

العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية

محمد عوده زعال

ا.م.د. حيدر سلمان محسن

جامعة كربلاء /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

haydersalman@uokerbala.edu.iq

ملخص البحث باللغة العربية

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسيهم إضافة الى التعرف على مستوى الفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية في تلك المدارس وكذلك هدفت الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية والفاعلية الذاتية لمدرسيهم إضافة الى تحديد إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة العدالة التنظيمية أو في مستوى الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الجنس .ولتحقيق ذلك أجرى الباحث دراسته على عينة قوامها (138) مدرساً ومدرسة موزعين على مديريات تربية محافظة بابل تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب وتمثل ما نسبته (20%) من مجتمع البحث ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لملائمته لطبيعة البحث ولغرض قياس متغيرات الدراسة قام الباحث بأعداد الأدوات من خلال الاطلاع على الأطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتم التأكد من صدق الأدوات من خلال عرضها على لجنة المحكمين ، وتم استخراج معامل الثبات لأدوات الدراسة بواسطة معادلة الفايرونباخ، وتم تحليل البيانات باستخدام الرزمة الأحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وقد توصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

- 1-درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل من وجهة نظر مدرسيهم كانت عالية .
- 2- إن مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة بابل يمتلكون درجة عالية من الفاعلية الذاتية .
- 3- وجود علاقة ارتباطية قوية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية والفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية في مدارسهم.
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) لدرجة العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية تعزى لمتغير الجنس.
- 5-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) لمستوى الفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية تعزى لمتغيري الجنس ومدة الخدمة .

Abstract

The organizational justice of high school principals and their relation to the self-efficacy of physical education teachers

By

Ass. Prof. Hayder Salman, PhD

Emad Oda

**College of Physical Education and Sports Science
University of Kerbala**

The study aimed to identify the degree of organizational justice of high school principals from the standpoint of their teachers as well as to identify the level of the self-efficacy of physical education teachers in those schools and, in addition aimed to recognize the correlation between organizational justice among secondary school principals and self-efficacy from the standpoint of their teachers. Furthermore, to determining whether there is a statistically significant differences in the degree of organizational justice, or in the level of self-efficacy due to the variables of sex, length of service differences, as well as study a predictive equation goals show the impact of organizational justice among secondary school principals in self-efficacy and physical education teachers in those schools. To achieve this, the researcher conducted a study on a sample of (138) as a teacher and a school divided into directorates breeding Babylon province were chosen way stratified random with distribution disproportionate and representing 20% of the research community, researcher has used the descriptive approach Correlative as it suits the nature of the search for the purpose of measuring variables of the study, the researcher numbers tools by looking at their theoretical framework and previous studies on the subject of the study was to ensure the veracity of the tools through a presentation to the committee of arbitrators, have been extracted fortitude to study tools coefficient by Alfa kronbach equation, data were analyzed using the packet statistical social Sciences (SPSS) the study found the following results:

1. The degree of organizational justice among secondary school principals in the province of Babylon, from the standpoint of their teachers were high.
2. The teachers of physical education in the province of Babylon, possess a high degree of self-efficacy and professional ambition.
3. There is a strong correlation between organizational justice among secondary school principals and self-efficacy for physical education teachers in their schools.
4. There were no statistically significant differences at the level of significance (0.05) for the degree of organizational justice principals secondary schools due to the variables of sex and length of service.

1-التعريف بالبحث

1-1المقدمة وأهمية البحث

تعد مهنة التعليم واحدة من اهم المهن التي تلعب دوراً رئيسياً في المجتمع فأى تطور او تقدم يتحقق لأمة ما إنما يعود إلى مدى كفاءة وفاعلية نظامها التربوي والتعليمي ، والمعلم هو أهم مدخلات العملية التعليمية وخطرها أثراً في تربية النشئ (السكران ، 2011 ، 1).

ان نجاح المؤسسات التربوية في أداء عملها بكفاءة وبجودة عالية يعتمد على وجود إدارة فاعلة على رأس هذه المؤسسات بمواصفات خاصة تؤهلها للقيام بدورها القيادي الذي يقوم على التنسيق بين الجهود لتحقيق العدالة التنظيمية بين المعلمين بالمدرسة للوصول إلى أعلى درجات الولاء من قبل المعلمين مما يساعد في تحقيق الاهداف التربوية والوصول الى جودة وكفاءة المخرجات التعليمية.

يعد العدل من أهم القيم السلوكية والأخلاقية التي يجب ان يلتزم بها مدير المدرسة ، فقد أبرزت الأدبيات في الآونة الأخيرة الدور المهم الذي تؤديه العدالة التنظيمية في فعالية أداء المعلمين في بيئة العمل المدرسي (المهدي ، 2006 ، 2). ولأهمية النتائج التي يمكن أن تترتب على إحساس المدرسين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل يعتقد الباحثون أنها واحدة من العوامل المهمة التي تؤثر على أداء المدرس وعلى كفاءته ونتاجيته وطموحه ، وبناءً على ما سبق فقد تولد لدى الباحث الاحساس بأهمية إجراء هذا البحث وأهمية ما سوف يبرزه من نتائج فقد تناول مفهوم العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقته بمتغير مهم لدى مدرسي التربية الرياضية وهو الفاعلية الذاتية لديهم.

2-1 مشكلة البحث

يوجه نقد شديد إلى أداء وكفاءة مدرسي التربية الرياضية في المدارس العراقية وكثيرا ما يعزى هذا القصور إلى انخفاض في أداء المدرسين ، وعلى الرغم من تعدد الأسباب الكامنة وراء هذا الانخفاض إلا أنه من المؤكد أن هناك اغفلاً هاماً وهو إدراك المدرسين لعنصر له تأثير كبير على أداء المدرسين العاملين في المؤسسة التربوية وهو العدالة التنظيمية لمديري المدارس الذي يعد سبباً جوهرياً في هذا الانخفاض من وجهة نظر الباحث ، ومن خلال تواجد الباحث لفترة طويلة في التعليم الثانوي يرى ان لعدالة مدير المدرسة الأثر البالغ والعنصر المهم في التأثير على مستوى فاعلية مدرس التربية الرياضية وهذا ما يؤثر سلباً على مستوى أدائه وكفاءته داخل الدرس ، ومن أجل ذلك قام الباحث بإعداد هذه البحث لمعرفة مستوى العلاقة بين العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية والفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية .

3-1أهداف البحث : يهدف البحث الى التعرف على :

- 1- مستوى الفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية.
- 2- مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية كما يراها مدرسو التربية الرياضية .
- 3- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية تبعاً لمتغير الجنس .
- 4- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية كما يراها مدرسو التربية الرياضية تبعاً لمتغير الجنس .
- 5- العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية والفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية .

1-4 حدود البحث

يتحدد البحث الحالي التعرف بالتعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقته بالفاعلية الذاتية لدى مدرسي الرياضية ، في محافظة بابل للعام الدراسي 2015 - 2016 .

1-5 تحديد المصطلحات

1-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" (ابوندا ، 2007 ، 11)

2-الفاعلية الذاتية : "وهو توقعات الفرد حول قدراته في حل المشكلات ومواجهة التحديات الجديدة التي تؤثر في درجة التفاؤل والنظرة الإيجابية ، الأمر الذي يحفز في أداء المهام" (الناسي ، 2005 ، 14).

2-أجراءات البحث

أولاً- مجتمع البحث وعينته :

مجتمع البحث : يضم البحث الحالي جميع المدرسين والمدرسات في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية محافظة بابل في العراق خلال العام الدراسي 2015-2016 والبالغ عددهم (692) مدرساً ومدرسة موزعين على مركز قضاء الحلة (307) مدرس ومدرسة ومركز المحاويل (103) مدرس ومدرسة ومركز القاسم (71) مدرساً ومدرسة ومركز الهاشمية (99) مدرساً ومدرسة ومركز المسيب (112) مدرساً ومدرسة وكما مبين في الجدول أدناه .

جدول (1)توزيع مجتمع مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية

محافظة بابل حسب المركز والجنس

ت	مراكز مديرية التربية	عدد افراد المجتمع		المجموع	النسبة المئوية
		ذكور	اناث		
1	مركز الحلة	214	93	307	44، 36 %
2	مركز المحاويل	84	19	103	14، 89 %
3	مركز القاسم	62	9	71	10، 26 %
4	مركز الهاشمية	86	13	99	14 ، 31 %
5	مركز المسيب	67	45	112	16 ، 19 %
	المجموع	513	179	692	% 100

عينة البحث :

إن من المشاكل التي تواجه الباحث هي تحديد حجم العينة اللازمة لتحقيق أهداف البحث ، ويمكنه أن يقوم بذلك باتباع أحد الأسلوبين التاليين : الأسلوب الأول يعتمد فيه على رأي وخبرة الآخرين : والأسلوب الثاني يقوم فيه الباحث بتحديد حجم العينة باتباع بعض القواعد الاحتمالية وضمن الأسلوب الأول نجد أن الاخصائيين (Gay,1980 and Call1979)

يقترح أن يكون الحد الأدنى للأفراد في الدراسات المسحية (20%) sarvey studies من أفراد المجتمع إذا كان هذا المجتمع صغير نسبياً (500 – 1000) (عوده وملكاوي ، 1999 ، 183) .

وبما أن حجم مجتمع البحث الحالي هو حجم صغيراً نسبياً لذلك سوف تكون حجم العينة 20% من المجتمع أي ما يعادل (138) مدرساً ومدرسة في المدارس الثانوية لمحافظة بابل تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب وكما مبين في الجدول ادناه :

الجدول (2) توزيع عينة مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية محافظة بابل حسب الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	102	%74
	أنثى	36	%26
المجموع		138	%100

ثانياً- أدوات البحث :

مقياس العدالة التنظيمية :

أن إعداد أي مقياس يتطلب عدة أمور يأتي في مقدمتها تحديد المفهوم الذي يراد قياسه تحديداً واضحاً ودقيقاً لتجنب أي تداخل بينه وبين المفاهيم الأخرى ، لذا فقد تبني الباحث تعريف باندورا للعدالة التنظيمية وعده منطلقاً في أعداد المقياس ، ولأجل أعداد فقرات المقياس اتبع الباحث الخطوات الآتية :

1- اطلع الباحث على أدبيات ودراسات سابقة عربية منها وأجنبية ذات صلة بالعدالة التنظيمية ومنها دراسة مولى وأسكندر (2014) ودراسة المعاينة (2005) ودراسة يلماز .

2- تم تحديد مجالات المقياس وفقراته إذ تضمنت مجالين هما عدالة التوزيع ويتكون من (8) فقرات وعدالة الإجراءات ويتكون من (32) فقرة .

3- إعداد تعليمات المقياس :

تعد التعليمات الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء أجابته على فقرات المقياس لذا روعي أن تكون هذه التعليمات واضحة الفهم قادرة على إيصال ما هو مطلوب من المستجيب ، وقد تضمنت التعليمات توضيح كيفية الإجابة على الفقرات من خلال عرض مثال يوضح ذلك .

4- بعد أن انتهى الباحث من صياغة فقرات المقياس بصورته الأولية (ملحق 1) تم عرضها على عدد من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وعلم النفس التربوي الرياضي وطرائق التدريس (ملحق 2) ليبيان صلاحيتها وفيما اذا كانت تحتاج الى تعديل أو نقل من مجال الى مجال آخر غير الذي وضعت فيه وفيما اذا كانت هناك حاجة الى دمج بعض

الفقرات المتشابهة ، وكان المحك لقبول الفقرات حصولها على موافقة (16) محكماً من أصل (20) أي ما يعادل (80%) بناءً على قيمة (كا2) التي يجب ان تكون أعلى أو تساوي قيمة كا2 الجدولية البالغة (3,84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) . ومن خلال آراء الأساتذة المختصين تبين أن قيمة كا2 المحسوبة قد تراوحت بين (6 - 3,20) وقد كانت كل فقرات المقياس صالحة عدا الفقرة رقم (28) حيث كانت قيمة كا2 المحسوبة (3,6) وهي أقل من القيمة الجدولية البالغة (84، 3) وبهذا أصبح المقياس يتألف من (39) فقرة تتوزع على مجالين هما العدالة التوزيعية والذي اشتمل على (8) فقرات والعدالة الإجرائية الذي اشتمل على (31) فقرة هذا ولم يُبدِ السادة المحكمون أي ملاحظات بخصوص مجالي المقياس وتعليماته.

5- تجربة وضوح الفقرات والتعليمات :

تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة من المدرسين والمدرسات قوامها (20) لمعرفة مدى وضوح تعليمات وفقرات المقياس والصعوبات التي تواجه المستجيب لتلافيها ، وتبين من التطبيق ان التعليمات مفهومة والفقرات واضحة وان متوسط الوقت للاستجابة على المقياس هو (15) دقيقة.

6- التحليل الإحصائي للفقرات :ولغرض إجراء التحليل الإحصائي للفقرات فقد تم اعتماد أسلوبين وهما :

أ - القوة التمييزية للفقرات :

لغرض الحصول على مؤشر إحصائي على قدرة الفقرات على التمييز بين المدرء الذين يمتلكون درجة عالية من العدالة التنظيمية والمدرء الذين لديهم درجة منخفضة فقد تم اتباع الخطوات الآتية :

1 - تحديد حجم العينة : تشير الأدبيات المتخصصة في القياس النفسي الى أن الحجم المناسب لعينة التحليل الإحصائي يجب ان تكون متناسبة مع حجم عينة التطبيق النهائي (Nunnally,1981,p:262) وعلى هذا الاساس فقد اختار الباحث عينة عشوائية بالأسلوب الطبقي متناسب بلغ عدد أفرادها (138) مدرساً ومدرسة وبذات الأسلوب الذي تم بموجبه اختيار عينة البحث .

2- تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي وإيجاد الدرجة الكلية لكل مستجيب.

3- ترتيب الدرجات الكلية التي استخرجت لكل مستجيب تنازلياً من أعلى درجة الى أدنى درجة .

4- اختيار نسبة 27% للدرجات العليا ونسبة 27% للدرجات الدنيا لتمثلان المجموعتين الطرفيتين ولكون عينة التحليل الإحصائي تتكون من (138) مدرساً ومدرسة فأن عدد المدرسين في المجموعة العليا كان (37) تراوحت درجاتهم في المقياس من (137 - 185) أما عدد المدرسين في المجموعة الدنيا فقد بلغ (37) تراوحت درجاتهم من (50 - 113)

5- ولأجل تحديد القوة التمييزية لكل فقرة فقد استخدم اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وتبين أن قيم (ت) المحسوبة قد تراوحت بين (0,819 - 4,628) وبموجب ذلك تم حذف (6) فقرات كون قيمتها التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية البالغة (2) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (72) ولهذا فقد أصبح عدد فقرات المقياس (33) فقرة .

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) :

لغرض إيجاد العلاقة بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس العدالة التنظيمية فقد استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون وظهر أن القيم قد تراوحت بين (0,166 - 0,487) وبموجب ذلك تم استبعاد الفقرات (5، 21، 22، 23، 24، 25، 30،) لأن قيمة معامل الارتباط المحسوبة اقل من الجدولية البالغة (0,174) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (136) .

ثبات المقياس (Reliability) :

الأختبار الثابت هو الأختبار الذي له درجة عالية من الدقة والأتقان والاتساق والموضوعية فيما وضع لقياسه (حسانين ، 1996 ، 193). ومن أجل التحقق من الثبات لمقياس العدالة التنظيمية استخدم الباحث طريقتين وهما :

1- طريقة اعادة الاختبار (Test-Retest) :

طبق المقياس على عينة التجربة الاستطلاعية والبالغ عددهم (20) مدرساً ومدرسة وبعد مرور (14) يوم أعيد تطبيق المقياس على نفس العينة وقدم احتساب معامل الثبات من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات المدرسين في التطبيقين وظهر أن قيمة معامل ارتباط بيرسون قد بلغت (0,83) ولأجل التحقق من الدلالة الإحصائية لقيمة معامل الارتباط فقد استخدم اختبار (ت ر) وظهر أن القيمة المحسوبة بلغت (9,18) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (2,02) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (18) .

2- معامل الفاكرونباخ (AlfCoefficientforInternalConsistency)

يدعى هذا النوع من الثبات بالتجانس الداخلي ويعد من أكثر المعاملات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس وهو يشير الى قوة الارتباط بين الفقرات في المقاييس (عوده وملكاوي ، 1987 ، 161) ، وتعتمد الفكرة الأساسية للعمل بهذه الطريقة على معرفة مدى ارتباط الفقرات مع بعضها داخل المقياس كذلك ارتباط الفقرة مع المقياس بصورة عامة إذ أن معدل معاملات الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل الفاكرونباخ (مرفي ، 2001 ، 78) .
وقد طبق الباحث معادلة الفاكرونباخ على العينة والبالغة (138) مدرساً ومدرسة وظهر أن قيمة معامل الثبات بلغ (0,77) وهو مؤشر جيد يمكن الوثوق به.

مقياس الفاعلية الذاتية : لغرض إعداد فقرات مقياس الفاعلية الذاتية أستلزم من الباحث.

1 - الرجوع الى الأدبيات والدراسات السابقة ضمن إطار نظري محدد وذلك لتهيئة الفقرات اللازمة وصياغتها بشكل أولى .
وبناءً على ذلك واتساقاً مع الإطار النظري الذي اعتمدته الباحث في دراسته لهذا المتغير وبالإستعانة بالأدبيات والدراسات السابقة مثل دراسة العدل (2001) ودراسة صقر (2005) ودراسة تشانن - موران وولفولك (Tshannen- MoranWolfolk, 2001) تم تحديد ثلاثة مجالات لقياس هذا المفهوم وهي مجال تحقيق الذات ومجال الإدارة الصفية ومجال مشاركة الطلبة في العملية التعليمية التعلمية .

2- وبعد تحديد المجالات تم جمع (30) فقرة تغطي مكونات المجالات الثلاثة وبواقع (14) فقرة لمجال تحقيق الذات و (10) فقرات لمجال الإدارة الصفية و (6) فقرات لمجال مشاركة الطلبة في العملية التعليمية التعلمية ، واعتمد الباحث على المدرج الخماسي للتقدير الذي وضعه أمام كل فقرة وكانت الأوزان تتراوح من (1-5) بحسب اتجاه الفقرة كونها تقيس الفاعلية الذاتية أو عديمها ، وكانت الدرجة العليا تؤثر على فاعلية عالية ، أما الدرجة الدنيا في المقياس فكانت تؤثر على فاعلية منخفضة.

3- إعداد تعليمات المقياس :

لقد حرص الباحث على ان تكون تعليمات المقياس واضحة ومفهومة لكي لا يجد المستجيب صعوبة في الإجابة عليها ، ولقد تم التأكيد فيها على أن الإجابات سوف تكون سرية ولن يطلع عليها سوى الباحث ، وأنها لأغراض البحث العلمي فقط ، لذلك طلب فيها من المستجيب عدم ذكر الاسم.

4- أستطلاع المحكمين (صلاحية الفقرات) :

لبيان صلاحية كل فقرة في المقياس وللتعرف على وضوح التعليمات ، قام الباحث بعرض المقياس بفقراته وتعليماته ومجالاته وطريقة تصحيحه (ملحق 4) على مجموعة من السادة المحكمين والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية وطرائق التدريس والبالغ عددهم (20) محكماً وبعد تحليل آرائهم باستخدام (كا2) تبين أن قيمة (كا2) المحسوبة تتراوح بين (16,2 - 20) وهي أعلى من قيمة (كا2) الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1) وبهذا فقد تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس فضلاً عن صلاحية تعليماته .

5- تجربة وضوح الفقرات والتعليمات :

لغرض التأكد من فهم عينة البحث لتعليمات المقياس ومدى وضوحها ودقتها وأسلوب صياغتها من حيث اللغة والمضمون ومدى ملاءمة البدائل الموضوعية للأجابة وكذلك حساب الوقت المستغرق للأجابة على فقرات المقياس فقد طبق المقياس على عينة بلغت (20) مدرساً ومدرسة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب من مجتمع البحث كما مبين في الجدول رقم (4) . وتبين من خلال هذا التطبيق أن التعليمات كانت واضحة ولم تؤثر أي صعوبة في فهم المستجيب لفقرات المقياس وتعليماته لكلا الجنسين وأن الوقت المستغرق للأجابة قد تراوح ما بين (9- 15) دقيقة وبمتوسط مقداره (12) دقيقة تقريباً، وبذلك أثبتت فقرات المقياس وتعليماته كفايتها في تأدية الغرض الذي وضعت من أجله وأصبح المقياس جاهزاً للتطبيق .

6- الإجراءات الإحصائية لتحليل الفقرات :

لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الفاعلية الذاتية تم تطبيق المقياس على نفس عينة التحليل التي طبق عليها مقياس العدالة التنظيمية والبالغة (138) مدرساً ومدرسة ، وقد تم حساب القوة التمييزية بطريقتين .

أ- أسلوب المجموعتين الطرفيتين

ب- الأتساق الداخلي

أ - أسلوب المجموعتين الطرفيتين (Extreme Group, Method) :

بهدف تحليل فقرات مقياس الفاعلية الذاتية قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (138) مدرساً ومدرسة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب وبعد جمع درجات كل مستجيب على فقرات المقياس لأستخراج الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة ، تم ترتيبها ترتيباً تنازلياً من الدرجات العليا الى الدرجات الدنيا ولغرض الحصول على مجموعتين تتميزان بأكبر حجم وأقصى تباين ممكن بينهما تم اختيار نسبة (27%) من الأستمارات التي حصلت على أعلى درجات ونسبة (27%) من الأستمارات التي حصلت على أدنى درجات ، وبما أن العينة تتكون من (138) مدرساً ومدرسة فقد كانت نسبة (27%) هي (37) أستماره في كل مجموعة وبذلك فإن عدد الأستمارات التي خضعت للتحليل هي (74) استماره .

ولأجل تحديد القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس فقد استخدم الأختبارالتائي (T-Test) لعينتين مستقلتين وتبين أن قيمة (ت) المحسوبة قد تراوحت بين (0,608 - 9,48) وبموجب ذلك تبين أن هناك (4) فقرات غير دالة كون قيمتها التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية البالغة (2) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (72) وبذلك أصبح مقياس الفاعلية الذاتية يتكون من (26) فقرة .

ب- طريقة الاتساق الداخلي :

لغرض استخراج الاتساق الداخلي للفقرة بهذه الطريقة تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس وقد اختبرت دلالة معاملات الارتباط عن طريق موازنتها مع القيم الجدولية وكانت جميعها دالة عند مستوى دلالة (0,05) عدا الفقرات (2 ، 10 ، 11 ، 14) .

2- ثبات المقياس (Reliability) :

يشير الثبات الى الاتساق في النتائج وان يعطي المقياس نتائج متقاربة في قياسه لمظهر من مظاهر السلوك إذا ما استخدم ذلك المقياس أكثر من مرة وبطرق أخرى (الروسان، 1999 ، 33).
ومن أجل التحقق من ثبات مقياس الفاعلية الذاتية استخدم الباحث الطرق الاتية:

أ - طريقة إعادة الاختبار (Test- Retest Method) :

يعد أسلوب إعادة الاختبار من أهم أساليب حساب الثبات ، ولأجل معرفة الثبات لمقياس الفاعلية الذاتية فقد طبقت هذه الطريقة على عينة مكونة من (20) مدرساً ومدرسة وهي نفس عينة التجربة الاستطلاعية جدول رقم(4) وبفاصل زمني مقداره أسبوعين ، وبعد تطبيق معادلة ارتباط بيرسون كان معامل الثبات المستخرج هو(0,768) وهنا يشير العيسوي الى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الاول والثاني (0,70) فأكثر فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً للثبات (العيسوي ، 1985 ، 58) .

ب - معامل (الفكرونباخ) :

هذا النوع من الثبات يدعى التجانس الداخلي ويعد من أكثر المعاملات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ، إذ تعتمد فكرة هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس كذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل. وبناءً على ذلك طبقت معادلة الفكرونباخ على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (138) مدرساً ومدرسة وظهر أن قيمة معامل الثبات يساوي (0,846) وهو مؤشر جيد جداً يمكن الوثوق به .

عرض وتفسير ومناقشة النتائج :

الهدف الأول: التعرف على مستوى الفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية:

تحقيقاً لهذا الهدف فقد تم تحليل إجابات مدرسي التربية الرياضية عن مقياس الفاعلية الذاتية وتبين أن درجاتهم قد تراوحت بين (90 - 121) وبمتوسط حسابي قدره (105,884) وانحراف معياري (9,247) وللتعرف على الفروق الظاهرة بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (78) تم استخدام اختبار (T-test) لعينة واحدة وظهرت النتائج المثبتة في الجدول أدناه .

جدول (3) الأختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي لمقياس الفاعلية الذاتية

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
138	105,884	9,247	78	35,421	1,96	0,05	دالة

يظهر من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة قد بلغت (35,421) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (5,0) ودرجة حرية (137) مما يدل على أن الفرق حقيقي وغير ناجم عن عامل الصدفة ، وتشير هذه النتيجة الى أن مدرسي المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى جيد من الفاعلية الذاتية مما يعني أنهم يمتلكون التأثير في محيطهم ، وربما يعزى السبب الى ما يمتلكونه من قابليات وقدرات في مجال عملهم يؤهلهم للقيام بدور فاعل ومؤثر في تعليم الطلبة والتي قد تأتي من خلال المتابعة من قبل المشرفين المختصين ، وكذلك من خلال صقل المدرسين بإدخالهم بالدورات التخصصية والتي تساهم في رفع كفاءتهم ، كما أن شخصية مدرس التربية الرياضية هي غالباً شخصية متزنة قادرة على التعامل مع أغلب المواقف التي تحدث داخل المدرسة وهذا ما ينعكس إيجابياً على حسن أدائه في المهام التي تناط به وبالاخص المواد الدراسية التي تكون لها خصوصية متميزة عن المواد الأخرى بحكم ما لدرس التربية الرياضية من جانب تروحي نفسي وجانب بدني مهاري مما يجعله قريباً للطلبة أكثر من بقية الدروس ، أضف الى ذلك أن كثرة النشاطات الرياضية التي تقوم بها مديرية النشاط الرياضي والكشفي يساهم وبشكل فعال في تطوير قابليات وقدرات المدرسين مما ينعكس وبشكل ايجابي على فاعليتهم وحسن أدائهم مما يساهم في زيادة ثقتهم بنفسهم وتأثيرهم بالآخرين ولاسيما طلبتهم.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخلايلة (2011) ودراسة تشانن وولفولك (Tschannen&woolfolk2001) ودراسة بلاكبورن وروبنسون (Blackburn&Robinson) والتي تبين أن المدرسين يتمتعون بفاعلية ذاتية عالية .

الهدف الثاني: التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية كما يراها مدرسو التربية الرياضية :

تحقيقاً لهذا الهدف فقد تم تحليل إجابات مدرسي التربية الرياضية عن مقياس العدالة التنظيمية وتبين أن درجاتهم قد تراوحت بين (80 - 138) وبمتوسط حسابي قدره (101,273) وانحراف معياري (7,398) وللتعرف على الفروق الظاهرة بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (96) تم استخدام اختبار (T-test) لعينة واحدة وظهرت النتائج المثبتة في الجدول أدناه.

جدول (4)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي لمقياس العدالة التنظيمية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	مستوى الدلالة	معنوية الفروق
138	101,273	7,398	96	8,383	1,96	0,05	معنوية

يظهر من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة قد بلغت (8,383) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (137) ويمكن تفسير ذلك بأن مديري المدارس الثانوية يمتلكون عدالة

تنظيمية من وجهة نظر مدرسيهم وربما يعزى السبب في ذلك الى تعامل مديري المدارس بكل ود واحترام واهتمام مع المدرسين، وكذلك الأخذ بعين الاعتبار حاجات المدرسين الشخصية والاهتمام بحقوقهم الوظيفية لتحقيق العدالة من خلال التقييم على أساس الجهد المبذول كمبدأ للحصول على المكافآت والحوافز والتي تجعلهم قادرين على مواصلة العطاء والاستمرار بالعملية التربوية بأفضل أداء بالإضافة الى أن طبقة المدرسين هي من الأوساط المثقفة والتي لديها وعي وإدراك لحقوقها والتي تجعلها تتصدى الى أي محاولة تسلطية من قبل مديريهم ، وأن هذا الأمر يدفع المديرين الى اتخاذ المنحى العادل في التعامل مع المدرسين ، وبالأخص مدرس التربية الرياضية الذي هو في الغالب يمتلك شخصية مرحة ومستقرة وذلك كون درس التربية الرياضية يمثل الجانب الوجداني والترفيهي ، أضف الى ذلك أن مدرس التربية الرياضية هو صاحب الإنجاز في المدرسة مما قد يؤثر على مستوى العدالة التنظيمية للمدرء وزيادتها على مدرس التربية الرياضية بحكم الفعاليات والأنشطة المختلفة التي يشترك بها ويحقق فيها إنجازات والذي يعود على إدارات المدارس بتكريم الجهات العليا ، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة محمد (2012) و دراسة بركات (2014) .

الهدف الثالث: التعرف على مستوى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية لمدرسي التربية الرياضية تبعاً لمتغير الجنس :

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددها ((102مدرس وعينة الاناث البالغ عددها (36 مدرسة ، وقد بلغ متوسط عينة الذكور(106,243) وبأنحراف معياري (8,492) ، وبلغ متوسط عينة الاناث (105,525) وبأنحراف معياري مقداره (7,109) . ولأختبار الدلالة الإحصائية بين المتوسطين تم استخدام الأختبار التاني لعينتين مستقلتين وبلغت القيمة التانية المحسوبة (1,641) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (136) وقد تبين انها غير دالة احصائياً مما يشير الى عدم وجود فروق بين الذكور والاناث في الشعور بالفاعلية الذاتية و كما مبين في الجدول ادناه .

جدول (5)

الأختبار التاني لدلالة الفروق في مستوى الفاعلية الذاتية لمدرسي المدارس الثانوية تبعاً لمتغيرالجنس

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	التانية المحسوبة	التانية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	102	106,243	8,492	1,641	1,960	0,05
الاناث	36	105,525	7,109			

يبين الجدول اعلاه عدم وجود فروق ذا دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس وربما يعزى السبب في ذلك أن جميع المدرسين وبغض النظر عن جنسهم ومدة خدمتهم لديهم فاعلية ذاتية لأنهم قبلوا في هذا الاختصاص وبخلاف الاختصاصات الأخرى بناءً على رغبتهم وبما يتناسب وقدراتهم وقابلياتهم الذاتية وكذلك فإن طبيعة الأنظمة والقوانين المعمول بها في وزارة التربية لا تميز بين المدرسين العاملين في هذا الحقل على أساس الجنس أو مستوى الخدمة وإنما يعاملون بنفس المنظار مما يدفع الجميع أن يكونوا بمستوى المسؤولية وأن يكونوا على مستوى عالٍ من القدرة والكفاءة والقابلية.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع ما توصلت اليه كل من دراسة تشانن – موران وولفولك (Tschannen– Moran&Woolfolk,2001 ودراسة بولتون (Boultn,2003) .

الهدف الرابع : التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية كما يراها مدرسو التربية الرياضية تبعاً لمتغير الجنس:

تحقيقاً لهذا الهدف تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل من وجهة نظر المدرسين حسب متغير الجنس حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (102,686) وبانحراف معياري مقداره (6,619) ، في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (105,861) وبانحراف معياري مقداره (7,687) ، ولأختبار الدلالة الإحصائية بين المتوسطين تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (0,756) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (136) . وقد تبين أنها غير دالة إحصائياً مما يشير الى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في عينة البحث في الشعور بالعدالة التنظيمية والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (6)

الاختبار التائي لدلالة الفروق في مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية تبعاً لمتغير الجنس

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	102	102,686	6,619	0,756	1960	0,05
الإناث	36	105,861	7,687			

يتبين من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الجنس ، وربما يعزى السبب في ذلك الى الكفاءة المهنية والإدارية التي يتمتع بها مديرو المدارس الثانوية وإدراكهم لمفاهيم العدالة التنظيمية وضرورتها لضمان نجاحهم في العمل الإداري وفي قيادة المدرسة نحو تحقيق أهدافها التربوية مما ينعكس إيجابياً على تقييم المدرسين لحسن الإدارة والكفاءة التي يتمتع بها المدرء بغض النظر عن جنس المدرسين ، وقد يرجع السبب أيضاً الى الأعداد المهني والإداري والبرامج التدريبية الجيدة التي يخضع لها مديري المدارس الثانوية حيث أنهم يخضعون الى برامج مستمرة يتم من خلالها تزويدهم بالمفاهيم الإدارية الحديثة ، والوسائل والأساليب الإدارية والعلمية لكيفية تطبيق هذه المفاهيم ، والتي يعد من أهم مرتكزاتها هو مفهوم العدالة التنظيمية.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة المعايطه (2005) ودراسة ابراهيم (2006) والتي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس بين المعلمين والمعلمات .

الهدف الخامس : التعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل والفاعلية الذاتية لمدرسيهم :

تحقيقاً لهذا الهدف فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات العدالة التنظيمية ودرجات الفاعلية الذاتية لأفراد العينة البالغة (138) مدرساً ومدرسة وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0,312) وهو أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,159) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (136) وقد تم استخدام الاختبار التائي لاستخراج القيمة التائية لدلالة الارتباط وقد بلغت (3,827) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (136) وهي ذات دلالة إحصائية مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين متغيري البحث وكما مبين في الجدول أدناه .

جدول (7)

معامل الارتباط والقيم التائية للعلاقة بين العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية والفاعلية الذاتية لمدرسيهم

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة الإحصائية
العدالة التنظيمية الفاعلية الذاتية	138	0,312	3,827	1,96	دالة

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية والفاعلية الذاتية للمدرسين .

ويمكن تفسير هذه النتيجة وفق نظرية آدمز التي تبناها الباحث بأن عينة البحث تنشد العدالة داخل المدرسة فهي ترى أن لعدالة مدير المدرسة الأثر البالغ في استقرار المدرسة بالإضافة الى قيام المدرسين بالمهام والواجبات المنوطة بهم ، حيث كلما شعر المدرس بعدالة مدير المدرسة من حيث تنفيذ جميع تفاصيل العمل كلما كان للمدرسين القابلية والقدرة على أداء العمل الوظيفي بأفضل فاعلية وكفاءة.

التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصل اليها هذا البحث والتي أشارت الى ارتفاع درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية وكذلك ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية والطموح المهني لمدرسي المدارس الثانوية ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس ومدة الخدمة فقد تم وضع التوصيات الآتية :

1- يتبين من خلال نتائج الدراسة ارتفاع درجة تطبيق العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية والفاعلية الذاتية والطموح المهني لمدرسيهم ، وفي ضوء هذه النتيجة يوصي الباحث بضرورة المحافظة على هذه الدرجة وتعزيزها ، من خلال استمرارية هذا الوضع والمحافظة عليه .

2- إدخال إدارات المدارس بدورات تطويرية لغرض تعريفهم بماهية العدالة التنظيمية ومركزاتها ومدى تأثيرها بالكادر التدريسي وما ينجم عنه من تطوير للعملية التعليمية والتربوية .

3- توجيه القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة بابل لأهمية الفاعلية الذاتية والطموح المهني للمدرسين والبحث عن السبل الكفيلة للارتفاع بهما .

4- أن تقوم مديرية النشاط الرياضي والكشفي في المديرية العامة لتربية بابل وبالتنسيق مع مديرية الأعداد والتدريب بأشراك مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس الثانوية بدورات تدريبية وتطويرية من أجل الزيادة في صقل مهاراتهم مما يؤدي الى زيادة في قابلياتهم وقدراتهم مما ينعكس على فاعليتهم .

المقترحات :

واقترح الباحث استكمالاً للبحث الحالي إجراء الدراسات الآتية :

1- إجراء دراسة مشابهة في محافظات أخرى غير محافظة بابل .

2- إجراء دراسات حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل (الأنضباط الوظيفي ، التوافق النفسي والاجتماعي ، الثقة لدى المدرسين) .

3- إجراء دراسات حول العدالة التنظيمية في بيئات غير المدارس مثل معاهد وكليات التربية الرياضية .

المصادر والمراجع العربية

- أبراهيم ، شمسة احمد عيسى (2006) : واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الاسلامية الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس والموظفين ، اطروحة دكتوراه الجامعة الاردنية، عمان ، الارد
- ابو ندا، سامية خميس (2007) : الانماط القيادية السائدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين
- بركات ، زياد (1996) : علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة في ضوء بعض المتغيرات ، المجلة الفلسطينية للتربية ، المجلد الأول ، العدد الثاني، فلسطين .
- حسانين ، محمد صبحي (1996) : التحليل العاملي للقدرات البدنية في مجالات التربية البدنية والرياضية ، ط2 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
- الخلايلة ، هدى (2011) : الفاعلية الذاتية لمعلمي محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة جامعة النجاح للابحاث والعلوم الانسانية ، عمان ، الاردن .
- الروسان ، فاروق (1999) : اساليب القياس والتشخيص في التربية ، ط1 ، الجامعة الاردنية ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان ، الاردن.
- السعود ، راتب سلطان ، سوزان (2009) : درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية وعلاقتها الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس فيها ، كلية الدراسات التربوية العليا ، جامعة عمان للدراسات العليا ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 25 ، العدد 1 و2 ، الاردن .
- السكران ، حسين (2011) : تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر .
- صقر ، تيسير (2005) : مستوى النمو الاخلاقي والكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك ، اربد ، الاردن .
- العتيبي ، بندر بن محمد الزيايدي (2009) : اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف ، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى ، الطائف ، السعودية.
- العيسوي ، عبد الرحمن (1985) : القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، الدار الجامعية ، بيروت ، لبنان.
- المعايطة ، أحمد علي (2005) : درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في في الاردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لمعلميهم ، أطروحة دكتوراه ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان ، الاردن .
- المهدي ياسر فتحي الهنداوي (2006) : العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطن في المدارس الثانوية العامة في مصر ، أطروحة دكتوراه ، جامعة عين شمس، القاهرة ، مصر .
- مولى ، سعاد احمد ، ساجده مراد اسكندر (2014) : العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالشعور بالاحباط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات ، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، العراق .
- الناشئ ، وجدان عبد الامير (2005) ، الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المدرسين ، أطروحة دكتوراه ، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، العراق .

المصادر الأجنبية

- Blackburns & Robinson (2008) : Assessment of teacher self – efficacy and job satisfaction of early career Kentucky agriculture teacher , Journal of Agricultural Education
- Boulton . B . (2003) : "An examination of the relationship between the acceptability and reported use of accommodations for students with disabilities by general education teachers and teachers sense of efficacy " unpublished doctoral dissertation , Louisiana state university , Louisiana
- Martin, J (1981): Relative Deprivation: A theory of Distributive injustice for an free of shrinking Resources Researching organizational Behavior
- Newstrom .J & Davies , K (1993) : organizational Behavior , Human Behavior at work , team work Ninth Edition , Wadsworth press , North America , Research in Organizational , Behavior
- Nunnally , J.C (1978) : psychometric theory McGraw – Hill , New York
- Tschannen – Moran & M . Woolfolk (2001) : Teacher Efficacy , Its meaning and measure – Review of Education Research