

The relationship between social hypocrisy in organizational justice among governmental primary school teachers in Al Quwaysimeh District

Ayah Alabsi

College of Education, Al-Balqa Applied University, Jordan

Received: 25/10/2019

Revised: 25/1/2020

Accepted: 9/2/2020

Published: 1/12/2020

Citation: Alabsi, A. . The relationship between social hypocrisy in organizational justice among governmental primary school teachers in Al Quwaysimeh District. *Dirasat: Educational Sciences*, 47(4), 10–27. Retrieved from

<https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2434>



© 2020 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/>

Abstract

This study aims to identify the relationship between social hypocrisy in organizational justice among governmental primary school teachers in Al Quwaysimeh District. The study was applied to a random sample consisting of (288) teachers. To collect the study data, the researcher constructed a questionnaire for social hypocrisy, and developed another questionnaire for organizational justice. The reliability and validity of both tools were affirmed. Among the most prominent results of the study was that the degree of practice of the primary school teachers in Al Qweismeh district for the behavior of social hypocrisy and organizational justice in their schools was moderate. There was a statistically significant negative correlation between the degree of practice for the behavior of social hypocrisy and the prevailing organizational justice in their schools. The Results also exhibited that there was statistically significant differences in the degree of practice teachers' for the behavior of social hypocrisy attributed to the gender variable in favor of males, while there was no statistically significant differences attributable to experience variable. Based on these results, the researcher recommended that teachers' professional development activities, include special quality programs to help teachers acquire positive attitudes and values based on honesty, equality and justice within and outside educational institutions.

Keywords: Social Hypocrisy, Organizational Justice, The Governmental Primary Schools, Jordan.

العلاقة بين النفاق الاجتماعي في العدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة

آية العبسي

كلية التربية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين النفاق الاجتماعي في العدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة. وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها (288) معلماً ومعلمة جرى اختيارهم بالطريقة التطبيقية العشوائية، ولجمع البيانات بنت الباحثة استبانة للنفاق الاجتماعي، وتطوير استبانة أخرى للعدالة التنظيمية، وتم التحقق من صدق الأدوات وثباتهما. ومن أبرز النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة لسلوك النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية في مدارسهم كانت متوسطة، كما أظهرت وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة لسلوك النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية السائدة في مدارسهم، وأن هناك فروقاً دالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين لسلوك النفاق الاجتماعي تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة. واستناداً إلى تلك النتائج فقد أوصت الباحثة بتضمين فعاليات التنمية المهنية للمعلمين برامج نوعية خاصة تساعد المعلمين على اكتساب الاتجاهات والقيم الإيجابية القائمة على الصدق والمساواة والعدالة داخل المؤسسات التربوية وخارجها.

الكلمات الدالة: النفاق الاجتماعي، العدالة التنظيمية، المدارس الحكومية، الأردن.

المقدمة

ظهرت بعض الأمراض الاجتماعية والنفسية الخطيرة التي تصيب الإنسان التي تؤثر في مسار الأمة وحضارتها، وتسبب في انهيار المجتمعات، وإصابتها بالخلل والشلل الذي يعوق تقدم وتطور حياة الناس، ومن أخطر هذه الأمراض مرض النفاق الاجتماعي. والنفاق موجود منذ القدم كإجراء يمارسه الكثير من الأفراد ممن يتظاهر بالصدق وقلبه مملوء بالحق والكراهية (السوالقة، 2015). ويمارسه الكثيرون إما عن جهل أو عمد، كما أن بعضهم الآخر يسكت عن أخطاء الآخرين بقصد المجاملة على حساب الحق وهذا ما يسمى بالنفاق الاجتماعي. يتبين في القرآن الكريم كم هي كراهية صفة النفاق، الأمر الذي يتوجب شجبها ومقاومتها، وضرورة إدانة المنافقين إن لم يكن بالإمكان تصويب سلوكهم. والكذب من الصور البارزة للنفاق، وقد ركز القرآن الكريم على ذلك في قوله تعالى: "إِذَا جَاءَكَ الْمُنَافِقُونَ قَالُوا نَشْهَدُ إِنَّكَ لَرَسُولُ اللَّهِ وَاللَّهُ يَعْلَمُ إِنَّكَ لَرَسُولُهُ وَاللَّهُ يَشْهَدُ إِنَّ الْمُنَافِقِينَ لَكَاذِبُونَ" (المنافقون: 1). 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 (عباصرة وحجازين، 2006). إلا أن القادة في أثناء حفزهم الآخرين، وتوجيه سلوكهم قد يقعون في بعض الأخطاء التنظيمية، ومن أهم الأخطاء التي يرتكبها القادة هو إيمانهم ببعض الأفكار التنظيمية الأخلاقية أو دعوتهم لها، بينما يسلكون عكس هذه الأفكار، وهو ما يشير إلى مفهوم النفاق (Valdesolo and Desteno, 2007).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعد ظاهرة النفاق الاجتماعي آفة خطيرة تنعكس آثارها السلبية على الأداء المؤسسي، ومع أنها ظاهرة عالمية إلا أنها تتنامى في مجتمعات دول العالم الثالث، ويشير هذا المفهوم إلى اختلاف وتضاد بين السر والعلن، وبين القول والفعل مما يعني إشاعة لون من الفساد الاجتماعي الذي يلحق الضرر بالمنظمة والمجتمع على حد سواء. وقد أشارت بعض الدراسات كدراسة عباينة (2008) ودراسة (Watson & Sheikh, 2008) ودراسة اللداوي (2015) إلى كثير من الآثار السلبية التي يتركها النفاق الاجتماعي على الأفراد والمؤسسات، وقد لاحظت الباحثة من واقع عملها الميداني معلمة في وزارة التربية والتعليم وجود مثل هذا السلوك الاجتماعي في بعض المؤسسات التربوية، كما لاحظت أنه يترك تأثيراً سلبياً على أداء العاملين والعدالة التنظيمية في تلك المؤسسات. ومن هنا فقد جاءت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما العلاقة بين النفاق الاجتماعي في العدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة؟

الذي تنبثق منه الأسئلة الآتية:

- 1 - ما درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة لسلوك النفاق الاجتماعي في مدارسهم؟
- 2 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متوسطات درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية لسلوك النفاق الاجتماعي تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة؟
- 3 - ما درجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟
- 4 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متوسطات درجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة؟
- 5 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسة سلوك النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية في المدارس من وجهة نظر المعلمين؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة لسلوك النفاق الاجتماعي في مدارسهم.
- الكشف عن درجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين.
- الكشف عن درجة ممارسة النفاق الاجتماعي وأثره في العدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من:

- سعيها إلى كشف العلاقة بين ممارسة سلوك النفاق الاجتماعي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في العدالة التنظيمية في تلك المدارس.
- تناولها للعدالة التنظيمية التي تعد في غاية الأهمية للمنظمات الحديثة التي تتبنى مبادئ الديمقراطية والمشاركة والعمل الجماعي.
- وفي ضوء ما سبق فإن أهمية الدراسة تتضح في ما يلي:

- الأهمية النظرية:

قدمت هذه الدراسة معرفة نظرية مهمة باستقصاء الأدب النظري والدراسات ذات الصلة بمجال النفاق الاجتماعي للباحثين في ميدان الإدارة التربوية؛ حيث إنّ الإدارة التربوية تتطلب توجيه سلوك المعلمين والتأثير فيهم في إطار من مبادئ العدالة والنزاهة والشفافية والمساواة، كما أنه يتميز بالحدثة فعلى حد علم الباحثة هناك قلة بالأدبيات التي تناولت هذا الموضوع.

- الأهمية العلمية:

قد تسهم هذه الدراسة في تزويد معلمي المدارس الأساسية الحكومية بالتغذية الراجعة عن سلوك النفاق الذي يمارسونه في المؤسسات التربوية ودرجة ممارستهم له، ليتمكنوا من إعادة النظر إلى هذا السلوك، ويؤمل أن تفيد هذه الدراسة أصحاب القرار في تربية لواء القويمة من خلال الكشف عن درجة ممارسة النفاق الاجتماعي من قبل المعلمين وأثره المترتبة على العدالة التنظيمية في تلك المدارس ليتخذوا الإجراءات اللازمة للحد من هذا السلوك، كما أنها قد تشكل دافعاً جديداً للباحثين، للقيام بدراسات مماثلة تجري على مؤسسات إنتاجية أو خدمية أخرى.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

- **النفاق الاجتماعي Social Hypocrisy**: هو اعتقاد بعض الأفراد أو ادعاؤهم لمجموعة من المبادئ الأخلاقية والتصرف عكسها (Valdesolo and Desteno, 2007).

ويعرف النفاق الاجتماعي إجرائياً أنه محاولة المعلم التصنع حسب الطلب مع مدير المدرسة بمعنى أن يسلك المعلم عكس ما يعتقد، وذلك من أجل تحقيق مصالحه الشخصية والمجاملة على حساب العمل، ويقاس بالدرجة التي حصل عليها معلمو المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويمة من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات أداة الدراسة التي أعدت لذلك.

- **العدالة التنظيمية Organizational Justice**: عرف كروبانزانو وجرينبيرغ (Cropanzano and Greenberg 1997) العدالة التنظيمية أنها إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يلاقونها من قبل منظماتهم.

وتعرف العدالة التنظيمية إجرائياً أنها درجة إدراك معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويمة 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 بالدرجة التي حصل عليها هؤلاء المعلمون من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الأداة التي أعدت لذلك.

متغيرات الدراسة:

تشمل الدراسة المتغيرات الآتية:

- 1- المتغيرات التصنيفية وهي: الجنس وله فئتان: ذكر وأنثى، والخبرة ولها ثلاثة مستويات: أقل من 5 سنوات - من (5-10) سنوات - وأكثر من 10 سنوات.
- النفاق الاجتماعي.
- 2- المتغيرات التابعة وهي: العدالة التنظيمية التي تتكون من أربعة أبعاد، وهي: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة التقييمية.

حدود ومحددات الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويمة في محافظة العاصمة للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2018/2019 م.

تحدد نتائج هذه الدراسة بصدق أدوات الدراسة وثباتها، وموضوعية استجابات أفراد عينة الدراسة، كما أن نتائج هذه الدراسة لا يتم تعميمها

إلا على المجتمع الذي اختبرت منه العينة والمجتمعات المماثلة.

الأدب النظري

في ما يلي عرض لأبرز جوانب للأدب النظري المتعلق بمتغيري الدراسة: النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النفاق الاجتماعي:

يشير مفهوم النفاق لغة إلى انقطاع الشيء وذهابه، أو إخفاء شيء وإغماضه، أما في الشرع فإنه يعني إظهار الإسلام والخير وإبطان الكفر والشر (الطيب، 2005).

فقد قال الله تعالى "إِنَّ الْمُنَافِقِينَ هُمُ الْفَاسِقُونَ" (التوبة: 67)، أي الخارجون من الشرع، وجعلهم الله شرًا من الكافرين فقال "إِنَّ الْمُنَافِقِينَ فِي الدَّرَكِ الْأَسْفَلِ مِنَ النَّارِ" (النساء: 145).

وعرف اشتياوي (2016) النفاق الاجتماعي أنه التملق للآخرين بالمدح والثناء من أجل الحصول على مغنم دنيوي، أو وظيفة أو التقرب من مسؤول رفيع، فالمنافق ليس له شخصية واضحة المعالم؛ إذ تتقلب هذه الشخصية وتتلون حسب الوقائع والأحداث، فلا يجعل له نهجًا ثابتًا ولا موقفًا واضحًا.

وقد تفشى النفاق في مجالات الحياة السياسية والاجتماعية، إلا أن هذا السلوك بدأ يدخل ويتفشى في المدارس ولدى المعلمين والمديرين، وتحول بعض المعلمين الذي من المفترض أن يكون المعلم مربيًا وحريصًا على قضايا التعليم وحقوق المعلمين إلى مسابير أو بالأحرى منافق تربوي (عبابنة، 2008).

كما أن هذا اللون من النفاق يدمر صاحبه والمجتمع، ويعرضه للعقاب الأليم نظرًا إلى خطورته ومساوئه في الحياة والآخرة، فلقد استنبهه القرآن الكريم وأحط من قيمته عن طريق إظهار خطره في الآخرة، فقد قال أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه: "من ولي من أمر المسلمين شيئًا فولى رجلاً لمودة أو قرابة بينهما فقد خان الله ورسوله والمسلمين" (القط، 2013).

ولم تتوقف ظاهرة النفاق الاجتماعي، بل تفشت لدرجة التآمر الوظيفي فهي تعكس مظهرًا سلوكيًا منحرفًا لمن يمارسونها؛ إذ يمارس المنافقون إسقاطًا لما يعانونه على الأفراد الذين حولهم، ويتطور نفاقهم من النفاق على مستوى الأفراد إلى النفاق على مستوى الجماعات والوظائف والمناصب، وهكذا يدخل النفاق الاجتماعي طورًا جديدًا هو التآمر الوظيفي (المالكي، 2005).

ومن العوامل التي قد تسهم في التقليل من ممارسة النفاق الاجتماعي في المؤسسات التربوية وتعزز النزاهة الأخلاقية، هو شعور المعلمين بالأمان وأنهم جيدون وفعالون في مؤسساتهم، وتأكيدهم بأنفسهم فإن ذلك يؤدي إلى التقليل من سلوك النفاق والتلاعب، ويصبح المعلمون أقل دفاعية في مواجهة تهديدات الأنا. وبما أن النفاق يخدم في الغالب وظائف الحماية الذاتية، فإن تأكيد الذات يعزز سلامة النفس التي تعد وسيلة لزيادة النزاهة الأخلاقية والتقليل من انتشار سلوك النفاق الاجتماعي (monin & merritt, 2012).

يتضح مما سبق أن النفاق يضيع حقوق المعلمين الآخرين الذين لا يمارسون مع مدراءهم، وهو سلوك مرفوض لكنه منتشر بكثرة في المؤسسات التربوية، لذلك لابد من البحث عن أدوات علاجية للحد من انتشاره في المجتمعات على نحو عام، والمدارس على نحو خاص.

ثانيًا: 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 الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ" (النحل: 90).

وعُرف العدل لغة أنه 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 اصطلاحًا أنها كل ما يطبق الحق ويتعد 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 بدرجة كبيرة في مدى 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 كالنفاق لمدير المنظمة والتغيب عن العمل أو التأخير في أداء المهام.

أبعاد العدالة التنظيمية:

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 (Distributal Justice):** عرفها مورمان (1991, Moorman) أنها المخرجات الوظيفية مثل الرواتب والمكافآت والحوافز وععب العمل التي توزع بعدالة ويحصل عليها الموظف، وعدالة توزيع المصادر والفرص التنظيمية.

2- **العدالة الإجرائية (Procedural Justice):** عرف مورمان (1991, Moorman) العدالة الإجرائية أنها 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 الأنواع الأربعة للعدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية، والتقييمية) فإن ذلك سيؤثر في مستوى أدائه، كما يرتقي مستوى انتمائه للمدرسة التي يعمل فيها.

الدراسات السابقة ذات الصلة Literature Review:

في ما يلي بعض الدراسات التي تناولت موضوعي النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية مرتبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

الدراسات السابقة التي تناولت النفاق الاجتماعي:

أ- الدراسات العربية

أجرى عباينة (2008) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى النفاق التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن وعلاقته بالأنماط القيادية لمديري التربية والتعليم؛ إذ اشتملت الدراسة على عينة مؤلفة من (261) مديراً، واستخدمت الباحثة لجمع المعلومات ثلاث استبانات الأولى لقياس سلوك النفاق التنظيمي، والثانية لتحديد النمط القيادي لمديري التربية، وتضمنت الثالثة سؤالاً مفتوحاً لاقتراح آليات لخفض سلوك النفاق التنظيمي، وقد أظهرت النتائج علاقة إيجابية بين سلوك النفاق التنظيمي ونمطي القيادة التسلسلي والترسلي، في حين لم تظهر علاقة بين سلوك النفاق التنظيمي ونمط القيادة الديمقراطي.

وأجرى اللداوي (2015) دراسة هدفت إلى كشف درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية لسلوك النفاق الأخلاقي وعلاقته بالثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة من (331) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحث أداتين الأولى استبانة سلوك النفاق الأخلاقي والثانية استبانة الثقة التنظيمية، ومن أهم نتائجها أن درجة ممارسة النفاق الأخلاقي منخفضة، وأن مستوى الثقة التنظيمية متوسطة، كما أظهرت النتائج علاقة سلبية بين درجة ممارسة النفاق الأخلاقي وبين الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم.

ب- الدراسات الأجنبية:

كما أجرى كل من واتسون والشيخ (2008, Watson & Sheikh) دراسة سعت إلى قياس درجة تقبل المجتمع للنفاق الأخلاقي لتحقيق المصلحة الشخصية؛ إذا لم يكن ضمن السياق العام للشخصية، وطبقت على عينة تكونت من (64) طالبة و(72) طالباً من طلبة البكالوريوس في الجامعات المتوسطة في الشمال الشرقي والوسط الغربي من الولايات المتحدة الأمريكية. وتم استخدام استبانة متدرجة من (1-9). وأسفرت نتائجها عن أن الإنسان إذا وجد بدائل أخلاقية لتحقيق المصلحة الشخصية يستخدمها، ولكنه إن لم يجد يستخدم طرقاً غير أخلاقية، وأن القرارات الأخلاقية تتوقف على البدائل المتاحة، والبدل الذي تحقق المصلحة الشخصية به.

أما رستشني وفليف (2012, Rustichini & Villeval) فقد أجريا دراسة هدفت إلى كشف علاقة السلطة بالنفاق، والكشف عن مدى ثبات التفضيلات (المعايير) الاجتماعية التي يحملها الأفراد في المواقف المختلفة. وطبقت هذه الدراسة على عينة من (83) فرداً من طلاب الهندسة وإدارة الأعمال في جامعة مينيسوتا في الولايات المتحدة، وتم تعريضهم إلى ثلاثة سيناريوهات أطلق على السيناريو الأول لعبة الديكتاتور، والسيناريو الثاني لعبة الإنذار النهائي، والسيناريو الثالث لعبة الثقة. وتم استخدام استبانة لقياس استجابات أفراد العينة، وخلصت النتائج إلى أنه كلما امتلك الفرد سلطة أقوى تغنى بمبادئ أخلاقية بعيدة عن الواقع الحقيقي الإجرائي، كما أن التفضيلات الاجتماعية قد تكون سياقية ومرنة لدى الأفراد.

الدراسات السابقة التي تناولت العدالة التنظيمية:

أ- الدراسات العربية:

أجرى حمدي (2015) دراسة هدفت إلى تعرّف أثر العدالة التنظيمية المدركة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط في الجزائر، وقد تضمنت عينتها (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 في ما يخص أثر العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي فلم يظهر أثر دالّ إحصائيا للعدالة الإجرائية في الرضا الوظيفي، كما لم تفرز النتائج أية فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وفق متغيرات الجنس والرتبة والأقدمية والقسم.

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

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

ب- الدراسات الأجنبية:

أجرى أوزجان Ozgan (2011) دراسة هدفت إلى كشف العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية، وإدارة الصراع التنظيمي والولاء التنظيمي لدى مديري المدارس في تركيا، وتكونت عينتها من (212) معلما ومعلمة، جرى اختيارهم عشوائيا من ثماني مدارس ثانوية في مدينة غازينتيب جنوب تركيا، وقد تم 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.

وأجرى كل من بالاسيانو وساليس Balassiano and Salles (2012) دراسة هدفت إلى كشف أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، وطبقت على عينة مكونة من (73) معلما 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 إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على الأثر الإيجابي للعدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي.

وهدف دراسة بيرنز وديبولا Burns and Dipaola (2013) إلى كشف العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمي وتحصيل الطلاب في المدارس الثانوية، وتكونت العينة من (1019) طالبا وطالبة من مختلف الجنسيات والأعراق، جرى اختيارهم من (34) مدرسة ثانوية في ولاية فرجينيا بأمريكا، وقد تم استخدام مقياس للعدالة: حيث تكون من (10) فقرات، ومقياس المواطنة التنظيمية تكون من (34) فقرة، بالإضافة إلى معدلات الطلبة عينة الدراسة، وقد أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية وسلوكات المواطنة التنظيمية في تلك المدارس، ولم تكشف الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية وتحصيل الطلبة.

وقد اتفقت نتائج بعض الدراسات على وجود سلوك النفاق سواء في الشخصية، أو على مستوى المجتمع أو على مستوى المنظمات مثل دراسة رستشني وفليفل (Rustichini & Villeval, 2012)، واتفقت الدراسات أيضا على شيوع العدالة التنظيمية بدرجة متوسطة في المجتمعات التربوية، وأن العدالة التنظيمية تعدّ عاملا أساسيا لتحقيق مستويات عالية من الأداء.

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة وجدت الباحثة أن الدراسات المعقدة والموسعة عن سلوك النفاق، وبخاصة في الوقت المعاصر نادرة، باستثناء بعض الدراسات التي أعدت في الماضي حول ظاهرة النفاق في الإسلام على نحو خاص

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأن الباحثة لم تجد - على حد علمها - دراسة عربية أو أجنبية تناولت موضوع النفاق

الاجتماعي في مجال التربية، كما لم تجد أي دراسة تكشف عن علاقة النفاق الاجتماعي بالعدالة التنظيمية، وقد حاولت الباحثة في هذه الدراسة تناول ظاهرة النفاق الاجتماعي وأسبابها وصورها، وأثرها في العدالة التنظيمية في المجال التربوي سعياً إلى توضيح خطرها، والتحذير من انتشارها، وهكذا الإسهام في الدعوة إلى الحد منها قدر الإمكان، وبذلك تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات.

الطريقة والإجراءات مجتمع الدراسة وعينها:

تكون مجتمع الدراسة، التي استخدم فيها المنهج المسحي الارتباطي، من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2018/2019 م، والبالغ عددهم (2901) معلماً ومعلمة، منهم (548) ذكور، و(2353) إناث. أما عينتها فقد تكونت من (288) معلماً، وقد اشتملت العينة على (65) من الذكور و(223) من الإناث الذين جرى اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1) توزيع عينة معلمي ومعلمات المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة حسب الجنس والخبرة

الجنس	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	65	22.6
	انثى	223	77.4
الخبرة	أقل من 5 سنوات	80	27.8
	من 5-10 سنوات	68	23.6
	أكثر من 10 سنوات	140	48.6
	المجموع	288	100.0

أداتا الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة ولغايات جمع البيانات فقد تم استخدام أداة لقياس كل من النفاق الاجتماعي عند المعلمين ودرجة العدالة التنظيمية المتوافرة في مدارسهم على النحو الآتي:

الأداة الأولى: استبانة سلوك النفاق الاجتماعي:

تم إعداد استبانة لقياس سلوك النفاق الاجتماعي من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات ذات الصلة مثل دراسة (الداوي، 2015)، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (24) فقرة، وأعطيت لكل فقرة من فقراتها وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert الخماسي). صدق الأداة الأولى: استبانة سلوك النفاق الاجتماعي للتحقق من صدق الأداة بطريقة صدق المحتوى (Content Validity)؛ تم عرضها على عينة مكونة من (14) محكماً من ذوي الاختصاص في الإدارة التربوية في عدد من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، لإبداء ملاحظاتهم، ومقترحاتهم حول درجة وضوح الفقرات والسلامة اللغوية لصياغة الفقرات، ودرجة انتمائها للبعد الذي وضعت ضمنه، وإضافة أي فقرة يرونها مناسبة، أو حذف أي فقرة يرونها غير مناسبة، وقد تم اعتماد الفقرات التي حصلت على موافقة (12) محكماً كحد أدنى أي بنسبة (85%) وأعلى. ولاستخراج دلالات صدق البناء للأداة، استخرجت معاملات ارتباط فقرات الأداة مع الدرجة الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (40) معلماً ومعلمة؛ حيث إنَّ معامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.42-0.92).

ثبات الأداة الأولى: استبانة سلوك النفاق الاجتماعي للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الأداة، وإعادة تطبيقها بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (40) معلماً ومعلمة، ومن ثمَّ تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين؛ إذ بلغ (0.94). كما تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا؛ إذ بلغ (0.92).

الأداة الثانية: استبانة العدالة التنظيمية:

تم تطوير استبانة العدالة التنظيمية من خلال الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة مثل دراسة بيرنز وديبولا (Burns & Dipaola, 2013)، وتضمنت الاستبانة 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). وقد أعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert الخماسي أيضاً).

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

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

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

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن السؤالين الأول والثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الأداتين، وللإجابة عن السؤال الثاني والرابع استخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لتعرّف دلالة الفروق تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة، وللإجابة عن السؤال الخامس استخرج معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

في ما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويمة لسلوك النفاق الاجتماعي في مدارسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويمة لسلوك النفاق الاجتماعي في مدارسهم، والجدول (2) يوضح ذلك.

يتبين الجدول (2) أن درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويمة لسلوك النفاق الاجتماعي في مدارسهم كانت متوسطة، وهذا يعني أن بعضاً من هؤلاء المعلمين يمارسون النفاق الاجتماعي، وربما يكون ذلك بسبب بعض السلوكات السائدة التي تحرص على التزلف للمسؤول أو مدير المؤسسة التربوية للحصول على مغنم معينة كالثناء والترقية والمنصب الأعلى؛ إذ يرى هؤلاء المعلمون أنها الطريق الأقصر للحصول على ذلك.

وتدل هذه النتيجة على أن معلمي المدارس الأساسية في لواء القويمة يمارسون سلوكات لا تتطابق فيها أقوالهم مع أفعالهم، ولا تتصف بالحد المقبول من النزاهة في أثناء ممارستهم لمسؤولياتهم في المدارس، وقد يعزى سلوك المعلمين وممارستهم لهذا السلوك إلى وجود خلل في بنية النظام التربوي؛ إذ إن المعلمين لا يشعرون بالمسؤولية تجاه أقوالهم وأفعالهم أنهم القدوة الحسنة داخل مدارسهم، كما قد تعزى إلى صفات شخصية للمعلمين مثل الأنانية وحب الذات، وبعض المعلمين لا يشعرون بالمساواة في الحقوق والواجبات، وتفضيل المدير لأحدهم على الآخر، مما دفع بعضهم لممارسة سلوك النفاق والتزلف لمدير المدرسة.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويمة لسلوك

النفاق الاجتماعي في مدارسهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	23	يحرص المعلم على أن يبدو ملتزماً بالقوانين.	3.87	6.9	كبيرة
2	21	يلتزم المعلم بالدور المحدد له من قبل مدير المدرسة دون نقاش.	3.73	1.01	كبيرة
3	18	يحرص المعلم على مجاملة المدير في مناسباته الخاصة.	3.70	.93	كبيرة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	17	يعزز المعلم آراء المعلمين التي تتفق مع مصلحة مدير المدرسة.	3.68	1.01	كبيرة
4	22	تتلف المعلم لمدير المدرسة يشعره بالراحة النفسية.	3.68	1.14	كبيرة
6	16	يُعطى المعلم تقديراً أكثر من أدائه إن اتفق ذلك مع مصلحة المدير.	3.67	1.06	متوسطة
7	2	ينفذ المعلم جميع قرارات مدير المدرسة دون نقاش حتى في حالة عدم اقتناعه بها.	3.66	1.01	متوسطة
8	9	يسعى المعلم إلى رضا مدير المدرسة في كل ما يؤديه من عمل.	3.65	.98	متوسطة
9	20	يميل المعلم للمعلمين الآخرين الداعمين للمدير في موقفه في التعامل مع أي صراع داخل المدرسة.	3.62	1.09	متوسطة
10	1	يظهر المعلم إعجابه بأي موقف لمدير المدرسة.	3.60	1.01	متوسطة
10	7	يتناسب مستقبل المعلم في عمله طردياً مع علاقته بمدير المدرسة.	3.60	.98	متوسطة
10	19	يحرص المعلم على مجاملة مديره لغاية حصوله على تقييم عالٍ.	3.60	1.14	متوسطة
13	5	يحاول المعلم التظاهر بصورة لائقة أمام مدير المدرسة.	3.59	1.14	متوسطة
13	10	يتماهى المعلم في إظهار احترامه الكبير لمدير المدرسة.	3.59	1.07	متوسطة
13	11	يجامل المعلم مدير المدرسة بغض النظر عن سلوكه.	3.59	1.06	متوسطة
13	24	يوجد تباين بين سلوكيات المعلم والقيم الاجتماعية التي يتحدث عنها.	3.59	1.07	متوسطة
17	6	يمارس المعلم سياسة الغاية تبرر الوسيلة في تعامله مع مدير المدرسة.	3.57	1.15	متوسطة
18	3	يُعيد المعلم جميع قرارات مدير المدرسة حكيمة بغض النظر عن جدواها.	3.56	1.06	متوسطة
19	8	يعتمد تعامل المعلم مع زملائه المعلمين على علاقتهم بمدير المدرسة.	3.52	1.12	متوسطة
20	13	يتباين سلوك المعلم مع حديثه عن منظومة القيم الأخلاقية.	3.47	1.072	متوسطة
21	14	يتلف المعلم لمدير المدرسة عبر نقله لأسرار المعلمين.	3.41	1.25	متوسطة
22	15	يلقي المعلم اللوم على الآخرين فيما يفشل فيه من أعمال المدرسة.	3.40	1.16	متوسطة
23	12	يكثُر المعلم من الاتصال الهاتفي مع مدير المدرسة دون أي أسباب جوهريّة.	3.30	1.18	متوسطة
24	4	يحرص المعلم على التقرب من مدير المدرسة بالهدايا.	3.19	1.27	متوسطة
		النفاق الاجتماعي	3.58	.80	متوسطة

وهذه النتيجة متوافقة مع العديد من الدراسات مثل دراسة عابنة (2008)، ودراسة واتسون والشيخ (2008)، لكنها اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الداوي (2016) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية لسلوك النفاق الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين كان منخفضاً.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متوسطات درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية لسلوك النفاق الاجتماعي تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة؟
للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية لسلوك النفاق الاجتماعي حسب متغيري الجنس والخبرة، وليبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" تبعاً لمتغير الجنس، كما تم 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 درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية لسلوك النفاق الاجتماعي

	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
النفاق الاجتماعي	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

لدرجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية لسلوك النفاق الاجتماعي 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 لدرجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية لسلوك النفاق الاجتماعي بسبب اختلاف فئات متغير الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (5).

الجدول (5) تحليل التباين الأحادي لأثر الخبرة

في درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية لسلوك النفاق الاجتماعي

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		
الكل	184.550	287			

يتبين من الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى الخبرة؛ حيث بلغت قيمة ف (1.231)، وبدلالة احصائية 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 درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية لسلوك النفاق الاجتماعي تبعاً لمتغير الجنس؛ حيث جاءت الفروق لصالح الذكور. وتدل هذه النتيجة على أن درجة ممارسة المعلمين في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة لسلوك النفاق الاجتماعي في مدارسهم كانت كبيرة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن سلوك النفاق الاجتماعي يعود إلى طبيعة التربية في المجتمعات التي تفضل الذكور على الإناث، وتحرص على حصولهم على وظائف وترقيات ومناصب عليا بأسهل الطرق، فيلجأ بعضهم لممارسة سلوك النفاق لصالح القرار للحصول على منافع وظيفية بأقصر الطرق. وهذا يتفق مع نتائج دراسة العازي (2006) التي رأى فيها المديرون والمعلمون الذكور أن درجة شيوع المحسوبية أكبر مما تراه المديرات والمعلمات في جميع المجالات.

أما الخبرة فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى الخبرة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن النفاق الاجتماعي سلوك بنيوي يرتبط بالشخصية الإنسانية وأساليب تنشئتها وإن تعددت ألوانه وأشكاله؛ إذ يتعايش الأفراد أنفسهم فيه لفترات قد تكون طويلة أو تكون قصيرة، ولكن تبقى الوجوه والتصرفات والمواقف ذاتها، ومهما اختلفت خبرة المعلمين إلا أن النفاق يبقى واحداً.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما درجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مجالات العدالة التنظيمية

في المدارس الأساسية في لواء القوسمة 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 (6) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.03-3.22)؛ حيث جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.22) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت العدالة التقييمية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.03) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية ككل (3.12) وبدرجة متوسطة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة؛ حيث جاءت على النحو التالي:

البعد الأول: العدالة التوزيعية

ليبين درجة تقدير أفراد العينة لفقرات بعد العدالة التوزيعية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة

ببعد العدالة التوزيعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	5	هناك تساوي بين راتبي وراتب المناظرين لي.	3.52	1.05	متوسطة
2	6	تتناسب مهامى الوظيفية مع مقدراتى الذاتية.	3.33	.91	متوسطة
3	2	تتفق مسؤوليات عملى مع مقدرتى وامكانياتى.	3.32	.91	متوسطة
4	1	أعتقد أن أعباء واجباتى الوظيفية مناسبة.	3.30	4.9	متوسطة
5	7	تتناسب مهامى الوظيفية مع كفاياتى المهنية.	3.28	.94	متوسطة
6	3	يتلاءم المردود المادى الذى أحصل عليه ومؤهلتي العلمية.	2.97	1.08	متوسطة
7	4	الجوافز المالية التى أحصل عليها مناسبة.	2.85	1.11	متوسطة
		العدالة التوزيعية	3.22	.75	متوسطة

يبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.85-3.52)؛ حيث جاءت الفقرة (5) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة (4) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.85) وبدرجة متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التوزيعية ككل (3.22) وبدرجة متوسطة.

البعد الثاني: العدالة الإجرائية

ليبين درجة تقدير أفراد العينة لفقرات بعد العدالة الإجرائية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة ببعد العدالة الإجرائية

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	8	يتابع المدير إنجازات المعلمين بمساواة عادلة.	3.22	.89	متوسطة
2	9	يتخذ مدير المدرسة القرارات المتعلقة بالعمل بمنطقية.	3.18	9.8	متوسطة
3	12	يتم تطبيق القرارات الإدارية على الجميع دون استثناء.	3.07	.98	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	10	يحرص المدير على أن يبدي كل معلم رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	3.04	.96	متوسطة
5	13	يجمع المدير المعلومات الدقيقة الكاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	3.03	.97	متوسطة
6	11	يُوفر مدير المدرسة لمعلميه هامشاً للإعتراض على القرارات المتخذة بشأن العمل.	2.99	.99	متوسطة
		العدالة الإجرائية	3.09	.80	متوسطة

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.99-3.22)؛ حيث جاءت الفقرة (8) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.22) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة (11) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.99) وبدرجة متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة الإجرائية ككل (3.09) وبدرجة متوسطة.

البعد الثالث: العدالة التفاعلية

لبيان درجة تقدير أفراد العينة لفقرات بعد العدالة التفاعلية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة

ببعد العدالة التفاعلية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	17	تُفوض بعض الصلاحيات الإدارية في المدرسة إلى بعض المعلمين حسب كفاءاتهم.	3.33	.94	متوسطة
2	14	يسود النمط الديمقراطي في التعامل مع المعلمين في مدرستي.	3.18	.82	متوسطة
3	18	تتاح لي الفرصة للمشاركة في صناعة القرارات المتعلقة بعمل.	3.09	.92	متوسطة
4	15	يتعامل المدير بإيجابية في حل الصراعات التي تنشأ بين المعلمين.	3.08	.90	متوسطة
5	16	يُظهر المدير اهتماماً بالحقوق الوظيفية للمعلمين دون تمييز.	3.01	.93	متوسطة
6	19	يشجع المدير المعلمين على المشاركة في اللقاءات المهنية.	2.93	1.02	متوسطة
		العدالة التفاعلية	3.10	.76	متوسطة

يبين الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.93-3.33)؛ حيث جاءت الفقرة (17) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.33) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة (19) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.93) وبدرجة متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التفاعلية ككل (3.10) وبدرجة متوسطة.

البعد الرابع: العدالة التقييمية

لبيان درجة تقدير أفراد العينة لفقرات بعد العدالة التقييمية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة

ببعد العدالة التقييمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	21	تقييم المدير لأداء المعلمين لا يتأثر بالعلاقات الشخصية.	3.14	51.1	متوسطة
2	20	يعتمد المدير في تقديرات تقييم الأداء على ما يبذله المعلم من جهد وفق ما يحققه من إنجاز.	3.10	.93	متوسطة
3	22	يتم إعلان المعايير التي يتم من خلالها تقييم أداء المعلمين.	3.03	3.9	متوسطة
4	24	هناك فرصة لي للتظلم وإعادة التقييم في حال شعرت بالظلم.	2.99	.98	متوسطة
5	23	يحرص المدير على مكافأة المعلمين المتميزين في أدائهم.	2.89	7.9	متوسطة
		العدالة التقييمية	3.03	.77	متوسطة

يبين الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.89-3.14)؛ حيث جاءت الفقرة (21) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.14) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة (23) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.89) وبدرجة متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التقييمية ككل (3.03) وبدرجة متوسطة.

بينت نتائج الدراسة أن درجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس الأساسية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وجاءت جميع المجالات بدرجة متوسطة، وقد جاءت العدالة التوزيعية في الرتبة الأولى، ثم أعقبتها في الرتبة الثانية العدالة التفاعلية، والعدالة الإجرائية في الرتبة الثالثة، بينما جاءت العدالة التقييمية في الرتبة 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 بدرجة 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 ما نصت عليه الفقرة (5) في الجدول (7)، ولعل شعور المعلمين بالعدالة إزاء موضوع الراتب يرجع إلى أنه يتحدد حسب الدرجة الوظيفية، وعدد السنوات في الدرجة، أما في ما يتعلق بالحوافز فكانت درجتها الأقل في العدالة التوزيعية؛ حيث جاءت بالمرتبة الأخيرة وحصلت على درجة 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 درجة ممارسة متوسطة وجاءت جميع تقديرات الفقرات بدرجة 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 ومتابعتها، 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 درجة ممارسة متوسطة، وأظهرت النتائج أن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة 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 في ما يتعلق بإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في صناعة القرارات المتعلقة بعملهم، وتشجيع المعلمين على المشاركة في اللقاءات. وقد يعود ذلك إلى أن مديري المدارس ما زالوا 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 بدرجة ممارسة متوسطة. فقد أظهرت النتائج في الجدول (10) أن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة. وقد جاءت الفقرة (21) في المرتبة الأولى، وهذا يعني أن عملية التقييم لا تتأثر كثيراً بالعلاقات الشخصية، من جانب آخر فقد جاءت الفقرة (23) في المرتبة الأخيرة وبدرجة 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 تقديرًا منخفضاً لمن يريد دون رادع. بينما جاءت الفقرة (24) بالمرتبة الأخيرة. أي بداية درجة 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.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متوسطات درجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس حسب متغيري الجنس والخبرة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" تبعاً لمتغير الجنس، وتحليل التباين الاحادي تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (11، 12، 13) توضح ذلك.

أولاً: الجنس

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس

في درجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس

الجدول	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	ذكر	65	3.27	.66	.539	286	.59
	انثى	223	3.21	.77			
العدالة الإجرائية	ذكر	65	3.09	.80	.059	286	.95
	انثى	223	3.09	1.8			
العدالة التفاعلية	ذكر	65	2.98	.83	-1.506	286	.13
	انثى	223	3.14	4.7			
العدالة التقييمية	ذكر	65	2.97	.84	-.767	286	.44
	انثى	223	3.05	.75			
العدالة التنظيمية	ذكر	65	3.09	.67	-.428	286	7.6
	انثى	223	3.13	.65			

يتبين من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى أثر الجنس في جميع الأبعاد وفي الدرجة الكلية.

ثانياً: الخبرة

يبين الجدول (12) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس بسبب اختلاف فئات متغير الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (13).

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس حسب متغير الخبرة

الجدول	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
النفاق الاجتماعي	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
العدالة التوزيعية	أقل من 5 سنوات	80	3.32	2.7
	من 5-10 سنوات	68	3.20	.67
	أكثر من 10 سنوات	140	3.18	80.
	المجموع	288	3.22	.75
العدالة الإجرائية	أقل من 5 سنوات	80	3.12	.73
	من 5-10 سنوات	68	3.24	.84
	أكثر من 10 سنوات	140	3.00	.82
	المجموع	288	3.09	.80
العدالة التفاعلية	أقل من 5 سنوات	80	3.08	.74
	من 5-10 سنوات	68	3.23	.83
	أكثر من 10 سنوات	140	3.06	4.7
	المجموع	288	3.10	.76
العدالة التقييمية	أقل من 5 سنوات	80	3.02	.74
	من 5-10 سنوات	68	3.09	.81

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
7.7	3.01	140	أكثر من 10 سنوات	
.77	3.03	288	المجموع	
.64	3.15	80	أقل من 5 سنوات	العدالة التنظيمية
.65	3.19	68	من 5-10 سنوات	
6.6	3.07	140	أكثر من 10 سنوات	
.65	3.12	288	المجموع	

الجدول (13) تحليل التباين الأحادي لأثر الخبرة في درجة توافر العدالة التنظيمية في المدارس

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
.29	1.231	.790	2	1.580	بين المجموعات	النفاق الاجتماعي
		.642	285	182.970	داخل المجموعات	
			287	184.550	الكلية	
3.4	.855	.476	2	.951	بين المجموعات	العدالة التوزيعية
		.556	285	158.490	داخل المجموعات	
			287	159.441	الكلية	
2.1	2.164	1.387	2	2.774	بين المجموعات	العدالة الإجرائية
		.641	285	182.714	داخل المجموعات	
			287	185.488	الكلية	
.31	1.187	.689	2	1.377	بين المجموعات	العدالة التفاعلية
		.580	285	165.246	داخل المجموعات	
			287	166.623	الكلية	
.73	.312	.185	2	.370	بين المجموعات	العدالة التقييمية
		.593	285	169.121	داخل المجموعات	
			287	169.491	الكلية	
.39	.942	.402	2	.804	بين المجموعات	العدالة التنظيمية
		.427	285	121.599	داخل المجموعات	
			287	122.403	الكلية	

يتبين من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى الخبرة في جميع الأبعاد وفي الدرجة الكلية.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة توافر العدالة التنظيمية في مدارسهم تبعاً لمتغير الجنس للدرجة 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 إنّ وزارة التربية والتعليم لاتفرق بين المعلمين في الأعباء الوظيفية أو التدريسية حسب الجنس، إنما يتم 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 الخبرة، 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 لاتختلف باختلاف سنوات الخبرة.

وقد اتفقت هذه النتائج مع ودراسة حمدي (2015)؛ حيث أكدت جميع هذه الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة 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 الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين ممارسة سلوك النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية في المدارس من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرج معامل ارتباط بيرسون بين ممارسة سلوك النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية في المدارس من وجهة نظر المعلمين، والجدول (14) يوضح ذلك.

أظهرت النتائج في الجدول (14) وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين ممارسة سلوك النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية في المدارس، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين النفاق الاجتماعي وبين أبعاد العدالة التنظيمية التالية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التقييمية)، وعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين ممارسة سلوك النفاق الاجتماعي وبين العدالة التفاعلية.

وهذا يعني أن السلوكات التي يمارسها المعلمو المدارس كالنفاق الاجتماعي تؤثر بدرجة كبيرة في العدالة التنظيمية بين المعلمين، وقد يعود سبب ذلك أنه كلما مارس المعلم النفاق للمدير في المدرسة، ولم يقم بإنجاز عمله على أكمل وجه، وفي الوقت ذاته يحصل على تقدير واحترام ومنفعة من المدير كلما شعر زملاؤه بغياب العدالة التنظيمية، وفي ما يتعلق بعلاقة سلوك النفاق الاجتماعي بأبعاد العدالة التنظيمية، فقد أظهرت النتائج في الجدول (14) وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين سلوك النفاق الاجتماعي وأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التقييمية)؛ إذ تعمل العدالة على زيادة الصورة الإيجابية للمدرسة من وجهة نظر المعلم، مما يزيد من تفانيه في العمل، وبذله أقصى طاقاته ورغبته في الاستمرار، وهكذا فإنه يقلل من ممارسة المعلم لبعض السلوكات السلبية كالنفاق الاجتماعي.

بينما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين ممارسة سلوك النفاق الاجتماعي وبين العدالة التفاعلية، ويعني ذلك أن ممارسة المعلم لسلوك النفاق الاجتماعي لا يؤثر في تفاعله مع المدير، وتعد هذه النتيجة منطقية في الواقع الإداري والتربوي. ذلك أن المجتمع المدرسي لا يخلو من التفاعل والتعامل بين المدير ومعلميه؛ حيث إنه بالرغم من وجود ممارسات لسلوك النفاق الاجتماعي من قبل المعلمين في المدرسة إلا أن ذلك قد لا يؤثر في التفاعل المهم للعاملين في المدرسة من معلمين وإداريين.

الجدول (14) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين ممارسة سلوك النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية

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

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

التوصيات:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتحليلات، توصي الباحثة بما يلي:
- تضمين فعاليات التنمية المهنية للمعلمين برامج توعية خاصة تساعد المعلمين على اكتساب الاتجاهات والقيم الإيجابية القائمة على الصدق والمساواة والإخلاص في العمل داخل المؤسسات التربوية وخارجها.
- عقد دورات تدريبية لمديري المدارس في مجالات العدالة والنزاهة والشفافية في التعامل مع الأفراد العاملين في المدارس من معلمين وإداريين.

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم.
- ابن منظور، م. (2005). *لسان العرب*. بيروت: دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي.
- اشتوي، أ. (2016). النفاق والمناقون (دراسة في القرآن والسنة)، *أطروحة ماجستير غير منشورة*، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- بركات، ز. (2016). درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين، *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*، (1)، 120-145.
- جاء الله، ر. (1991). محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء، *المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، قطر، 2، 128-173.
- 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.
- السوالقة، ع. (2015). *أمراض النفاق والمناقين*. عمان: خزائن الناس للنشر والتوزيع.
- الطيب، م. (2005). آيات النفاق في القرآن الكريم (دراسة لغوية)، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة عدن، عدن، اليمن.
- عبابنة، خ. (2008). سلوك النفاق التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأنماط القيادة لدى مديري التربية والتعليم واقتراح آليات لخفض السلوك، *أطروحة دكتوراه غير منشورة*، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- عباصرة، ع. وحجازين، ه. (2006). *القرارات القيادية في الإدارة التربوية*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- القط، ب. (2013). *رهان الفلسفة بين الأمس واليوم؟ والنفاق فلسفة عصرنا المعاصر*. (ط1). الرباط: المطبعة السريعة.
- اللدوي، س. (2015). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة عمان لسلوك النفاق الأخلاقي بمستوى الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- المالكي، ع. (2005). النفاق الاجتماعي والتآمر الوظيفي، *جريدة المدى يومية سياسية تصدر عن مؤسسة المدى للإعلام والثقافة*، بغداد، 11.
- المغربي، ك. (1994). *الإدارة والبيئة والسياسة العامة*. (ط1). عمان: مكتبة بغداد للنشر والتوزيع.

References

The Holy Quran

- Ababneh, Kh. (2008). Organizational hypocrisy behavior among the directors of public secondary schools in Jordan and its relationship to leadership patterns of education and education directors and the proposal of mechanisms to reduce behavior, *unpublished doctoral thesis, Amman Arab University, Amman, Jordan*.
- Al-Lidawi, S. (2015). Degree of principals of UNRWA schools in Amman governorate practicing ethical hypocrisy with the level of organizational trust prevailing in their schools from the teachers point of view, *unpublished Master Thesis, Middle East University, Amman, Jordan*.
- Al-Maliki, A. (2005). Social Hypocrisy and Career Conspiracy, *Al-Mada daily political newspaper, published by Al-Mada Foundation for Media and Culture, Baghdad*, 11.
- Al-Mughrabi, K. (1994). *Management, Environment and Public Policy*. (1st ed.). Amman: Baghdadi Library for Publishing and Distribution.
- Al-Swalqa, S. (2015). *Hypocrisy and Hypocrisy*. Amman: People's Coffers for Publishing and Distribution.
- Al-Tayyib, M. (2005). Hypocrisy Verses in the Holy Qur'an (Linguistic Study), *unpublished Master Thesis, University of Aden, Aden, Yemen*.
- Ayasrah, A., & Hisham, A. (2006). *Leadership Decisions in the Educational Administration*. Amman: Dar Al-Hamid for

Publishing and Distribution.

- Balassiano, M., & Salles, D. (2012). Perceptions of equity and justice and their implications on affective organizational commitment: a confirmatory study in a teaching and research institute. *BAR-Brazilian Administration Review*, 9, 268-286.
- Barakat, Z. (2016); The degree of organizational justice among the principals of public schools in Palestine from the viewpoint of teachers, *Journal of Educational and Psychological Studies*, 1(1), 120 - 145
- Burns, W. T., & DiPaola, M. F. (2013). A study of organizational justice, organizational citizenship behavior, and student achievement in high schools. *American Secondary Education*, 4-23.
- Cronpanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: tunneling through the maze: In: CL Cooper, & IT Robertson (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology*, 12, 317-372.
- Darwasha, N. (2017). Organizational justice prevailing in Jordanian universities and its relationship to organizational trust from the viewpoint of faculty members, *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 13(3), 373-388.
- El-Kat, B. (2013). *The Philosophy Bet Between Yesterday and Today? Hypocrisy The Philosophy of Our Contemporary Times*. (1st ed.). Rabat: The Fast Press.
- Hamdi, A. (2015). The Impact of Perceived Organizational Justice on the Level of Job Satisfaction among Faculty Members, *Case Study at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Laghouat, Jordanian Journal of Business Administration*, 11(3).
- Ibn Manzoor, M. (2005). *Tongue of the Arabs*. Beirut: House for the Revival of Arab Heritage, Arab History Foundation.
- Jaballah, R. (1991). Determinants and results of employees' confidence in the fairness and accuracy of performance appraisal systems, *Scientific Journal of the College of Management and Economics, Qatar*, 2, 128-173.
- Monin, B., & Merritt, A. (2012). Moral hypocrisy, moral inconsistency, and the struggle for moral integrity.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- 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 and Practice*, 11(1), 241-247.
- Shtawi, A. (2016). Hypocrisy and hypocrites (study in the Qur'an and Sunnah), *unpublished Master's thesis, An-Najah National University, Nablus, Palestine*.
- Till, R. E., & Karren, R. (2011). Organizational justice perceptions and pay level satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*.
- Valdesolo, P., & DeSteno, D. (2007). Moral hypocrisy: social groups and the flexibility of virtue. *Psychological Science*.
- Villevall, M. C., & Rustichini, A. (2012). *Moral hypocrisy, power and social preferences* (No. halshs-00725940).
- Watson, G. W., & Sheikh, F. (2008). Normative self-interest or moral hypocrisy?: The importance of context. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 259-269.