"، الأردن: دار اليازوري، طبعة الأولى.
20. السامرائي، مهدي صالح 2007 إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي دار جرير، عمان الطبعة الأولى
21. عناية محمد خضير، "2007 واقع معرفة وتطبيق ادارة الجودة الشاملة في مديريات التربية وتعليم فلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها"، مذكرة ماجستير، غير منشورة، فلسطين، جامعة نجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا
22. عزة بنت محمد الغامدي، 2006 "تطبيق مفهوم ادارة الجودة الشاملة في المكتبات الجامعية، دراسة تطبيقية على العاملين بمكتبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة" رسالة ماجستير غير منشورة، من جامعة الملك عبد العزيز
23. العجمي، محمد حسنين، (٢٠٠٢) الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة.
24. طعيمة، رشدي أحمد (2015) الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد عمان: دار المسيرة.
25. منتهى احمد علي ملاح، 2005 درجة تحقيق معايير ادارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية كما يراها اعضاء هيئة التدريس"، رسالة ماجستير، غير منشورة، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

- Adms J.S, (1965). Inequity in social exchange. In Berkowitz, L(Ed),
Vances in experiment-al social psychology, New York: Acemic
press. (67) 43-92.

