

الجامعة المستنصرية
كلية الآداب
قسم علم النفس

العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالشعور
بالإحباط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات

الكلمات المفتاحية : العدالة التنظيمية ، الشعور بالإحباط ، المعلمين

م.د. سعاد احمد مولى

م.م. ساجدة مراد اسكندر

1436هـ

2014م

العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالشعور بالإحباط
من وجهة نظر المعلمين والمعلمات

م. د. سعاد احمد مولى
الجامعة المستنصرية/ كلية الآداب
قسم علم النفس

م.م. ساجدة مراد اسكندر
الجامعة المستنصرية/ كلية الآداب
قسم علم النفس

مستخلص البحث:

استهدفت الدراسة الحالية التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، والتعرف على دلالة الفرق في العدالة التنظيمية تبعا لمتغير النوع (ذكور - اناث)، والتعرف على الشعور بالإحباط (عدم اشباع الحاجات) لدى المعلمين والمعلمات، والتعرف على دلالة الفرق في الشعور بالإحباط على وفق متغير النوع (ذكور 0 اناث)، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط (عدم اشباع الحاجات). وقد اقتصر البحث الحالي على عينة من المعلمين والمعلمات في بغداد ضمن مديرية تربية الرصافة الثانية.

وتحقيقا لأهداف البحث الحالي، قام الباحثان ببناء مقياس العدالة التنظيمية والذي تكون في صيغته النهائية من (26) فقرة موزعة على مجالين هما: العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية. كما تبنى الباحثان مقياس السوداني (2005) للإحباط والذي تكون في صيغته النهائية من (56) فقرة. وبعد تطبيق المقياس على عينة من المعلمين تكونت من (150) معلم ومعلمة اشارت نتائج البحث الى ان مستوى ممارسة مديري المدارس الابتدائية للعدالة التنظيمية كانت اعلى من المتوسط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير النوع في مستوى العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط، و اشارت النتائج ايضا الى ان مستوى الاشباع لدى المعلمين عالٍ، اي ان المعلمين لا يعانون من الاحباط، كما اشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط (عدم اشباع الحاجات)، اي ان العدالة التنظيمية تلعب دورا في تفادي شعور المعلم بالإحباط وعدم القدرة على اشباع حاجاته. وفي ضوء ذلك قدم الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات لأبحاث لاحقة.

مشكلة البحث وأهميته:-

تعد مهنة التعليم واحدة من أهم المهن التي تلعب دورا رئيسيا في المجتمع فأى تقدم أو تطور يتحقق لامة ما انما يعود الى مدى كفاءة وفاعلية نظامها التعليمي والتربوي، والمعلم هو أهم مدخلات العملية التعليمية واطرها أثرا في تربية الناشئ (السكران، 2011، ص1). وقد حظي المعلم بمكانة بارزه في العملية التربوية لكونه الاداة في تكوين شخصية الطلبة في المراحل التعليمية المختلفة، والوصول بهم الى المستوى المطلوب من الصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي والدراسي (الجميل، 2001، ص99). ذلك ان المعلم يستطيع وبكل تأكيد ان يؤثر الى حد بعيد في تلاميذه وان هذا التأثير ونوعيته ومدى فاعليته، يتوقف بالطبع على نوعية المعلم، وثقافته وقابليته وأخلاقه، ومدى ايمانه باهمية الرسالة التي يحملها، وعظم المسؤولية الملقاة على عاتقه (السوداني، 2005، ص1).

كما يقع على عاتق الإدارة المدرسية مهمة تحقيق أهداف المدرسة بكفاءة وفعالية وذلك من خلال التوظيف الفعال لجهود المجتمع المدرسي (ويعتبر المعلمون ابرز الاعضاء الذين تعتمد عليهم ادارة المدرسة في تحقيق أهدافها) (محمد، 2012، ص2). حيث تلعب الادارة المدرسية دوراً هاماً ومميزاً في نجاح العملية التعليمية متى ما قامت بمهامها ومسؤولياتها المنوطة بها من قبل وزارة التربية والتعليم، ولعل من أهم المهام والمسؤوليات تلك التي تتعلق بمدير المدرسة من منطلق موقعه بالنسبة للإدارة المدرسية.

ونظراً لما يضطلع به مدير المدرسة من ادوار أدارية وتربوية متعددة فهو بحاجة الى الالتزام بالقيم والسلوكيات الاخلاقية حتى يتمكن من التأثير ايجابياً على العاملين معه، ويتمكن من تلمس احتياجاتهم وينمي التزامهم وحبهم للعمل التربوي (الحميدي، 1433هـ، ص17).

ويعد العدل من أهم تلك القيم السلوكية الاخلاقية التي يجب ان يلتزم بها مدير المدرسة. فقد ابرزت الأدبيات- في الأونة الاخيرة- الدور المهم الذي قد تؤديه العدالة التنظيمية في فعالية اداء المعلمين في بيئة العمل المدرسي (المهدي، 2006، ص2).

فلعدالة مدير المدرسة أثر كبير في دفع المعلمين بها لبذل ما بوسعهم من جهد لتحقيق الاهداف المنشودة، كما ان المعاملة العادلة دون تفرقة لأي سبب تسهم في تفعيل العلاقات الانسانية بشكل كبير في تلك المدرسة. أي ان ادراك المعلمين في المدارس للعدالة التنظيمية بكل جوانبها من خلال تعامل مديريهم معهم ومن خلال وضع وتنفيذ الاجراءات واثاء توزيع الموارد والمهام وتخصيص المميزات وايضاً في عملية تقييم الوظيفي، له العديد من الآثار الايجابية على هؤلاء العاملين وبالتالي على الاجواء في هذه المدارس وعلى جودة سير العمل بها (باجودة، 2010، ص3).

تعد العدالة التنظيمية أحد المفاهيم القديمة الحديثة في نفس الوقت والتي لا تصاب بالهرم، فالعدالة وجدت منذ بدء الخليقة وستظل الى ان يرث الله الارض ومن عليها، واستطاعت مفاهيم العدالة التنظيمية اختراق أدبيات الدراسات السلوكية بصورة سريعة ومؤثرة ذلك ان العدالة هي من بين أهم المفاهيم التي تم توضيحها في الموضوعات السياسية والاجتماعية حيث لا توجد تنظيم اجتماعي دون عدالة. كما انها من بين المعايير الاكثر قيمة في الحياة الاجتماعية بل هي ايضا اساس كل السلوكيات المناسبة.

لقد كان اهتمام الباحثين الاوائل ينصب على دراسة العدالة في التفاعلات الاجتماعية المختلفة، ولم يركزوا على مسألة العدالة في المنظمات على وجه التحديد. ان قضية العدالة التنظيمية هي مصدر قلق رئيسي لجميع الافراد تقريبا في بيئة العمل (Heidari, 2012, p 6459). أذ تعتبر متغيراً مهماً ومؤثراً في عمليات الادارة بشكل عام، والادارة التربوية بشكل خاص، ووظائفها. اذ ينظر اليها كأحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المحتمل في كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات علاوة على اداء المنظمات ذاتها (السعود، سلطان، 2009، ص195).

تعتبر العدالة التنظيمية قيمة اجتماعية ونمطاً اجتماعياً، يؤدي غيابه الى مخاطر جسيمة تهدد المؤسسة والفرد معاً اذ ان ادراك العاملين لعدم توفر العدالة يؤدي بهم الى ممارسات سلوكية سلبية كنقص الولاء للمنظمة والنية في تركها، وزيادة معدل دوران العمل، اضافة الى سلوكيات الانتقام الموجه نحو المؤسسة أو قادتها. والعدالة ترتبط بشكل جوهري بقيم العاملين وعلاقاتهم الاجتماعية، وهي تؤثر بشكل مباشر على دوافع العاملين وجهودهم (أبو تايه، 2012، ص147) (وادي، 2007، ص2). كما انها تعد احد أهم مرتكزات الاستقرار في العمل، وهي عنصر فعال في تنمية الولاء للمؤسسة، وفي تحسين الاداء، وتقليل حدة الصراع، ورفع كفاءة العمل والعاملين (السبعي، 2012، ص3). حيث ان شعور العاملين بالظلم في مكان العمل يؤدي الى الضغوطات والتي بدورها تؤثر على قدرة العامل على التأمل والتكيف مع متطلبات العمل بالمقارنة مع اولئك الذين يعاملون بعدالة (Cole, et.al, 2010, p 367). بالاضافة الى التأثيرات النفسية السلبية والتي من أبرزها القلق والتوتر والاكتئاب النفسي والتمرد، والصراعات الداخلية بين العامل ونفسه

والخارجية بينه وبين الآخرين، وشعور العاملين بالعزلة وعدم الانتماء الى المنظمة وعدم وجود هدف للعمل من اجله (علي، 2012، ص2).

وهكذا ولما للعدالة التنظيمية من آثار على أداء العاملين في المنظمات وعلى سلوكهم وعلى علاقاتهم الاجتماعية بالإضافة الى التأثيرات النفسية السلبية، فقد حظي موضوع العدالة التنظيمية بالدراسة والبحث من قبل العديد من الباحثين فمن هذه الدراسات ما حاول اصحابها التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية ومتغيرات متعددة، فقد أشارت الدراسات الى وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي (Heidari, 2012, p:6464)، وكلا من جودة العمل وثقة الموظف والتزامه (Mariam, 2007, p:11)، والصحة النفسية (Rani, et al, 2012, p:189)، والمواطنة التنظيمية (Yilmaz, 2009, p:224)، كما أشارت دراسة أبو تايه 2012 الى ان هناك آثار ايجابية لأدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية (أبو تايه، 2012، ص145)، وأشارت دراسة العطوي 2007 التي اجريت على عينة من أساتذة الجامعة الى وجود ارتباط ايجابي بين أغلب أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الأداء السياقي والذي يعني ان أداء الفرد يزداد بازدياد مستوى شعوره بالعدالة التنظيمية (العطوي، 2007، ص18)، وأشارت دراسة السعود، سلطان، 2009، التي أجريت على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الى وجود علاقة ايجابية طردية ذات دلالة احصائية بين ممارسة رؤساء الاقسام الاكاديمية للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية(السعود، سلطان، 2009، ص192)، وأشارت دراسة محمد 2012 الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية ودرجة الرضا الوظيفي للمعلمين (محمد، 2012، ص129)، وأشارت دراسة الحميدي التي اجريت على معلمات المرحلة الثانوية الى وجود علاقة دالة احصائيا بين العدالة التنظيمية وكلا من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمات (الحميدي، 1433، ص3)، فيما أشارت دراسات أخرى كدراسة علوان، 2007، الى ان غياب العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (التوزيعية والاجرائية والتعاملية) يؤثر على أنتشار ظاهرة الفساد الاداري في المنظمات(علوان، 2007، ص77)، وأشارت دراسة أغاي وآخرون Aghaei, et al, 2012 الى وجود علاقة سلبية بين العدالة التنظيمية والاحترق النفسي، كما اشار الى ان اظهار المدراء مزيد من الانصاف من شأنه ان يقلل من الاحترق النفسي لدى العاملين وبالتالي يؤدي الى تحسين أدائهم الوظيفي بفاعلية وكفاءة عالية (Aghaei, et al, 2012, p:2438)، واشارت دراسة غراهام Graham, 2009 الى وجود علاقة سلبية بين العدالة التنظيمية والاجهاد (Graham, 2009, p:75).

مما تقدم يلاحظ ان هذه الدراسات حاولت ان تبين تأثير العدالة التنظيمية على الكثير من جوانب الشخصية إلا ان هذه الدراسات يبدو انها لم تولي الاهتمام بمتغير ذو علاقة وثيقة بالعدالة التنظيمية ألا وهو الشعور بالاحباط وهذا ما تحاول الدراسة الحالية القيام به.

ان الإحباط مصطلح كثير الاستخدام في الحديث اليومي والكتابات الأدبية، وقد أتفق علماء النفس على ان المقصود منه هو عدم إشباع الحاجات او عدم بلوغ الأهداف. وان العراقيل التي تمنع إشباع الحاجات هي كثيرة ومتعددة، فهناك عراقيل أمنية واقتصادية واجتماعية أو ذاتية شخصية. والاحباط أمر نسبي فهو يعتمد على الأفراد في المواقف المحببة فكثير مما يعد محبطا لبعض الأفراد لا يعد كذلك للأخرين، إذ ان لكل فرد درجة معينة من القدرة على تحمل الإحباط فهو دليل على النضج الانفعالي أما إذا لم يكن للفرد قدرة على ذلك فقد تكون له ردود فعل مختلفة للإحباط منها التوتر والاضطرابات والعدوان والتعصب واللامبالاة أو الانسحاب والقلق واليأس والتشاؤم (عدس وتوق، 1998، ص440) (ذياب، 2011).

كما تنشأ الازمات النفسية وهي حالة انفعالية مؤلمة من إحباط دافع او أكثر من الدوافع القوية، الفطرية او المكتسبة، والأزمة النفسية بمثابة مشكلة أي موقف تحوّل فيه العقبات من حصول الفرد

على شيء يريده مما يسبب للفرد التوتر والقلق والشعور بالنقص والخيبة والعجز، او الشعور بالذنب والاشمئزاز والخزي، وألم الشعور بالظلم والرتاء للذات، او الشعور بالاغتراب، او شعور بفقد احترامه لنفسه (راجح، 2009، ص439). فإن كانت هذه الدوافع قوية وتمثل حاجة اساسية لا يمكن التأجيل على اشباعها، فإن الفرد يستطيع في النهاية من اشباع هذه الدوافع والتكيف السليم لها. ولكن حين تكون هذه العقبات والحواز مما لا طاقة له بتحملها، ومن ثمّ فإدّه لا يستطيع أن يواجهها ويجتازها، فإنه تجاه امر كهذا اما ان يتكيف تكيفاً جزئياً لإشباع هذا الدافع او انه لا يستطيع اطلاقاً ان يتكيف تكيفاً سليماً لمواجهة اشباع ذلك الدافع (الهيتي، 1985، ص 24).

ولقد وجد العلماء ان الاحباط (عدم اشباع الحاجات) هو اساس مشاكل التكيف التي تواجهنا، بمعنى ان الشخصية لا تتحقق لها الصحة النفسية السليمة والتي تهدف الى توافق الفرد مع بيئته، الا اذا شعر الفرد بان حاجاته قد أشبعت فعلاً . ويصف جوش (Josh, 1993:303) ان إشباع الحاجات هو المدخل الرئيسي لإحداث التوازن لدى الفرد من الناحية الفسيولوجية، والنفسية، والاجتماعية، أي التي تقود الفرد للتوافق مع نفسه ومع من حوله (القطناني ، 2011، ص2).

فمن خلال العمل الوظيفي يشبع الموظف حاجاته النفسية والاجتماعية والفسيولوجية، ففي العصر الحديث اصبح العمل للكثيرين منا مصدرا اساسيا للحصول على الحاجات الاولية، لما يوفره من دخل مادي يمكن الفرد من شراء حاجاته وتوفيرها.

ولا يوفر العمل اشباع للحاجات الاساسية فقط، بل نجد انه يمثل مصدرا لإشباع معظم الحاجات، فهو يوفر حاجات الامن، والعلاقات مع الغير، والمركز والمكانة، واحترام الذات واثباتها (كردي، 2010). فمن خلاله يكتسب الموظف قوة ويطمئن على نفسه ومستقبله وعن طريقه يحقق لنفسه مركزا مرموقا في المجتمع الذي ينتمي اليه، واذا نظرنا للعمل من الناحية النفسية فهو تفاعل الفرد مع الهيئة التي يعمل معها فيحاول الفرد اثناءه ان يحقق اهدافه وان يشبع رغباته وحاجاته وان يعبر عن دوافعه وصراعه وقلقه بصورة مقبولة من المجتمع في معظم الاحيان وفي اثناء هذا التفاعل مع الوسط الذي يعمل فيه، ينمو وتتكامل شخصيته ويحقق ذاته ويشعر بقيمته وانسانيته ويشعر بالامن النفسي، لكن قد توجد ظروف صعبة مادية ونفسية واجتماعية خاصة مما يعيق العمل، كذلك تقاوم حدة المشكلات واحتدام الصراع بين الموظفين ومسؤوليهم، لها نتائج سلبية على نفسية الملاك الوظيفي (عبد الخالق، 1984، ص123).

ففي دراسة قام بها ملحم(1992) عن الضغوط التي تواجه المعلمين في الاردن ظهر ان هناك مصدرين للضغوط وهي ضغوط شخصية وضغوط تنظيمية تتعلق بمحيط العمل، ووجدت الدراسة ان احدى ردود الفعل النفسية للمعلمين لعدم اشباع الحاجات هو احباطه وشعوره بخيبة الامل، وهذا له اثر كبير في ادائه المهني(ملحم، 1992، ص143).

وفي اسكتلندا ظهر ان المعلمين يتعرضون لاحباطات عديدة نتيجة لقلّة دافعية التلاميذ من جهة وتجاوز الهيئة الادارية عليهم، مما ادى الى شعورهم بالاحباط وكانوا يواجهون هذه الاحباطات بالتغيب عن العمل او ترك العمل (Rosener, 1998, p.3).

وأشار روسنر Rosener, 1998 الى ان هناك احباطاً ينشأ بسبب عدم تطبيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب فيشعر من هم بالبيئة الداخلية بالاحباط (Rosner, B. 1998).

وقد اشارت بعض الدراسات الى وجود علاقة بين الاحباط ومتغيرات عدة فقد اشار الصرايرة 2005 من خلال دراسته على عينة من الاطباء الى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الاحباط والاغتراب التنظيمي وذلك بسبب قلة الإشباع الوظيفية والاجتماعية في محيط عملهم (الصرايرة، 2005، ص315). فيما وجد عيسى 2005 من خلال دراسته التي اجراها على عينة من المراهقين الى وجود علاقة ارتباطية بين الاحباط (عدم اشباع الحاجات النفسية) وظهور السلوك العدوانى (عيسى، 2005).

وقد توصل ذياب 2011 من خلال دراسته التي اجراها على طلبة الجامعة الى ان الطلبة لا يتمتعون بقدر جيد من اشباع الحاجات ومن ثم فهم يعانون من الاحباط (ذياب، 2011).
مما تقدم نلاحظ مدى اهمية اشباع الحاجات لدى الفرد وما نلاحظه في واقع حياتنا اختلاف المدارس بعضها عن البعض الآخر من حيث قدرة مديرها على اشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للمعلمين والاداريين والطلاب واولياء امورهم، والاحتفاظ بمناخ مدرسي مفتوحا وإيجابيا يتيح لكل عضو ان ينمو، وتشيع فيه الألفة والمحبة والتعاون والمشاركة وتسوده الروح المعنوية العالية والتفاعلات والعلاقات الانسانية الايجابية بين افراد مجتمع المدرسة (العتيبي، 2007، ص5). ذلك ان معظم مدراء المدارس يأتون الى هذا المنصب على الاغلب حسب الاقدمية في التعيين، دون تدريب واعداد لهذا المنصب، الامر الذي يجعلهم غير قادرين على تنفيذ مسؤولياتهم وفقا لمبادئ العدالة والنزاهة والموضوعية، اذ يتوجب عليهم ممارسة العدالة مع جميع اعضاء الهيئة التدريسية حتى يتمكنوا من تحقيق الاهداف التعليمية، وبالتالي فان غياب العدالة لدى مدراء المدارس ان وجد ربما قد يؤدي الى شعور المعلمين بالإحباط وعدم قدرتهم على اشباع حاجاتهم من هذه المهنة، وبالتالي عدم الرضا عن العمل وعدم أداء واجباته تجاه التلاميذ مما ينعكس سلبا على اداء التلاميذ في المدرسة وانخفاض مستواهم التعليمي.
ومن هنا قام البحث الحالي للتعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس والشعور بالإحباط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. والذي يكتسب أهميته من خلال عدة اعتبارات منها:

1. اهمية الفئة التي يتناولها البحث الحالي، وهي فئة المعلمين فهم الاكثر قرباً من التلاميذ الذين يشكلون محور العملية التربوية، لذلك هنالك حاجة ماسة لمعرفة مشاعر المعلمين في مجال العمل لا سيما الشعور بالعدالة التنظيمية والاحباط (عدم اشباع الحاجات) لما لها من تأثيرات سلبية على أداء المعلم وعلى عطائه في عمله.
2. أصالة الموضوع الحالي كونه تناول متغير لم يتم التطرق اليه في البحوث النفسية، ألا وهو متغير العدالة التنظيمية، مما يؤدي الى زيادة المعرفة النظرية والعملية لهذا المتغير.
3. يمكن ان تشكل نتائج هذه الدراسة وتوصياتها مرجعاً علمياً يأمل الباحثان ان تسهم في التغلب على سلبيات المناخ المدرسي وتعزيز إيجابياته وان يفيد أصحاب القرار في وضع الخطط والاجراءات التي يمكن أن تساهم في زيادة مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى المعلمين ومن ثم الارتقاء بمستوى أداء المعلم مما يمكنه في نهاية الأمر من القيام بدوره التربوي والتعليمي على أكمل وجه.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالتعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالشعور بالاحباط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات ، في مدينة بغداد/ الرصافة الثانية للعام 2013-2014.

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

1. مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.
2. دلالة الفرق في مستوى العدالة التنظيمية بين معلمي المدرسة الابتدائية تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث).

3. الشعور بالإحباط (عدم اشباع الحاجات) لدى المعلمين والمعلمات.
4. دلالة الفرق في الشعور بالإحباط بين معلمي المدرسة الابتدائية تبعاً لمتغير النوع (ذكور -إناث).
5. العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط لدى المعلمين والمعلمات.

تحديد المصطلحات:

أولاً: العدالة التنظيمية Organizational Justice

- عرفها آدمز Adams 1965 بأنها المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة الى مدخلاته مع معدل مخرجات زملاء الآخرين نسبة الى مدخلاتهم. وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم (السعود، سلطان، 2009، ص201)
- عرفها سال و مور Sall & Moore, 1993 بأنها القيمة الناتجة عن ادراك الفرد للنزاهة والموضوعية للاجراءات والعوائد في المؤسسة التي يعمل فيها (Sall & Moore, 1993, p.106).
- عرفها وادي ، 2007 بأنها الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الإسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والانساني (وادي، 2007، ص4)
- عرفها عطوي 2007 بأنها درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون بها، وتأكيد الثقة المطلوبة بين الطرفين (عطوي، 2007، ص149).

وفي ضوء ما تقدم فقد تبني الباحثان تعريف العدالة التنظيمية لأدمز Adams اما التعريف الاجرائي للعدالة التنظيمية فهو: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس العدالة التنظيمية الذي قام الباحثان بإعداده.

ثانياً: الإحباط Frustration

عرفه كل من :

- باقر وحمزة (1984)
- فشل الفرد في إنجاز أو تحقيق أهداف معينة أو أشباع حاجات بسبب وجود عوائق وعقبات لا يتمكن الفرد من مواجهتها والسيطرة عليها أو التحكم فيها (باقر وحمزة، 1984، ص166).
- كونجر (1986)
- حالة أنفعالية أو شعورية ينتج عن عرقلة المحاولات التي يبذلها الفرد للحصول على هدف يبتغيه (كونجر وآخرون، 1986، ص 534).
- موريس (Morris, 1993)
- أعاقة الشخص عن تحقيق هدفه أو حرمانه من الوصول اليه بسبب وجود عائق أو وقوف شخص ما في طريق تحقيق هذا الهدف (Morris, 1993, p.518).
- الرفاعي (2004)
- أدراك الفرد لعائق يحول دون أشباع حاجه له أو توقع حدوث هذا العائق في المستقبل، مع تعرض العضوية من جراء ذلك لنوع ما من أنواع التهديد (الرفاعي، 2004، ص171).
- الزيدي (2013)

حالة أدراكية شعورية تواجه الفرد عندما يعجز عن تحقيق دافع أو هدف معين بسبب عائق ما، تتسم بالتوتر والقلق والألم والشعور بالذنب واليأس وأيذاء الذات (الزبيدي، 2013، ص23). وقد بنى الباحثان تعريف باقر وحمزة لتبنيهما مقياس السوداني التي تبنت هذا التعريف. أما التعريف الإجرائي للأحباط فهو: الدرجة التي يحصل عليها المعلم من خلال إجابته على فقرات مقياس الاحباط التي أعدته السوداني (2005) والدرجة التي يحصل عليها المعلم تمثل مدى أشباع الحاجات لديه أو مدى أحباطه.

أطار نظري ودراسات سابقة

أولاً: أطار نظري

النظريات التي فسرت مفهومي البحث العدالة التنظيمية و الاحباط (عدم اشباع الحاجات) وطبيعة العلاقة التي تربط ما بينهما على النحو الآتي:

نظرية الحرمان النسبي (Relative a Deprivation Theory)

استعمل مفهوم الحرمان النسبي على نطاق واسع في علمي الاجتماع والنفوس، وبقية العلوم الاجتماعية الأخرى، ابتداءً من منتصف القرن العشرين، وحتى اليوم. ينتمي هذا المفهوم الى حزمة النظريات الاجتماعية والنفسية المفسرة لنشأة الحركات الاجتماعية والسياسية الواسعة التأثير (العامري، 2011).

يستخدم هذا المصطلح في العلوم الاجتماعية لوصف مشاعر أو تدابير من الحرمان الاقتصادي والسياسي او الاجتماعي، وهو الحالة التي يحرم فيها شخص أو مجموعة من الأمر الذي يعتقدون أنهم يحق لهم، في حين ان شخصاً آخر أو مجموعة أخرى تمتلكه، فهو حرمان نسبي بين طرفين، فهناك شخص أو مجموعة تمتلك هذا البند في حين أن الآخر لا يملكه. والمشاعر الناتجة من الحرمان النسبي تتولد عند المقارنة مع حالة معيارية واحدة، سواء كانت في الماضي، او بشخص آخر في نفس الموقف، أو بالإدراك المعياري للمساواة والعدالة. وإذا كانت نتائج المقارنة في النهاية ان الشخص لا يتلقى ما يستحقه، تتكون لدى الشخص خبرة بالحرمان النسبي. والحرمان النسبي المحسوب على اساس المقارنة الشخصية يعتبر حرماناً شخصياً متمركزاً حول الذات، حرماناً انانياً (صالح، 2011) يحدث هذا الحرمان عندما يشعر الفرد بأنه محروم نسبياً، وبشكل غير عادل بالنسبة للآخرين، وينجم عن ذلك التوتر والارضا. والحرمان النسبي الجمعي ينتج من المقارنة الجماعية حيث يشعر الفرد بأن جماعته محرومة نسبياً وبصورة غير عادلة بالنسبة للجماعات الأخرى (الحراني، 2012، ص233).

يرى مارتن (Martin, 1981) أن نظرية الحرمان النسبي تتشابه مع نظرية العدالة لدى آدمز باعتبار ان النظريتين تفترضان قيام الفرد بشكل مستمر، بقياس نسبة مخرجاته المدركة الى مدخلاته المدركة، مع مقارنة هذه النسبة مع النسبة الخاصة بالشخص المرجعي لتقييم العدالة التوزيعية، حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية الى عدم العدالة في توزيع المكافآت، (محمد، 2012، ص20).

اعتماداً على هذه النظرية فإن المعلم يواجه مشاعر الحرمان نتيجة لشعوره بأنه محروم من اشباع حاجاته مقارنة بزملائه المعلمين، شعور المعلم بالحرمان النسبي (عدم اشباع حاجاته) يعتمد على تقييمه لأوضاعه مقارنة مع الآخرين، فهو يشعر بالحرمان من اشباع حاجاته (احباط) عندما تشير المقارنة الى عدم عدالة توزيع المكافآت (الحاجات التي يرغب بها والذي يشعر بأنه يستحقها اكثر من غيره، كالمشاركة في صنع القرار والرغبة بمركز معترف به، تحقيق الذات، وغيرها) مما يؤدي الى بعض السلوكيات كالسخط والارضا عن العمل عندما يشعر الفرد بأنه محروم نسبياً بشكل غير عادل بالنسبة للآخرين.

نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)

ترى هذه النظرية ان الانسان كائن يبحث عن اللذة وتجنب الألم، ومن هذا المنطلق أخذت هذه النظرية تنظر الى الحياة على انها سلسلة من المكافآت والتكاليف، وهي بمثابة ضوابط (أي المكافآت والتكاليف) تحكم أو تضبط شبكة العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع. فالمكافآت تعني بلغة النظرية هي عملية اشباع، فكل ما يشبع حاجتنا أو اهتماماتنا يعد مكافأة، مقابل ذلك ثمة كلفة، والكلفة بلغة النظرية تعني الجهد المبذول في اية عملية تفاعل، قد تكون تعباً أو قلقاً أو عدم ارتياح أو خوف (حسن، 2001، ص55).

وبقصد تفويم النتائج المترتبة على المكافأة والكلفة وظف هومانز 1961 Homans مفهوم العدالة التوزيعية Distributive Justice في تحديده لقوانين التبادل الاجتماعي، بقوله ان الشخص يتوقع في علاقته التبادلية مع شخص آخر ان مكافآت كل طرف ستكون متناسبة مع تكاليفه واستثماراته، فكلما زادت مكافآته واستثماراته زادت تكاليفه (Shaw & Costanzo, 1970, p.79). اي ان الكلفة الناتجة من التبادل يجب ان تساويها مكافأة، فاذا بذلت جهود كبيرة (تكاليف) اثناء التبادل من المتوقع ان تكون هناك مكافآت كبيرة ايضا وفي حالة تقديم مكافآت اكبر، لا بد ان يكون هناك تكاليف اكبر ترافق عملية التبادل. وبمقتضى ذلك طرحت النظرية المعادلة الآتية لحساب المكافأة والتكاليف في الموقف الاجتماعي.

$$\frac{\text{مدخلات الشخص أ}}{\text{مخرجاته}} = \frac{\text{مدخلات الشخص ب}}{\text{مخرجاته}}$$

طبقا للمعادلة ان مدخلات ومخرجات شخص ما عادة ما تكون المكافآت والتكاليف في الموقف الاجتماعي، وعلى هذا الاساس فان مكافآت وتكاليف الشخص الاول يجب ان تساوي مكافآت وتكاليف الشخص الثاني، وبذلك فان المعادلة تصبح في حالة من التوازن، وعند غياب التوازن بين طرفي المعادلة، اي ان تصبح مدخلات ومخرجات الشخص الاول اكبر من مدخلات ومخرجات الشخص الثاني او العكس، نتوقع ان يحدث عزوف عن التبادل بين الافراد، اثر انتهاك قاعدة العدالة التوزيعية (حسن، 2001، ص60).

ويؤدي انتهاك العدالة التوزيعية بالفرد الى ان يبذل جهوده لتعويض ذلك، أو يشعر بالإحباط والغضب (Albrechte et al., 1980, p.292). فعندما يدرك الفرد عدم العدالة فانه يكون مدفوعا للقيام بعمل ما يساعده على ادراك العدالة في الموقف، اما اذا كان الفرد في حالة عدالة، فانه يكون في وضع استقرار من زاوية التبادل الاجتماعي وليس مدفوعا لأي عمل لأنه يشعر بالرضا (محمد، 2012، ص19).

تبعاً لهذه النظرية فان التفاعل في اي موقف اجتماعي يحسب بالمكافأة والكلفة، اي الاخذ والعطاء بين طرفين، ذلك ان الاخذ والعطاء تسمح باستمرار العلاقة التفاعلية بين الطرفين، فاذا ما توازنت كفة ما يقدمه الطرف الاول (المدير) من مكافآت مع ما يقدمه الطرف الاخر (المعلم) للمدير من كلفة سيشعر المعلم بالعدالة وبعبكسه سوف يشعر بالظلم ومن ثم الاحباط اي عدم قدرته على اشباع حاجاته نتيجة عدم تساوي المكافآت (والتي تعني بلغة النظرية كل ما يشبع حاجة المعلم واهتماماته) التي يحصل عليها، مع الكلفة (الجهود) الذي يبذله داخل المدرسة، مما يؤدي به الى العزوف عن التبادل بين الافراد.

اما تبعاً للمعادلة التي طرحتها النظرية فان المعلم يتوقع في علاقته التبادلية في المجتمع المدرسي ان مكافآته وتكاليفه يجب ان تساوي مكافآت وتكاليف زملائه، اما اذا كانت غير متساوية فانه سوف يشعر بالظلم وبعدم العدالة نتيجة لغياب التوازن بين مدخلاته ومخرجاته مع مدخلات زملائه ومخرجاتهم مما يؤدي الى شعوره بالإحباط وعدم قدرته على اشباع حاجاته نتيجة عدم

تساوي المكافآت (والتي تعني بلغة النظرية كل ما يشبع حاجة المعلم واهتماماته) التي يحصل عليها مع الجهود الذي يبذله داخل المدرسة، مما يؤدي به الى العزوف عن التبادل بين الافراد.

نظرية بورتير ولولر (Porter and Lawler 1968)

تقوم نظرية بورتير ولولر على اساس ان استمرار أداء العاملين وفعالية الدوافع لديهم تعتمد الى حد كبير على مدى رضاهم وقناعتهم ومدى إدراكهم الايجابي بين المكافأة التي حصلوا عليها وبين ما يدركوه أنهم يستحقوا أن يحصلوا عليه كنتيجة لعملهم.

واعتمد بورتير ولولر "نموذجاً لتفسير أداء العاملين"، حيث افترضوا بان الأداء والانجاز تنتج عوائد ومكافآت داخلية وخارجية، وهذه العوائد الداخلية والخارجية تعود على الرضا عن العمل، فالعوائد الداخلية (الذاتية) هي تلك العوائد الناجمة عن شعور الفرد بالفخر عندما يؤدي عمله بكفاءة وعندما يكون هذا العمل بمواصفات، وأهمية ترضي رغبات الفرد وتشبع الحاجات العليا عنده.

أما العوائد الخارجية فهي تلك التي تمنحها المنظمة للفرد لإشباع حاجاته الدنيا وتتمثل بالأجر والأمان والحاجات الاجتماعية، كما تتضمن النظرية عنصراً آخر وهو إدراك الفرد لعدالة العوائد التي يستلمها من المنظمة(غواش، 2008، ص34). والذي يمكن تحديده على أساس مقارنة الفرد لمعدل العوائد أو الحوافز التي يحصل عليها الى ما يقدمه للمؤسسة بمعدل عوائد الآخرين الى ما يقدمه هؤلاء الآخرين للمؤسسة (البريمي، 2007، ص27).

لقد وضع نموذج بورتير ولولر العوائد كحلقة وسيطة بين الانجاز والرضا ومتى كانت العوائد الفعلية متقاربة او تزيد عن العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة ومنسجمة مع الجهد المبذول يتحقق الرضا، مما يدفع الفرد لتكرار هذا الجهد، اي ان الرضا يعتمد على مدى ادراك الشخص لمكافأته التي يتسلمها(غواش، 2008، ص 35).

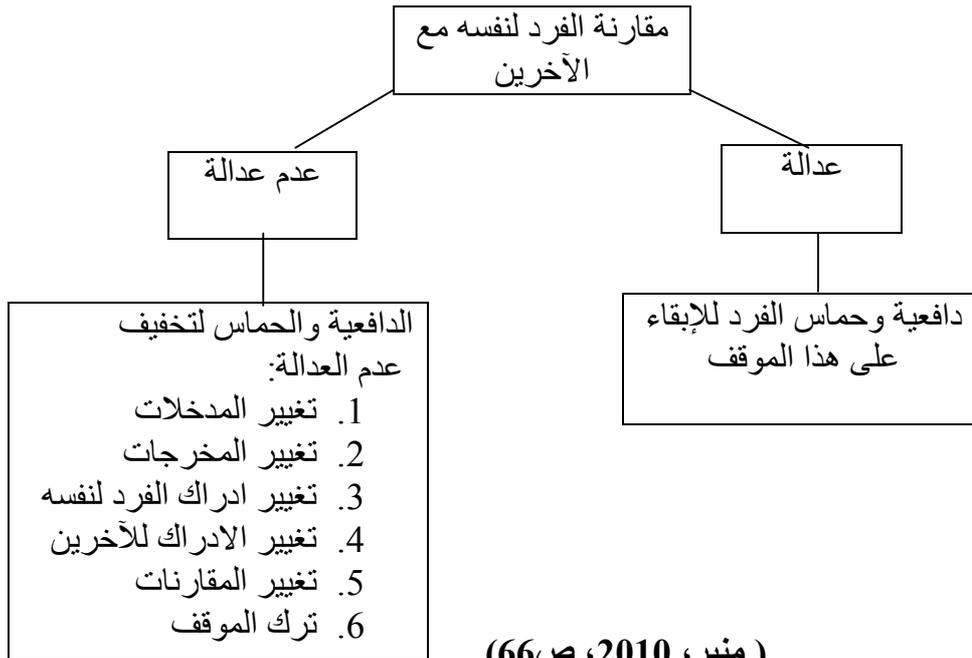
من خلال ما تقدم نرى ان هذه النظرية تربط بين الانجاز والعائد، وترى بأن العائد يجب ان يكون مساوياً للجهد المبذول في العمل. فتبعاً لهذه النظرية فان شعور المعلم بالإحباط (عدم اشباع حاجاته) يتأثر بدرجة توقعات الفرد لما يستحقه من جراء العمل في مهنة التعليم، ذلك ان المعلم يتوقع ان يحصل على عوائد (داخلية وخارجية) تشبع حاجاته العليا والدنيا عندما يبذل جهداً في العمل (اذ يقوم الفرد بالأداء النشط في عمله اعتقاداً منه ان هذا الاداء وسيلة لإشباع حاجاته).

فإذا ما ادرك المعلم بأن هذه العوائد منسجمة مع الجهد الذي يبذله مقارنة لعوائد الآخرين سوف يشعر بالعدالة، اي ان العوائد توزع على اساس عادل، اما اذا قلت العوائد(المكافآت) عما يعتقد الفرد انه يستحقه سوف يشعر بحالة احباط وعدم القدرة على اشباع الحاجات العليا والدنيا (كالأجر، الترقيّة، نمط المعاملة من قبل المدير، طبيعة علاقته بالزملاء، الشعور بالأمن في العمل) مما يؤدي الى توقف الدافعية للاستمرار في الجهد، نتيجة لاعتقاده بعدم العدالة في توزيع العوائد.

نظرية العدالة ل آدمز (Adams, 1963)

تعود الجذور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية لنظرية المساواة Equity Theory ل Adams, 1963 (Ortiz, 1999, p.3). والتي تقوم على افتراض أساسي مفاده ان الأفراد العاملين يميلون الى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم الى المخرجات التي يستلموها، وايضاً مقارنة نسبة المدخلات الى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين (Newstrom & Davis, 1993, p.155). فإذا كانت نتيجة هذه المقارنات انه يُحظى في ظنه بمعاملة شبيهة بهم شعر بالعدالة، وبالعكس ذلك فانه يشعر بعدم العدالة ومن ثم الاحباط وعدم التحفز على العمل. والاحساس بعدم العدالة في حد ذاته يحفز الفرد لكن بطريق عكسية تجعله يسعى الى تحقيق العدالة المنشودة من خلال سلوكه لبعض السلوكيات التي تأتي كاستجابة لشعوره بعدم المساواة (عدم العدالة) (لطي، 2007، ص1-2).

- ويرى آدمز (Adams) ان المدخلات عادة ما تكون الجهد، الولاء والعمل الجاد، العمر، الحالة الاجتماعية، الالتزام والمهارة، القدرة على التكيف والمرونة، التسامح والعزم والروح والحماس، الثقة في الرؤساء وتقديم الدعم للزملاء الخ في حين المخرجات عادة ما تكون أستلام حق خاص بالفرد مثل (المكافآت المالية ، الراتب، الفوائد، العلاوة، الراتب التقاعدي، بالإضافة الى الامور غير الملموسة كالاعتراف، السمعة، الثناء، التحفيز، والترقية الاجتماعية والمسؤولية والسفر والتدريب و الشعور بالإنجاز الخ (Ortiz, 1999, p.4) (Adams, 1963, p.1).
- بشكل عام مدى عدم دافعية الفرد للعمل يتناسب مع ما يلاحظ من تفاوت او عدم المساواة مع الافراد الآخرين، ولكن بالنسبة لبعض الافراد إشارة صغيرة الى التفاوت بين وضعهم والافراد الآخرين يكفي ليسبب لهم خيبة أمل واسعة النطاق وتشعرهم بظلم كبير، مما يؤدي الى عدم حثهم على العمل أو ما هو أسوأ من ذلك يؤدي الى عدائية لا متناهية (Adams, 1963, p.2).
- وقد حدد آدمز ست طرق يسلكها الافراد لتخفيف الشعور بعدم العدالة والمساوات وهي:
- تغيير المدخلات: يمكن للفرد تغيير مدخلاته اذا أحس أو شعر بأنه حصل على نواتج أقل مما يستحق مقارنة بالآخرين، من هنا يعمد الى التقليل من مجهوده المبذول.
 - تغيير النواتج: يمكن للفرد ان يغير نواتجه، كأن يطلب علاوة أو زيادة في أجره أو قد يبحث عن مسارات إضافية لتحقيق النمو والتطوير.
 - تغيير الادراك الذاتي: قد يحاول الفرد أن يغير من تقييمه لنفسه فيبرر أن عطائه الى المؤسسة منخفض، ومن ثم فإنه لا يستحق الحصول أكثر مما حصل عليه.
 - تغيير الادراك للآخر: في هذه الحالة يحاول الفرد الذي يحس بانخفاض في مكافآته ان يبرر بأن ذلك المجهود الذي يبذله الآخرين لا بد ان يكون أكثر مما يبدو عليه بالفعل.
 - تغيير محور المقارنة: يمكن للفرد ان يرجع عدم العدالة لأسباب أخرى كأن ينظر الى الآخرين الذين يقارن نفسه بهم على انهم الاكثر حظا أو ان لديهم مهارات وقدرات خاصة أو انهم مفضلين لدى المدير.
 - ترك الموقف: كأن يطلب الفرد نقله من قسمه الى قسم آخر أو يترك العمل نهائيا من المؤسسة كل ذلك من أجل تخفيف الشعور بعدم العدالة. ويمكن توضيح كل ما سبق في المخطط التالي:



(منير، 2010، ص66)

تقدم هذه النظرية الى المديرين رأياً مفاده ان الانصاف والعدالة تأخذ شكلين:

عدالة أو انصاف في التوزيع و عدالة في الاجراءات وكالاتي: (لطي، 2007)

أ- عدالة التوزيع Distributive Justice : يقصد به التوزيع العادل للمكافآت المتعلقة بالاداء. (لطي، 2007) اي العدالة المدركة لمقدار المخرجات التي يحصل عليها العامل.

ب- عدالة الاجراءات Procedural Justice : وهي تبين مدى أحساس الفرد العامل بعدالة الاجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات. (السعود، سلطان، 2009، ص202). وتعني ايضاً العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل (العطوي، 2007، ص5).

وفقاً لهذه النظرية فان المعلم يقوم بمقارنة نسبة مخرجاته الى مدخلاته مع نسبة مخرجات زملائه الذين يعملون معه الى مدخلاتهم، فاذا ما أدرك المعلم ان نسبته مساوية الى نسبة الآخرين شعر المعلم بالعدالة واذا ما حصل اي اختلال بينهما من وجهة نظره فانه يشعر بالغبين وبدعم تحقيق العدالة مما يؤدي به الى الشعور بالإحباط وعدم القدرة على إشباع حاجاته، ذلك ان المعلم يرغب في الحصول على معاملة عادلة تضمن له التعويض العادل عن مجهوداته ونشاطه التي يقدمها في المدرسة مقابل الحصول على الأجر (تقدير الآخرين، الفائدة، العلاقات الاجتماعية وغيرها) من حاجات المعلم التي يسعى الى تحقيقها من خلال وجوده في هذه المهنة. مما يدفعه للقيام ببعض السلوكيات كرد فعل لشعوره بعدم العدالة كالامبالاة عدم الرغبة في العمل التغيب عن العمل عدم تأدية عملة بإخلاص الخ.

من خلال استعراض التوجهات النظرية المختلفة، فقد تبني الباحثان نظرية العدالة التنظيمية لأدمزفي تفسير نتائج البحث لأنها الاقرب الى طبيعة البحث والاقرب من حيث الربط بين متغيري البحث الحالي.

ثانياً: دراسات سابقة

الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم العدالة التنظيمية

الدراسات العربية:

1- دراسة المعاينة 2005

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الاردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم، وباستخدام عينة مؤلفة من (72) مدير ومديرة و (1110) معلم ومعلمة. اشارت نتائج الدراسة الى ان درجة ممارسة المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية متوسطة، كما لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس أو الخبرة (المعاينة، 2005)

2- دراسة محمد 2006

هدفت الدراسة الى تحديد درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، وباستخدام عينة مؤلفة من (555) معلماً ومعلمة اشارت النتائج الى ان درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس كما يراها المعلمون هي كبيرة جداً كما اشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية قوية بين درجة العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي. كما اشارت النتائج الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية للعدالة لتظيمية وفقاً للمتغيرات (العمر، المؤهل، سنوات الخبرة، موقع المدرسة، راتب المعلم). (محمد، 2006)

3- دراسة وادي 2007

هدفت الدراسة الى التعرف الى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، باستخدام عينة مؤلفة من (652) موظفاً، أشارت نتائج الدراسة الى وجود عدالة تنظيمية في الوزارات ولكنها بمستويات ضعيفة وقريبة من المتوسط كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق بين آراء عينة الدراسة حول الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، المؤهل العلمي، الجنس، عدد سنوات الخبرة، الحلة الاجتماعية) (وادي، 2007).

4- دراسة السعود وسلطان (2009)

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية الرسمية وبيان علاقته بالولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية. وباستخدام عينة مؤلفة من (450) عضو هيئة تدريس. اشارت النتائج الى ان مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية كانت مرتفعة وان مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً. وتبين وجود علاقة ايجابية طردية بين ممارسة رؤساء الاقسام الاكاديمية للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية (السعود وسلطان، 2009).

5- دراسة أبو جاسر 2010

هدفت الدراسة الى التعرف الى أثر ادراك العاملين للعدالة التنظيمية على ابعاد الاداء السياقي المتمثلة في الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، وباستخدام عينة مؤلفة من (311) موظفاً، أشارت نتائج الدراسة الى وجود عدالة تنظيمية والالتزام تنظيمي بدرجة متوسطة، وسلوك المواطنة التنظيمية بدرجة عالية. كما اظهرت الدراسة وجود علاقة بين ادراك العاملين للعدالة التنظيمية وبين الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية، كما اشارت الدراسة الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين حول ادراك العاملين للعدالة التنظيمية على ابعاد الاداء السياقي تعزى للصفات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، الراتب، العمر) بالنسبة للعدالة التنظيمية (أبو جاسر، 2010).

الدراسات الاجنبية

1- دراسة مورمان (Moorman, 1991)

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر احساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوكهم الوظيفي وولائهم التنظيمي. وباستخدام عينة مؤلفة من (87) مديراً من عدة مؤسسات، اشارت نتائج الدراسة الى ان عدالة التوزيع يمكن ان تكون مؤشراً للولاء التنظيمي أكثر من عدالة الاجراءات حيث ان الحديث عن عدالة التوزيع دون عدالة الاجراءات هو امر غير واقعي (محمد، 2012، ص76).

2- دراسة نايهوف ومورمان (Moorman & Niehoff. 1993)

هدفت الدراسة الى معرفة دور العدالة التنظيمية ضمن العلاقة بين اساليب الرقابة والولاء التنظيمي، وباستخدام عينة مؤلفة من (213) موظفاً و (11) مديراً عاماً، اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية قوية بين الولاء التنظيمي والعدالة التنظيمية، حيث ان الولاء التنظيمي هو رد الفعل الطبيعي للموظف ازاء شعوره بعدالة التوزيع، فالموظف تزداد درجة ولاءه مع احساسه بعدالة التوزيع والاجراءات، وليس لان عقد العمل بينه وبين المنظمة تتطلب ذلك (محمد، 2012، ص75).

3- دراسة يلماز (Yilmaz, 2009)

هدفت الدراسة الى معرفة مدى ادراك مدرسي المدرسة الابتدائية للعدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية، وما اذا كان ادراكهم لهذه المتغيرات يختلف بناءً على متغيرات الجنس ومجال التدريس ومجال الاقدمية وما اذا كان هناك ارتباط بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. وباستخدام عينة مؤلفة من (424) مدرس للمرحلة الابتدائية، اشارت النتائج الى ان هناك ادراك موجب للعدالة والمواطنة التنظيمية لدى المعلمين كما بينت النتائج انه لا يوجد تأثير للجنس او مجال التدريس على مستوى ادراك المعلمين للعدالة التنظيمية، بينما هناك تأثير لسنوات الاقدمية على مستوى ادراك العدالة التنظيمية، كما اشارت النتائج الى وجود علاقة موجبة بين ادراك المدرسين للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية (Yilmaz, 2009).

4- دراسة أغائي وآخرون (Aghaei, et al, 2012)

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى موظفي الرياضة والشباب في طهران. وباستخدام عينة مؤلفة من (180) موظف، اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة سلبية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، كما اشارت الى ان العدالة الاجرائية فقط كان لها علاقة سلبية مع الاحتراق الوظيفي، فيما اظهرت تحليل الانحدار انه يمكن اعتبار العدالة التوزيعية مؤشراً للاحتراق الوظيفي. وقد استنتجت هذه الدراسة ان المدراء اذا ما اظهروا مزيداً من الانصاف في تعاملاتهم مع الموظفين فان ذلك يقلل من الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين وبالتالي يؤدي الى تحسين في وظائفهم بفاعلية ونشاط ((Aghaei, et al, 2012).

5- دراسة بخشي وآخرون (Bakhshi, et al, 2009)

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين ادراك العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وباستخدام عينة مؤلفة من (128) موظفاً يعملون في كلية الطب، اشارت نتائج الدراسة الى ان هناك علاقة ذات دلالة بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي، في حين لم توجد هناك علاقة بين العدالة الاجرائية والرضا الوظيفي، وكذلك اشارت نتائج الدراسة الى ان كلا من العدالة التوزيعية والاجرائية كانت لها علاقة ذات دلالة مع الالتزام التنظيمي (Bakhshi, et al, 2009, p.145).

6- دراسة ايريش وآخرون (Eres, et al, 2014)

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين أبعاد ادراك المعلمين للعدالة في المدارس والثقة بمديري المدارس، وباستخدام عينة مؤلفة من (470) معلماً يعملون في المدارس الابتدائية في وسط انقرة. اشارت نتائج الدراسة الى ان هناك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة بين الابعاد الفرعية لإدراك العدالة وبين الثقة بمديري المدارس (Eres, et al, 2014, p.33)

الدراسات السابقة التي تناولت الاحباط (عدم اشباع الحاجات) الدراسات العربية:

1- دراسة السوداني (2005)

هدفت الدراسة الى قياس مستوى الاحباط والتحمل النفسي والتفاؤل-التشاؤم لدى معلمي المدرسة الابتدائية والتعرف على الفروق بين المعلمين الذكور والاناث في مستوى الاحباط والتحمل النفسي والتفاؤل - التشاؤم. والتعرف على الفروق في مستويات الاحباط لدى المعلمين على وفق التحصيل الدراسي والمستوى الاجتماعي-الاقتصادي وسنوات الخدمة. وباستخدام عينة مؤلفة من (300) معلم ومعلمة، اشارت النتائج الى ان المعلمين

يتمتعون بقدر جيد من اشباع الحاجات ومن ثم فهم لا يعانون من الاحباط كما انهم يتصفون بقوة تحمل نفسي تفوق المستوى الاعتدالي، وانهم متفائلون، كما اشارت النتائج الى ان هناك اثر للتحصيل الدراسي وسنوات الخدمة في مستوى الاحباط (عدم اشباع الحاجات) (السوداني، 2005).

2- دراسة القيداني (2006)

هدفت الدراسة الى التعرف على علاقة الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين باحتياجاتهم (المادية، الاجتماعية، المعنوية)، كذلك التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي ومستوى اشباع حاجات الموظفين من عدمه. وباستخدام عينة مؤلفة من (414) موظفا، اشارت النتائج الى ان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الاغتراب الوظيفي بمجالاته الثلاث مع احتياجات الموظفين (المادية، الاجتماعية، المعنوية)، كما اشارت النتائج الى ان شريحه كبيرة من الموظفين يشعرون بالاغتراب الوظيفي، وان احتياجات الموظفين انقسمت الى مستويين (مستوى متوسط ومستوى مرتفع) وهذا اثبت ان الموظفين الذين يشعرون بأن احتياجاتهم (المادية والاجتماعية والمعنوية) ملبية بشكل متوسط وغير ملبية يشكلون نسبة 100% وهي نسبة مرتفعة جداً (القيداني، 2006).

3- دراسة ذياب (2011)

هدفت الدراسة الى قياس مستوى الاحباط لدى طلبة الجامعة والتعرف على الفروق بين طلبة الجامعة في مستوى الاحباط تبعا لمتغيري الجنس (ذكور- اناث) (المتزوجين وغير المتزوجين). وباستخدام عينة مؤلفة من (125) طالب وطالبة. اشارت النتائج الى ان الطلبة لا يتمتعون بقدر جيد من اشباع الحاجات ومن ثم فهم يعانون من الاحباط كما اشارت النتائج الى ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الاحباط بين الذكور والاناث اذ كانت الاناث اكثر احباطا. كما ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الاحباط بين المتزوجين وغير المتزوجين، اذ كان غير المتزوجين اكثر احباطا (ذياب، 2011).

4- دراسة عباس (2012)

هدفت الدراسة الى التعرف على علاقة الوحدة النفسية بالحاجات النفسية ، والتعرف على مستوى الحاجات النفسية والوحدة النفسية لدى موظفي جامعة بغداد، وباستخدام عينة مؤلفة من (400) موظف وموظفة، أشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين الوحدة النفسية والحاجات النفسية لموظفي جامعة بغداد، كما اشارت الدراسة الى وجود اعلى نسبة من موظفي الجامعة من ذوي المستوى العالي يعانون من الوحدة النفسية والبالغة (41%) ، وان اعلى نسبة من ذوي المستوى العالي من الموظفين يعانون من عدم اشباع معظم حاجاتهم النفسية وبنسبة مئوية (37%) ومن ذوي المستوى المتوسط بنسبة مئوية (32%) ومن ذوي المستوى المنخفض بنسبة (31%)، كما اشارت النتائج الى ان هناك بعض الحاجات النفسية تتطلب الى اشباعها اذ انها تأخذ الاولوية في ترتيبها لدى الموظفين ، والحاجات هي الحاجة الى الأمن والسلامة والحاجة الى الحب والانتماء والحاجة الى تأكيد الذات والى تحقيق الذات اذ انها احتلت اعلى النسب (عباس، 2012).

الدراسات الاجنبية:

1- دراسة ساندو واسرابادي Sandhuw & Asrabudi, 1991

هدفت الدراسة الى معرفة الحاجات النفسية لطلبة الكليات والجامعات في العالم وعلاقتها بالضغط الاكاديمي، وباستخدام عينة مؤلف من (128) طالبا وطالبة من كليات محدودة في العالم اشارت النتائج الى ان الطلبة في العالم لديهم العديد من الحاجات النفسية المختلفة والكثيرة غير مشبعة، بالإضافة الى وجود صعوبات اخرى ناجمة عن تحصيلهم

للعلم في حياتهم الاكاديمية، وان هذه المشكلات والصعوبات والحاجات تدخلت وكانت مصدرا في شعور الطلبة بالعزلة والاغتراب وعدم القدرة على معالجة التشوش، كذلك العجز عن التوجه والاختيار (عباس، 2012، ص331).

2- دراسة ساكسنا 2009, Saxena

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاحباط لدى النساء العاملات والغير عاملات، والمقارنة في مستوى الاحباط بين النساء العاملات وغير العاملات، والتعرف على الفرق بين المجالات المختلفة لمستوى الاحباط بين النساء العاملات وغير العاملات. وباستخدام عينة مؤلفة من (60) امرأة، (30) امرأة عاملة و (30) امرأة غير عاملة. اشارت النتائج الى ان المرأة العاملة لديها احباط اكثر من المرأة الغير عاملة واشارت الدراسة الى ان المرأة العاملة أكثر عدوانية من الغير عاملة لان لديها مسؤولية مزدوجة (Saxena, 2009).

3- دراسة إلسٲ 2012, Elst, et.al

هدفت الدراسة الى اختبار دور الاحباط كعامل يتوسط العلاقة السلبية بين عدم الامن الوظيفي والسعادة المرتبطة بالعمل، وباستخدام عينة مؤلفة من (3185) موظفا، اشارت النتائج بشكل عام الى ان احباط الحاجات النفسية (الاستقلالية، الانتماء، المنافسة) تتوسط العلاقة السلبية بين الامن الوظيفي و السعادة المرتبطة بالعمل (Elst, et. al, 2012).

اجراءات البحث

اولاً: مجتمع البحث وعينته

حدد الباحثان مجتمع البحث بالمعلمين والمعلمات ضمن مديرية تربية الرصافة الثانية. وبناءً على إحصائيات مديرية تربية الرصافة الثانية كان عدد المعلمين والمعلمات فيها (11496) وبواقع (2057) معلماً و(9439) معلمة، كما موضح في الجدول (1)¹.

جدول (1)

توزيع أفراد مجتمع البحث ضمن مديرية تربية الرصافة الثانية

المجموع	الإناث	الذكور	المديرية
11496	9439	2057	مديرية تربية الرصافة الثانية

واختيرت عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقيّة العشوائية (Stratified Random) ذات الاختيار المتناسب، إذ تم أولاً اختيار منطقتان بشكل عشوائي من مجتمع البحث، ثم ثلاث مدارس من كل منطقة بصورة عشوائية أيضاً، وأخيراً ومن كل مدرسة اختير عدداً من المعلمين والمعلمات بالأسلوب العشوائي المتناسب، وبهذا بلغ عدد أفراد عينة البحث (150) معلماً ومعلمة بواقع 27 معلماً و123 معلمة وكما موضح في الجدول (2)

الجدول (2)

¹ - تم الحصول على المعلومات الواردة في أعلاه من قسم التخطيط في المديرية العامة للتربية/ الرصافة الثانية.

توزيع افراد عينة البحث حسب المدرسة وجنس المعلم

ت	اسم المدرسة	الذكور	الإناث	المجموع
1-	الاجتهاد	4	20	24
2-	ليلة القدر	7	25	32
3-	اليرموك الاساسية	3	10	13
4-	حيفا	4	13	17
5-	ابن زيدون	3	25	28
6-	الشهيد صلاح المياحي	6	30	36
	المجموع	27	123	150

ثانياً: أدوات البحث

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي قام الباحثان ببناء مقياس العدالة التنظيمية، فضلاً عن تبني الباحثان مقياس الاحباط أو (عدم إشباع الحاجات) المعد من قبل السوداني (2005). وفيما يأتي عرض تفصيلي لبناء مقياس العدالة التنظيمية، و مقياس الاحباط (عدم اشباع الحاجات) المتبنى.

أ- مقياس العدالة التنظيمية

تشير ألن وين (Allen & Yen, 1979)، إلى أن عملية بناء أية مقياس، تمر بخطوات أساسية

هي :

1. التخطيط للمقياس وذلك بتحديد المجالات التي تغطيها فقراته.
 2. جمع الفقرات وصياغتها وتوزيعها على كل مجال من مجالات المقياس.
 3. تطبيق الفقرات المصاغة على عينة البحث.
 4. إجراء تحليل الفقرات (Allen & Yen, 1979, p.118-119).
- وفي ضوء ذلك تم تحديد مجالين للمقياس هما العدالة التوزيعية، وعدالة الاجراءات، بالاعتماد على نظرية العدالة لأدمز Adams وبعد ان تم تعريف كل مجال، قام الباحثان بجمع وصياغة فقرات كل مجال معتمدين في ذلك على نظرية العدالة لأدمز، كما اضيفت بعض الفقرات من المقاييس والادبيات السابقة ليلبغ عددها بصيغتها الاولية (32) فقرة وبواقع (14) فقرة لمجال العدالة التوزيعية و(18) فقرة لمجال العدالة الاجرائية (ملحق/1).

- طريقة القياس

تم استخدام أسلوب ليكرت (Likert Method) في قياس العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس، وذلك لسهولة استخدامها في البناء والتصحيح معاً ، ولتوفيرها مقياساً أكثر تجانساً ولتمييزها على غيرها من طرائق البناء بحذفها الفقرات غير المناسبة عن طريق تحليل الفقرات، ولعدم الحاجة الى استخدامها عدداً كبيراً من المحكمين، كما أن الثبات فيها يكون جيداً ، فضلاً عن إنها تسمح بأكثر تباين بين الأفراد (Oppenheim , 1978 , P. 140).

وقد وضع الباحثان بدائل مناسبة هي (موافق تماماً ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق تماماً).

- صلاحية الفقرات

يذهب Eble الى ان افضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات، هي قيام عدد من المختصين بتحديد صلاحيتها لقياس الصيغة التي وضعت من اجلها (Eble, 1972, p.555) واستنادا الى ذلك فقد عرضت الفقرات بصيغتها الاولية على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس (ملحق/2) لإصدار حكمهم على سلامة العبارات من حيث الصياغة اللغوية ومدى صحة المجالات والفقرات

التي تندرج ضمنها، وباعتماد نسبة اتفاق 80% فأكثر تم حذف (4) فقرات من مجال العدالة التوزيعية و(2) فقرة من مجال العدالة الاجرائية ليصبح عددها (26) فقرة (ملحق/3).

- الدراسة الاستطلاعية

تم اجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة من المعلمين والمعلمات قوامها (15) لمعرفة مدى وضوح تعليمات وفقرات المقياس والصعوبات التي تواجه المستجيب لتلافيها، وتبين من التطبيق ان التعليمات مفهومة والفقرات واضحة وان متوسط الوقت للإجابة على المقياس هو(15) دقيقة.

- تصحيح المقياس

وهو وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لمقياس العدالة التنظيمية بفقراته ال(26)، وقد وضع امام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة (ملحق/3) يقابلها سلم درجات (5، 4، 3، 2، 1) للاستجابة على الفقرات الايجابية وكانت اوزان هذه البدائل تعكس بالنسبة للفقرات السلبية، وبهذه الطريق تم حساب الدرجة الكلية لكل مستجيب بالجمع الجبري لدرجات اجابته على جميع الفقرات، وعليه فان ادنى واعلى درجة للمقياس تتراوح بين (26-130) درجة، بينما يبلغ المتوسط الفرضي (78) درجة.

- التحليل الاحصائي لفقرات المقياس

يعد حساب القوة التمييزية للفقرات جانبا مهما في التحليل الإحصائي للفقرات وذلك للتأكد من قدرتها في توضيح الفروق الفردية في السمة المراد قياسها (Ebel,1972,p.392). ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين أسلوباً مناسباً في عملية تحليل الفقرات، ولإجراء ذلك قام الباحثان بتحديد الدرجة الكلية لكل استمارة، ثم رتببت الاستمارات من أعلى درجة إلى أوطأ درجة، وأخذت نسبة قطع 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا على المقياس، و27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، حيث إن هذه النسبة تعطي اكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Kelly, 1955, p.172) فبلغ عددها (41) استمارة في كل مجموعة أي إن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي(82) استمارة. وقد تراوحت حدود درجات المجموعة العليا بين (66-123) درجة وحدود درجات المجموعة الدنيا بين (24-52) درجة.

قام الباحثان بعدها بتطبيق الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس وعدت القيمة التائية مؤشرا لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) وبدرجة حرية (80) ومستوى دلالة (0,05) وتبين من التحليل إن جميع الفقرات كانت مميزة كما موضح في الجدول (3).

جدول (3)

معاملات تمييز فقرات مقياس العدالة التنظيمية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
2,408	1,072	4,268	0,460	4,707	1
5,470	1,452	2,804	1,010	4,317	2
8,086	1,292	3,073	0,459	4,804	3
4,444	1,360	3,000	0,937	4,146	4
3,752	1,308	2,804	1,159	3,829	5
8,069	1,213	2,317	1,139	4,414	6
6,016	1,185	3,512	0,460	4,707	7

6,317	1,507	2,682	0,798	4,365	8
7,752	0,582	1,756	1,459	3,658	9
5,568	1,394	3,170	0,891	4,609	10
16,312	0,909	2,146	0,510	4,804	11
8,134	1,373	2,634	0,595	4,536	12
7,437	1,248	2,122	1,215	4,146	13
7,976	1,445	2,756	0,699	4,756	14
15,830	1,104	2,073	0,300	4,902	15
9,888	1,451	2,512	0,380	4,829	16
7,330	1,483	2,268	0,922	4,268	17
10,556	1,376	2,390	0,543	4,829	18
8,075	1,339	3,170	0,300	4,902	19
3,346	1,482	2,585	1,553	3,707	20
6,190	1,526	2,658	1,074	4,463	21
13,707	1,187	2,122	0,401	4,804	22
9,835	1,288	2,878	0,345	4,926	23
9,012	1,225	2,268	1,073	4,561	24
3,674	1,054	2,195	1,697	3,341	25
12,306	1,237	2,341	0,380	4,829	26

- مؤشرات صدق وثبات مقياس العدالة التنظيمية

1- الصدق Validity

يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توفرها في بناء المقاييس النفسية، ويعني الصدق قدرة الأداة على قياس ما أعدت لقياسه فعلاً (عباس وآخرون، 2009، ص261). وقد تم التحقق من صدق مقياس العدالة التنظيمية من خلال أنواع الصدق الآتية :

أ- الصدق الظاهري Face Validity:

وقد تحقق هذا النوع من الصدق للمقياس من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات وتعليمات المقياس وكما مر ذكره في صلاحية الفقرات.

ب - صدق البناء Construct Validity:

ويقصد به تحليل درجات المقياس استناداً إلى البناء النفسي للظاهرة المراد قياسها، أو في ضوء مفهوم نفسي معين (Cronbach ,1964,p.121) وقد تحقق ذلك بالاتي:-

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

تعد الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية آنية (Immediate Criterion Measures) من خلال ارتباطها مع درجات الأفراد على الفقرات، ومن ثم فإن ارتباط درجة الفقرة مع الدرجة الكلية يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية. ومن مميزات هذا النوع من الصدق أنه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته (Anastasi , 1976 , P. 154) . ولاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون، إذ كانت الاستمارات الخاضعة للتحليل (150) استمارة، وقد بينت النتائج أن جميع معاملات

الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) علماً أن القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148) هي (1,96)، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس العدالة التنظيمية

ت	معامل الارتباط	القيمة التائية	ت	معامل الارتباط	القيمة التائية	ت	معامل الارتباط	القيمة التائية
1	0,166	2,047	10	0,562	8,265	19	0,668	10,920
2	0,403	5,356	11	0,743	13,505	20	0,302	3,853
3	0,572	8,483	12	0,617	9,538	21	0,509	7,193
4	0,316	4,051	13	0,607	9,292	22	0,773	14,823
5	0,347	4,502	14	0,611	9,389	23	0,707	12,161
6	0,601	9,147	15	0,765	14,450	24	0,684	11,407
7	0,534	7,683	16	0,718	12,549	25	0,397	5,262
8	0,445	6,045	17	0,550	8,011	26	0,630	9,869
9	0,540	7,805	18	0,727	12,880			

- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال :

تم استخراج معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال التي توجد فيه لـ 150 استمارة ، ولمجالي المقياس ، وبعد تطبيق الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط ظهر أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنة القيم المستخرجة بالقيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148) كما مبين في الجدول (5).

جدول (5)

معاملات ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المجال بالدرجة الكلية للمجال الموجودة فيه لمقياس العدالة التنظيمية

المجال	ت	معامل الارتباط	القيمة التائية	ت	معامل الارتباط	القيمة التائية	المجال	ت	معامل الارتباط	القيمة التائية
العدالة التوزيعية	1	0,313	4,009	11	0,740	13,384	العدالة الاجرائية	21	0,520	7,406
	2	0,624	9,714	12	0,606	9,267		22	0,815	17,910
	3	0,662	10,745	13	0,653	10,489		23	0,721	12,658
	4	0,464	6,372	14	0,640	10,132		24	0,738	13,304
	5	0,453	4,913	15	0,767	14,542		25	0,410	5,468
	6	0,552	8,053	16	0,747	13,669		26	0,641	10,159
	7	0,495	6,930	17	0,545	7,907				
	8	0,505	7,117	18	0,751	13,836				
	9	0,618	9,563	19	0,702	11,991				
	10	0,492	6,875	20	0,311	3,980				

- علاقة درجة كل مجال بالمجالات الأخرى:

تم استخراج هذا النوع من الصدق من خلال استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة مجالي المقياس، إذ تم حساب الدرجة الكلية لكل مجال ومن ثم حسب معامل الارتباط بين درجة مجالي المقياس، وبعد تطبيق الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط ظهر ان معامل الارتباط دال إحصائياً عند مقارنة القيمة المستخرجة بالقيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148) كما مبين في الجدول (6).

جدول (6)

معامل الارتباط بين درجة مجالي مقياس العدالة التنظيمية

المجالات	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة
علاقة درجة مجال العدالة التوزيعية بدرجة مجال العدالة الاجرائية	0,714	12,406

- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس :

بما ان مقياس العدالة التنظيمية يتألف من مجالين، لذلك تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمجال الواحد والدرجة الكلية للمقياس. وباستخدام معامل ارتباط بيرسون اتضح ان ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس دال إحصائياً عند مقارنة القيم المستخرجة بالقيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148)، والجدول (7) يوضح ذلك

جدول (7)

معاملات ارتباط الدرجة الكلية لكل مجال بالدرجة الكلية لمقياس العدالة التنظيمية

المجال	معامل الارتباط	القيمة التائية
العدالة التوزيعية	0,860	20,502
العدالة الاجرائية	0,971	49,409

2- الثبات Reliability :

وهو الاتساق في نتائج المقياس (Cronbach, 1964, p126). وقد استخدم الباحثان الطرق الآتية لاستخراج الثبات :-

- طريقة إعادة الاختبار² Test-Retest Method :

طبق مقياس العدالة التنظيمية على عينة عشوائية مكونة من (50) معلم ومعلمة، وبعد مرور أسبوعين من تاريخ التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس عليهم مرة أخرى، ثم حُسب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على المقياس في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني من خلال معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغت قيمته (0.79) وهو ثبات عالٍ عند مقارنته بمعيار مطلق³.

² - لقد تم إعطاء أرقاماً سرية منسجمة مع أسماء المعلمين قبل تطبيق المقياس عليهم في المرة الأولى وعند تطبيق المقياس عليهم في المرة الثانية أعطي كل معلم استمارة سجل عليه الرقم المتسلسل السري الذي أعطي له في التطبيق الأول.
³ - المعيار المطلق: يعني تربيع معامل الارتباط فإذا كانت قيمته أقل من (0.25) يعد العمل منخفضاً، أما إذا كانت القيمة تتراوح بين (0.25 - 0.49) فيمكن أن يعد معتدلاً وفي حالة قيمته من (0.50 - 0.75) يعد العامل مرتفعاً أما إذا زادت قيمته عن (0.75) فيعد العامل مرتفعاً جداً (البياتي، اثناسيوس، 1977، ص 194).

- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Method :

هذه الطريقة تتلافى عيوب طريقة إعادة الاختبار فقد يحصل في إعادة الاختبار أن لا تكون ظروف التطبيق الأول نفسها في التطبيق الثاني، أو قد يألف الأفراد الاختبار في المرة الثانية (الغريب ، 1985 ، ص657) .

ولحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية تم استخدام جميع استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (150) استمارة ثم تم تقسيم فقرات المقياس البالغة (26) فقرة إلى مجموعتين، تبعاً لتسلسل الفقرات (مجموعة الفقرات الفردية ومجموعة الفقرات الزوجية)، ثم تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس. ولقد أظهرت النتائج ان معامل الارتباط بلغت قيمته (0,79)، ولما كانت الدرجة المستخرجة هي لنصف المقياس لذا استخدمت معادلة سبيرمان براون التصحيحية (Spearman Brown Prophecy Formula) للحصول على معامل ارتباط كل المقياس، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بعد التصحيح (0,88) وهو ثبات عالٍ جداً عند مقارنته بالمعيار المطلق .

- معامل الفا للاتساق الداخلي Alpha Coefficient for Internal Consistency :

تعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى وان هذا العامل يعطينا تقديراً جيداً للثبات في أغلب المواقف، (ثورندايك ، هيجن ، 1989، ص97).
ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة خضعت استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغة (150) استمارة لمعادلة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach Formula) فقد بلغ معامل ثبات المقياس (0,91) وهو ثبات عالٍ جداً عند مقارنته بالمعيار المطلق .
وفي ضوء ما تقدم يمكن القول أن البحث الحالي قد توصل إلى بناء مقياس العدالة التنظيمية يتمتع بعدة مؤشرات للصدق والثبات.

ب- مقياس الاحباط (عدم اشباع الحاجات)

تبنى الباحثان مقياس الاحباط (عدم اشباع الحاجات) ملحق (4) الذي اعدته (السوداني 2005)، والذي طبق على عينة من معلمي المدرسة الابتدائية، يتألف المقياس من (56) فقرة، موزعة على سبع مجالات، هي (مجال الحاجات الفسيولوجية، ومجال الحاجة الى الامن، ومجال الحاجة الى الحب والانتماء، والحاجة الى احترام الذات، والحاجة الى تحقيق الذات، والحاجة الى المعرفة، والحاجات الجمالية).
وقد حددت الباحثة لكل فقرة وعلى يسارها خمسة بدائل، فقد وضعت الباحثة بدائل مناسبة هي (لديّ اكتفاء تام ، لديّ اكتفاء بدرجة جيدة ، لديّ اكتفاء بدرجة متوسطة ، لديّ اكتفاء قليل ، ليس لديّ اكتفاء) . وتم تصحيح اجابات المستجيب على فقرات المقياس بالأوزان (1، 2، 3، 4، 5) وعلى النحو التالي:

جدول (8)

الدرجة	البديل
5	لديّ إكتفاء تام
4	لديّ إكتفاء بدرجة جيدة
3	لديّ إكتفاء بدرجة متوسطة
2	لديّ إكتفاء قليل
1	ليس لديّ إكتفاء

وقد تحقق للمقياس نوعين من الصدق هما الصدق الظاهري والذي تحقق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء، لغرض الحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية التي بني من اجلها المقياس. والصدق البنائي الذي تحقق من خلال علاقة درجة الفقرة بالدرجة

الكلية، وعلاقة درجة الفقرة بدرجة المجال، وعلاقة درجة المجال بالدرجة الكلية. وقد استخرج للمقياس ثبات بطريقة إعادة الاختبار بلغ (0.80) ، وثبات بطريقة التجزئة النصفية بلغ (0.82) .

- الوسائل الإحصائية⁴:

لغرض الوصول إلى نتائج البحث الحالي، تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

1- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين: استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المجموعة العليا والدنيا عند حساب معامل تمييز فقرات مقياس العدالة التنظيمية، ولإيجاد الفروق بين الذكور والإناث في العدالة التنظيمية والاحباط (عدم اشباع الحاجات).

2- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة: استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقياسي البحث والمتوسط الفرضي.

3- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient:

استخدم في استخراج كل مما يأتي:

أ. العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس العدالة التنظيمية ، و بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه، وبين درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس، والعلاقة الارتباطية بين درجة مجالي مقياس العدالة التنظيمية.
ب. الثبات بطريقة التجزئة النصفية وإعادة الاختبار لمقياس العدالة التنظيمية.
ت. العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والاحباط (عدم اشباع الحاجات).

4- معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown Formula) لتصحيح معامل الثبات المستخرج بطريقة التجزئة النصفية.

5- معادلة الفا Alpha Formula:

استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الاتساق الداخلي.

6- الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول:- التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات الأفراد البالغ عددهم (150) معلماً ومعلمة على مقياس العدالة التنظيمية، وقد وجد ان المتوسط الحسابي كان مقداره (93,393) درجة، وبانحراف معياري قدره (19,168) درجة، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي⁵ للمقياس الذي بلغ (78) درجة يتضح انه أعلى من المتوسط الفرضي، و لاختبار دلالة هذا الفرق إحصائياً بين المتوسطين استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (9,835) درجة وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (149)، علماً ان القيمة الجدولية (1,96) درجة، والجدول (9) يوضح ذلك.

⁴ طبقت الوسائل الإحصائية بمساعدة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

⁵ المتوسط الفرضي = وزن البديل الأوسط × عدد الفقرات

جدول (9)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعيينة والمتوسط الفرضي على مقياس العدالة التنظيمية

مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العيينة
0.05	1,96	9,835	78	19,168	93,393	150

يتضح من خلال الجدول ان متوسط درجات العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية كانت اعلى من المتوسط الفرضي، وهذا يعني ان مستوى ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية كانت اعلى من المتوسط ولعل هذا يعد مؤشرا ايجابيا، فمن خلال المقارنات التي يجريها المعلم بينه وبين زملائه في المهنة، يشعر انه يحظى بمعاملة شبيهه بهم، اذ انهم يدركون ان التعامل الايجابي معهم والمساواة في توزيع الاعمال والصلاحيات وفق معايير واضحة ومحددة يعزز جانب العدالة لديهم، وهذا بدوره دفع المعلمون للتعبير عن ان المدير يتخذ قرارات العمل باسلوب يتسم بالعدل والموضوعية مع الجميع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المعاينة (2005)، ودراسة محمد (2006)، ودراسة السعود وسلطان (2009) ودراسة ابو جاسر (2010)، ودراسة يلماز (2009) حيث اشارت هذه الدراسات الى وجود العدالة التنظيمية وان كانت بمستويات مختلفة، في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة وادي (2007) الذي اشار الى وجود عدالة تنظيمية بمستويات ضعيفة وقريبة من المتوسط.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفرق في مستوى العدالة التنظيمية بين المعلمين تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث).

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددها (27) معلماً وعينة الإناث البالغ عددها (123) معلمة، وقد بلغ متوسط عينة الذكور (98,851) وبانحراف معياري مقداره (21,441) وبلغ متوسط عينة الإناث (92,195) وبانحراف معياري مقداره (18,512). ولاختبار الدلالة الإحصائية بين المتوسطين تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (1,643) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148). وقد تبين أنها غير دالة إحصائياً مما يشير إلى عدم وجود فرق بين الذكور والإناث في عينة البحث في الشعور بالعدالة التنظيمية. والجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

الاختبار التائي لدلالة الفرق في مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)

مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العيينة
0.05	1,96	1,643	21,441	98,851	27	الذكور
			18,512	92,195	123	الإناث

تشير هذه النتيجة الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير النوع في مستوى العدالة التنظيمية. تعزو الباحثة عدم وجود فروق بين الذكور والاناث الى كون ان الاجراءات الادارية والقوانين والانظمة داخل المدارس هي واحدة الى حد كبير، بالإضافة الى ان مديري المدارس لديهم اجراءات واضحة يسيرون وفقها اثناء متابعة المعلمين او تنفيذ التعليمات. فجميع مديري المدارس ملتزمين بخطوات واهداف يسيرون وفقها وهذا ما يدركه معلمي المدارس. تتفق هذه النتيجة مع دراسة المعاينة (2005) ودراسة يلماز (2006) التي تشير الى انه لا توجد فروق بين الذكور والاناث في ادراكهم لمستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس، في حين لم تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة وادي (2007) الذي اشار الى وجود فروق بين الذكور والاناث.

الهدف الثالث: التعرف على الإحباط أو (عدم إشباع الحاجات) لدى معلمي المدرسة الابتدائية.
لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات الأفراد البالغ عددهم (150) معلماً ومعلمة على مقياس الاحباط (عدم اشباع الحاجات)، وقد وجد ان المتوسط الحسابي كان مقداره (217,893) درجة، وبانحراف معياري قدره (33,159) درجة، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (168) درجة يتضح انه أعلى من المتوسط الفرضي، ولاختبار دلالة هذا الفرق إحصائياً استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (18,428) درجة وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (149)، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي على مقياس الاحباط

مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
0.05	1,96	18,428	168	33,159	217,893	150

يتبين من الجدول ان متوسط درجات اشباع الحاجات لمعلمي المدارس الابتدائية أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعني ان مستوى الاشباع لدى المعلمين عالٍ، وهذا يدل على ان المعلمين لا يعانون من الاحباط اي ان مهنة التعليم تشبع حاجاتهم ورغباتهم، ذلك ان المعلم من خلال وجوده في هذه المهنة قادر على اشباع حاجاته اسوة بزملائه المعلمين. تتفق هذه النتيجة مع دراسة السوداني (2005)، في حين لا تتفق مع دراسة ذياب (2011) وان اختلفت العينة.

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفرق في الاحباط لدى المعلمين في المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير النوع (ذكور - اناث).

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددها (27) معلماً وعينة الإناث البالغ عددها (123) معلمة، وقد بلغ متوسط عينة الذكور (213,518)، بانحراف معياري مقداره (38,725) وبلغ متوسط عينة الإناث (218,853) بانحراف معياري مقداره (31,907). ولاختبار الدلالة الإحصائية بين المتوسطين تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (-0,756) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148). وقد تبين إنها غير دالة إحصائياً مما يشير إلى انه لا توجد فرق بين الذكور والاناث في الشعور بالإحباط. والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12)

نتائج الاختبار التائي للتعرف على الفروق بين الذكور والإناث في الإحباط (عدم إشباع الحاجات)

مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العينة
0.05	1,96	0,756-	38,725	213,518	27	الذكور
			31,907	218,853	123	الإناث

من خلال الجدول اعلاه يتبين ان متغير النوع لا يلعب دورا في الشعور بالإحباط (عدم اشباع الحاجات) لان انتمائهم الى جنس معين لا يؤثر في مدى قدرتهم على اشباع حاجاتهم، وكلاهما (الذكور والاناث) قادرين على اشباع حاجاتهم من مهنة التعليم. لا تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة نياي (2011) وان اختلفت العينة، اذ اشارت نتائج دراسته الى انه هناك فروق بين الذكور والاناث في الاحباط اذ كانت الاناث اكثر احباطا.

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والاحباط (عدم اشباع الحاجات) لدى المعلمين في المدارس الابتدائية.

بهدف التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والشعور بالإحباط (عدم اشباع الحاجات) لدى المعلمين في المدارس الابتدائية، قام الباحثان بتطبيق معامل ارتباط بيرسون بين درجات العدالة التنظيمية ودرجات الاحباط (عدم اشباع الحاجات) لأفراد العينة البالغ عددها (150) معلماً ومعلمة، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0,368)، وتم استخدام الاختبار التائي لاستخراج القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت (4,814) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148) وقد تبين إنها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية بين متغيري البحث والجدول (13) يوضح ذلك.

جدول (13)

معامل الارتباط وقيمه التائية بين متغير العدالة التنظيمية ومتغير الاحباط (عدم اشباع الحاجات)

مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	معامل الارتباط	العينة	المتغيرات
0.05	1,96	4,814	0,368	150	العدالة التنظيمية والاحباط (عدم اشباع الحاجات)

من خلال الجدول اعلاه نجد ان هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والاحباط (عدم اشباع الحاجات) ويمكن تفسير هذه النتيجة وفق النظرية المتبناة بأن عينة البحث تنشده العدالة داخل المدرسة، فهي ترى العدالة من قبل مدير المدرسة أمر ضروري ومهم لاستقرار المدرسة بالإضافة الى ادراك المعلمين لمهامهم وواجباتهم، فعندما يشعر المعلم بان المدير يتمتع بدرجة عالية من العدالة التنظيمية في تنفيذ جميع تفاصيل العمل من حيث توزيع المواد والمشاركة في صنع القرار والانشطة المدرسية وتطبيق القوانين وفق ضوابط محددة يقلل ذلك من مستوى شعورهم بالإحباط وعدم القدرة على اشباع حاجاتهم أي ان العدالة التنظيمية تلعب دورا في تفادي شعور المعلم بالإحباط، باعتبار ان الاحباط (عدم اشباع الحاجات) حسب النظرية هو رد فعل المعلم ازاء شعوره بعدم العدالة. ذلك ان مديري المدارس يدركون جميع الحاجات والرغبات التي يحتاجها المعلم اذ ان

اغلب المدراء هم من المعلمين اصلاً ، مما يساعد على تفهم حاجات المعلمين والعمل على اشباعها قدر الامكان.

التوصيات:

1. العمل على تعزيز مستوى العدالة التنظيمية في جميع المؤسسات التربوية لما لها من أثر على العملية التربوية بأكملها.
2. نشر مفاهيم العدالة والشفافية بين المدراء من خلال الاجتماعات والمؤتمرات والندوات داخل المؤسسة التربوية.
3. ضرورة اشراك المعلمين في صنع القرارات التي تؤثر في عملهم، والسماح لهم بأداء آرائهم وملاحظاتهم مما يساعد على جعل هذه القرارات أكثر فاعلية.
4. قيام وزارة التربية والتعليم بالاهتمام بالمعلمين، والتعرف على حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها واشباعها.
5. تفعيل مبدأ الحيادية والشفافية داخل المدرسة عند تطبيق انظمة العمل، والعمل على تطبيق اللوائح والقوانين دون تحيز.

المقترحات:-

1. إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على المعلمين في شمال العراق وجنوبه ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي.
2. إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على عينات أخرى مثل العسكريين، الممرضات، الموظفين.
3. قياس العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام في الجامعات من وجهة نظر اساتذة الجامعة.
4. العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحترق النفسي.
5. قياس مستوى الاحباط (عدم اشباع الحاجات) لدى النساء الارامل.

المصادر العربية:-

1. أبو تايه، بندر كريم، 2012، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الاردن، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، ص 145-186.

<http://www2.iugaza.edu.ps/ar/periodical/articles/%D8%AF.A8D9%87.pdf>

2. أبو جاسر، صابرين مراد نمر، 2010، أثر ادراك العاملين للعدالة التنظيمية على ابعاد الاداء السياقي في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

<http://library.iugaza.edu.ps/thesis/90330.pdf>

3. باجودة، ندى بنت حسن محمد، 2010، واقع تطبيق العدالة التنظيمية بمدارس التعليم العام الحكومي للبنات بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

<http://libback.uqu.edu.sa/hipres/ABS/ind12101.pdf>

4. باقر، عبد الكريم محسن، وحمزة، كريم محمد (1984). علم النفس الاداري، بغداد، العراق، دار التقني للطباعة والنشر.

5. البريمي، عائشة ابراهيم، 2007، الرضا الوظيفي لدى الشرطة النسائية "دراسة ميدانية على عينة من موظفات الشرطة النسائية بالشارقة"، اصدارات مركز بحوث شرطة الشارقة.

<http://www.creativity.ps/library/datanew/cre6/105.pdf>

- 6- ثورندايك، روبرت وهيجن، إليزابيث، 1989: القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني و عبد الرحمن عدس، مركز الكتب الاردني، عمان.
- 7- الجميلي، عدنان علي، 2001، تخطيط برنامج ارشادي مفتوح للمدارس المتوسطة المشمولة بالإرشاد التربوي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 41.
- 8- حسن، محمود شمال، 2001، سيكولوجية الفرد في المجتمع، ط1، دار الآفاق العربية، القاهرة.
- 9- الحميدي، منال بنت حسين بن حسن، 1433، العدالة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمات بمحافظة جدة، اطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة ام القرى.
- 10- الحوراني، محمد عبد الكريم، 2012، الاستبعاد الاجتماعي والثورات الشعبية: محاولة للفهم في ضوء نموذج معدل لنظرية الحرمان النسبي، المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 5، العدد 2.
- <http://journals.ju.edu.jo/JJSS/article/viewFile/3292/2857>
- 11- الحياصات، خالد، 2012، أثر اخلاقيات العمل الاسلامي في العدالة التنظيمية في المؤسسات الاردنية، مركز الراي للدراسات.
- <http://www.alrai.com/article/20025.html>
- 12- دريري، منير، 2010، استراتيجية ادارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية (التدريب، الحوافز) كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر.
- <http://www.4shared.com/office/JUWwRwXP/html>
- 13- نياي، يحيى، 2011، الاحباط وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة الجامعات العراقية، الحوار المتمدن، العدد 3512.
- <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=279010>
- 14- راجح، احمد عزت، 2009، أصول علم النفس، ط 1، دار الفكر، عمان، الأردن.
- 15- الرفاعي، نعيم (1982): الصحة النفسية دراسة في سايكولوجية التكيف، ط (7)، دمشق، سوريا.
- 16- الزيدي، قيس رشيد خواف، 2013، أثر أسلوبيين إرشاديين "إدارة القلق والتحصين ضد الضغوط في خفض الإحباط لدى أسر ذوي الاحتياجات الخاصة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- 17- السبعي، سعيد بن فايز بن محمد، 2012، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى القادة التربويين بمكاتب التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القرى.
- <http://libback.uqu.edu.sa/hipres/ABS/ind12737.pdf>
- 18- السعود، راتب وسلطان، سوزان، 2009، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للأعضاء الهيئات التدريسية فيها، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الاردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد (1 + 2).
- <http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/edu/images/stories/191-231.pdf>
- 19- السكران، حسين، 2011، تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
- <https://www.pnst.cerist.dz/detail.php?id=34018>

- 20- السوداني، انوار محمد عيدان، 2005، مستويات الاحباط والتحمل النفسي لدى معلمي المدرسة الابتدائية وعلاقتها بالتشاؤم- التفاؤل لديهم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية.
- 21- صالح، احمد محمد، 2011، التحليل النفسي الاجتماعي لسلوكيات الاحتجاج. <http://www.alawan.org/article10056.html>
- 22- العامري، عبد الكريم، 2011، الحرمان في العراق ... من إرث اقتصادي الى ثقافة اجتماعية، شبكة النبا المعلوماتية.
- 23- عباس، الهام فاضل، 2012، الوحدة النفسية وعلاقتها بالحاجات النفسية عند موظفي جامعة بغداد، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (32).
- 24- عباس، محمد خليل ونوفل، محمد بكر و العبسي، محمد مصطفى وأبو عواد، فريال محمد، 2009: **مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان- الأردن.
- 25- عبد الخالق، احمد، 1984، علم النفس المهني، ج2، الثقافة العلمية، بغداد.
- 26- عدس، عبد الرحمن، توق محي الدين، 1998، المدخل الى علم النفس، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان- الاردن.
- 27- العطوي، عامر علي حسين، 2007، اثر العدالة التنظيمية في الاداء السياقي(دراسة تحليلية لأراء اعطاء الكادر التدريسي في كلية الادارة والاقتصاد- جامعة القادسية) مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية جامعة القادسية، المجلد العاشر، العدد الاول.
- 28- علوان، قاسم نايف، 2007، تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الاداري(دراسة ميدانية)، كلية الاقتصاد، جامعة التحدي، ليبيا، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 7. http://www.univ-ecosetif.com/revueeco/Cahiers_fichiers/Revue-07-2007/04-KACEM_NAYEF_ALWAN.pdf
- 29- علي، حيدر حمود، 2012، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي(دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في معمل سمنت الكوفة)، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد- جامعة الكوفة.
- 30- غواش، هبه سلامة سالم، 2008، الرضا الوظيفي لدى موظفي الادارات المختلفة وفق نموذج(بورتر ولولر) حالة دراسية على البنوك العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة. <http://www.uokufa.edu.iq/libr/elib/theses/abstracts/mng/Haider%20Hammody%20Ali.pdf>
- 31- القطناني، علاء سمير موسى، 2011، الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الازهر بغزة في ضوء نظرية محددات الذات، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة الازهر، غزة، فلسطين.
- 32- القيداني، خالد احمد حسين، 2006، الاغتراب الوظيفي وعلاقته باحتياجات الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي الدواوين الحكومية في امانة العاصمة صنعاء، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة صنعاء. <http://www.yemen-nic.info/contents/studies/detail.php?ID=20615>

- 32- كردي، احمد السيد، 2010، دوافع البشر وعلاقتها بالسلوك الانساني، شبكات المعرفة المجتمعية.
<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/127034>
- 33- كونجر، جون وآخرون (1986): أسس سيكولوجية الطفولة والمراهقة، ط (1)، ترجمة أحمد عبد العزيز سلامة، مكتبة الفلاح ، الكويت.
- 34- لطفي، دنبري، 2007، تحفيز الموارد البشرية في نظرية العدالة، شبكة النبا المعلوماتية، جامعة قسنطينة، الجزائر.
<http://annabaa.org/nbanews/67/107.htm>
- 35- محمد، شذا لطيف محمود، 2012، درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
<http://www.najah.edu/ar/node/7991>
- 36- المعاينة، احمد علي، 2005، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الاردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.
- 37- ملح، سامي محمد، 1992، ضغوط المعلمين: برنامج مفتوح لتحسين مستويات اداء المعلمين في العمل، مجلة دراسات تربوية، عالم الكتب، المجلد الثامن، الجزء 48، القاهرة، مصر.
- 38- منير، بن ديري، 2010، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية (التدريب، الحوافز) كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
- 39- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، 2006، العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة بالمدرسة الثانوية العامة في مصر، أطروحة دكتوراه الفلسفة في التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- 40- الهيتي، مصطفى عبد السلام (1985): القلق " دراسات عن القلق والامراض النفسية الشائعة"، مكتبة النهضة ، بغداد.
- 41- وادي، رشدي عبد اللطيف، 2007-، العدالة التنظيمية (دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة).

http://site.iugaza.edu.ps/rwady/files/2010/02/Org_Justice.pdf

المصادر الاجنبية:-

- 1- Adams, J. Stacey, 1963, Equity theory on job motivation.
<http://www.businessballs.com/adamsequitytheory.htm>
- 2- Adams, J. S.(1965), Towards an understanding of inequity, journal of abnormal and social psychology, 67,422-436.
- 3- Aghaei, N., Moshiri, K.& Shahradian, S. 2012, Relationship between organizational justice and job burnout in employees of sport and youth head office of Tehran pelaga research library advances in applied science research, 3(4): 2438-2445.
www.pelagiaveseearchlibrary.com
- 4- Albrecht, S.L. & Thomas, D.L. & Chadwick, B.A. (1980). Social Psychology. New Jersey: Prentice- Hall, Inc فارس
- 5- Allen, M.,& Yen, W. 1979: "Introduction to Measurement Theory, Brook-cool Inc, California.
- 6- Anastasi, A. 1976: **Psychological testing**, (Third) Macmillan Publishing Co. Inc, New York.

- 7- Bakhshi, A., Kumar, K., Rani, E.,(2009), Organizational Justice perception as predictor of Satisfaction and Organizational Commitment, **International Journal of Business and Management**, Vol.4, No.9,145-154.
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1483567
- 8- Cole .M.S , Bernerth j.B, Frank Walter and Daniel T. Holt (2010) "Organizational Justice and Individuals' Withdrawal : Unlocking the Influence of Emotional Exhaustion" *Journal of Management Studies*
- 9- Coloski,M.(2003).**An Instrument to Measure Perception of Organizational Justice of Middle Schools**. Dissertation Abstract International *vol.*(63),(8), p.p:27-55.
- 10- Cronbach, L. J. 1964: "**Essentials of Psychological Testing**", Harper Brothers, New York.
- 11- Elst, T.V., Broeck, A.V., Witte, H. & Cuyper, N.,(2012), The Mediating Role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related Well-being.
<http://anjavandenbroeck.files.wordpress.com/2012/10/vander-elst-van-den-broeck-de-witte-de-cuyper-2012.pdf>
- 12- Eres, F., Gulcan, M.G., Celik, S., (2014), Primary School Teachers Perceptions of justice and trust in principals in Ankara , **American International journal of contemporary research**, Vol.4, No.2, p.p. 33-41.
- 13-Graham. heather E. 2009, Organizational justice and stress: An investigation of the justice salience hierarchy using the four- factor model, the university of Texas at Arlington.
http://dspace.uta.edu/bitstream/handle/10106/1692/Graham_uta_2502M_10244.pdf?sequence=1
- 14-Heidari, Seyed Abbas, Saeedi,Nima, 2012, Studying the role of Organizational Justice on job satisfaction, (Case study: An Iranian Company) *journal of basic and applied scientific research*, 2(7) 6459-6465,
www.textroad.com
- 15-. Judge, T, & Clquitt, J.(2004).**Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work Family Conflict**. **Journal of Applied Psychology**,vol. 89(3),p.p: 395-404.
<http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2004-95165-001>
- 16-Kelly, E., 1955: **Consistency of Adult personality**, *American Psychologist*, vol. 10.
- 17 - Mariam, Nakate, (2007), Organizational Justice, Employee Trust, Employee Commitment and service Quality in Uganda Revenue Authority .Dissertation of Master of Human Resource management of

Makerere university.

[http://www.mubs.ac.ug/docs/masters/mhrm/Organizational%20justice,%20employee%](http://www.mubs.ac.ug/docs/masters/mhrm/Organizational%20justice,%20employee%20)

18- Moorman, R. H. , 1991, The relationship between organizational and organizational citizenship behavior.

19- Morris, C. (1993). **Psychology an introduction**. New Jersey , Prentice-Hall Inc. Englewood Cliff .

20- Newstrom, J. & Davis, K. (1993), Organizational Behavior; Human Behavior at work: team work Ninth Edition, Von Hoffman press, north America.

21- Oppenheim, A. N. 1978: "**Questionnaire Design and attitude Measurement**", London, Heinemann Education Book.

22- Ortiz, L. (1999). A comprehensive literature review of organizational justice and organizational citizenship behavior: Is there a connection to international business and cross cultural research? Available online: <http://www.sbaer.uca.edu/Docs/proceedingsIII/99sri159.htm> Accessed March 12, 2001)

23- Rani R, Garg p, Rastogi R,(2012), Organizational Justice and Psychology Wellbeing of Police Employees: A Relationship Study, Kamla Nehru College, Delhi University, Delhi, India, International Journal of Advances in Management and Economics. <http://www.managementjournal.info/download1.php?f=260105.pdf>

24- Rego, A.& Cunha, M. (2006). Organizational justice and citizenship behaviors: a study in a feminine, high power distance culture, submission of papers for publication, university de Santiago. 3810-193 Aveiro. Portugal..

25- Saal, F & Moore, S. (1993). "Perception of Promotional Fairness and Promotion candidates Qualification". **Journal of Applied Psychology**. Vol 78, 105-110

26- Salek, Salwa, Aube,C., Morin, E. M., 2009, Distributive Justice, Procedural Justice, and Psychological Distress, The Moderating Effect Of Coworker Support and work Autonomy. Journal of Occupational Health Psychology, Vol-14, No.3, 305-317.

<http://www.dfpp.univr.it/documenti/OccorrenzaIns/matdid/matdid419442.pdf>

27- Saxena, Pinky,(2009), A comparative Study of frustration among working and non- working women, International Research Journal, Vol.II, Issue 5, Nov. 08, p.p.446-448.

<http://www.ssmrae.com/admin/images/ee58b1007e1174bcbf6c2d3e420f1168.pdf>

28- Shaw, M. E. & Costanzo, P. R. (1970). **Theories of Social Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Company. فارس

29- Webscre, M., (2002), How do teachers cope, Research reports in the SCRE center, university of Glasgow.

<http://www.sere.ac.uk/reseport/rr10916.htm>.

30- Wendorf, G. & Alexander ,S.(2005). **The Influence of Individual and Class Level Fairness- Related Perceptions on Student Satisfaction.** *Contemporary educational psychology*, vol.30(2),p.p: 190-206.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X04000608>

31- Yilmaz, K.&Tasdan, M. (2009). "Organizational citizenship and organizational justice in Turkish school", *journal of educational administration*, Vol. 47, No.1, p.p.:108-126.
<http://www.google.iq/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CD>

ملحق (1)
مقياس العدالة التنظيمية المقدم
الى السادة الخبراء

الجامعة المستنصرية
كلية الآداب/قسم علم النفس

الأستاذ الفاضل-----المحترم
تحية طيبة:

يقوم الباحثان بدراسة عنوانها (العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالشعور بالاحباط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات).
ولتحقيق أهداف البحث فقد تطلب الأمر بناء مقياس للعدالة التنظيمية. وقد عرف الباحثان العدالة التنظيمية بناءً على نظرية العدالة لأدمز Adams بأنها: المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة الى مدخلاته مع معدل مخرجات زملاء الآخرين نسبة الى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم.

وفي ضوء ذلك فقد تم تحديد مجالين للمقياس هما: العدالة التوزيعية ، العدالة الاجرائية. وقد قام الباحثان بجمع فقرات المقياس من خلال النظرية المتبناة والمقاييس السابقة ذات العلاقة. يرجى تفضلكم بالاطلاع على الفقرات والحكم على صلاحيتها ومدى ملائمتها للمجال الذي وضعت فيه. أو ابداء اي تعديل ترونه مناسباً.
علماً ان بدائل الاجابة على فقرات المقياس هي
موافق تماماً ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق تماماً .

هذا ولكم الشكر والتقدير

ت-العدالة التوزيعية Distributive Justice : شعور المعلم بعدالة المخرجات التي يحصل عليها من وظيفته وعادة ما تكون (الراتب ، المكافآت المالية، الامتيازات، العلاوة ، المسؤولية ، الترقية.....الخ

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
1-	ما أحصل عليه من أجر يتناسب مع ما أقوم به من عمل.			
2-	أحصل على مكافآت عندما أقوم بجهد اضافي.			
3-	تتناسب المهام التي أقوم بها مع مؤهلاتي العلمية.			
4-	يعطي المدير مكافآت على الأداء الجيد وليس بالتساوي.			
5-	أتلقي كتب شكر وتقدير عند أتقاني لعملي.			
6-	يرشحنى المدير للمشاركة في الدورات التدريبية اسوتاً بزملائي.			
7-	اشعر بفقدان التساوي في فرص توزيع المواد الدراسية.			
8-	الامتيازات التي احصل عليها أقل مما يحصل عليها زملائي			
9-	إذا شعر المعلم بالظلم لعدم مكافأته يتم أنصافه في الحال دون تأخير.			
10-	الحوافز التي أحصل عليها لا تتناسب مع ما يحصل عليها زملائي من المهن الأخرى.			
11-	المسؤوليات التي كلفت بها مناسبة جداً.			
12-	يقوم المدير بتوزيع المهام على أساس المحاباة وليس على أساس الجدارة.			
13-	يقوم المدير بالاعتماد على بعض المعلمين في التخطيط للنشاطات المدرسية.			
14-	لا يتدخل المدير في صلاحياتي الا عند الضرورة.			

ب- عدالة الاجراءات Procedural Justice : شعور المعلم بعدالة الاجراءات التي تتبع في اتخاذ القرارات التي تمسه.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
1-	يطبق المدير القوانين على جميع المعلمين دون استثناء.			
2-	يقوم المدير بنقل بعض المعلمين دون معرفة المعلم أسباب نقله.			
3-	يسمح المدير للمعلمين الاعتراض على القرارات التي يصدرها بحقهم.			
4-	يناقش المدير المعلمين بالقرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتهم.			
5-	يسمح المدير للمعلمين المشاركة في صنع القرار.			
6-	يمارس المدير معنا اسلوبا ديمقراطيا في مناقشة اللوائح والتعليمات.			
7-	ينحاز المدير الى مشاعره الشخصية في القرارات التي يتخذها بحقي.			
8-	يحرص المدير على متابعة المشكلات الادارية التي تواجه المعلمين.			
9-	يشرح المدير القرارات الادارية بكل وضوح عند استفسار المعلمين عنها.			
10-	لا يسمح لنا المدير الاتصال بالوزارة اذا واجهتنا مشكلة في مجال عملنا.			
11-	صدر المدير بحقنا قرارات اعتماداً على معلومات غير دقيقة.			
12-	يقوم المدير باتخاذ الاجراءات العادلة لملاحقة التجاوزات.			
13-	يعتمد المدير معايير ثابتة في ترقية المعلمين وترفيعهم بغض النظر عن فئاتهم وأصنافهم.			
14-	تتسم القرارات التي يطبقها المدير بالعدالة.			
15-	يحاسب المدير المعلمين وفق معايير واضحة ومحددة.			
16-	يستمع المدير الى آراء المعلمين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.			
17-	يقوم المدير بإبلاغ بعض المعلمين عند وجود امتيازات محدودة بسبب ما بينهم من علاقة شخصية.			
18-	يجب عني المدير بعض الامتيازات عمداً.			

ملحق (2)
اسماء السادة الخبراء ومكان عملهم

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| كلية الآداب/ الجامعة المستنصرية | 1. أ. د. علي عودة محمد |
| كلية الآداب/ الجامعة المستنصرية | 2. أ. د. هيثم ضياء |
| كلية الآداب/ الجامعة المستنصرية | 3. أ. معين عبد باقر |
| كلية الآداب/ الجامعة المستنصرية | 4. أ. م. د. انوار محمد عيدان |
| كلية التربية/ الجامعة المستنصرية | 5. أ. م. د. حيدر علي حيدر |
| كلية الآداب/ الجامعة المستنصرية | 6. أ. م. د. خديجة حيدر |
| كلية الآداب/ الجامعة المستنصرية | 7. أ. م. د. عباس حسن رويح |
| كلية الآداب / الجامعة المستنصرية | 8. أ. م. د. علاء الدين جميل |
| كلية الآداب / الجامعة المستنصرية | 9. م. د. مهدي كاظم داخل |

ملحق (3)
مقياس العدالة التنظيمية بصيغته النهائية

عزيزتي المعلمة ... عزيزي المعلم :
تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تقيس مدى شعورك بعدالة مدير المدرسة التي تعمل بها في تعامله معك، ترحو الباحثة منك مساعدتها بقراءة هذه الفقرات بدقة والاجابة عنها بوضع علامة (√) تحت واحدة من البدائل الخمسة الموجودة امام كل فقرة والذي ترى انه ينطبق عليك، حول عزيزي المعلم أن لا تترك فقرة من الفقرات دون اجابة علماً ان اجابتك لا يطلع عليها غير الباحثة وان استخدامها سيكون لأغراض البحث العلمي فقط ولهذا فلا داعي لكتابة الاسم.

مع جزيل الشكر والامتنان لتعاونك

الجنس: ذكر أنثى

ت	الفقرات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1	تناسب المهام التي أقوم بها مع مؤهلاتي العلمية.					
2	أتلقي كتب شكر وتقدير عند أتقاني لعملي.					
3	يرشحنى المدير للمشاركة في الدورات التدريبية اسوة بزملائي.					
4	اشعر بفقدان التساوي في فرص توزيع المواد الدراسية.					
5	الامتيازات التي احصل عليها أقل مما يحصل عليها زملائي					
6	إذا شعر المعلم بالظلم يتم أنصافه من قبل المدير.					
7	المسؤوليات التي كلفت بها مناسبة جداً.					
8	يقوم المدير بتوزيع المهام على أساس المحاباة وليس على أساس الجدارة.					
9	يقوم المدير بالاعتماد على بعض المعلمين في التخطيط للنشاطات المدرسية.					
10	لا يتدخل المدير في صلاحياتي الا عند الضرورة.					
11	يطبق المدير القوانين على جميع المعلمين دون أستثناء.					
12	يقوم المدير بنقل بعض المعلمين دون معرفة المعلم أسباب نقله.					
13	يسمح المدير للمعلمين الاعتراض على القرارات التي يصدرها بحقهم.					
14	يناقش المدير المعلمين بالقرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتهم.					
15	يسمح المدير للمعلمين المشاركة في صنع القرار.					
16	يمارس المدير معنا اسلوبا ديمقراطيا في مناقشة اللوائح والتعليمات.					
17	ينحاز المدير الى مشاعره الشخصية في القرارات التي يتخذها بحقي.					
18	يحرص المدير على متابعة المشكلات الادارية التي تواجه المعلمين.					
19	يشرح المدير القرارات الادارية بكل					

					وضوح عند استفسار المعلمين عنها.
				20	لا يسمح لنا المدير الاتصال بالوزارة اذا واجهتنا مشكلة في مجال عملنا.
				21	صدر المدير بحقنا قرارات اعتماداً على معلومات غير دقيقة.
				22	تتسم القرارات التي يطبقها المدير بالعدالة.
				23	يحاسب المدير المعلمين وفق معايير واضحة ومحددة.
				24	يستمع المدير الى آراء المعلمين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
				25	يقوم المدير بإبلاغ بعض المعلمين عند وجود امتيازات محدودة بسبب ما بينهم من علاقة شخصية.
				26	يحجب عني المدير بعض الامتيازات عمداً.

ملحق (4)

مقياس الاحباط (عدم اشباع الحاجات) بصيغته النهائية

ليس لدي اكتفاء	لدي اكتفاء قليل	لدي اكتفاء بدرجة متوسطة	لدي اكتفاء بدرجة جيدة	لدي اكتفاء تام	الفقرات	
					1 حب الطلبة والرغبة في مساعدتهم .	
					2 سكن دائم .	
					3 التقدير من المعلمين في المدرسة .	
					4 الاحساس بالأمن والأطمئنان .	
					5 الطموح في الوظيفة .	
					6 الصداقة الحميمة مع زملاء .	
					7 الصحة الجسمية لي ولأسرتي .	
					8 الرضا عن العمل التدريسي .	
					9 الراتب المناسب جراء القيام بالتدريس .	
					10 التقدير من أولياء الأمور .	
					11 التمتع بالمكانة المناسبة مع زملاء العمل .	
					12 الطعام الجيد لي ولأسرتي .	
					13 التجديد في العمل التدريسي .	
					14 التقدير من المدير المشرف .	
					15 إستقرار الراتب لي ولأسرتي .	
					16 التقويم الموضوعي من المدير المشرف .	
					17 التعاون المتبادل مع زملاء العمل .	
					18 التقدير من أفراد المجتمع .	
					19 الأسترخاء اليومي بعد الدوام .	
					20 العناية بالمظهر الجسمي .	
					21 الارتياح النفسي في العمل المدرسي .	
					22 الاحساس بإستقلال الشخصية .	
					23 مشاركة زملاء في الأفراح والأحزان .	
					24 السكن المريح .	
					25 الاهتمام بالنظام .	
					26 الأستقرار النفسي .	
					27 مشاركة الإدارة في إتخاذ القرارات .	
					28 النوم الهادئ .	
					29 وسائل التدفئة والتبريد .	

ت	الفقرات	لدي اكْتفاء تام	لدي اكْتفاء بدرجة جيدة	لدي اكْتفاء بدرجة متوسطة	لدي اكْتفاء قليل	ليس لدي اكْتفاء
30	تنظيم الوقت اليومي .					
31	التحرر من الخوف .					
32	الاشتراك في النشاطات التي تقوم بها المدرسة .					
33	التقبل للذات كما هي .					
34	الاستجمام من بعد التعب .					
35	احترام وقت العمل المدرسي .					
36	التحرر من القلق .					
37	الاعتماد على الذات في أداء الواجبات .					
38	الأستمتاع بوقت الفراغ .					
39	إستشارة ذوي الخبرة في مجال العمل التدريسي .					
40	حرية التعبير عن الرأي أمام المسؤول .					
41	القراءة المستمرة .					
42	تطبيق النظام داخل المدرسة .					
43	اللجوء الى إستشارة الزملاء عند الوقوع في مشكلة تخص العمل التدريسي .					
44	الجودة في أداء العمل المدرسي .					
45	المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية .					
46	محاولة البحث عما هو نافع وجديد للطلبة .					
47	الاحساس بالمكانة مع الناس .					
48	التمتع بمباهج الطبيعة .					
49	زيارة الأصدقاء والأقارب .					
50	التمتع بعطلة بهيجة .					
51	حب المعرفة .					
52	الاشتراك في المناقشات العلمية والثقافية .					
53	الحصول على معلومات علمية تتناول عمك التدريسي عن طريق شبكة المعلومات العالمية (الأنترنت) .					
54	الإطلاع على ما يدور في العالم من تطورات علمية وتكنولوجية .					
55	السفر للترويج عن النفس واكتساب الخبرة .					
56	شراء ملابس جديدة .					

ABSTRAKT

The present study aimed to identify the level of organizational justice of elementary school principals from the teachers point of view, and to recognize the significance difference in organizational justice according to (gender) variable (males – females) and to know the frustration feeling (unsatisfaction of the needs) of the teachers, and to know about the significant difference in frustration according to the gender variable(male – female), to identify the correlation between organizational justice and sense of frustration(unsatisfaction of the needs).

The current research was limited to a sample of teachers in Baghdad as part of the second breeding Rusafa Directorate.

In order to achieve the objectives of current research, the researcher has built a regulatory measures of organizational justice, which will be finalized (26) items distributed on two areas: distributive justice and procedural justice. Also the researcher adopted al Sudani,s scale (2005) of frustration, which are finalized (56) item.

After the application of the scale on a sample of teachers consisted of (150) teachers, the results of research pointed that the level of practice of elementary school principals were higher than the average from teacher's point of view, and there was no statistically significant differences due to the variable gender in the level of organizational justice and frustration feeling, and the results also indicated that the level of satisfaction among teachers is high, in other words teachers don't suffer from frustration, as the results indicated the existence of a correlation between organizational justice and sense of frustration(unsatisfaction of the needs), meaning that organizational justice plays a role in avoiding the teacher feeling of frustration and inability to satisfy his needs.

According to the research results the researcher submit a group of recommendations and suggestions for later researches

AL Mustansiriyah University
College of Art
Department of Psychology

***Organizational justice at the elementary school
principals and its relationship to frustration feeling
From teachers point of view***

Key words:

Organizational justice , frustration feeling , teachers

Lecturer Dr.
Suad Ahmed Muala

Assi. Instructor
Sajidah M. Eskander

1436

2014