

العدالة التنظيمية لإدارات المدارس من وجهة نظر معلمي ومعلمات ومدرسي ومدرسات التربية الرياضية

في مركز قضاء الناصرية

م.د. منال حسين لفته

العراق. جامعة ذي قار. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Manal Hussein_86@yahoo.com

الملخص

تتلخص أهمية البحث في أنّ العدالة التنظيمية هنا هي العدالة التي تحقق للأفراد حقوقهم وتشعرهم بالمساواة وعدم الشعور بالتمييز والظلم وهي تجسيد لقيم العدالة التي ينشدها الانسان في أماكن العمل ومؤسسات الدولة بصورة عامة والقطاع التربوي متمثلاً بالمدارس بصورة خاصة ، حيث تتجلى أهمية البحث من أهمية العدالة التنظيمية التي تعد من المواضيع الادارية باعتبارها احدي مفاهيم السلوك التنظيمي الحديث ، اما مشكلة البحث تمثلت في قلة الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية في المجال الرياضي ، لذا وجدت الباحثة إنّ تسليط الضوء على العدالة التنظيمية وأهميتها ومعرفة أبعادها لدى إدارات المدارس ومعرفة مدى مستواها لديهم كونها اصبحت ضرورة حتمية لا يمكن تجاهلها لما لها من أثر على ضمان نجاح واستمرار المدرسة ، ويهدف البحث الى :

بناء وتقنين مقياس العدالة التنظيمية لإدارات المدارس من وجهة نظر معلمي ومعلمات ومدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية، وإيجاد مستويات معيارية للمقياس وتطبيقه على عينة البحث.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي إذ تكونت عينة البحث من (١٦٠) معلم ومعلمة ومدرسا ومدرسة في التربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية ، وصممت الباحثة استبيان متكون من (٦٠) فقرة ، ومن ثم إجراء المعاملات الإحصائية من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها .

اما بالنسبة الى الاستنتاجات كان أهمها: بناء مقياس العدالة التنظيمية لإدارات المدارس من وجهة نظر معلمي ومعلمات ومدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية اما التوصيات كان منها: اعتماد مقياس العدالة التنظيمية في مؤسسات تربوية اخرى، والتعامل بعدالة من قبل ادارات المدارس اتجاه الجهود الإضافية المبذولة من قبل الهيئات التدريسية والعمل على توفير مكافآت رمزية ومعنوية نظير ذلك.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية ، لإدارات المدارس

Organizational justice of school administrations from the point of view of male and female teachers of physical education in Nasiriyah District Center

Lect.Dr. Manal Hussein Lafta

Iraq. Dhi Qar University. College of Physical Education and Sports Science

Manal Hussein_86@yahoo.com

Abstract

The research significance is summarized in the fact that organizational justice here is the justice that achieves the rights of individuals and makes them feel equal without discrimination and injustice, and it is the embodiment of the values of justice that people seek in the workplaces and state institutions in general and the educational sector represented by schools in particular. The research significance is highlighted here due to the importance of organizational justice that it is one of the administrative issues as one of the concepts of modern organizational behavior. The research problem lies in the lack of studies that dealt with organizational justice in the sports field, so the researcher found that highlighting organizational justice and its importance and identifying its dimensions with school administrations and identifying the extent of their level with them as it became an imperative necessity that cannot be neglected because of its impact on ensuring the success and continuity of the school. The research aims to:

1. Construct and codify the measure of organizational justice of school administrations from the point of view of male and female teachers of physical education in Nasiriyah District Center and finding standard levels of the scale and applying it to the research sample. The researcher used the descriptive method in the survey method. The research sample consisted of (160) male and female teachers of physical education in Nasiriyah District Center. The researcher designed a questionnaire consisting of (60) items, and then conducted statistical treatments through the statistical program (SPSS), and then results are presented, analyzed and discussed.

The researcher concluded that constructing a measure of organizational justice of school administrations from the point of view of male and female teachers of physical education in Nasiriyah District Center. The researcher recommended adopting a measure of organizational justice in other educational institutions, and dealing fairly by school administrations towards the additional efforts made by faculty and work to provide symbolic and moral rewards for that

Key words: organizational justice, school administrations

١- المقدمة:

منذ العصور القديمة وظهور المجتمعات والتجمعات السكانية ، وحتى هذه اللحظة ، والعدالة تحولت الى هاجس ومشروع دائم يحظى بالتطوير والدراسة ، والعدالة التنظيمية هنا هي العدالة تحقق للأفراد حقوقهم وتشعرهم بالمساواة وعدم الشعور بالتمييز والظلم ، فهي تجسيد لقيم العدالة التي ينشدها الانسان في اماكن العمل ومؤسسات الدولة بصورة عامة والقطاع التربوي متمثلاً بالمدارس بصورة خاصة ، حيث تتجلى أهمية البحث من أهمية العدالة التنظيمية التي تعد من المواضيع الادارية باعتبارها احدي مفاهيم السلوك التنظيمي الحديث ، حيث شهد موضوع العدالة التنظيمية اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في الآونة الاخيرة لاحتوائها على قيم العدالة والمساواة التي تعد من المتغيرات التنظيمية والسلوكية ، فشعور المعلمين بالمعاملة العادلة والمتساوية من قبل مدرءاهم يؤدي الى تعديل اداءهم بشكل ايجابي ويؤثر على سلوكهم وتصرفاتهم وتعزيز ثقتهم بهذا الاداء .

وتعد المدارس من النظم المهمة في أي مجتمع والجديرة بالدراسة والبحث لأنها مؤسسة تربوية وتعليمية في آن واحد ، كذلك لكونها الاساس في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها فهي من تصنع حاضرها وتخطط لمعالم مستقبلها باعتبارها القاعدة الفكرية لهذه المجتمعات ، لذا سوف نتطرق الباحثة الى موضوع العدالة التنظيمية داخل المدارس باعتبارها ظاهرة تنظيمية حديثة وطريقة يحكم الفرد من خلالها على توازن الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور المعلمين بالعدالة أو عدمها في مكان العمل ، وهذا الموضوع لم يحظ بالاهتمام الكافي في المجال الرياضي حيث لاحظت الباحثة ذلك من خلال قلة الدراسات فيه لذا وجدت الباحثة ان تسليط الضوء على العدالة التنظيمية واهميتها ومعرفة ابعادها لدى ادارات المدارس ومعرفة مدى مستواها لديهم لكون العدالة التنظيمية اصبحت حتمية ولا يمكن تجاهلها لما لها من أثر على ضمان نجاح واستمرار المدرسة. ويهدف البحث الى :

١- بناء وتقنين مقياس العدالة التنظيمية لإدارات المدارس من وجهة نظر معلمي ومعلمات ومدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية.

٢- ايجاد مستويات معيارية لمقياس العدالة التنظيمية لعينة البحث .

٣- تطبيق مقياس العدالة التنظيمية لإدارات المدارس من وجهة نظر معلمي ومعلمات ومدرسي

ومدرسات التربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية.

٢- اجراءات البحث:

٢-١ منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملائمته لطبيعة ومشكلة واهداف البحث .

٢-٢ مجتمع وعينة البحث:

يتألف مجتمع البحث من معلمي ومعلمات ومدرسي و مدرسات التربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية والبالغ عددهم (٣٠٧) للعام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩)* ، اختيرت العينة بطريقة تؤكد تمثيلها للمجتمع الاصيلي بالطريقة العمدية، وبلغ عدد عينة البحث (١٦٠) معلما ومعلمة ومدرسا ومدرسة وبنسبة مئوية (٥٢,١١%) من مجتمع البحث الاصيلي كما مبين في الجدول (١) .

جدول (١) يبين توزيع عينة البحث والنسبة المئوية

ت	نوع العينة	العدد الكلي	المستبعدون	التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق	مجموع عينة البحث	النسبة المئوية لمجموع عينة البحث من مجتمع البحث الكلي
١	المعلمون	٩٩	٥٢	٥	٣٠	١٢	٤٧	١٥,٣%
٢	المعلمات	٨٠	٤٥	٥	٢١	٩	٣٥	١١,٤%
٣	المدرسون	٨٩	٤٦		٢٩	١٤	٤٣	١٤%
٤	المدرسات	٣٩	٤		٢٠	١٥	٣٥	١١,٤%
	المجموع	٣٠٧	١٤٧	١٠	١٠٠	٥٠	١٦٠	٥٢,١%

٢-٣ ادوات البحث:

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.

- المقابلات الشخصية .

- الاستبيان

* حسب إحصائيات المديرية العامة لتربية محافظة ذي قار/قسم التخطيط التربوي/شعبة الاحصاء.

٢-٤ اجراءات البحث الميدانية:

٢-٤-١ خطوات اعداد وتصميم الصيغة الأولية للاستبيان:

لتحقيق هدف البحث الأول المتمثل ببناء مقياس العدالة التنظيمية لإدارات المدارس من وجهة نظر معلمي ومعلمات ومدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية اعتمدت الباحثة استمارة استبيان كوسيلة لجمع البيانات، والقيام بالإجراءات والخطوات الآتية:

٢-٤-٢ تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات

اعتمدت الباحثة أسلوب ليكرت (Likert) في صياغتها للفقرات ، "حيث يعد هذا الاسلوب من أفضل الاساليب في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة " (شاكر مبر جاسم ، ١٩٩٠ ، ص١٤٤)
وللأسباب الآتية: (Anastasia . 1979 . p.3)

١- يكون القياس أكثر تجانساً.

٢- تسمح بأكثر تباين بين الأفراد.

٣- تسمح للمستجيب أن يؤشر درجة مشاعره وشدها .

٤- تمتعها بصدق وثبات عاليين . (سعد جلال ، ١٩٨٥ ، ص٢٥٣)
وبعد ذلك صيغت (٦٠) فقرة ، وبهذا اصبح المقياس في شكله الاولي جاهزاً للعرض على الخبراء والمختصين .

٢-٤-٣ عرض الصيغة الاولية للمقياس على الخبراء

قامت الباحثة بعرض الصيغة الأولية للمقياس على (٢٠) خبيراً من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علوم التربية الرياضية، وذلك للتأكد من صلاحية المقياس كونها تشكل أداة للكشف عن مستوى العدالة التنظيمية من حيث المفردات ومدى وضوحها ومعرفة صلاحية الفقرات للهدف الذي وضعت من اجله وكذلك لمعرفة اتجاه الفقرات الايجابية والسلبية ، والتعرف على الفقرات التي بحاجة إلى تعديل وتقديم التعديل المقترح ، وبعد أن أبدى الخبراء والمختصون آراءهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض فقرات المقياس، وعولجت الفقرات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية حيث قبلت الفقرة التي اتفق عليها (٧٥%) فاكثر من الخبراء اي بواقع (١٥) خبيراً من اصل (٢٠) خبيراً ، ونتج عن التحليل النهائي استبعاد الفقرات التي كانت نسبتها أقل من (٧٥%) كما هو مبين في جدول (٢).

جدول (٢) يبين النسبة المئوية لإجابات الخبراء على كل فقرة من فقرات المقياس

النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية	ت
%٨٠	٥١	%٨٥	٤١	%٨٠	٣١	%٦٠	٢١	%٩٥	١١	%٨٠	١
%٧٥	٥٢	%٩٥	٤٢	%٩٠	٣٢	%١٠٠	٢٢	%٧٥	١٢	%١٠٠	٢
%٨٠	٥٣	%٨٥	٤٣	%٨٠	٣٣	%٨٠	٢٣	%٧٥	١٣	%٩٠	٣
%٧٥	٥٤	%٧٥	٤٤	%٩٥	٣٤	%٨٠	٢٤	%١٠٠	١٤	%٧٠	٤
%٥٠	٥٥	%٧٥	٤٥	%٧٥	٣٥	%٧٥	٢٥	%٨٥	١٥	%٩٠	٥
%٨٠	٥٦	%٨٠	٤٦	%٥٠	٣٦	%٨٥	٢٦	%٨٠	١٦	%٨٠	٦
%٨٥	٥٧	%٩٠	٤٧	%٨٠	٣٧	%٨٠	٢٧	%٨٥	١٧	%٨٥	٧
%٩٠	٥٨	%٨٥	٤٨	%٧٥	٣٨	%٨٥	٢٨	%٩٠	١٨	%٨٠	٨
%٧٥	٥٩	%٧٥	٤٩	%٨٥	٣٩	%٩٠	٢٩	%٨٠	١٩	%٨٠	٩
%٧٥	٦٠	%٨٠	٥٠	%٧٥	٤٠	%٧٥	٣٠	%٩٥	٢٠	%٧٥	١٠

٢-٤-٤ صياغة فقرات المقياس بشكلها النهائي

بعد ذلك استبعدت الباحثة الفقرات غير المعنوية حسب اتفاق اراء الخبراء ، واجرت التعديلات على البعض منها ، حيث استبعدت الفقرات (٤,٢١,٣٤,٥٥) ، واصبح عدد فقرات المقياس (٥٦) فقرة .
٢-٤-٥ أسلوب تصحيح فقرات المقياس : لقد صيغت فقرات المقياس باتجاهين أحدهما إيجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان الفقرات من (١-٥) درجات لكل فقرة من فقرات المقياس وجدول (٣) يبين ذلك .

جدول (٣) يبين أسلوب تصحيح الفقرات

سُلم التقدير					اتجاه الفقرة
لا اتفق	اتفق نادراً	اتفق أحياناً	اتفق غالباً	اتفق دائماً	
١	٢	٣	٤	٥	الاتجاه الايجابي
٥	٤	٣	٢	١	الاتجاه السلبي

٢-٤-٦ التطبيق الأولي: قامت الباحثة بتوزيع الاستبيان على عينة التطبيق الأولي التي بلغت (١٠) من معلمي ومعلمات ومدرسي ومدرسات مادة التربية الرياضية في قضاء الناصرية بتاريخ ٢٢/٤/٢٠١٩ ، وأوضحت النتائج ملائمة ووضوح الفقرات لمستوى عينة البحث ، وقد تراوح زمن الإجابة على فقرات الاستبيان (١٠ - ١٢) دقيقة.

٢-٥ توزيع الاستبيان على عينة البناء: بعد أن أصبح الاستبيان جاهزاً قامت الباحثة بتوزيعه على عينة البناء والبالغ عددها (١٠٠) معلماً ومعلمة ومدرساً ومدرسةً خلال ١-٧/٥/٢٠١٩

٢-٦ تحليل الفقرات احصائياً: إن تحليل الفقرات هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار بغرض معرفة خصائصها وحذف أو تعديل أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى للباحث الوصول إلى اختبار ثابت صادق مناسب من حيث عدد الفقرات والصعوبة .
(محمد عبد السلام احمد ، ١٩٨٢ ، ص ٢٥٦)

٢-٦-١ حساب المجموعتان الطرفيتان (القوة التمييزية)

يُعَدُّ استخراج القوة التمييزية للفقرات من الخطوات المهمة والتي في ضوءها يتم التعرف على قدرتها للتمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة للمقياس ، ولغرض إيجاد القوة التمييزية للفقرات بعد الحصول على إجابات عينة بناء المقياس قامت الباحثة باحتساب الدرجة الكلية للمقياس من خلال جمع درجات الفقرات لكل فرد من العينة ورتبت الدرجات تنازلياً التي حصلت عليها عينة البناء وقسمت الدرجات بعد ترتيبها الى مجموعتين تمثل إحداهما الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات ونسبة (٢٧٪) ، والمجموعة الثانية تمثل الأفراد الذين حصلوا على أدنى الدرجات ونسبة (٢٧٪) ، حيث يشير مروان عبد المجيد إلى " أن نسبة (٢٧٪) من المجموعة العليا و(٢٧٪) من المجموعة الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات تمييز " (مروان عبد المجيد إبراهيم ، ١٩٩٩ ، ص ١٤٠)

حيث بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (٢٧) استمارة و(٢٧) استمارة للمجموعة الدنيا، وبذلك أصبح عدد الاستمارات المسحوبة (٥٤) استمارة، وقد أعطيت الدرجة حسب سُلْم التقدير الخماسي الموجودة لكل فقرة من فقرات المقياس ، ولكل فرد من أفراد العينة حيث استخدام الاختبار التائي (t - test) والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4) يبين القيمة المحسوبة للقوة التمييزية لفقرات مقياس العدالة التنظيمية

مستوى الدلالة	قيمة المحسوبة †	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0.004	2.983	1.295	3.704	0.580	4.519	1
0.000	4.391	1.188	3.111	0.971	4.407	2
0.000	4.635	1.203	2.704	1.145	4.185	3
0.000	4.827	1.607	2.741	0.797	4.407	4
0.000	6.666	0.934	2.556	0.944	4.259	5
0.088	1.739	0.949	2.148	1.625	2.778	6
0.000	5.278	0.949	2.148	0.949	2.148	7
0.000	3.876	1.160	2.037	1.086	3.222	8
0.000	5.595	1.375	2.741	0.974	4.556	9
0.000	6.810	1.130	2.741	0.801	4.556	10
0.000	4.921	1.126	1.963	1.086	3.444	11
0.000	6.426	1.177	2.000	1.109	4.000	12
0.000	5.984	0.700	1.481	1.340	3.222	13
0.000	7.901	1.421	2.407	0.641	4.778	14
0.000	6.760	1.340	2.444	0.694	4.407	15
0.004	2.983	1.295	3.704	0.580	4.519	16
0.000	4.261	1.528	2.889	0.877	4.333	17
0.000	4.695	1.519	2.333	1.251	4.111	18
0.000	5.223	1.121	2.111	1.368	3.889	19
0.005	2.966	1.043	3.630	0.974	4.444	20
0.000	6.862	1.526	2.593	0.641	4.778	21
0.000	5.351	1.305	2.370	1.289	4.259	22
0.265	1.127	1.819	3.185	1.271	3.667	23
0.000	8.190	1.188	2.556	0.669	4.704	24
0.000	10.118	1.086	2.444	0.506	4.778	25
0.000	3.738	1.219	2.111	1.396	3.444	26
0.925	0.095	1.636	3.704	1.196	3.741	27
0.001	3.558	1.219	3.556	0.700	4.519	28
0.000	4.557	1.471	3.370	0.641	4.778	29
0.000	10.050	0.931	2.593	0.641	4.778	30
0.000	6.962	1.375	2.259	0.975	4.519	31
0.000	4.836	1.601	2.889	0.967	4.630	32
0.000	4.111	1.269	3.074	0.961	4.333	33
0.000	7.732	0.961	2.333	1.010	4.407	34
0.000	5.080	1.137	2.704	1.001	4.185	35
0.000	5.350	1.363	2.630	1.281	4.556	36
0.000	-4.536	1.251	3.222	0.949	1.852	37
0.002	3.334	1.312	2.481	1.382	3.704	38
0.000	5.226	1.240	2.667	0.984	4.259	39
0.822	0.226	1.285	3.037	1.121	3.111	40
0.000	9.675	1.219	1.889	0.751	4.556	41
0.000	7.058	1.397	2.481	0.742	4.630	42
0.000	4.214	1.219	3.889	0.385	4.926	43
0.000	7.256	1.188	2.556	0.801	4.556	44
0.000	6.903	1.311	3.111	0.385	4.926	45
0.005	2.917	1.299	2.926	1.121	3.889	46

0.000	6.897	1.185	2.407	0.931	4.407	47
0.000	8.049	1.315	2.963	0.000	5.000	48
0.000	9.634	1.418	2.370	0.000	5.000	49
0.000	5.914	1.805	2.556	0.656	4.741	50
0.000	-5.923	1.292	3.148	0.751	1.444	51
0.000	5.200	1.295	3.704	0.000	5.000	52
0.000	6.374	1.224	3.037	0.656	4.741	53
0.000	6.057	1.043	2.630	1.281	4.556	54
0.000	5.165	1.469	3.185	0.641	4.778	55
0.000	7.338	1.360	2.815	0.396	4.815	56

من الجدول (٤) وبمقارنة مستوى الدلالة مع (٠,٠٥) نجد أن هناك أربع فقرات من أصل (٥٦) فقرة كانت أكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (٠,٠٥) وهذا يعني عدم وجود فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا لذا تم استبعادها وهذه الفقرات هي (٦, ٢٣, ٢٧, ٤٠) ، وبذلك أصبح عدد الفقرات للاستبيان بعد الاستبعاد (٥٢) فقرة.

٢-٦-٢ الاتساق الداخلي

جدول (٥) يبين معامل الاتساق الداخلي بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس العدالة التنظيمية

تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	0.376	0.000	١٩	0.543	0.000	٣٧	0.810	0.000
٢	0.380	0.000	٢٠	0.833	0.000	٣٨	0.775	0.000
٣	0.695	0.000	٢١	0.672	0.000	٣٩	0.539	0.000
٤	0.369	0.000	٢٢	0.765	0.000	٤٠	0.668	0.000
٥	٠,٤٤٧	0.000	٢٣	0.559	0.000	٤١	0.649	0.000
٦	0.747	0.000	٢٤	0.180	0.074	٤٢	٠,٣٣٦	٠,٠٠١
٧	0.400	0.000	٢٥	0.393	0.000	٤٣	0.735	0.000
٨	0.763	0.000	٢٦	0.434	0.000	٤٤	0.601	0.000
٩	0.644	0.000	٢٧	0.570	0.000	٤٥	0.743	0.000
١٠	0.360	0.000	٢٨	0.817	0.000	٤٦	0.734	0.000
١١	0.698	0.000	٢٩	0.653	0.000	٤٧	0.640	0.000
١٢	0.457	0.000	٣٠	0.641	0.000	٤٨	0.531	0.000
١٣	0.737	0.000	٣١	0.781	0.000	٤٩	0.792	0.000
١٤	0.668	0.000	٣٢	0.494	0.000	٥٠	0.709	0.000
١٥	0.376	0.000	٣٣	0.510	0.000	٥١	0.619	0.000
١٦	0.631	0.000	٣٤	0.043	0.670	٥٢	٠,٥٤٣	0.000
١٧	0.601	0.000	٣٥	0.606	0.000			
١٨	0.484	0.000	٣٦	0.612	0.000			

يبين الجدول (٥) أن الفقرتان (٢٤, ٣٤) لهما مستوى دلالة أكبر من (٠,٠٥) وهذا يعني عدم وجود علاقة ارتباط بينهم وبين الدرجة الكلية للاستبيان وبذلك تم استبعادها ، حيث أصبح عدد فقرات الاستبيان (٥٠) فقرة .

٢-٧ المعاملات العلمية للاستبيان:

٢-٧-١ الصدق:

"يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توفرها في اداة جمع المعلومات ويعني الصدق قدرة الاداة على قياس ما اعدت لقياسه فعلاً" (فريال محمد ابو عواد ، محمد بكر نوفل ، ٢٠١٢ ، ص ١٨٧)

وهناك عدة انواع من الصدق ولذا استخرجت الباحثة الصدق الظاهري وصدق البناء وكما يأتي :

أولاً: الصدق الظاهري هو "الاختبار (المقياس) الذي يدل اسمه على صدقه ، اي صادق في صورته الظاهرة وبمعنى آخر ليس صدقاً علمياً واحصائياً" (ليلي السيد فرحات ، ٢٠٠٧ ، ص ١٢٢)

وتحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض الاستبيان على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية كما مر في عرض الصيغة الاولى للاستبيان على الخبراء كما هو مبين في جدول (٢).

ثانياً: صدق البناء : تم حساب هذا النوع من الصدق من خلال :

١- أسلوب المجموعتين الطرفيتين: استخرجت القوة التمييزية للفقرات في مبحث تحليل الفقرات احصائياً التي في ضوءها تم التعرف على الفقرات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة كما مبين في جدول (٤)

٢- معامل الاتساق الداخلي : استخدم معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات الاستبيان باستخدام المحك الداخلي من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للاستبيان جدول (٥) ، وتحقق هذا النوع من الصدق من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون).

٢-٧-٢ الثبات:

هناك عدة طرق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات وقد اختارت الباحثة من بينها طريقتان هما اولاً:- طريقة التجزئة النصفية : جزئت فقرات مقياس العدالة التنظيمية الى نصفين بحيث اصبح عدد فقرات كل نصف (٢٥) فقرة وحسب تسلسل الفقرات الى فردي وزوجي وبعدها استخراج معامل الارتباط بين درجات النصفين بطريقة بيرسون ، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (٠,٩٣٠) إلا إن هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار وحتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل ، عليه استخدمت الباحثة معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات للمقياس (٠,٩٥١) وهو يمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقياس.

ثانياً:- طريقة الفا كرونباخ : تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد عينة بناء المقياس البالغة (١٠٠) باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) اذ تبين أن قيمة معامل الثبات المقياس (٠,٩٦٠) وهو مؤشر ثبات عالٍ .

٢-٧-٣ الموضوعية:

وهي مدى تحرر المحكم أو الفاحص من العوامل الذاتية كالتحيز ، ويتم ذلك بتحديد درجة اتفاق الحكام أو الفاحصين إذ يكون المحكم مستقلاً ، ففي المجال الرياضي لابد من ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار من حيث اجراءاته ، إدارته ، تسجيل النتائج .

(ليلي السيد فرحات ، ٢٠٠٧ ، ص ١٦٩)

وترى الباحثة أن وجود التعليمات الواضحة والنموذج في الاجابة ووضوح العبارات وعدم غموضها وتعدد بدائل الإجابة ، وكذلك استبعاد الاجابات التي لم تكن دقيقة كلها تجعل من الاجابة على فقرات المقياس موضوعية .

٢-٨ التقديرات الاحصائية لنتائج عينة البناء على المقياس

للتعرف على مدى قرب او بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قامت الباحثة بحساب معامل الالتواء باستخدام البرنامج الاحصائي اذ بلغ ٠,٦٧٢ ، كما مبين بجدول (٦) وهذا يدل على ان العينة توزعت بطريقة قريبة من التوزيع الطبيعي .

جدول (٦) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لمقياس العدالة التنظيمية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
العدالة التنظيمية	١٨٤,٣٤	٣٠	٠,٦٧٢

٢-٩ الدرجات المعيارية للمقياس:

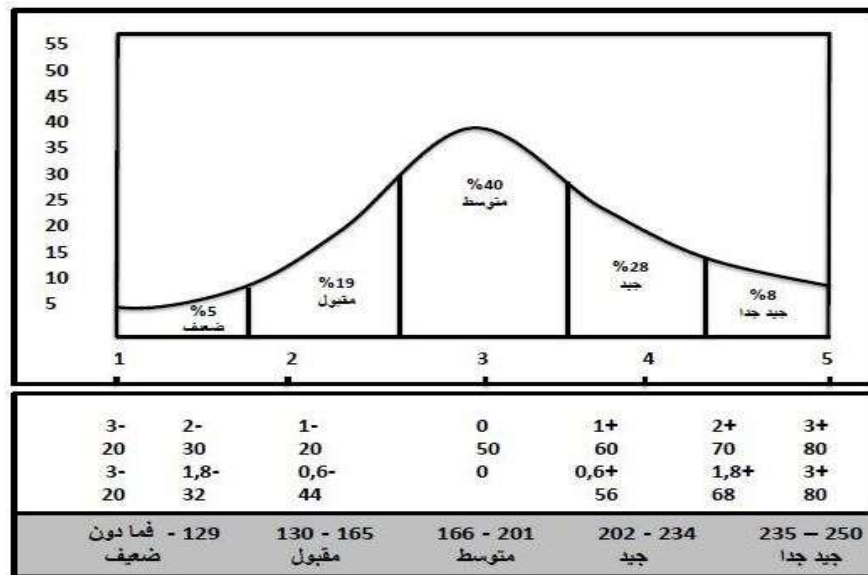
بعد ان قامت الباحثة بجمع البيانات التي تخص عينة البناء والحصول على الدرجات الخام وهي درجات بلا دلالة وتعبر عن النتيجة الاولية للمقياس لذلك يجب تحويلها إلى درجات معيارية والتي تمثل الطريقة لتحديد هذه الدرجات الخام ، ومن خلال ذلك يمكن تفسير الدرجات ، ولذلك قامت الباحثة بمعالجة نتائج المقياس احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائنية والدرجة التائية .

٢-١٠ المستويات المعيارية للمقياس : استخدمت الباحثة منحى التوزيع الطبيعي (كاوس) والذي يتوقف الحصول على منحى التوزيع الاعتمالي للبيانات على طبيعة العينة وعددها ومدى مناسبة الاختبارات لهذه العينة ، فكلما زاد حجم العينة وكانت الاختبارات مناسبة اقتربنا عند توزيع البيانات من شكل المنحى الاعتمالي " (وديع ياسين محمد ، حسن محمد عبد ، ١٩٩٩ ، ص ١٦٥)

وبهذا تبين لنا ان عدد الوحدات قاعدة المنحى الطبيعي هو (٦) وحدات اذ ان هذه الوحدات تسمى بالمدى وقد اختارت الباحثة ان يكون هناك خمسة مستويات ، وتقسم (٦) درجات معيارية على خمسة مستويات قامت الباحثة باختيارها بحيث ظهر ان لكل مستوى (١,٢) وحدة والتي تقابل (١٢) درجة من الدرجات المعيارية المعدلة، والجدول (٧) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس العدالة التنظيمية.

جدول (٧) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام والنسبة المئوية لعينة البناء

المستويات	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	٦٨-٨٠	٢٣٥-٢٥٠	٨	٨%
جيد	56-68	٢٠٢-٢٣٤	٢٨	٢٨%
متوسط	٤٤-٥٦	١٦٦-٢٠١	٤٠	٤٠%
مقبول	٣٢-٤٤	١٣٠-١٦٥	١٩	١٩%
ضعيف	٢٠-٣٢	١٢٩- فما دون	٥	٥%



شكل (١) يوضح الدرجات المعيارية والنسب المئوية في المنحى الطبيعي لمقياس العدالة التنظيمية

٢-١١ التطبيق النهائي للمقياس:

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات التصميم ، أصبح المقياس جاهز للتطبيق حيث بلغ مجموع فقرات مقياس العدالة التنظيمية (٥٠) فقرة ، طبق المقياس بصورته النهائية ملحق (١) على عينة التطبيق البالغ عددها (٥٠) معلماً ومعلمة ومدرساً ومدرسة للتربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية بتاريخ ٢٠١٩/٥/٢٠-١٥ وبعد تصحيح إجابات عينة التطبيق النهائي على الاستمارات الخاصة بالمقياس احتسبت الدرجة النهائية لحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها المجيب من العينة على الفقرات الايجابية والفقرات السلبية للمقياس.

٢-١٢ الوسائل الإحصائية:

استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية (SPSS) وبرنامج أكسل للحصول على نتائج البحث .

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

لقد صمم هذا البحث كما ذكر في الفصل الأول لتحقيق أهداف البحث ، فالهدف الأول والثاني تم تحقيقه من خلال الاستعراض المفصل لمجمل الإجراءات التي قامت بها الباحثة في بناء وتصميم مقياس العدالة التنظيمية لإدارات المدارس من وجهة نظر معلمي ومعلمات ومدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية ، ووضع المستويات المعيارية له وكما موضح في اجراءات البحث.

٣-١ عرض نتائج مقياس العدالة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٨) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى لمقياس العدالة التنظيمية لعينة التطبيق

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس
متوسط	٣١	١٨١,٧٨	العدالة التنظيمية

إذ يبين لنا الجدول اعلاه ان مستوى مقياس العدالة التنظيمية لعينة التطبيق قد وقع بالمستوى (متوسط) ونرى ذلك من خلال توزيع العينة على عدة مستويات وهي (جيد جداً والجيد والمتوسط والمقبول والضعيف) وهذا يدل على تباين في المستويات ، ويعود ذلك الى ان العدالة لها مفهوم نسبي يختلف حسب المواقف وظروف العمل بالإضافة الى عدم ادراك مدراء ومديرات المدارس أهمية العدالة التنظيمية في انجاح اداراتهم .

جدول (٩) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام والعدد والنسبة المئوية لمقياس العدالة التنظيمية

المستويات	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	٢٣٨-٢٥٠	٦	١٢%
جيد	٢٠١-٢٣٧	١١	٢٢%
متوسط	١٦٤-٢٠٠	٢٠	٤٠%
مقبول	١٢٦-١٦٣	١٠	٢٠%
ضعيف	١٢٥- فما دون	٣	٦%

يبين جدول (٩) توزيع عينة البحث على عدة مستويات ، وترى الباحثة إن سبب حصول عينة التطبيق على المستوى جيد جداً ومستوى جيد وبنسبة مئوية (١٢%) و (٢٢%) على التوالي كان نتيجة احساسهم العالي بالعدالة التنظيمية وإن مدارسهم تتوفر فيها الكثير من القيم بما فيها العدالة والصدق والاخلاص والالتزام مما انعكس ذلك على عملهم فبدلوا كل ما لديهم للتميز في مجالهم الرياضي ولاسيما الأنشطة اللاصفية ، لذلك كانوا يحظون بتقدير ومعاملة عادلة من مدراءهم الذين بدورهم يقومون بتوفير المناخ المناسب للعمل من خلال توزيع المكافآت عليهم حسب استحقاقهم والتقييم العادل والتشجيع المستمر ، واسلوب التعامل بينهم وبين المعلمين ، لأن المدير اليوم لم يعد بعيدا عن المعلمين ، لأنه مدرك تماما ان العمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرارات هو الطريق الاسهل لإنجاح العملية التربوية وهو مدرك ايضا بان التسلط والظلم والفوقية هي الطريق الاسرع لانهايار ادارته ، مما اثمر عنه هذه النتيجة الايجابية "لان ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة"

(عادل محمد زايد ، ٢٠٠٦ ، ص ١٢)

اما المستوى متوسط والذي شكل النسبة المئوية الاعلى (٤٠%) حيث ترى الباحثة ان هذه العينة تبذل جهودا لإنجاز اعمالها الا أن اهتمام مدراءهم ليس بالمستوى الذي يحفزهم لأداء واجبهم بتميز ، أي ان الاجراءات المستخدمة في توزيع المكافآت ليس بالمستوى الذي يجعل منهم مبدعين ، كذلك يعود الى ان المدراء هنا لم يعطوا الامتيازات بالشكل الامثل رغم ما يبذله معلم الرياضة من جهود للحصول على الاداء الامثل او الانجاز الرياضي العالي في ظل المنافسات بين المدارس ، فلا يحظون بالقدر الكافي من الاحترام الذي يحثهم اكثر على بذل المزيد للارتقاء بالمدرسة ، اما المستوى مقبول والذي كانت نسبته المئوية (٢٠%) والمستوى ضعيف بنسبة مئوية (٦%) فهذه العينة من البحث هم بحاجة إلى الشعور بالعدالة والإنصاف و المساواة في توزيع الامتيازات والمعاملة العادلة ، وتوفير الجو الملائم للعمل فهم يفتقرون الى الصراحة في التعامل بالإضافة الى الأفكار التقليدية في الإدارة والتي تتسم بضعف ثقة الإدارة بالكادر التدريسي، وسيطرة فكرة السرية في المعلومات ، وغياب الرغبة في التغيير، وعدم كفاية الامتيازات وعدم تناسبها مع الجهد المبذول ، بالإضافة الى اتصاف مدراءهم بالتعالي والتعامل بمحسوبية مما يؤدي الى ظهور العدالة التنظيمية بهذا المستوى المنخفض لان "العدالة التنظيمية ترتبط

بشكل جوهري بقيم العاملين وعلاقاتهم الاجتماعية، وهي تؤثر بشكل مباشر على دوافع العاملين وجهودهم، الأمر الذي أدى إلى اعتبارها إحدى أهم نظريات السلوك الإنساني في المنظمات لفترة طويلة".

(عادل محمد زايد ، ٢٠٠٦ ، ص ٨)

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

- ١- بناء مقياس العدالة التنظيمية لإدارات المدارس من وجهة نظر معلمي ومعلمات ومدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مركز قضاء الناصرية.
- ٢- تباين مستويات العدالة التنظيمية بين (جيد جدا ، جيد ، متوسط ، مقبول، ضعيف) حيث ظهر ان عينة التطبيق للمقياس وقعت بالمستوى متوسط .
- ٤-٢ التوصيات:
- ١- اعتماد مقياس العدالة التنظيمية في مؤسسات تربوية اخرى، والانتفاع من نتائج تطبيق هذا المقياس لإعطاء صورة اوضح عن العدالة التنظيمية .
- ٢- التعامل بعدالة من قبل إدارات المدارس اتجاه الجهود الإضافية المبذولة للهيئات التدريسية والعمل على توفير مكافآت رمزية ومعنوية نظير ذلك.
- ٣- العمل وفق تقييمات منصفة تتضمن الموازنة في توزيع الواجبات والأعباء الوظيفية بما يكفل شعور المعلم بالعدالة، واشراكه في صنع القرارات الخاصة بالمدرسة .
- ٤- ضرورة توفير مناخ مناسب للعمل في المدارس وذلك من خلال التعامل باحترام والعمل بروح الفريق الواحد والابتعاد عن المحسوبية في التعامل .
- ٥- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث الميدانية للتعرف على العوامل المؤثرة بالعدالة التنظيمية.

العدالة التنظيمية : هي النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة ونزيهة ، بجانب معاملة العاملين باحترام ، بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم .

- سعد جلال : القياس النفسي (الاختبارات والمقاييس) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٥ .
- شاكر مبدر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، ١٩٩٠.
- عادل محمد زايد : العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط١، ٢٠٠٦ .
- فريال محمد ابو عواد ، محمد بكر نوفل : البحث الاجرائي ، ط١ ، عمان ، دار المسيرة ، ٢٠١٧.
- ليلى السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية ، ط٤ ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، ٢٠٠٧ .
- محمد عبد السلام احمد : القياس النفسي والتربوي ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٢.
- مروان عبد المجيد إبراهيم :الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، ط١، الأردن ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٩.
- وديع ياسين محمد ، حسن محمد عبد : التطبيقات واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٩٩.
- Anastasia , A: Psychological Testing , New York ,the Mailman ,1979.

ت	الفقرات	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا اتفق
١	تتوفر في مدرستي الكثير من القيم مثل العدالة والصدق والاخلاص والالتزام					
٢	الامتيازات التي أحصل عليها من عملي تعكس الجهد الذي أبذله.					
٣	يطبق مدير المدرسة القرارات الادارية على الجميع .					
٤	تتناسب الامتيازات التي أحصل عليها من عملي مع الأعمال التي أنجزها.					
٥	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من عملي مقارنة بما يحصل عليه زملائي داخل المدرسة.					
٦	يطبق مدير المدرسة اساليب الثواب والعقاب بشكل متوازن وعادل .					
٧	الامتيازات التي أحصل عليها لا تتناسب مع الضغوط التي أتعرض لها في عملي.					
٨	يحرص مدير المدرسة على تحفيز الجميع معنوياً .					
٩	اشعر بنزاهة مدير المدرسة في حسم النزاعات التي تحدث في المدرسة .					
١٠	يتأثر مدير المدرسة بالعلاقات الشخصية .					
١١	توزع المهام بالمدرسة حسب الاستحقاق والكفاءة .					
١٢	تفتقد ادارة مدرستي للكثير من المميزات التي تمتاز بها المدارس الاخرى.					
١٣	يمنح مدير المدرسة المعلمين حقهم في الاجازات والتوزيع العادل لجدول الدروس.					
١٤	اشعر ان مدير المدرسة يفتقد للإنصاف والعدالة.					
١٥	يمنح مدير المدرسة جزءاً من صلاحياته الى معاونين.					
١٦	أشعر بأن الإجراءات المستخدمة في تقييم أدائي عادلة.					
١٧	يعمل مدير المدرسة على اثارة روح المنافسة الايجابية بين المعلمين .					
١٨	توفر ادارة المدرسة ادوات الاسعاف الاولي والاطفاء.					
١٩	يشجع مدير المدرسة الإسهامات التي أقدمها لتحسين مستوى المدرسة .					
٢٠	اشعر بنزاهة مدير المدرسة في حل النزاعات بين المعلمين					
٢١	توفر ادارة المدرسة المناخ المناسب لبناء علاقات طيبة بين المعلمين					
٢٢	تطبق ادارة المدرسة قوانين واضحة للالتزام بها					
٢٣	توفر ادارة المدرسة اجواء مناسبة للعمل .					
٢٤	يعرقل مدير المدرسة المشاركات اللاصفية للمدرسة .					
٢٥	يساهم مدير المدرسة في تضخيم المشكلات بدلا من حلها.					
٢٦	يفتقر مدير المدرسة الى التخطيط المسبق .					
٢٧	تطبق القرارات الادارية على الجميع بدون استثناء .					
٢٨	يعطيني مدير المدرسة مهام تتوافق مع قدراتي .					
٢٩	يتيح لي مدير المدرسة الفرصة لمناقشة الاعمال الخاصة بالمدرسة					

٣٠	تطبيق الإجراءات في مدرستي باستمرار رغم اختلاف الأشخاص والأزمنة .
٣١	تقتصر الإجراءات المطبقة في مدرستي الى الدقة.
٣٢	تستند الإجراءات المطبقة في مدرستي الى معايير أخلاقية
٣٣	تراعي الإجراءات المطبقة في مدرستي مصالح كافة الأطراف المتأثرة بها .
٣٤	لدي الفرصة للتعبير عن رأيي بشأن الإجراءات المطبقة في مدرستي .
٣٥	يتفهم مدير المدرسة احتياجات المعلمين ووليبيها.
٣٦	يتعامل مدير المدرسة مع كل زميلاتي بنفس القدر من الاحترام
٣٧	يحرص مدير المدرسة على معاملتي بطريقة تحفظ كرامتي.
٣٨	تسود روح الفريق والتعاون في مدرستي .
٣٩	يتعامل معي مدير المدرسة بأسلوب مهذب.
٤٠	لا يخص مدير المدرسة البعض بالمعلومات دون البعض الآخر
٤١	يقدم لي مدير المدرسة مبررات معقولة لما يتخذه من قرارات تخص عملي.
٤٢	يبلغني مدير المدرسة بالمعلومات التي أحتاجها في الوقت المناسب.
٤٣	يشرح لي مدير المدرسة بوضوح أي قرارات اتخذت بشأن عملي إذا ما رغبت في ذلك.
٤٤	يحرص مدير المدرسة على أن يتحدث معي بمنتهى الصراحة.
٤٥	المعلومات التي يقدمها لي مدير المدرسة غير كافية للرد على تساؤلاتي.
٤٦	يقوم مدير المدرسة بتقدير واحترامي نتيجة أي دور ايجابي اقوم به في المدرسة .
٤٧	يتعامل مدير المدرسة بكل اهتمام وود عندما يتخذ قراراً متعلقاً بمجالتي الرياضي .
٤٨	يمتاز مدير المدرسة بسعة الصدر ويسمح بالمناقشة والحوار .
٤٩	تبنى العلاقات بين مدير المدرسة والمعلمين على الثقة المتبادلة .
٥٠	يتعامل مدير المدرسة معي بأسلوب غير ديمقراطي .