

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

كلية العلوم التربوية

العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها

بالروح المعنوية للمعلمين

هاني محمد عبد العزيز قويدر

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

2018م \ 1439هـ

العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها  
بالروح المعنوية للمعلمين

إعداد الطالب: هاني محمد عبد العزيز قويدر

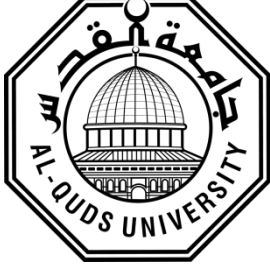
بكالوريوس - جامعة - فلسطين

إشراف: د. كمال مخامرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من - جامعة القدس

2018م \ 1439هـ

جامعة القدس



عمادة الدراسات العليا

### إجازة الرسالة

العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها

بالروح المعنوية للمعلمين

اسم الطالب: هاني محمد عبد العزيز قويدر

الرقم الجامعي: 21612687

المشرف: الدكتور كمال مخامرة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2018/8/5 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوافقهم

1. رئيس لجنة المناقشة: د. كمال مخامرة  
التوقيع: د. مخامرة
2. ممتحناً داخلياً: أ.د. محمود أبو سمرة  
التوقيع: أ.د. محمود أبو سمرة
3. ممتحناً خارجياً: د. إبراهيم الصليبي  
التوقيع: د. إبراهيم الصليبي

القدس - فلسطين

1439هـ - 2018 م

## الإهداء

إلى روعي التي لم أخذل أملها ووفيت بعهدي لها  
إلى من غمرتني بحنانها وأنارت قلبي بفيض دعائها

إليك \* أمي \*

إلى من شقي من أجل أن يفتح لي دروب الحياة  
إلى من انتظر وأمل في هذا النجاح بفارغ الصبر

إليك \* أبي \*

إلى رفيقة دربي وشريكة حياتي \* زوجتي الغالية \*

إلى مَهجة قلبي \* أبنائي وبناتي \*

إلى شموع حياتي الذين يفيضون بالأمل والحب \* إخوتي وأخواتي \*

إلى أرواح الشهداء الخالدين... إلى أنات الجرحى... إلى عمالقة فلسطين الاسرى القابعين خلف

القضبان... إلى فلسطين الحبيبة

إلى الشموع التي تحترق لتُضيء لنا طريق العلم أساتذتي الأفاضل

إلى كل زميلاتي وزملائي من قريب أو بعيد

إلى الأهل والأصدقاء الذين لم يتوانوا عن تقديم الدعم والمساندة

أهدي لكم جميعاً ثمار جُهدى المتواضع

سائلاً الله عز وجل أن يجعل عملي هذا خالصاً لوجهه الكريم.

إليهم أهدى ثمرة هذا العمل المتواضع

## شكر وعرّفان

الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه، الحمد لله الذي أنعم عليّ بنعمتيّ العقل والدين القائل في كتابه العزيز " وَقَالَ رَبُّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ " (سورة النمل، آية 19)

وإقراراً بالفضل وتمسكاً بقول الرسول صلّى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" فإنني أشكر الله الكريم رب العرش العظيم الذي وفقني لإنجاز هذه الدراسة وما توفيقني إلا بالله عليه توكلت وإليه مآب.

ثم أتقدم بالشكر والعرّفان لجامعة القدس ولعمادة الدراسات العليا التي أتاحت لي الفرصة لإكمال الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية وأخص بالذكر كلية العلوم التربوية.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام لمشرفي الدكتور كمال مخامرة الذي لم يبخل علي بالنصح أو التوجيه أو المشورة لإتمام هذا العمل، فله كل الشكر والعرّفان.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لعضوي لجنة المناقشة، والذين لملاحظاتهم أثراً كبيراً في إثراء وجودة هذه الرسالة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لمديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، كذلك أتقدم بالشكر الجزيل لمديري المدارس ومعلميها لما قدموه لي من مساعدة وتسهيلات في توفير عينة الدراسة وإتاحة الفرصة لي لتطبيق أدوات الدراسة.

وأخيراً أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من مد يد العون والمساعدة وأسدى لي نصحاً أو عوناً أو توجيهاً أو إرشاداً أو دعوة بظهر غيب حتى تمكنت من إنجاز هذا العمل بنجاح.


الباحث

هاني قويدر

## إقرار

أقر أنا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

اسم الطالب: هاني محمد عبد العزيز قويدر

التوقيع: 

التاريخ: 2018/8/5

## ملخص الدراسة

هدفت الدراسة للتعرف على العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في محافظة الخليل، وتكونت عينة الدراسة من (146) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم بناء أداة للعدالة المدرسية وأداة للروح المعنوية، وقد تم تطبيق الأدوات على أفراد عينة الدراسة للحصول على البيانات المطلوبة من أجل استخلاص النتائج، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت النتائج إلى أن العدالة المدرسية (التوزيعية، والإجرائية، والعلاقات داخل المدرسة، والعدالة التقويمية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.63).
- وبينت النتائج أن مستوى الروح المعنوية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للروح المعنوية (4.09).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات مستويات العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستويات الروح المعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات درجات الروح المعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية وكانت الفروق لصالح مديريتي الخليل ويطا.
- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وبين الروح المعنوية للمعلمين.

ومن خلال النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:

- ضرورة تطبيق المدرسين ومديري المدارس للعدالة المدرسية، لأنها تترك آثاراً إيجابية لدى المعلمين والمدراء والطلاب.
- أن تعمل جميع الجهات ذات العلاقة، ولاسيما وزارة التربية والتعليم، على زيادة الاهتمام بتحسين مستوى العدالة المدرسية في المؤسسات التربوية جميعاً، لما لذلك من أثر في ترسيخ سلوك العدالة منذ الصغر.

- زيادة اهتمام مديري المدارس بالمعلمين ودعوتهم إلى المشاركة في اتخاذ القرارات ومعاملتهم بالعدل ودعمهم وتقدير جهودهم المتميزة.

**الكلمات المفتاحية:** العدالة المدرسية، الروح المعنوية، محافظة الخليل.



## **Abstract**

### **School Justice in the Principals of Government High Schools in Hebron Governorate and its Relation to the Morale of Teachers.**

**Prepared by: Hani Mohammad Qwaider**

The study aimed to identify school justice among the principals of the public secondary schools in Hebron governorate and its relation to the morale of the teachers. The study population consisted of all teachers in the secondary schools in Hebron. The study sample consisted of (146) teachers and teachers who were randomly chosen. The study was based on a descriptive analytical approach, where a tool for school justice and a tool for morale was constructed. The tools were applied to the study sample to obtain the required data in order to draw conclusions. The study reached the following results:

- The results showed that the school justice (distributive, procedural, in-school relations, and evaluative justice) among the principals of the public secondary schools in Hebron governorate came in a medium degree with an average of (3.63).

The results showed that the level of morale among high school principals in Hebron governorate was high, where the mean of the total degree of morale was 4.09.

- There were no statistically significant differences at the level of ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the average levels of school justice among the principals of the governmental secondary schools in Hebron governorate due to the variable of the academic qualification and the years of experience.

- There were no statistically significant differences in the average morale of teachers in the public secondary schools in Hebron governorate due to gender variable, scientific qualification, and years of experience.

- There were statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) in the mean morale scores of teachers in the public secondary schools in Hebron governorate due to the variable of the Directorate and the differences were in favor of the Hebron and Yatta districts.

- The study found that there is a moderate correlation between school justice among the principals of the public secondary schools in Hebron governorate and the morale of the teachers.

Through the previous findings, the study recommends the following:

- The need for teachers and principals to apply to school justice because they leave positive effects on teachers, principals and students.
- All concerned bodies, especially the Ministry of Education, should increase attention to improving the level of school justice in all educational institutions, as this has an impact on the consolidation of the behavior of justice since childhood.
- Increasing the attention of school principals to teachers and inviting them to participate in the decision-making and treatment of justice and support and appreciation of their outstanding efforts.

**Keywords:** School Justice, Morality, Hebron Governorate.

1.1 مقدمة

من أهم المبادئ التي أرساها الإسلام والتي يقوم عليه المجتمع الإسلامي، والأسس التي تؤسس عليها العلاقات بين أفراد المجتمع المسلم، والعدل هو المعيار الذي يدرك من خلاله مدى ثبات المجتمع واستقراره، فالمجتمع الذي يتفشى فيه الظلم وتضيع فيه الحقوق وتغيب بين أفراده الواجبات، فهو مجتمع جاهلي فوضوي، حيث يتسم أفراد بهيجان النفس واضطراب القلب وشروذ الفكر وذهاب العقل من جراء الخوف والظلم وعدم الشعور بالاستقرار والأمن، فيسود بينهم النزاع والشقاق وتتفشى فيهم الجريمة وكل ذلك من أمارات خراب المجتمعات وذهابها، فما قامت الصراعات والثورات وتغيرت الحكومات والأنظمة السياسية والاجتماعية إلا نفوراً من الظلم وبحثاً عن العدل .

أما المجتمع الذي يسود فيه العدل وتعرف فيه الحقوق وتؤدي فيه الواجبات فهو مجتمع يتسم بالثبات والاستقرار، حيث تسكن فيه النفوس، وتطمأن فيه القلوب فتهدأ فيه الضمائر وتهتدى فيه العقول، لشعورهم بالأمان والاستقرار، مما يؤدي إلى رخاء وازدهار ذلك المجتمع، لأنه لا ثبات ولا تقدم إلا بالأمن والاستقرار، ولا أمن ولا استقرار إلا بالعدل، وكما قيل: " إن الله يقيم الدولة الكافرة مع العدل، ويهلك الدولة المسلمة مع الظلم "

يعتبر العدل من أهم المبادئ الإسلامية التي تحقق سعادة الفرد والجماعة، ويعتبر من المفاهيم الإدارية العظيمة التي ينبغي فهمها، وإدراك معانيها وأهميتها في نجاح العمل الإداري، سواء كان تربوياً أم غير تربوي، فيحتاج الإنسان إلى العدل في جميع مجالات حياته، فيتعامل مع أفراد مختلفين لا تجمعهم بهم صلة أو قرابة أو معرفة، فإذا كان شعار المجتمع العدل، فإن الأفراد سيعيشون وهم مطمئنين لأنهم لن يظلموا وسيأخذون حقوقهم ومطالبهم كاملة دون تعب مهما كانت منزلتهم (بركات وعلي، 2016).

وتعد العدالة واحدة من أكثر الموضوعات المقدسة شيوعاً في السلوك الاجتماعي، كما أنها ممكن أن تأخذ وجوهاً مختلفة ومتضاربة جداً حتى ضمن المجتمع الواحد، فأينما كان هناك أفراد يريدون شيئاً متى كانت هناك موارد يراد توزيعها، فالعامل الجوهري هو المحرك لعملية اتخاذ القرار سيكون أحد وجوه العدالة، فهناك سيادة للعدالة على غيرها من المفاهيم المتقاربة مثل الحرية والمساواة، فهي لا تتوقف عند حد معين، فالعدالة هي الخير الذي يستطيع تنظيم العلاقة بين مفهومي الحرية والمساواة والموازنة بينهما (العزي، 2015).

كما أن العدالة المدرسية من المواضيع التي تتسم بالأصالة والتجديد وترتبط بكثير من المفاهيم الجديدة التي تواجه أي مؤسسة وتؤثر بها، فالعدالة المدرسية من العوامل المؤثرة في العملية التعليمية التعلمية، من خلال استخدام الفهم القائم على الإصغاء لاستجابات العاملين وإدراك مشاعرهم، وتفهم مواقفهم واهتماماتهم وحاجاتهم ومطلقاتهم، وخلق بيئة مدرسية إيجابية للعمل في المدرسة، والمشاركة في وضع الخطط، والاستعداد لتقبل الشكاوي، واقتراحاتهم والتشجيع على مهاراتهم وقدرتهم وتحمل المسؤولية، وإدراك العاملين لعدم توافر العدالة يؤدي إلى ممارسة سلوكيات سلبية، كنقص الولاء للمدرسة، والنية في تركها، وزيادة معدل دوران العمل، إضافة إلى سلوكيات الانتقام الموجهة نحو المؤسسة أو قادتها (Barakat, 2014).

وتعد العدالة المدرسية من المفاهيم المهمة سواء للمديرين أو المعلمين أو المتعلمين على حد سواء، فالمعلم الذي يشعر بالعدالة في مدرسته سوف يشعره ذلك بالانتماء للمدرسة التي يعمل بها والإخلاص لها، فينعكس ذلك على الطالب، فيعمل المعلم على إيجاد بيئة سليمة متوافقة، فالاهتمام بمفهوم العدالة المدرسية لدى الطلاب له ما يبرره، فإدراك العدالة المدرسية يؤثر في دافعية الطالب ورغبته المعرفية والأكاديمية ومستوى أدائه ورفع روحه المعنوية (أبو غزال، وعلاونة، 2010).

فاقتزان العدالة المدرسة بالروح المعنوية للمعلمين لا يثير أي استغراب، فالمدرسة المكان الذي يجب أن تُبنى فيها جميع الممارسات لتحقيق العدالة، تبعاً للمواقف التي يشاهدها الطالب يومياً في البيئة المدرسية تبدأ الكثير من تلك المفاهيم في التبلور لديهم مثل التحيز، والمحابة، والمحسوبية، والتسلط، وعدم الانضباط، كما تؤثر في تماسك المجتمع وتقدمه، وتسهم في تحديد اتجاهات الطلاب نحو المدرسة، وتؤثر على التحصيل الدراسي للطالب، فالمدرسة لها دور مهم في بناء المجتمع، فهي قادرة في بناء قابلية الطلاب لإيمانهم بقيمة العدالة وأهميتها في الحياة، وذلك من خلال بدء الطالب في بلورة مفهومه الخاص تجاه ما هو عادل، وغير عادل، فبدأ البحث عن الأسباب التي تقف وراء أي تحيز يُمارس في البيئة المدرسية، فقد يكون تجاه طالب لطالب آخر، أو معلم اتجاه طالب، أو من الإدارة تجاه المعلم أو الطالب، فلا تساعد مثل هذه التحيزات في إيجاد بيئة مدرسية آمنة وصحية تتيح فرص متكافئة للتفاعل والمشاركة مما يؤثر كثيراً في نجاح المدرسة على تحقيق أهدافها (باجودة، 2010).

كما تعتبر الروح المعنوية انعكاساً لمشاعر الفرد والجماعة نحو المؤسسة، ونحو العمل الذي يقوم به، ومؤشراً مهماً لمدى نجاح المؤسسة، وفاعلية القيادة بها، ومن المهم التعرف إلى أهم مؤشرات ومظاهر الروح المعنوية من أجل تنمية هذه الروح والمحافظة عليها (أبو ريالة، 2016).

فهناك آثار إيجابية للروح المعنوية في ممارسات المعلم وفي تحسين العملية التربوية، حيث تعد مقياساً لفاعليتهم، وإفادتهم في المدرسة، فيوجد للمعلم أدوار كثيرة ومتعددة، فيقوم بدور الرئيس في عملية التربية والتعليم، وينمي القيم والاتجاهات الإيجابية لإيجاد الفرد الصالح، فيعمل على إكساب وتعديل السلوك (أبو حسب الله، 2014).

فالاهتمام بالروح المعنوية ورضا العاملين أصبح من الاتجاهات الحديثة لقياس ردود أفعالهم وظروف عملهم المادية، والإدارية، والاجتماعية، والنفسية، ويعتبر الاهتمام بالجوانب النفسية للمعلمين من أهم

التحولات الأساسية في مجالات الإدارة، فينظرون إلى الروح المعنوية العالية وإلى رضا الموظف نظرة خاصة باعتبارها عناصر أساسية من عناصر التحفيز (جوارنة وآخرون، 2011).

كما يمكن للروح المعنوية أن تحدد مشاعر الفرد تجاه بيئته وعمله، فهو مفهوم يربط بين الروح المعنوية للفرد واحتياجاته، ومدى إشباعها، ومستوى تكيف الفرد مع البيئة والعمل، كما ينظر إليها من خلال الجماعة أو في ظل ردود الفعل الجماعية ويركز هذا المنظور على القيم الاجتماعية أكثر من تأثيره على القيم الفردية، ويؤكد على مشاعر الترابط بين أعضاء الجماعة، والمشاركة في تحقيق أهداف المجموعة (أبو حجيبة والحراشنة، 2013).

من هنا جاءت فكرة الدراسة في التعرف على مفهوم العدالة المدرسية، والوقوف على علاقة العدالة المدرسية بالروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الخليل.

## 2.1 مشكلة الدراسة

الناظر لسير العملية التربوية سواء كان من بين أولياء أمور الطلبة أو من المعلمين والباحثين يلاحظ أن هناك تدمراً مستمراً من قبل الطلبة في المستويات المختلفة من أن وضع المدرسة ليس على الشكل الأمثل، وأن هناك ممارسات غير مرضية داخل المسرح العلمي المهم، وهناك تدني ملحوظ في رغبة هؤلاء الطلبة للدراسة والانضباط داخل المدرسة، وتبريرهم لذلك هو عدم وجود عدالة مدرسية وعدم توفر عناصر الجذب والتشويق فيها. ومن هنا جاء التفكير في هذه الدراسة، وبشكلٍ محدد تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما علاقة العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل بالروح المعنوية للمعلمين؟

### 3.1 أسئلة الدراسة

تتبع عن مشكلة الدراسة الأسئلة التالية:

**السؤال الأول:** ما مستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين؟

**السؤال الثاني:** هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المديرية).

**السؤال الثالث:** ما مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل؟

**السؤال الرابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المديرية).

**السؤال الخامس:** هل توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى العدالة المدرسية لدى المديرين وتقديراتهم لمستوى الروح المعنوية لديهم؟

### 4.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في:

- أنها تعتبر من الدراسات النادرة التي تتناول موضوع العدالة المدرسية في البيئة الفلسطينية بشكل عام، وفي محافظة الخليل بشكل خاص، لذا يتوقع الباحث أن يكون لهذه الدراسة صدى مهماً في

تزويد الأدب التربوي في العدالة المدرسية، مما ستمهد لدراسات مستقبلية حول موضوع العدالة المدرسية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية.

- قد تساهم في تحسين البيئة المدرسية وتطويرها من أجل ضبط بعض الممارسات التربوية من قبل مديري المدارس والمعلمين، وفي تطوير الأنظمة والقوانين التي تخضع لها العملية التربوية.
- قد تلفت انتباه المخططين للعملية التربوية والإدارة التربوية تساعده على تدعيم العملية التربوية، وتعزيز عمل المدير من أجل تحفيز الطلبة على الانضباط المدرسي، مما يؤدي إلى تحسين مستوى التحصيل الدراسي ورفع الروح المعنوية لديهم.
- قد توفر عدد من الأدوات لقياس العدالة المدرسية والروح المعنوية، والتي يمكن للباحثين استخدامها لأغراض دراسات مستقبلية.
- قد تفيد المرشدين النفسيين والتربويين بنتائج الدراسة للتنبؤ باتجاهات الطلبة نحو المدرسة وأدائها.

#### 4.1 أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على العلاقة بين العدالة المدرسية والروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الخليل.
- التعرف على مدى ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة المدرسية في محافظة الخليل.
- التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظ الخليل.
- التعرف على دور كل من (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية) على مستوى ممارسة مديري المدارس للعدالة المدرسية ومستوى الروح المعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة الخليل.



## 6.1 فرضيات الدراسة

انبثق عن أسئلة الدراسة الفرضيات التالية:

**الفرضية الأولى:** لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير الجنس.

**الفرضية الثانية:** لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير المؤهل العلمي.

**الفرضية الثالثة:** لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير سنوات الخبرة.

**الفرضية الرابعة:** لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير المديرية.

- **الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير الجنس.

- **الفرضية السادسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- **الفرضية السابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- **الفرضية الثامنة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية.
- **الفرضية التاسعة:** لا توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى العدالة المدرسية لدى المديرين وتقديراتهم لمستوى الروح المعنوية لديهم.

#### 7.1 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: العدالة المدرسية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الخليل.
- الحدّ البشري: تركّزت هذه الدراسة على معلمي المدارس الثانوية
- الحدّ المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على محافظة الخليل
- الحدّ الزمني: الفصل الدراسي الثاني للعام 2017-2018.

## 8.1 مصطلحات الدراسة

**العدل في اللغة:** العدل خلاف الجور، وهو القصد في الأمور، وما قام في النفوس أنه مستقيم، من عَدَلَ يَعْدِلُ فهو عادل من عُدُولٍ وَعَدَلٍ، يقال: عَدَلَ عَلَيْهِ في القضية فهو عَادِلٌ. وبسط الوالي عَدْلَهُ **العدالة المدرسية:** هي درجة ما توفره المدرسة كمؤسسة اجتماعية وتربوية من ظروف سوية وعادلة من النواحي المختلفة، بحيث يشعر المعلم بأنها توفر لهم ظروف متشابهة ومتساوية من حيث الحقوق والواجبات وأساليب المعاملة (بركات وأبو علي، 2016: 625).

كما عرفها حناش (2013: 51) بأنها: جملة الممارسات التربوية التي تنتجها السلطة المدرسية وهيئة التدريس على معلمها، وطلابها. وتعرف إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها المعلمون من الإجابة على فقرات مقياس العدالة المدرسية الذي أعد لهذا الغرض.

**الروح المعنوية:** هي الاستعداد الوجداني الذي يساعد الفرد على زيادة الإنتاج وإجادته دون أن يعثره مزيد من الإجهاد والتعب، أو هي التزام أدبي من قبل الفرد لبذل الجهد اللازم لتأييد سياسات المنظمة وتحقيق أهدافها (عدوان، 2012: 9).

ويعرفها أبو حسب الله (2014: 9) بأنها: درجة شعور المعلمين بالرضا والقناعة تجاه العمل، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع زملاء العمل، وقناعات المعلمين في التعاون والاحترام، وشعورهم بالرغبة في إنجاز الأعمال في مناخ مدرسي سليم.

وتعرف إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها المعلمون من الإجابة على فقرات مقياس الروح المعنوية الذي أعد لهذا الغرض.

**محافظة الخليل:** تقع على خط عرض 31:31 شمالاً وخط طول 35:8 شرقاً على بعد 36 كيلو متراً للجنوب من بيت المقدس، والخليل مدينة من أقدم مدن العالم قامت على التل شمال غربي البلدة

الحالية، وأهميتها تعود الى موقعها المتوسط حيث وقعت الخليل على الطريق التي تمر بأواسط البلاد  
رابطة الديار الشامية بالقطر المصري مارة بسيناء وكانت تتصل أيضا مع شرقي الأردن عن طريق  
الكرمل - عين جدي- مخاضات البحر الميت (<http://www.hebroncci.org/ar/index>).

## الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

### 1.2 الإطار النظري

#### 1.1.2 العدالة

مفهوم العدالة مفهوم معقد، ويختلف من شخص لآخر، ومن موقف إلى آخر، فما يراه شخص ما عادلاً، قد ينظر إليه شخص آخر على أنه غير عادل، وما هو عادل في موقف قد يكون غير عادل في موقف آخر. يضاف إلى ذلك أن مفهوم العدالة لا يتأثر فقط بعمر الأفراد، وإنما أيضاً بعوامل أخرى كالنمو المعرفي والنمو الأخلاقي والقدرة على فهم وجهات نظر الآخرين، والنظر بموضوعية وبدون تحيز إلى المواقف المختلفة، كما أن الطبقة الاقتصادية الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد تؤثر في فهمه للعدالة، كذلك إن عامل الزمن ساهم في تغيير هذا المفهوم، فما كان عادلاً ومقبولاً عام 1925 مثلاً قد لا يكون كذلك عام 2018 والعكس صحيح

(Nicholas and Good, 1998).

وفي إطار العملية التربوية، فإن مفهوم العدالة يعدُّ من المفاهيم المهمة سواء بالنسبة للمعلمين أم للتلاميذ، فالمعلم الذي يشعر أنه يعامل بعدالة في مدرسته سوف يشعر بالانتماء للمدرسة والإخلاص لها وبذل كل جهد ممكن لتطورها، وينعكس ذلك على التلميذ بالضرورة، لأنَّ المعلم سوف يعمل على تطوير بيئة تشعر التلميذ بالعدالة في كلِّ جزئياتها. واهتمام التربية بمفهوم العدالة المدرسية لدى التلميذ له ما يبرره؛ إذ أن إدراك العدالة المدرسية من شأنه أن يؤثر في عدد كبير من المتغيرات ذات العلاقة بالتلميذ: كدافعيته للتعلم، وتفضيلات التلميذ المعرفية والأكاديمية ومستويات أداء التلميذ وغيرها (أبو غزال وعلاونة، 2010).

## 2.1.2 العدالة التنظيمية

يعد مفهوم العدالة التنظيمية أحد أبرز مفاهيم العمل الإداري في المنظمات بشكل عام، وفي المؤسسة التعليمية بوجه خاص، حيث تعتمد الإدارات المتميزة إلى تطبيق هذا المفهوم في نظمها الإدارية، من أجل العمل على رفع الكفاءة في المدرسة والرقى بها إلى مستوى أفضل. ومفهوم العدالة التنظيمية مفهوم يتسم بالحدثة، حيث بدأ الاهتمام به وإدراجه في الدراسات والبحوث قبل عقدين ونصف، أي في مطلع التسعينيات (إسكندر، 2007).

وهي ظاهرة تنظيمية تعني المساواة والإنصاف، وكذلك تعني مدى استخدام المدير لأسلوب العدالة في تعامله مع الموظفين في شتى النواحي الإنسانية منها والعملية داخل المؤسسة، وهي كذلك مدى إحساس الفرد العامل بالعدالة للمدخلات والمخرجات التي تنشأ عن العلاقات الناشئة في المؤسسة بين العامل ومديره، والعامل وزميله، وهي كذلك مدى قدرة الفرد على الشعور بالإنصاف أو عدم الإنصاف من قبل من يعمل معهم بناءً على مدخلاته ومخرجاته (بركات، 2014).

## 3.1.2 العدالة المدرسية

العدالة بصفة عامة مطلب مهم وضروري لكل من يعيش على الأرض، من أجل أن يهنأ بحياته ويشعر بالرضا والسعادة وحباً لعمل والعطاء، والعدالة ليست حكراً على أفراد معينين، أو مؤسسات بعينها، أو زمان دون غيره، إنما لا بد أن تكون هي الهدف والغاية الكبرى في كل زمان وفي كل مؤسسة، وإذا كانت المدرسة هي أهم مؤسسات المجتمع التي تقوم على تربية ورعاية وتعليم الأفراد، فمن الواجب أن تكون العدالة دائماً هي من أهم وأسمى الأهداف والغايات التي تسعى وتعمل تلك المدارس من أجل تحقيقها بكافة الطرق ويقدر الإمكان، لا أن تكون (العدالة) مجرد كلمة أو شعار يتشدد به البعض دون وجود حقيقي لها داخل مدارسنا، أو حتى بأنفسنا.

فالعدالة من أهم القيم والمبادئ الإسلامية والأخلاقية التي تحقق السعادة للفرد والجماعة، كما أنها من المفاهيم الإدارية المهمة التي ينبغي تفهمها وإدراك معانيها وأهميتها في نجاح العمل الإداري سواء كان تربوياً أم غير ذلك، فالإنسان يحتاج إلى العدالة في شتى جوانب حياته، فهو يتعامل مع أفراد مختلفين لا تجمعهم بهم صلة قرابة أو معرفة، فإذا ما كان شعار أفراد هذا المجتمع العدالة، فإنه سيعيش وهو مطمئن لأنه لن يظلم وسيأخذ كل حقوقه ومطالبه دون عناء (إسماعيل، 2009).

وقد بدأت دراسة العدالة على يد آدمز (Adams، 1963-1965) ومعظم الدراسات حول العدالة داخل المنظمات نشرت منذ عام (1990) ثم توالى نشر البحوث والدراسات حول موضوع العدالة داخل المنظمات نظراً لأهمية هذا الموضوع (Charash & Spector، 2001)

فموضوع العدالة يعد هدفاً ووسيلة في منظومة التربية والتعليم وهي قبل كل شيء حق من حقوق الإنسان وقيمة كبرى أرسيت ضرورتها رسالات السماء، وصيغت العدالة كمبدأ مقدس منذ أقدم العصور كما وصل إلينا من تراث جميع الحضارات السابقة (خضر، 2007).

### **1.1.1.2 مفهوم العدالة المدرسية:**

يعرف بركات (2014، ص14) العدالة المدرسية بأنها ظاهرة تنظيمية وهي تعنى المساواة والإنصاف، وكذلك تعنى مدى استخدام المدير لأسلوب العدالة في تعامله مع الموظفين في شتى النواحي الإنسانية منها والعملية داخل المدرسة.

ويعرفها أبو تايه (2012، ص13) بأنها مدى إحساس الفرد العامل بالعدالة للمدخلات والمخرجات والتي تنشأ عن العلاقات الناشئة في المؤسسة بين المعلم ومديره والمعلم وزميله.

كذلك يعرفها علوان (2007، ص23) بأنها مقدرة الفرد على الشعور بالإنصاف أو عدم الإنصاف من قبل من يعمل معهم بناءً على مدخلاته ومخرجاته.

وأما زايد (2006، ص14) فيعرفها بأنها "الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني".

ويعرفها زينجير ( Zyngier,2005: 230) بأنها درجة اعطاء المدرس الحرية والمساواة والاهتمام لجميع الطلبة بهدف ايجاد بيئة تعليمية متوازنة.

### **2.1.1.2 مجالات العدالة المدرسية:**

للعدالة المدرسية ثلاثة مجالات كما ذكرها الباحثون، وبالرغم من أن مفهوم العدالة المدرسية هو مفهوم إداري قد ينظر إليه على أنه بعداً واحداً، إلا أن اختلاف العلاقات داخل أي مؤسسة تستدعي تقسيمه إلى عدة أقسام، فما يتعلق بالأمور الإدارية بعد، وما يتعلق بالأمور الإنسانية يعد بعداً آخر وهكذا، وتتضمن العدالة المدرسية المجالات الآتية:

1- العدالة التوزيعية: (عدالة التوزيع): وهي عدالة المخرجات التي يمكن للمعلم/ة الحصول عليها، والتي تتعلق بعدالة توزيع الحقوق والواجبات (زايد، 2006).

وهي كذلك العدالة الخاصة بالمخرجات التي يحصل عليها المعلم/ة مقابل العمل الذي يقوم به، وخاصة فيما يتعلق بمخرجات المكافآت، ويتحقق هذا البعد من العدالة إذا شعر المعلم بأن ما أخذه من مكافآت يتناسب طردياً مع ما بذله من جهد (بركات، 2014).

2- العدالة الإجرائية: (عدالة الإجراءات) وهي التي تتمثل بمدى إحساس المعلم بعدالة الإجراءات المتبعة في تحديد المخرجات (زايد، 2006).



وهي أيضاً مدى شعور المعلم/ة بالعدالة فيما يخص الإجراءات والأساليب المتبعة في عملية توزيع المدخلات والمخرجات وتحديدها من قبل المدير/ة المسؤول/ة عنه داخل المدرسة (البشاشة، 2008).

3- العلاقات داخل المدرسة: (عدالة التعاملات) وهي العدالة التي تعكس مدى إحساس المعلم/ة بـعدالة المعاملات وذلك عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات عليه (زايد، 2006).

وهي تعنى أيضاً، مدى إحساس المعلم/ة بـعدالة المعاملات الإنسانية في أثناء أداء العمل وعندما تطبق عليه الإجراءات، ويستطيع المعلم أن يستشعر هذا النوع من العدالة من خلال ما يبديه المدير من عدل ومساواة واحترام ومصداقية في تعامله مع المعلم الموكل إليه العمل (العبيدي، 2012).

4- العدالة التقييمية: هي درجة شعور الموظف بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء والسلوك والعمل، مما يعزز رضاه عن نظم العمل واطمئنانه إزاء ترقيته ونموه الوظيفي وتقييم أداءه، وتؤدي العدالة التقييمية إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم خلق القدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة والقدرة على إعادة تصميم التنظيم في الوظائف والأدوار التنظيمية و تصحيح الانحرافات وإقامة التصورات اللازمة، بشكل يكفل وجود استدامة العمليات التنظيمية والانجازات عند أعضاء المنتدى . (دره, 2008).

### 3.1.1.2 نظريات العدالة التنظيمية

ورد في الأدب السابق الذي تناول موضوع العدالة التنظيمية العديد من النظريات التي تتعلق بالعدالة التنظيمية، ويمكننا أن نصنف هذه النظريات بالاعتماد على بعدين رئيسيين كما يراها غرين بيرج Greenberg، (1987) وهما:

- بعد رد الفعل والفعل المسبق: حيث يتم التركيز في مثل هذه النظريات على محاولات الأفراد الهروب من ظروف عدم العدالة التنظيمية وتجنبها، وبمعنى آخر تجري هذه النظريات اختباراً لردود فعل الأفراد للمدركات المتعلقة بعدم العدالة التنظيمية، أما النوع الآخر من النظريات، والتي تسمى بنظريات الفعل المسبق، فتركز على السلوك المصمم أو الموجه لتحقيق العدالة التنظيمية أو محاولة الابتعاد عن ظروف عدم العدالة التنظيمية في المستقبل.
- بعد المحتوى والعمليات: يعتمد هذا البعد على اعتبار قانوني، يفرق بين مضمون الأحكام الصادرة، وبين الكيفية التي يتم بها إصدار هذه الأحكام، وهكذا فإنه من الممكن أن نستطيع التفريق بين ما يتعلق بالمحتوى وبين ما يتعلق بالعمليات، فالمحتوى قد يركز على النتائج والمخرجات ولذا فإن نظرياته تهتم بالعدالة التوزيعية، أما العمليات فينصب معظم تركيزها على الطريقة التي تمت بها عملية تحديد المخرجات، وبالتالي فهي تركز على الإجراءات المتبعة تنظيمياً، بمعنى أنها تهتم بالعدالة الإجرائية.

### نظرية العدالة

تنسب نظرية العدالة إلى آدمز (Adams)، 1963، والتي تمثل الجذور التاريخية لدراسة العدالة، حيث قام ببناء هذه النظرية بناءً على نظرية التنافر أو اللانسجام الإدراكي، حيث تؤكد الأخيرة أن الإنسان يعاني من حالة تنافر ولا انسجام إدراكي، نتيجة خروج أحداث الواقع عما كان يتوقعه، وفي محاولة منه لتفسير هذا الأمر، بنى آدمز نظريته على افتراضين وهما:

- أ- يكون الأفراد في حالة مستمرة من المقارنات الاجتماعية مع الجماعات المرجعية-رئيسه في العمل- بمعنى أن الفرد يقوم بقياس نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة باستمرار، وهو يقوم أيضاً بمقارنة هذه النسبة بالنسبة الخاصة بالشخص المرجعي- الرئيس- ومن وجهة نظر آدمز فإنه يعرف المخرجات على أنها ما يحصل عليها الفرد من امتيازات في التبادل

الاجتماعي مثل المكافآت والراتب وزيادة السلطة وتطور المركز الاجتماعي والمدح والتقدير ومهام العمل الشاقة، أي التي تشعره بالاستمتاع، أما المدخلات فهي ما يمتلكه الفرد من الصفات أو الخصائص تجعل منه مختلفاً عن الآخرين كالعمر، الحالة الاجتماعية، التعليم، الخبرة، المهارة، الجهد والدافع.

ب- يدفع الفرد أساساً بواسطة المدركات الناتجة عن عدم العدالة، بمعنى أن استجابات الفرد لظروف عدم العدالة تكون أكثر فعالية منها لظروف العدالة، لأن ظروف عدم العدالة تخلق نوعين مختلفين من ردود الفعل الاجتماعية، وهما:

1- الغضب: وينتج هذا عندما يستشعر الفرد بأن مدخلاته تفوق مخرجاته بكثير، أو عندما يقارن نسبة مخرجاته بالنسبة الخاصة بالشخص المرجعي وخصوصاً إذا كانت أقل.

2- الشعور بالذنب: وهذه الحالة عكس الحالة السابقة تماماً، فهذا يكون عندما يشعر الفرد بأن مدخلاته أقل بكثير من مخرجاته، أو عندما يقارن مخرجاته بمخرجات الشخص المرجعي ويجدها بأنها تتفوق على مخرجات هذا الشخص.

### نظرية التبادل الاجتماعي:

وهذه النظرية تنسب إلى بلو (Blau, 1964) حيث قدم هذه النظرية عام (1964) وقد اعتمد في بناء نظريته على افتراضين اثنين، هما:

الأول يقوم على أساس أن الإنسان مخلوق اجتماعي لا يمكنه العيش بمفرده، والبشر يظلون في حالة تفاعل اجتماعي مستمر، وعلاقة التفاعل لا بد وأن تؤدي إلى التبادل، وعلاقة التبادل الاجتماعي في أبسط أشكالها بين طرفين تكون علاقة أخذ وعطاء متبادلة، لأن الطرف الأول يحصل على فوائد من الطرف الآخر (أو ما قد يسمى مخرجات الطرف الأول) وبالمقابل على الطرف الآخر الالتزام بتقديم أمور معينة (أو ما قد يسمى مدخلات الطرف الأول) ومن خلال هذا

تتم المقارنة بين كل طرف، مدخلاته مع مخرجاته ليتم تحديد عدالة التبادل الاجتماعي أو عدمه. أما الافتراض الثاني فيقوم على أساس إدراك الفرد لعدم العدالة، الأمر الذي يدفعه للقيام بعمل ما من شأنه المساعدة على إدراك العدالة، بينما إذا كان الفرد في حالة عدالة، فإنه لا يضطر للقيام بشيء كهذا، لأنه في الأصل يكون في وضع استقرار من جهة التبادل الاجتماعي.

### نظرية الحساسية للعدالة

هذه النظرية قدمها جرينبرج (Greenberg, 1979) بهدف اختبار نظريتي العدالة والتبادل الاجتماعي، حيث قام بدراسة طَبَّقَهَا على مجموعة من الأفراد الذين يؤمنون بشدة بالأخلاق والقيم البروتستانتية، بهدف دراسة مدركات العدالة التوزيعية لهذه المجموعة، وكان أهم ما توصل إليه عدم تطابق الافتراضات الخاصة بنظريتي العدالة والتبادل الاجتماعي على هؤلاء الأفراد. وبمعنى آخر فإن هؤلاء الأفراد لا يعيرون أي اعتبار لمفهوم المقارنات الاجتماعية بالجماعات المرجعية، بالإضافة إلى أنهم على استعداد لتقديم التزامات تفوق ما يحصلون عليه من فوائد في علاقات التبادل الاجتماعي.

وبالنظر إلى نتائج هذه الدراسة قام هيوسمان (Huseman, 1987) بتقديم مفهوم جديد للعدالة التوزيعية، بحيث صار بإمكان الباحثين أن يصنفوا الأفراد إلى مجموعات ثلاث بحسب حساسيتهم للعدالة، وهي:

أ. الشخص الحساس للعدالة: وهو الذي يتم تقييمه للعدالة وفقاً لافتراضات نظريتي العدالة والتبادل الاجتماعي، حيث إن هذا الشخص يسعى باستمرار لتحقيق العدالة من خلال التبادل الاجتماعي، وبالتالي فإن ما يترتب على هذا الشخص في حال عدم إدراكه للعدالة وظروفها تحركه في أحد الاتجاهين الآتيين، وهما:

- في حالة الشعور بالغضب سيقوم بزيادة مدخلاته أو تخفيض مخرجاته.

• في حالة الشعور بالذنب سيقوم بتخفيض مدخلاته أو زيادة مخرجاته.

ب. الشخص الخيري: هذا الشخص يشعر بالعدالة فقط عندما تتفوق مدخلاته عن مخرجاته وتزيد عنها، وذلك عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، ويترتب على هذا الأمر أنه يقبل نصيبه من الحياة، ويكون مستعداً لتقديم المزيد من الالتزامات للغير، بحيث تكون هذه الالتزامات تفوق ما يحصل عليه من فوائد في علاقات التبادل الاجتماعي.

ت. الشخص غير الخيري: هذا الشخص يشعر بالعدالة فقط عندما تتفوق مخرجاته عن مدخلاته وتزيد عنها، وذلك عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، ويترتب على هذا الأمر أنه لا يقبل نصيبه من الحياة، ويكون مستعداً وساعياً للحصول على المزيد من الفوائد من الغير، بحيث تكون هذه الفوائد تفوق ما يقدمه لهم من التزامات في علاقات التبادل الاجتماعي.

### نظرية دافعية العدالة

هذه النظرية صاحبها ليرنر (Lerner، 1977) حيث يقترح اقتراحاً مغايراً تماماً لما اقترحه ليفثال (Leventhal) مفاده أن فكرة تعظيم مدركات التابعين للعدالة التوزيعية، قادرة على خفض درجات الضغط التي قد يتعرضون لها، وبالتالي دفعهم لبذل المزيد من الجهد. وبناءً على هذا تمكن ليرنر (Lerner) من تطوير أربع طرق لتوزيع المخرجات وهي على النحو الآتي.

أ- التوزيع التنافسي: حيث يعتمد هذا التوزيع على نتائج أداء العاملين أو الأفراد.

ب- التوزيع المتوازن: حيث يعتمد هذا التوزيع على مقدار الاسهامات التي يقدمها العاملون.

ت- التوزيع المتساوي: وهذا التوزيع يفترض التوزيع المتساوي بغض النظر عن أداء العاملين

وننتائجهم أو اسهاماتهم.

ث- التوزيع الماركسي: حيث يعتمد هذا التوزيع على مدى احتياجات العاملين.

## 2.1.2 الروح المعنوية

يعبر السلوك عند الإنسان عن النشاط القابل للارتقاء والتسامي، كما يعبر عن الروح المعنوية التي تعد محصلة المشاعر والاتجاهات والعواطف التي تحكم تصرفات الفرد، كما أنها تعبر عن الصورة الكلية لنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل والتي لا يمكن أن تظهر عن طريق الأوامر أو التعليمات (جوارنه وآخرين، 2011).

وتلعب الروح المعنوية دوراً هاماً في أداء المعلمين في المؤسسات، انطلاقاً من كونها مقياساً لفاعلية المعلمين وإفادتهم في المؤسسة، لذلك يعتبر الاهتمام بالروح المعنوية للمعلمين من الاتجاهات الحديثة لقياس اتجاهاتهم وظروف عملهم المادية والإدارية والاجتماعية.

### 1.2.1.2 مفهوم الروح المعنوية

هناك عدة مفاهيم خاصة بالروح المعنوية، حيث تناول كل باحث الروح المعنوية من زاوية من زوايا هذه الروح تهم صاحب التعريف أكثر من غيره.

فقد عرفت بأنها: مجموعة العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين مجموعة من الأفراد، إضافة إلى مستوى العلاقة بين الأفراد العاملين في مؤسسة ما بإرادتهم ومدى رضا الموظف عن الظروف المادية والمعنوية المحيطة بعمله (بوعباس، 2010، ص9).

وعرفها جوارنه وآخرون (2011، ص6) بأنها: مجموع المشاعر الإيجابية والسلبية والمحايدة لدى المعلمين في المرحلة الأساسية العليا نحو جوانب عملهم وبيئتهم المدرسية.

كما عرفها أبو حجيبة وحراشنة (2013، ص3) بأنها تجاه الجماعات والأفراد العاملين في مؤسسة ما يساعدهم على العمل كفريق واحد وبأقل ما يمكن من حالات الصراع والنزاع من خلال سعيهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة.

ويرى الكيلاني والمقابلة (2014، ص5) بأنها مقدار إشباع احتياجات المعلم الوظيفية من رفع لمكانته الاجتماعية واهتمام وحماس للعمل حرصاً على تحقيق الأهداف.

ويرى الخواجة (2010، ص8) الروح المعنوية بأنها حالة عقلية ونفسية للفرد في وقت معين، وتحت تأثير ظروف معينة.

وتعبر الروح المعنوية عن الصورة الكلية لنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل، فلا يمكن إيجاد الروح عن طريق الأوامر أو التعليمات أو العقوبات أو رغماً عن إدارة العاملين (الخالدي، 2008).

أما العتيبي (2008، ص104) فقد عرفها بأنها آثار سلوكية تظهر على فرد أو عدة أفراد تحفزهم إلى مزيد من البذل إذا كان المستوى مرتفعاً، وإلى الإحجام إذا كان المستوى منخفضاً.

ويعرفها أبو حسب الله (2014، ص9) بأنها مجموعة الاتجاهات والمشاعر التي يحملها المعلم تجاه مدرسته نحو إنجاز المهمات الموكلة بها على نحو يلبي توقعات القيادة المدرسية.

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن السلوك الإنساني بسيطاً كان أم معقداً فإنه يعتمد بشكل واضح على تكامل عدة عمليات داخل الفرد وذلك خلافاً للكائنات الحية الأخرى التي تكون

استجاباتها عبارة عن ردود فعل آلية بسيطة، وبذلك فالسلوك عند الإنسان يعبر عن نشاطٍ راقٍ هادف قابل للارتقاء والتسامي، ويعبر عن ذلك بالروح المعنوية التي تشير إلى محصلة المشاعر

والاتجاهات والعواطف التي تحكم تصرفات الأفراد، فهي الصورة الكلية لنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل التي لا يمكن أن تظهر عن طريق الأوامر أو التعليمات.

تعريف دنرلين جيرالد : الروح المعنوية صفة متميزة للجماعة وهي مصطلح يطلق على حالة ذهنية يتشارك بها أعضاء الجماعة وتحركهم كي يستخدموا قواهم وقدراتهم ومهاراتهم كاملة ليحققوا

غاياتهم، أنها ليست حالة ذهنية موجودة في شخص بل في المجموع.(عويد سلطان المشعان،1994،ص196)

### 2.2.1.2 خصائص الروح المعنوية

للروح المعنوية مجموعة من الخصائص والصفات التي تميزها عن غيرها من الظواهر والاتجاهات النفسية المركبة منها (بالزين، 2016):

- تعتبر الروح المعنوية من الصفات والأحوال النفسية الملازمة للجماعة، حيث تعمل على تحقيق أهداف معينة.
- تعد الروح المعنوية ظاهرة نفسية لا تخضع للملاحظة المباشرة، وبالتالي لا يمكن قياسها مباشرة وإنما عن طريق نتائجها وأثرها.
- هناك عدة معايير للروح المعنوية يمكن الحكم على أساسها على أنها مرتفعة أو منخفضة بين الأفراد.
- لا تأتي الروح المعنوية للموظف بالحوافز المادية أو عن طريق السلطة الرسمية، بل تأتي عن طريق توفير جو العمل المحيط بالعامل وتحسين الظروف الملائمة التي تمكنه من أداء العمل بخلق الثقة والاحترام والتفاهم والتعاون الفعال بين القائد والمرؤوسين.

### 3.2.1.2 مؤشرات الروح المعنوية:

وينبغي أن نلاحظ أن المشاعر مسألة شخصية تنبعث من تغير وسلوك موضوعي. وهكذا فإن الحكم على مستوى الروح المعنوية يقوم على شواهد ومؤشرات تمثل الأنشطة والتفسيرات أو التعليقات الشفوية والنفي والإجابة على الأسئلة ثم تترجم هذه الشواهد إلى نوع من التقييم للروح المعنوية - المؤشر الأول : السلوك العلني الذي يعبر عنه دوران العمل والإنتاجية وسرعة الإنجاز ومنع العائق والذي يعبر عن القلق والتباطؤ والتأخير والغياب



المؤشر الثاني : ما يقوله العاملون وكيف يقولونه أي آراؤهم وردود أفعالهم.(فاروق عبده،  
قبلة،2005،ص112.

## 2.2 الدراسات السابقة

### 1.2.2 الدراسات العربية

دراسة علوان (2017) بعنوان: أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية  
بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين

هدفت الدراسة للتعرف على أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات  
غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت  
استبانة أساليب إدارة الصراع التنظيمي واستبانة الروح المعنوية للمعلمين من إعداد الباحثة، حيث  
طبقت على عينة بلغت (140) نائب مدير ومديرة و (400) معلماً ومعلمة من مدارس الثانوية  
العامة.

توصلت الدراسة أن جميع فقرات الروح المعنوية جاءت بمستوى عال لدى معلمي مدارس الثانوية  
بمحافظات غزة من وجهة نظرهم، كما توصلت أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين أساليب إدارة  
الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية وبين مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس  
الثانوية في محافظات غزة من وجه نظر المعلمين.

دراسة بركات وأبو علي (2016) بعنوان: الاعتقاد بالعدالة المدرسية وعلاقته بالمهارات الاجتماعية والنفسية والتحصيل لدى طلبة مرحلتي التعليم الأساسية والثانوية في محافظة طولكرم.

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الاعتقاد بالعدالة المدرسية وعلاقة ذلك بمستوى المهارات الاجتماعية والنفسية والتحصيل لدى طلبة مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة طولكرم، استخدم الباحثان مقياس الاعتقاد بالعدالة المدرسية، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (425) طالباً وطالبة.

توصلت الدراسة إلى أن تقديرات الطلبة لمستوى الاعتقاد بالعدالة المدرسية متوسطة بصفة عامة، وذلك على المجموع الكلي للمقياس والمجالات الفرعية له، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاعتقاد بالعدالة المدرسية لدى طلبة مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي تبعاً لمتغير الجنس، كما أظهرت وجود فروق في مستوى الاعتقاد بالعدالة المدرسية لدى مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الاعتقاد بالعدالة المدرسية لدى طلبة مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي وبين مستوى المهارات الاجتماعية والنفسية والتحصيل الدراسي لديهم، وعلى المجموع الكلي لمقياس العدالة المدرسية والمجالات الفرعية عليه.

دراسة أبو ريالة (2016) بعنوان: واقع الممارسات الإدارية لمديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين

هدفت الدراسة للتعرف على واقع الممارسات الإدارية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين، حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانتين لهذا الغرض، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات بلغت (775) معلماً ومعلمةً.

أظهرت النتائج أن واقع الممارسات الإدارية لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة كانت بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لواقع الممارسات الإدارية (إدارة الأفراد، الإجمالي) لمديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة تعزى المتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة وتوجد فروق في متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لواقع الممارسات الإدارية (إدارة الاجتماعي، إدارة الوقت) لمديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة تعزى المتغير الجنس لصالح الإناث، وسنوات الخدمة، كما أظهرت أن مستوى الروح المعنوية للمعلمين في وكالة الغوث كانت بدرجة تقدير كبيرة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى الطموح المعنوية للمعلمين في محافظات غزة تعزى للمتغير الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وتوجد علاقة ارتباطية طريفة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى الطموح المعنوية للمعلمين في محافظات غزة تعزى للمتغير الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وتوجد علاقة ارتباطية طريفة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى الطموح المعنوية للمعلمين في محافظات غزة لواقع الممارسات الإدارية (إدارة الاجتماعات، وإدارة الوقت، وإدارة الأفراد، والإجمالي) لمديريهم وبين متوسط تقديراتهم لمستوى الروح المعنوية.

**دراسة العزي (2015) بعنوان: الشعور بالعدالة المدرسية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة المدرسية وعلاقتها بالأمن النفسي، وقد أجريت الدراسة في معهد الفنون الجميلة بمديرية ديالى في العراق، حيث طبقت الباحثة المقياسان، مقياس العدالة المدرسية من إعداد نيكولز وجود، (Nicholas and Good, 1998)، ومقياس الأمن النفسي، على عينة الدراسة البالغ عددها (140) طالباً.

توصلت الدراسة أنه لا توجد عدالة مدرسية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة المدرسية تعزى للمتغير الجنس لصالح الإناث، كما توصلت أن الشعور

بالأمن النفسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية كان متوسطات، ووجود فروق في مستوى الأمن النفسي تعزى لمتغير الجنس، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين العدالة المدرسية والأمن النفسي.

دراسة غانم (2015) بعنوان: درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم.

هدفت الدراسة للتعرف على درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم، حيث أجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية بلغت (408) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، قام الباحث بتطوير استبانة لجمع البيانات.

أظهرت النتائج أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها عالية، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في متوسط استجابات معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة طولكرم لدرجة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة لمديري المدارس ومديراتها تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق في مجال العدالة التنظيمية الإجرائية ومجال العدالة التنظيمية التفاعلية لصالح الذكور، كما أظهرت عدم وجود فروق في متوسط استجابات معلمي المدارس الحكومية الثانوي في طولكرم لدرجة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة لمديري المدارس ومديرتها تعزى لمتغير التخصص، بينما توجد فروق في المجال الإداري لصالح التخصص الإنساني، ولا توجد فروق عدم وجود فروق في متوسط استجابات معلمي المدارس الحكومية الثانوي في طولكرم لدرجة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة لمديري المدارس ومديرتها تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، كما أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي دال في متوسط استجابات معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة طولكرم بين درجة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة لمديري المدارس ومديراتها.

دراسة الكيلاني ومقابلة (2014) بعنوان: دور مديري المدارس الخاصة في تحسين المناخ

التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم في محافظة العاصمة عمان

هدفت الدراسة للتعرف على دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (227) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية، حيث قامت الباحثة بتطوير أداتين لقياس دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة أن دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تحسين المناخ التنظيمي من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وكذلك مستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة كانت متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية.

دراسة عطية (2014) بعنوان: العدالة المدرسية وعلاقتها بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ الصف

الثاني الإعدادي

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى العدالة المدرسية والانتماء المدرسي لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي في الزقازيق بمصر، ودراسة الفروق بين الذكور والإناث فيهما وإيجاد العلاقة بينهما، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (352) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الإعدادية، حيث طبقت عليهم مقياس العدالة المدرسية والانتماء المدرسي من إعداد الباحثة.

توصلت الدراسة أن مستوى العدالة المدرسية لدى طلاب المرحلة الصف الثاني الإعدادي متوسط وأن مستوى الانتماء كان مرتفعاً، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في العدالة المدرسية بين الذكور

والإناث لصالح الذكور، وعدم وجود فروق بينهما في الانتماء المدرسي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين العدالة المدرسية والانتماء المدرسي لديهم.

**دراسة أبو حسب الله (2014) بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بمحافظة غزة للقيادة الموزعة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى المعلمين**

هدفت الدراسة للتعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بمحافظة غزة للقيادة الموزعة وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً استبانيتين، الأولى لقياس القيادة الموزعة، والأخرى لقياس مستوى الروح المعنوية، حيث طبقت على عينة عشوائية مكونة من (460) معلماً ومعلمة.

توصلت الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بمحافظة غزة للقيادة الموزعة من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة كبيرة، وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بمحافظة غزة للقيادة الموزعة تعزى لمتغير الجنس، والجهة المشرفة، وعدم وجود فروق في متغير سنوات الخدمة، كما أظهرت النتائج أن مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم كان بدرجة كبيرة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس، والجهة المشرفة، ومتغيرة فترة الدوام، وعدم وجود فروق في متغير سنوات الخدمة، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ولكنها ضعيفة بين درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بمحافظة غزة للقيادة الموزعة وبين مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين.

**دراسة علوان (2013) بعنوان: دعم وعدالة المدرسين وعلاقتها بمستوى الطموح عند طلبة المرحلة**

**الإعدادية**

هدفت الدراسة للتعرف على مدى دعم وعدالة المدرسين عند طلبة المرحلة الإعدادية، والتعرف على إذا ما كان هناك فروق في دعم وعدالة المدرسين عند طلبة المرحلة الإعدادية تعزى لمتغير الجنس، والتعرف على مستوى الطموح، كما هدفت للتعرف على العلاقة بين دعم وعدالة المدرسين ومستوى الطموح، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (200) طالباً وطالبة، حيث طبقت الباحثة مقياس دعم وعدالة المدرسين من خلال تقديم استبانة مفتوحة للطلبة من إعدادها، والأداة الثانية مقياس مستوى الطموح من إعداد بدر (2005).

توصلت الدراسة إلى أن المدرسين يقدمون الدعم والعدالة المدرسية للطلاب، ولا سيما الذكور منهم، كما توصلت أن الطلاب يتمتعون بمستوى من الطموح، وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح تعزى لمتغير الجنس، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين دعم وعدالة المعلمين ومستوى الطموح.

**دراسة أبو حجيبة والحراشيه (2013) بعنوان: أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين**

هدفت الدراسة للتعرف على أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (674) معلماً ومعلمة، طبق عليهم استبانتان واحده لقياس أبعاد المناخ التنظيمي والأخرى لقياس مستوى الروح المعنوية، وقد اتبع المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى أن أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري المدارس من وجهة نظر معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة جرش جاءت بدرجة مرتفعة وأن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين كان مرتفعاً كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاد المناخ التنظيمي ومجالات الروح المعنوية.

دراسة حناش (2013) بعنوان: العلاقة بين العدالة المدرسية والفاعلية الذاتية والدافعية للتعلم لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة.

هدفت الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة المدرسية والفاعلية الذاتية والدافعية للتعلم لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (160) تلميذاً وتلميذة بولاية البلدية في الجزائر، حيث طبقت الباحثة مقياس العدالة المدرسية لنيكولز وجود (Nichols & Good، 1998)، ومقياس الفاعلية لفتحي عبد القادر والسيد محمد هاشم (2006)، ومقياس الدافعية للتعلم لأحمد دوقة وآخرين (2007).

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين العدالة المدرسية والفاعلية الذاتية والدافعية للتعلم لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الفاعلية الذاتية والدافعية للتعلم لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة، ووجود علاقة ارتباطية متعددة بين العدالة المدرسية والفاعلية الذاتية والدافعية للتعلم لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة.

دراسة الداية (2012) بعنوان: درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين

هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانتيين الأولى لقياس العدالة التنظيمية، والثانية لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (500) معلماً ومعلمة.

توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث



الدولية للعدالة التنظيمية بمحافظة غزة لتعزى لمتغير النوع، بينما أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

**دراسة عدوان (2012) بعنوان: المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين**

هدفت الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين واقع المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة ودرجة الروح المعنوية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، كما هدفت للكشف عن دلالة الفروق في متوسط تقديرات المعلمين لواقع المناخ التنظيمي ودرجة الروح المعنوية تبعاً للمتغيرات التالية النوع، وسنوات الخدمة، والمنطقة التعليمية، اتبع المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت استباننتين الأولى لتحديد واقع المناخ التنظيمي، والثانية لتحديد درجة الروح المعنوية، حيث طبقت على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية بلغت (580) معلماً ومعلمة.

توصلت الدراسة إلى أن نظرة معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية لدرجة واقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة نظرة إيجابية بدرجة كبيرة، وكذلك درجة الروح المعنوية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية كانت بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمين لواقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة، بينما توجد فروق في متغير المنطقة التعليمية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الروح المعنوية لدى المعلمين تعزى إلى متغير النوع، وعدم وجود فروق في متغيري الخدمة والمنطقة التعليمية.

**دراسة جوارنه وآخرون (2011) بعنوان: درجة الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية في محافظة الزرقاء وعلاقتها ببعض المتغيرات**

هدفت الدراسة للتعرف على درجة الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية في محافظة الزرقاء، والتعرف إذا ما كانت هناك فروق في درجة الروح المعنوية بين المعلمين تبعاً لمتغير الجنس والتخصص والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، حيث طبق الباحثون استبانة الروح المعنوية على عينة مكونة من (154) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الاجتماعية والإسلامية والمهنية والرياضية.

توصلت الدراسة إلى أن درج الروح المعنوية لدى المعلمين كانت بدرجة منخفضة، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم تعزى لمتغير التخصص لصالح معلمات التربية الرياضية والمهنية، و متغير الخبرة لصالح معلمي الخبرة من 1-5 سنوات، كما أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي.

**دراسة الثبتي (2011) بعنوان: المهارات القيادية لمديري المدارس الثانوية في الإدارة العامة للتربية والتعليم وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية وارتباطها ببعض المتغيرات.**

هدفت الدراسة للتعرف على درجة توفير المهارات القيادية لمديري المدارس الثانوية في الإدارة العامة للتربية والتعليم في الطائف وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية وارتباطها بمتغيرات العمر والخبرة والمؤهل العلمي لدى معلمي المدارس الثانوية في الطائف، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة لجمع البيانات، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (324) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً.

توصلت الدراسة أن المتوسط العام للعبارات التي تقيس المهارات القيادية والمهارات الفنية وتوفيرها بدرجة عالية، كما تبين أن مدى أكثر المهارات القيادية تتوفر كانت المهارات الإدراكية التصورية، ثم تبعها المهارات القيادية لمجال المهارات الإنسانية وأخيراً المهارات الفنية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وجيدة إلى حد ما بين درجة توفير المهارات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية، وبين درجة الروح المعنوية ككل لدى المعلمين، كما أظهرت النتائج أن المتوسط الكلي

للعبارات التي تقيس درجة الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الطائف كما يراها المعلمون كانت بدرجة مرتفعة، حيث كانت درجات الروح المعنوية المتعلقة بالعلاقات الإنسانية داخل وخارج المدرسة مرتفعة، فقد حاز البعد على المرتبة الأولى ثم تبعه تقدير العاملين بدرجة مرتفعة ثم رضا العاملين في العمل وبيئته بدرجة مرتفعة.

**دراسة أبو غزال وعلاونة (2010) بعنوان: العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة إربد " دراسة تطويرية".**

هدفت الدراسة لتقصي مستوى العدالة المدرسية من وجهة نظر تلاميذ المدارس الأساسية، كما هدفت للتعرف على مستوى الفاعلية الذاتية لدى التلاميذ، والكشف فيما إذا كانت هناك علاقة بين مستوى العدالة المدرسية ومستوى الفاعلية الذاتية، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (591) طالباً وطالبة من مستوى الصف الرابع والسابع والتاسع في محافظة إربد، حيث استخدم الباحثان مقياس العدالة الذي طوره نيكولز وجود (Nichols & Good، 1998)، ومقياس الفاعلية الذاتية، طوره الباحثان.

توصلت الدراسة إلى وجود مستوى فوق المتوسط لكل من العدالة المدرسية والفاعلية الذاتية، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة المدرسية والفاعلية الذاتية يعزى لمتغيري الجنس والصف الدراسي وللتفاعل بينهما، كما توصلت إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين إدراك التلاميذ لممارسة العدالة المدرسية ومستوى الفاعلية الذاتية المدركة عند التلاميذ.

**دراسة باجودة (2010) بعنوان: واقع تطبيق العدالة التنظيمية بمدارس التعليم العام الحكومي للبنات بمدينة مكة المكرمة.**

هدفت الدراسة للتعرف على واقع تطبيق العدالة التنظيمية بمدارس التعليم العام الحكومي للبنات بمدينة مكة المكرمة، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (987) طالبة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة لجمع البيانات.

توصلت الدراسة أن درجة تطبيق مديرات المدارس للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات كان بمستوى متوسط بشكل عام، وكذلك على مجالات العدالة الثلاثة: التوزيعية والإجرائية والتقييمية، كما توصلت أن العدالة التفاعلية هي الأساس والمحور الأقوى للعدالة التنظيمية، كما أظهرت النتائج وجود فروق جوهرية في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات المرحلة التعليمية، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، سنوات الخبرة لصالح المعلمات في المرحلة الثانوية وذوات المؤهلات العليا وذوات الخبرة الطويلة.

**دراسة السعيدة والدعجة (2008) بعنوان: درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن وتأثيرها ببعض المتغيرات**

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن بخصائص المعلم والمدرسة في الأردن، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لقياس الروح المعنوية، حيث طبقت على عينة مكونة من (254) معلماً اختبروا بطريقة عشوائية.

توصلت الدراسة أن درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن متوسطة، حيث كانت بدرجة عالية في مجال الاتجاه نحو المدرسة والعمل فيها ومتوسطة في المجالات الأخرى، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات معلمي التربية المهنية ودرجة الروح المعنوية لديهم تعزى لعامل الجنس وسنوات الخدمة، كما أظهرت وجود فروق في درجة الروح المعنوية تعزى لمتغير التخصص في التربية المهنية والمؤهل العلمي ولصالح الدرجات العلمية ولطبيعة المنطقة التي يعمل فيها المعلم، ولصالح المناطق المدنية وكذلك لأعداد الطلبة في المدرسة.

**دراسة عساف وعساف (2007) بعنوان: الروح المعنوية ومستواها ومصادرها ومجالاتها لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في مدينة نابلس (فلسطين)**

هدفت الدراسة للكشف عن مستوى الروح المعنوية ومصادرها لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في ضوء متغيرات: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدرجة العلمية، والخبرة العملية) والتفاعل بين متغير الجنس وهذه المتغيرات. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (121) معلماً وعلمة وهي تعادل ما نسبته (33%) من مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة أن مستوى الروح المعنوية عند معلمي المرحلة الأساسية الدنيا كان بمتوسط قدره ( 2.73) أي ما يعادل ( 54.6%) وهذا يدل على أن الروح المعنوية عند المعلمين والمعلمات منخفضة، وكان ترتيب مجالات الروح المعنوية تنازلياً: مجال العلاقات مع الزملاء، ( 3.1)، مجال الحوافز والأجور والترقيات (2.81)، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المعنوية تعزى لمتغير جنس المعلم حيث تبين أن لدى المعلمين روح معنوية أعلى من المعلمات، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المعنوية تعزى للمتغيرات الأخرى. وقد أوصت الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم بالاهتمام بهذا الموضوع ومراجعة الأنظمة والقوانين وخاصة بما يتعلق بالتعيينات والحوافز المادية والمعنوية وتأهيل البيئة المدرسية، والعمل على تأهيل المدرء بإجراء دورات تدريبية لهم حول الإدارة المدرسية، والقيادة، والروح المعنوية، والجودة الشاملة.

دراسة كايد سلامه، أسماء الخالدي (2014) العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس (الأردن)

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية بمجموع (648) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة المفرق. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتطوير أداتين هما: استبانة تطبيق العدالة التنظيمية لدى المديرين وتكونت من (29) فقرة موزعة على

ثلاثة مجالات، وهي: مجال عدالة التوزيع، ومجال عدالة الإجراءات، ومجال عدالة التعاملات، واستبانته الولاء التنظيمي، وتكونت من (25) فقرة تقيس الدرجة الكلية للولاء التنظيمي لدى المعلمين. وتم تحقيق الصدق والثبات لأداتي الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، من وجهة نظر المعلمين، كانت مرتفعة، حيث جاء مجال: "عدالة التوزيع" بالمرتبة الأولى، بينما جاء مجال "عدالة الإجراءات" بالمرتبة الأخيرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي والمديرية في جميع المجالات، وإن درجة الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة المفرق، من وجهة نظرهم، جاءت مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي والمديرية، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق والولاء التنظيمي لدى معلمهم.

## 2.2.2 الدراسات الأجنبية

### دراسة تحسين وآخرين (Tahseen et al., 2016)

هدفت الدراسة للتعرف على أثر العدالة التنظيمية على المواطنة دراسة كليات التربية في جامعة البنجات، حيث اتبع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية والمواطنة، حيث طبقت الدراسة على (285) عضواً من معلمي كليات التربية الاثنتي عشرة جامعة معترف بها ثمانية في القطاع العام، وأربعة في القطاع الخاص.

توصلت الدراسة أن العدالة التنظيمية في كل أبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) تتبي المعلمين لسلوك المواطنة بشكل كبير وإيجابي، وأنه لا يوجد اختلاف كبير بين الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بأثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة.

#### دراسة بلاك بيرن (Blackburn, 2015)

هدفت الدراسة للتعرف على معنويات المعلمين في المدارس المختلطة وتسلط الضوء على السبل الممكنة لتعزيز الروح المعنوية للمعلمين، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (285) معلماً ومعلمة من خلال الإجابة على الاستبانة، كما استخدم الباحث المقابلات حيث أجرى مقابلات مع (50) معلماً ومعلمةً و (8) من الإداريين.

توصلت الدراسة إلى تغيب المعلمين في المدارس ذات الأداء الأقل ضعفي المعلمين في المدارس ذات الأداء الأعلى، كما يؤثر مستوى الأداء في الروح المعنوية للمعلمين.

#### دراسة أرجون (Argon, 2012)

هدفت الدراسة للكشف عن تصورات الأكاديميين في عدد من الجامعات التركية حول تقييم مستوى العدالة التنظيمية، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة لجمع البيانات، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (21) أكاديمياً تم اختيارهم عشوائياً من الجامعات التركية. توصلت الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية كان متوسطاً حسب تصورات الأكاديميين في الجامعات التركية.

#### دراسة بيير وآخرين (Bear et al., 2011)

هدفت الدراسة للتعرف على مدى الرعاية داخل المدرسة والعلاقة بين المعلم والتلميذ بعضهم ببعض في المدارس الابتدائية والإعدادية، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (11780) تلميذاً وتلميذة من (85) مدرسة ابتدائية وإعدادية، حيث استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واتبع المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى شعور التلميذ بالعدالة المدرسية والرعاية والعلاقات الطيبة بين المعلم والتلميذ والتلاميذ بعضهم ببعض من المتغيرات المهمة لتحقيق حياة مدرسية أفضل للطلاب داخل بيئة المدرسة.

#### دراسة هايز (Hayes, 2010)

هدفت الدراسة إلى دراسة عدد من المتغيرات ذات التأثير على إدراك التلاميذ للمناخ المدرسي مثل العدالة والاحترام وحب المدرسة، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق بين الجنسين، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (242) تلميذاً وتلميذة من تلاميذ المرحلة الإعدادية، وقد تم تطبيق استبانة لجمع البيانات، وقد اتبع المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور الإناث في إدراكهم للعدالة المدرسية لصالح الإناث.

#### دراسة تومسون (Thompson, 2009)

هدفت الدراسة للتعرف على إدراكات المعلمين لتأثير قيادة المدير في الثقافة والروح المعنوية لمدرسة ابتدائية، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (104) من معلمين من مدرسة ابتدائية في جنوب شرق الولايات المتحدة، حيث استخدمت الاستبانة لجمع البيانات.



توصلت الدراسة إلى أن المعلمين عبروا عن مشاعرهم حول تأثير القيادة الإدارية في روحهم المعنوية وتأثير ثقافة المدرسة فيهم أن (76.2%) من المعلمين عبروا عن الروح المعنوية العالية لديهم، و(77.1%) من المعلمين يظنون أن القيادة الإدارية تؤثر في ثقافة المدرسة بشكل إيجابي.

#### دراسة موك وليج (Mook & Legg, 2009)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق بين الجنسين في مستوى إدراكهم لمفهوم العدالة المدرسية، حيث استخدم العاملين في المدرسة برامج التعليم والتقييم وأسلوب المعاملة، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (732) فرداً، حيث استخدم الباحثان مقياس العدالة المدرسية، واتباع المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مستوى العدالة المدرسية وذلك على مجالات المقياس المستخدم المختلفة.

#### دراسة وانجدي (Wangdi, 2008)

هدفت الدراسة إلى التعرف على المستوى العام لمعنويات المعلمين البوتانيين تحت منطقة تراشيغانغ في بوتان ومقارنة معنويات المعلمين استناداً إلى عوامل فردية مثل العمر والجنس ومستوى التعليم، واستخدم الباحث المنهج المسحي، واستخدمت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة حيث طبقت على (194) معلماً ومعلمة.

توصلت الدراسة إلى أن المستوى العام للمعنويات المعلمين في تراشيغانغ في توتان مرتفعة نسبياً وأن مستوى الألفة بين المعلمين كان أعلى من مستوى الروح المعنوية للمعلمين.

#### **دراسة اناييت وكارمان (Inayet & Karaman, 2008)**

هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة مفهوم العدالة المدرسية لدى عينة من طلبة المرحلة الأساسية في تركيا، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (211) طالباً وطالبة، وقد استخدم مقياس العدالة المدرسية.

أشارت النتائج إلى أن مستوى إدراك الطلبة لمفهوم العدالة المدرسية كان منخفضاً، كما توصلت إلى وجود فرق في مستوى إدراك مفهوم العدالة المدرسية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الصف، والتحصيل، واكتساب المهارات الاجتماعية والنفسية.

#### **دراسة كوكر (Coker, 2007)**

هدفت الدراسة إلى إدراك التلاميذ للخبرات والممارسات المدرسية التي تؤدي إلى رسوب التلاميذ في المدرسة الثانوية، فحص أنواع العدالة المدرسية الخمس من وجهة نظر التلاميذ ومستوى الرعاية المقدمة من المعلم، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (15) طالباً كدراسة حالة بالمدرسة. توصلت الدراسة إلى أن التلاميذ عادة ما يعزون الرسوب إلى المعاملة غير العادلة داخل الفصل والمدرسة وكذلك نقص الرعاية المقدمة من قبل المعلم لهؤلاء التلاميذ.

#### **دراسة ماكنزي (Mackenzie, 2007)**

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الروح المعنوية للمعلم الاسترالي، والأسباب التي تؤدي إلى انخفاضها، ومن ثم تقديم الاقتراحات التي تساعد على تحسين الروح المعنوية للمعلم الاسترالي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة والمقابلة والملاحظة، حيث طبق الاستبانة على عينة قوامها (101) معلماً.

توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط وثيق بين انخفاض مركز مهنة التدريس ومستوى الروح المعنوية، كما أظهرت وجود علاقة متبادلة بين الروح المعنوية للمعلمين وفاعلية تعليم الطلبة.

#### دراسة بيكيور وآخرون (Piquero et al., 2004)

هدفت الدراسة للتعرف على أثر بعض العوامل الشخصية في مستوى إدراك العدالة المدرسية بخصوص استخدام العقوبات، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (211) طالباً وطالبة في إحدى الجامعات الأمريكية، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العدالة المدرسية تعزى لمتغيري الجنس والصف، كما أظهرت أن الطلبة ذوي الضبط الذاتي والغضب المنخفض قد أظهروا ميلاً أكبر نحو إدراك عدم عدالة العقوبات.

#### دراسة سانتوز وساندرز (Santos & Sanders, 2003)

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الروح المعنوية والعوامل المؤثرة على عينة مكونة من (250) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في منطقة (جوام، Gwam) في محافظة (سانتياغو، Sinyago) في الولايات المتحدة الأمريكية، وبينت دراسته أن العوامل الديمغرافية والفكرة الإيجابية عن كفاءة المديرين من قبل المعلمين هي من أهم العوامل التي تؤثر في الروح المعنوية عند المعلمين القوقازيين أقل من غيرهم من غير القوقازيين، وأن مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة المتوسطة أقل من مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الثانوية، وأن مستوى الروح المعنوية عند معلمي المرحلة المتوسطة كان متوسطاً أقل بقليل من 5 إلى 7 مستويات أي حوالي 70%.

### 3.2.2 تعقيب على الدراسات السابقة

هناك مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت العدالة المدرسية كدراسة بركات وأبو علي (2016)، ودراسة العزي (2015)، ودراسة عطية (2014)، ودراسة علوان (2013)، ودراسة حناش (2013)،

ودراسة أبو غزال وعلاونة ( 2010)، ودراسة بيير وآخرون (Bear et al، 2011)، ودراسة هايز (Hayes، 2010) ومن الدراسات التي تناولت الروح المعنوية علوان (2017)، ودراسة أبو ريباله (2016)، ودراسة الكيلاني ومقابلة (2014).

أما بالنسبة للأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة فإن معظم هذه الدراسات استخدمت مقياس العدالة المدرسية كدراسة بركات وأبو علي (2016)، ودراسة العزي (2015)، والاستبانة للروح المعنوية.

وأما بالنسبة للنتائج فأسفرت نتائج دراسة العزي (2015) أن توصلت الدراسة أنه لا توجد عدالة مدرسية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة المدرسية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما توصلت أن الشعور بالأمن النفسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية كان متوسطات، ووجود فروق في مستوى الأمن النفسي تعزى لمتغير الجنس، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين العدالة المدرسية والأمن النفسي، وتوصلت دراسة عطية (2014) أن مستوى العدالة المدرسية لدى طلاب المرحلة الصف الثاني الإعدادي متوسط وأن مستوى الانتماء كان مرتفع، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في العدالة المدرسية بين الذكور والإناث لصالح الذكور، وعدم وجود فروق بينهما في الانتماء المدرسي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين العدالة المدرسية والانتماء المدرسي لديهم، وتوصلت دراسة أبو حسب الله (2014) أن مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم كان بدرجة كبيرة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس، والجهة المشرفة، ومتغيرة فترة الدوام، وعدم وجود فروق في متغير سنوات الخدمة، كما توصلت إلى وجود علاقة

ارتباطية موجبة ولكنها ضعيفة بين درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بمحافظات غزة للقياد الموزعة وبين مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين.

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة كونها من الدراسات النادرة التي تم إجرائها في مدينة الخليل على المدراس الثانوية، حيث تناولت هذه الدراسة العدالة المدرسية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية، فهي من الدراسات الجديدة التي جمعت بين العدالة المدرسية والروح المعنوية، في الوقت الذي لم توجد أي من الدراسات درست المتغيران مع بعضهما البعض.

## الفصل الثالث

### طريقة وإجراءات الدراسة

#### 1.3 مقدمة:

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قام بها الباحث لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أدوات الدراسة، صدق الأدوات، ثبات الأدوات، إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

#### 2.3 منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات.

#### 3.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في مديريات التربية والتعليم الأربع في محافظة الخليل، والجدول (1.3) يوضح خصائص المجتمع الديموغرافية.

جدول (1.3): خصائص المجتمع الديموغرافية

المجموع	إناث	ذكور	المديرية
	العدد	العدد	
623	358	265	شمال الخليل
927	570	357	الخليل
948	497	451	جنوب الخليل
408	198	210	يطا
2906	المجموع		

### 4.3 عينة الدراسة:

تم اخذ نسبة (5%) من المجتمع كعينة بالطريقة العشوائية الطبقية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2.3): يوضح أعداد المعلمين والمعلمات الذين تم اختيارهم ضمن عينة الدراسة

المجموع	المديرية	
	ذكور العدد	إناث العدد
32	14	18
46	18	28
47	23	24
21	11	10
<b>146</b>		

من الجدول (2.3) يتضح أن عينة الدراسة تكونت من (146) معلماً ومعلمةً من معلمي ومعلمات

المدارس الثانوية في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية

الطبقية، والجدول التالي يوضح خصائص العينة الديموغرافية.

جدول (3.3): خصائص العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	66	45.2
	أنثى	80	54.8
	<b>المجموع</b>	<b>146</b>	<b>100.0</b>
المؤهل العلمي	دبلوم	7	4.8
	بكالوريوس	122	83.6
	ماجستير فأعلى	17	11.6
	<b>المجموع</b>	<b>146</b>	<b>100.0</b>
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	18	12.3
	5-10 سنوات	40	27.4
	أكثر من 10 سنوات	88	60.3
	<b>المجموع</b>	<b>146</b>	<b>100.0</b>
المديرية	شمال الخليل	32	21.9
	الخليل	46	31.5
	جنوب الخليل	47	32.2
	يطا	21	14.4
	<b>المجموع</b>	<b>146</b>	<b>100.0</b>

## 5.3 أدوات الدراسة:

### 1.5.3 أداة العدالة المدرسية:

#### 1.1.5.3 صدق الأداة: تم حساب الصدق بثلاث طرق وهي:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص والعاملين في المجال التربوي ، وقد ابدى المحكمون مجموعة من الملاحظات حول فقرات الأداة التي تظهر في الملحق رقم(1)، حيث تم الحذف و التعديل والأخذ بملاحظات المحكمين جميعها حتى خرجت الأداة بصورتها النهائية أنظر ملحق رقم (2). و كان عدد المحكمين (12) أنظر ملحق رقم(3)

كما تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (4.3).

#### جدول رقم (4.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال.

الرقم	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
<b>البعد الأول: العدالة التوزيعية</b>			
1.	يحرص المدير على توزيع الأنشطة اللاصفية بين المعلمين بعدالة.	0.720**	0.000
2.	يوزع عدد الحصص الدراسية على المعلمين بشكل عادل.	0.741**	0.000
3.	تنسب المعلمين للدورات التدريبية وفق احتياجاتهم.	0.664**	0.000
4.	يوزع الأنشطة المدرسية وفق ميول المعلمين ورغباتهم.	0.693**	0.000
5.	يوزع المواد والمستلزمات التعليمية بالعدل بين المعلمين.	0.610**	0.000
6.	يقدم الحوافز المعنوية للمعلمين بما يتناسب مع جهدهم المبذول.	0.788**	0.000
7.	يراعي العدل في موافقته على إجازات المعلمين المختلفة (طارئة، مرضية).	0.743**	0.000
8.	يعدل في تحديد المواد الدراسية للمعلمين حسب تخصصاتهم	0.638**	0.000
<b>البعد الثاني: العدالة الإجرائية (التنفيذية)</b>			
9.	يتصف المدير بالموضوعية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	0.728**	0.000
10.	يتفهم عند تطبيقية اللوائح الداخلية ظروف المعلمين.	0.753**	0.000
11.	يتيح للمعلمين فرصة الاطلاع على جميع اللوائح والإجراءات التي تحكم العمل.	0.781**	0.000
12.	يطبق اللوائح الداخلية على المعلمين دون محاباة.	0.796**	0.000
13.	يشرك المعلمين في عملية صنع واتخاذ القرار.	0.806**	0.000
14.	يراعي حاجات المعلمين عند تطبيقه للقرارات.	0.799**	0.000
15.	يطبق القرارات المتخذة على جميع المعلمين دون تحيز.	0.730**	0.000
16.	يتقبل آراء المعلمين بخصوص القرارات التي يتخذها.	0.790**	0.000
17.	يراجع القرارات الخاصة بالمعلمين التي تبين عدم عدالتها.	0.719**	0.000
<b>البعد الثالث: العلاقات داخل المدرسة</b>			
18.	يتعامل المدير مع جميع المعلمين على نحو متساو في توزيع العبء الدراسي.	0.695**	0.000



الرقم	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
19.	يتيح فرص التواصل والحوار مع جميع المعلمين.	0.805**	0.000
20.	يهتم بمطالب المعلمين وحاجاتهم الشخصية عند اتخاذ القرارات	0.840**	0.000
21.	يحرص على إشاعة روح التعاون في العمل بين المعلمين.	0.824**	0.000
22.	يتعامل بمرونة بما يخص حقوق وواجبات المعلمين.	0.809**	0.000
23.	يأخذ بالمشورة المقترحة من المعلمين في المدرسة.	0.805**	0.000
24.	يسعى لبناء علاقات إنسانية مع المعلمين دون استثناء.	0.839**	0.000
25.	يبني علاقاته مع المعلمين من خلال انجازاتهم ونتائجهم المميزة.	0.792**	0.000
26.	يسمح للمعلمين بمناقشة فيما اتخذ من قرارات.	0.767**	0.000
<b>البعد الرابع: العدالة التقييمية</b>			
27.	يقيم المدير أداء المعلمين بموضوعية دون محاباة.	0.786**	0.000
28.	يوفر فرص الترقية للمعلمين حسب الإنجاز.	0.798**	0.000
29.	يطلع المعلمين مسبقاً على معايير تقييم الأداء.	0.782**	0.000
30.	يحرص على جمع كافة المعلومات والحقائق عند تقييم أداء المعلمين.	0.792**	0.000
31.	يعطي المعلمين فرصة للاعتراض بشأن نتائج تقييمهم.	0.742**	0.000
32.	يستفيد من نظام تقييم الأداء الوظيفي في تحسين وتطوير أداء المعلمين.	0.768**	0.000
33.	يوضح للمعلمين نقاط القوة ونقاط الضعف في أدائهم وفقاً لنظام التقييم المتبع.	0.782**	0.000
34.	يتحمل المدير عبئاً نفسياً كبيراً عند تقييم المعلمين خوفاً من المحاباة.	0.694**	0.000

\*\* دالة إحصائياً عند  $(\alpha \leq 0.01)$ ، \* دالة إحصائياً عند  $(\alpha \leq 0.05)$

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات كل بُعد مع الدرجة الكلية للبُعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات كل بُعد من أبعاد العدالة المدرسية، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات كل بعد في قياس ما وضعت من أجل قياسه.

### 2.1.5.3 صدق البناء لأداة العدالة المدرسية:

للتحقق من ذلك قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد العدالة المدرسية مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول رقم (5.3) يوضح ذلك.

جدول (5.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل بُعد من أبعاد العدالة المدرسية مع الدرجة الكلية للأداة.

الرقم	البُعد	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	العدالة التوزيعية	0.883**	0.000
2.	العدالة الإجرائية (التنفيذية)	0.925**	0.000
3.	عدالة العلاقات داخل المدرسة	0.936**	0.000
4.	العدالة التقييمية	0.883**	0.000

\*\* دالة إحصائياً عند  $(\alpha \leq 0.01)$ ، \* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (5.3) أن جميع قيم مصفوفة ارتباط درجة كل بُعد من أبعاد أداة العدالة المدرسية مع الدرجة الكلية للأداة دالة إحصائياً، حيث أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للأداة جاء مرتفعاً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات وأبعاد الأداة وأنها تشترك معا في قياس العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، على ضوء الأداة التي تم اعتمادها.

### 2.5.3 ثبات أداة العدالة المدرسية:

#### أولاً: الثبات بطريقة كرونباخ ألفا

قام الباحث بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي من خلال معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (6.3).

جدول (6.3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

البُعد	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
العدالة التوزيعية	146	8	0.852
العدالة الإجرائية (التنفيذية)	146	9	0.912
عدالة العلاقات داخل المدرسة	146	9	0.928
العدالة التقييمية	146	8	0.898
الدرجة الكلية لأداة العدالة المدرسية	146	34	0.967

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لجميع أبعاد الدراسة مرتفعة، حيث تراوحت قيم الثبات ألفا للأبعاد بين (0.852 - 0.928)، كذلك للدرجة الكلية جاءت قيمة الثبات مرتفعة، حيث بلغت قيمة ألفا (0.967)، مما يشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهذا يعطي الباحث مؤشراً قوياً على أن أداة الدراسة تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها وقابلة للتطبيق.

## ثانياً: الثبات بطريقة التجزئة النصفية

حيث تعمل هذه الطريقة على حساب معامل الارتباط بين درجات نصفي الأداة، حيث يتم تجزئة الأداة إلى نصفين متكافئين، ويتم إيجاد مجموع درجات المبحوثين لكل نصف من الأداة، ثم حساب معامل الارتباط بينهما، وتم استخدام معادلة سبيرمان براون للتصحيح، وقد توصل الباحث إلى ما يلي:

### جدول (7.3) طريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل	عدد	البُعد
المصحح لجتمان	المصحح لسبيرمان براون	الارتباط	الفقرات	
0.856	0.857**	0.750	8	العدالة التوزيعية
0.897*	0.910	0.834	9	العدالة الإجرائية (التنفيذية)
0.887*	0.892	0.804	9	العلاقات داخل المدرسة
0.898	0.899**	0.816	8	العدالة التقييمية
0.912	0.913	0.840	34	الدرجة الكلية لأداة العدالة المدرسية

(\*) يتم اعتماد معامل جتمان في حال عدم تساوي نصفي المقياس // (\*\*) يتم اعتماد معامل سبيرمان براون في حال تساوي نصفي المقياس

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط وكذلك معاملات الثبات لكل أبعاد المقياس وكذلك لجميع فقرات الأداة عالية، مما يشير إلى أن الأداة على درجة عالية من الثبات، وهو يعطى درجة من الثقة عند استخدامها كأداة للقياس في البحث الحالي، وهو يعد مؤشراً على أن الأداة يمكن أن تعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على نفس العينة وفي ظروف التطبيق نفسها.

## 2.5.3 أداة الروح المعنوية للمعلمين

### 1.2.5.3 صدق الأداة

تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية للأداة، وذلك كما هو واضح في الجدول (8.3).

جدول رقم (8.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة.

الرقم	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أشعر بالمتعة أثناء العمل مع زملائي داخل المدرسة.	0.640**	0.000
2.	أحس بالأمن والاستقرار أثناء العمل.	0.682**	0.000
3.	أشعر بالحماسة والتفؤل أثناء العمل.	0.683**	0.000
4.	لا أفكر أبداً بتغيير مدرستي.	0.585**	0.000
5.	يُحسّن مدير المدرسة من أدائي في العمل.	0.658**	0.000
6.	أشعر بالانتماء إلى مدرستي.	0.678**	0.000
7.	أشعر بالتعاون مع مديري وزملائي في المدرسة.	0.701**	0.000
8.	علاقاتي مع المدير والمعلمين قائمة على الاحترام المتبادل.	0.584**	0.000
9.	تسهم البيئة المدرسية في تنميتي مهنيًا.	0.646**	0.000
10.	أتقبل آراء الطلبة وأفكارهم برحابة صدر.	0.566**	0.000
11.	أساعد زملائي في حل مشكلاتهم المهنية.	0.595**	0.000
12.	أشعر بأن المهام التي أقوم بها معقولة.	0.515**	0.000
13.	أعتقد أن التعليم رسالة مقدسة.	0.644**	0.000
14.	الالتزام بالأنظمة والقوانين امر مهم بالنسبة لي.	0.638**	0.000
15.	تحملني للمسؤوليات في المدرسة واجب بالنسبة لي.	0.584**	0.000
16.	أجد متعة أثناء قيامي بالتدريس.	0.777**	0.000
17.	أشعر بأن المكانة الاجتماعية لمهنتي جيدة.	0.613**	0.000
18.	تمنحني مهنتي الثقة بنفسي وإثبات ذاتي.	0.674**	0.000
19.	أجد أن المناهج التعليمية تتحدى رغباتي وقدراتي.	0.463**	0.000
20.	تتنفق سياسات المدرسة مع قناعاتي.	0.529**	0.000
21.	أصل إلى المدرسة في الوقت المحدد.	0.604**	0.000
22.	أشعر بأن ادائي جيد وفق المعايير المهنية.	0.637**	0.000
23.	التزم بالدقة والأمانة في عملي.	0.633**	0.000
24.	أواظب على عملي دون تغيب.	0.555**	0.000
25.	أحافظ على ممتلكات المدرسة.	0.603**	0.000
26.	أشعر بأن التنظيم الذي أعمل فيه فعال.	0.652**	0.000
27.	أشعر بالفخر والاعتزاز لكوني معلمًا.	0.678**	0.000
28.	أفضل مهنة التدريس على المهن الأخرى.	0.661**	0.000
29.	لا أشعر بالندم لعملي في مهنة التدريس.	0.679**	0.000
30.	أشعر بأن المدرسة تمنحني فرصاً للتمييز والإبداع.	0.712**	0.000
31.	أشعر بأن اليوم المدرسي طويل وأعباء كثيرة.	0.644**	0.000

\*\* دالة إحصائياً عند ( $\alpha \leq 0.01$ )، \* دالة إحصائياً عند ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (8.3) أن جميع قيم مصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة إحصائياً، حيث أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للأداة جاء مرتفعاً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات ومجالات الأداة وأنها تشترك معا في قياس العدالة المدرسية لدى مديري

المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، على ضوء الأداة التي تم اعتمادها.

### 2.2.5.3 ثبات أداة الروح المعنوية للمعلمين:

أولاً: الثبات بطريقة كرونباخ ألفا

قام الباحث بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي من خلال معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (9.3).

جدول (9.3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

البُعد	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الدرجة الكلية لمقياس الروح المعنوية للمعلمين	146	31	0.941

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ جاءت مرتفعة، حيث بلغت قيمة ألفا (0.941)، مما يشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهذا يعطي الباحث مؤشراً قوياً على أن أداة الدراسة تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها وقابلة للتطبيق.

#### ثانياً: الثبات بطريقة التجزئة النصفية

حيث تعمل هذه الطريقة على حساب معامل الارتباط بين درجات نصفي الأداة، حيث يتم تجزئة الأداة إلى نصفين متكافئين، ويتم إيجاد مجموع درجات المبحوثين لكل نصف من الأداة، ثم حساب معامل الارتباط بينهما، وتم استخدام معادلة سبيرمان براون للتصحيح، وقد توصل الباحث إلى ما يلي:

جدول (10.3) طريقة التجزئة النصفية

البُعد	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح لسبيرمان براون	معامل الارتباط المصحح لجتمان
الدرجة الكلية لأداة الروح المعنوية	31	0.753	0.859	0.859*

(\*) يتم اعتماد معامل جتمان في حال عدم تساوي نصفي المقياس // (\*\*) يتم اعتماد معامل سبيرمان براون في حال تساوي نصفي المقياس

يتضح من الجدول أن معامل الارتباط وكذلك معامل الثبات لجميع فقرات الأداة جاءت عالية، حيث بلغ معامل الارتباط بين درجات نصفي المقياس (0.753)، وبلغ معامل الارتباط المصحح لجتمان (0.859)، مما يشير إلى أن الأداة على درجة عالية من الثبات، وهو يعطى درجة من الثقة عند استخدامها كأداة للقياس في البحث الحالي، وهو يعد مؤشراً على أن الأداة يمكن أن تعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على نفس العينة وفي ظروف التطبيق نفسها.

### 6.3 متغيرات الدراسة:

#### • المتغيرات الوسيطة:

الجنس وله مستويان: (ذكر، أنثى).

المؤهل العلمي وله ثلاث مستويات: (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى).

سنوات الخبرة وله ثلاث مستويات: (أقل من 5 سنوات)، (من 5 - 10 سنوات)، (أكثر من 10 سنوات)).

المديرية ولها أربع مستويات: (شمال الخليل، الخليل، جنوب الخليل، يطا).

• المتغير المستقل: العدالة المدرسية.

• المتغير التابع: الروح المعنوية.

فئات مقياس العدالة المدرسية ومقياس الروح المعنوية:

تم حساب فئات مقاييس أداة الدراسة لتحديد مستوى الحكم على متغيرات الدراسة، هل هي مرتفعة أم

منخفضة، أم متوسطة؟

$$\text{مدى المقياس} = \text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس} = (5-1) = 4$$

$$\text{قسمة المدى على الحد الأعلى} = 4 \div 5 = 0.80$$

### مقياس ليكرت الخماسي:

إذا كانت الاستجابات هي خمسة اختيارات مثل (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً) فإنه عادة ما تدخل القيم (الأوزان) كما في الجدول رقم (11.3):

جدول (11.3): مقياس ليكرت السداسي

التوافر	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	بدرجة ضعيفة جداً
الدرجة	5	4	3	2	1

يكون الوزن النسبي لكل درجة (20%)، بمعنى أن (بدرجة ضعيفة جداً) يكون وزنها النسبي (20%)، بينما (بدرجة كبيرة جداً) (100%)، ليصار بعد ذلك إلى حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح)، وحيث أن طول الفترة يساوي (0.80) فإنه يتم تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح كما في الجدول (12.3).

جدول (12.3): يوضح مقياس أداة الدراسة متدرج من خمسة حقول

الموافقة	المتوسط المرجح
بدرجة ضعيفة جداً	1.79 – 1.00
بدرجة ضعيفة	2.59 – 1.80
بدرجة متوسطة	3.39 – 2.60
بدرجة كبيرة	4.19 – 3.40
بدرجة كبيرة جداً	5.00 – 4.20

### 7.3 مفتاح التصحيح:

جدول (13.3): مفاتيح التصحيح لقراءة المتوسطات الحسابية

درجة العدالة	الوزن النسبي (%)	المتوسط الحسابي
ضعيفة	% 46.6 – % 20.0	2.33-1.00
متوسطة	% 73.4 – % 46.6	3.67-2.34
كبيرة	% 100 – % 73.4	5.00-3.68

### 8.3 الأساليب الإحصائية:

لقد قام الباحث بتحليل الاستبانة من خلال برنامج (SPSS) وتم استخدام الاختبارات الإحصائية

التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية.
- 2- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.
- 3- اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- 4- معامل ارتباط سبيرمان براون ومعامل ارتباط جتمان للتأكد من ثبات فقرات الأداة.
- 5- معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمعرفة صدق فقرات الاستبانة، والعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- 6- اختبار (ت) (Independent-Sample T-Test) لمعرفة الفرق في المتوسطات.
- 7- اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance) للمقارنة بين المتوسطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين متوسطات.
- 8- اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق التي ظهرت في متوسطات درجات العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين.



## الفصل الرابع

### عرض نتائج الدراسة

## 1.4 تمهيد:

يعرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي أسفر عنها التحليل الإحصائي للبيانات، لاختبار صحة الفروض التي وضعت للتحقق منها واستخلاص النتائج. وتم عرض هذه النتائج تبعاً لترتيب أسئلة الدراسة والفروض المنبثقة عنها:

## 2.4 أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمعرفة درجة ممارسة العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل.

رقم الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	التقييم
1	العدالة التوزيعية	3.64	0.39	72.8	3	متوسطة
2	العدالة الإجرائية (التنفيذية)	3.58	0.43	71.6	4	متوسطة
3	عدالة العلاقات داخل المدرسة	3.67	0.44	73.4	1	متوسطة
4	العدالة التقييمية	3.65	0.36	73.0	2	متوسطة
الدرجة الكلية للعدالة المدرسية		3.63	0.40	72.6	متوسطة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.4) أن درجة ممارسة العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعدالة المدرسية ككل (3.63) ونسبة مئوية بلغت (72.8%)، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد العدالة المدرسية بين (3.58 – 3.67).

ويتضح من الجدول رقم (1.4) أن بُعد العلاقات داخل المدرسة جاء في المركز الأول بمتوسط حسابي (3.67) ونسبة مئوية بلغت (73.4%)، تلاه في المركز الثاني بُعد العدالة التقييمية بمتوسط حسابي (3.65) ونسبة مئوية (73.0%)، وجاء في المركز الثالث بعد العدالة التوزيعية بمتوسط حسابي (3.64) ونسبة مئوية (72.8%)، وجاء في المركز الرابع والأخير بُعد العدالة الإجرائية (التنفيذية) بمتوسط حسابي (3.58) ونسبة مئوية (71.6%).

أما فيما يتعلق بدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لكل مجال من مجالات العدالة المدرسية، فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل مجال على النحو التالي:

#### أ) مجال العدالة التوزيعية ويبينه الجدول (2.4):

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة العدالة التوزيعية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة العدالة
1	يحرص المدير على توزيع الأنشطة اللاصفية بين المعلمين بعدالة.	3.97	0.850	79.4	5	كبيرة
2	يوزع عدد الحصص الدراسية على المعلمين بشكل عادل.	4.04	0.838	80.8	3	كبيرة
3	تنسب المعلمين للدورات التدريبية وفق احتياجاتهم.	4.03	0.714	80.6	4	كبيرة
4	يوزع الأنشطة المدرسية وفق ميول المعلمين ورغباتهم.	2.85	1.217	57.0	8	متوسطة
5	يوزع المواد والمستلزمات التعليمية بالعدل بين المعلمين.	4.22	0.690	84.4	1	كبيرة
6	يقدم الحوافز المعنوية للمعلمين بما يتناسب مع جهودهم المبذول.	2.99	1.235	59.8	6	متوسطة
7	يراعي العدل في موافقته على إجازات المعلمين المختلفة (طارئة، مرضية).	4.06	0.824	81.2	2	كبيرة
8	يعدل في تحديد المواد الدراسية للمعلمين حسب تخصصاتهم	2.95	1.353	59.0	7	متوسطة
<b>الدرجة الكلية للعدالة التوزيعية</b>		<b>3.64</b>	<b>0.965</b>	<b>72.8</b>		<b>متوسطة</b>

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (2.4) أن درجة ممارسة العدالة التوزيعية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية

للعدالة التوزيعية (3.64) ونسبة مئوية (72.8%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.85 - 4.22).

ويتضح من الجدول رقم (2.4) أن الفقرات (5، 7، 2) قد حصلت على أعلى متوسطات بالنسبة للعدالة التوزيعية حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: يوزع المواد والمستلزمات التعليمية بالعدل بين المعلمين، يراعي العدل في موافقته على إجازات المعلمين المختلفة (طارئة، مرضية)، يوزع عدد الحصص الدراسية على المعلمين بشكل عادل.

في حين أن الفقرات (4، 8، 6) قد حصلت على أقل متوسطات بالنسبة للعدالة التوزيعية حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: تنسيب المعلمين للدورات التدريبية وفق احتياجاتهم، يعدل في تحديد المواد الدراسية للمعلمين حسب تخصصاتهم، يقدم الحوافز المعنوية للمعلمين بما يتناسب مع جهدهم المبذول.

(ب) مجال العدالة الإجرائية (التنفيذية) ويبينه جدول (3.4):

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة العدالة الإجرائية (التنفيذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الموافقة
1	يتصف المدير بالموضوعية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	4.03	0.78	80.6	1	كبيرة
2	يتفهم عند تطبيقية اللوائح الداخلية ظروف المعلمين.	3.98	0.72	79.6	2	كبيرة
3	يتيح للمعلمين فرصة الاطلاع على جميع اللوائح والإجراءات التي تحكم العمل.	3.86	0.87	77.2	3	كبيرة
4	يطبق اللوائح الداخلية على المعلمين دون محاباة.	2.95	1.21	59.0	9	متوسطة
5	يشرك المعلمين في عملية صنع واتخاذ القرار.	3.05	1.13	61.0	7	متوسطة
6	يراعي حاجات المعلمين عند تطبيقه للقرارات.	3.84	0.78	76.8	4	كبيرة
7	يطبق القرارات المتخذة على جميع المعلمين دون تحيز.	3.79	0.87	75.8	5	كبيرة
8	يتقبل آراء المعلمين بخصوص القرارات التي يتخذها.	2.98	1.18	59.6	8	متوسطة
9	يراجع القرارات الخاصة بالمعلمين التي تبين عدم عدالتها.	3.73	0.79	74.6	6	كبيرة
الدرجة الكلية للعدالة الإجرائية (التنفيذية)		3.58	0.92	71.6	متوسطة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (3.4) أن درجة ممارسة العدالة الإجرائية (التنفيذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط

الحسابي للدرجة الكلية للعدالة الإجرائية (التنفيذية) (3.58) ونسبة مئوية (71.6%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.95 – 4.03).

ويتضح من الجدول رقم (3.4) أن الفقرات (1، 2، 3) قد حصلت على أعلى متوسطات بالنسبة للعدالة الإجرائية (التنفيذية) حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: يتصف المدير بالموضوعية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، يفهم عند تطبيقية اللوائح الداخلية ظروف المعلمين، يتيح للمعلمين فرصة الاطلاع على جميع اللوائح والإجراءات التي تحكم العمل.

في حين أن الفقرات (4، 8، 5) قد حصلت على أقل متوسطات بالنسبة لمعيار العلاقات الإنسانية حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: يطبق اللوائح الداخلية على المعلمين دون محاباة، يتقبل آراء المعلمين بخصوص القرارات التي يتخذها، يشرك المعلمين في عملية صنع واتخاذ القرار.

#### ج) مجال عدالة العلاقات داخل المدرسة ويبينه الجدول (4.4):

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة عدالة العلاقات داخل المدرسة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الموافقة
1	يتعامل المدير مع جميع المعلمين على نحو متساو في توزيع العبء الدراسي.	4.02	0.83	80.4	1	كبيرة
2	يتيح فرص التواصل والحوار مع جميع المعلمين.	3.51	0.58	70.2	4	متوسطة
3	يهتم بمطالب المعلمين وحاجاتهم الشخصية عند اتخاذ القرارات	3.45	0.59	69.0	5	متوسطة
4	يحرص على إشاعة روح التعاون في العمل بين المعلمين.	3.98	0.83	79.6	2	كبيرة
5	يتعامل بمرونة بما يخص حقوق وواجبات المعلمين.	3.98	0.86	79.6	2م	كبيرة
6	يأخذ بالمشورة المقترحة من المعلمين في المدرسة.	3.88	0.89	77.6	3	كبيرة
7	يسعى لبناء علاقات إنسانية مع المعلمين دون استثناء.	3.45	0.62	69.0	5	متوسطة
8	يبني علاقاته مع المعلمين من خلال انجازاتهم ونتائجهم المميزة.	3.40	0.60	68.0	6	متوسطة
9	يسمح للمعلمين بمناقشة فيما اتخذ من قرارات.	3.33	0.67	66.6	7	متوسطة
<b>الدرجة الكلية للعلاقات داخل المدرسة</b>		<b>3.67</b>	<b>0.72</b>	<b>73.4</b>		<b>متوسطة</b>

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (4.4) أن درجة ممارسة عدالة العلاقات داخل المدرسة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط

الحسابي للدرجة الكلية للعلاقات داخل المدرسة (3.67) ونسبة مئوية (73.4%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.33 – 4.02).

ويتضح من الجدول رقم (4.4) أن الفقرات (1، 4، 5، 6) قد حصلت على أعلى متوسطات بالنسبة للعلاقات داخل المدرسة حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: يتعامل المدير مع جميع المعلمين على نحو متساوٍ في توزيع العبء الدراسي، يحرص على إشاعة روح التعاون في العمل بين المعلمين، يتعامل بمرونة بما يخص حقوق وواجبات المعلمين، يأخذ بالمشورة المقترحة من المعلمين في المدرسة.

في حين أن الفقرات (3، 8، 9) قد حصلت على أقل متوسطات بالنسبة للعلاقات داخل المدرسة حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: يسمح للمعلمين بمناقشة فيما اتخذ من قرارات، يبني علاقاته مع المعلمين من خلال انجازاتهم ونتائجهم المميزة، يهتم بمطالب المعلمين وحاجاتهم الشخصية عند اتخاذ القرارات.

#### د) مجال العدالة التقييمية وبيئتها الجدول (5.4):

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة العدالة التقييمية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الموافقة
1	يقيم المدير أداء المعلمين بموضوعية دون محاباة.	3.45	0.58	69.0	8	متوسطة
2	يوفر فرص الترقية للمعلمين حسب الإنجاز.	3.69	0.61	73.8	4	كبيرة
3	يطلع المعلمين مسبقاً على معايير تقييم الأداء.	3.51	0.55	70.2	7	متوسطة
4	يحرص على جمع كافة المعلومات والحقائق عند تقييم أداء المعلمين.	3.56	0.56	71.2	5	متوسطة
5	يعطي المعلمين فرصة للاعتراض بشأن نتائج تقييمهم.	3.52	0.59	70.4	6	متوسطة
6	يستفيد من نظام تقييم الأداء الوظيفي في تحسين وتطوير أداء المعلمين.	3.79	0.45	75.8	3	كبيرة
7	يوضح للمعلمين نقاط القوة ونقاط الضعف في أدائهم وفقاً لنظام التقييم المتبع.	3.81	0.46	76.2	2	كبيرة
8	يوظف جميع مهاراته وخبراته السابقة في القيام بعملية تقييم موضوعية.	3.86	0.89	77.2	1	كبيرة
الدرجة الكلية للعدالة التقييمية		3.65	0.59	73.0		متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (5.4) أن درجة ممارسة العدالة التقييمية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للعدالة التقييمية (3.65) ونسبة مئوية (73.0)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.45 – 3.86).

ويتضح من الجدول رقم (5.4) أن الفقرات (8، 7، 6) قد حصلت على أعلى متوسطات للعدالة التقييمية حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: يوظف جميع مهاراته وخبراته السابقة في القيام بعملية تقييم موضوعية، يوضح للمعلمين نقاط القوة ونقاط الضعف في أدائهم وفقاً لنظام التقييم المتبع، يستفيد من نظام تقييم الأداء الوظيفي في تحسين وتطوير أداء المعلمين.

في حين أن الفقرات (1، 3، 5) قد حصلت على أقل متوسطات بالنسبة للعدالة التقييمية حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: يقيم المدير أداء المعلمين بموضوعية دون محاباة، يطلع المعلمين مسبقاً على معايير تقييم الأداء، يعطي المعلمين فرصة للاعتراض بشأن نتائج تقييمهم.

**سؤال الدراسة الثاني:** هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المديرية)؟.

انبثق عنه الفرضيات من (1-4) التالية:

**الفرضية الأولى:** لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير الجنس.

للإجابة عن الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير الجنس.

جدول (10.4): نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير الجنس. (ن=146)

الدالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغير
غير دالة	0.548	0.603	0.38	3.66	66	ذكر	العدالة التوزيعية
			0.39	3.62	80	أنثى	
دالة	0.012*	2.552	0.63	3.98	66	ذكر	العدالة الإجرائية (التنفيذية)
			0.62	3.72	80	أنثى	
غير دالة	0.105	1.632	0.42	3.73	66	ذكر	العلاقات داخل المدرسة
			0.45	3.61	80	أنثى	
غير دالة	0.666	0.432	0.34	3.66	66	ذكر	العدالة التقييمية
			0.37	3.64	80	أنثى	
غير دالة	0.120	1.563	0.33	3.68	66	ذكر	الدرجة الكلية للعدالة المدرسية
			0.34	3.59	80	أنثى	

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 144  
قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.962، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.581

تشير النتائج كما هو موضح في الجدول (10.4) عدم فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للعدالة المدرسية وفي كل من العدالة التوزيعية، والعلاقات داخل المدرسة والعدالة التقييمية، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.962) عند مستوى دلالة (0.05).

في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة الإجرائية (التنفيذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.962) عند مستوى دلالة (0.05). وقد كانت الفروق في العدالة الإجرائية (التنفيذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لصالح الذكور بمتوسط حسابي (3.98) مقابل (3.72) للإناث.



الفرضية الثانية: لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرض السابق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (11.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المتغير
0.29	3.66	7	دبلوم	العدالة التوزيعية
0.38	3.63	122	بكالوريوس	
0.46	3.65	17	ماجستير فأعلى	
<b>0.39</b>	<b>3.64</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
0.65	3.87	7	دبلوم	العدالة الإجرائية (التنفيذية)
0.63	3.83	122	بكالوريوس	
0.68	3.93	17	ماجستير فأعلى	
<b>0.63</b>	<b>3.84</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
0.41	3.54	7	دبلوم	العلاقات داخل المدرسة
0.43	3.68	122	بكالوريوس	
0.49	3.65	17	ماجستير فأعلى	
<b>0.44</b>	<b>3.67</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
0.39	3.66	7	دبلوم	العدالة التقييمية
0.33	3.66	122	بكالوريوس	
0.51	3.55	17	ماجستير فأعلى	
<b>0.36</b>	<b>3.65</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
<b>0.27</b>	<b>3.62</b>	<b>7</b>	<b>دبلوم</b>	الدرجة الكلية للعدالة المدرسية
<b>0.32</b>	<b>3.63</b>	<b>122</b>	<b>بكالوريوس</b>	
<b>0.45</b>	<b>3.63</b>	<b>17</b>	<b>ماجستير فأعلى</b>	
<b>0.34</b>	<b>3.63</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	

يتضح من الجدول (11.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية بين تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وللتحقق من دلالة هذه الفروق استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (12.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير المؤهل العلمي (ن = 146)

الدالة الإحصائية		قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
غير دالة	0.968	0.033	0.005	2	0.010	بين المجموعات	العدالة التوزيعية
			0.151	143	21.607	داخل المجموعات	
			-----	145	21.617	المجموع	
غير دالة	0.818	0.201	0.082	2	0.163	بين المجموعات	العدالة الإجرائية (التنفيذية)
			0.406	143	58.108	داخل المجموعات	
			-----	145	58.271	المجموع	
غير دالة	0.716	0.335	0.065	2	0.129	بين المجموعات	العلاقات داخل المدرسة
			0.193	143	27.661	داخل المجموعات	
			-----	145	27.790	المجموع	
غير دالة	0.478	0.742	0.095	2	0.189	بين المجموعات	العدالة التقييمية
			0.128	143	18.245	داخل المجموعات	
			-----	145	18.435	المجموع	
غير دالة	0.993	0.007	0.001	2	0.002	بين المجموعات	الدرجة الكلية للعدالة المدرسية
			0.114	143	16.279	داخل المجموعات	
			-----	145	16.281	المجموع	

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). \* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية (2، 143) قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 3.10، قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 4.82

يتضح من خلال النتائج الواردة في جدول (12.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث لم تظهر فروق في جميع أبعاد العدالة المدرسية: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العلاقات داخل المدرسة، والعدالة التقييمية)، وكذلك لم تظهر فروق في الدرجة الكلية للعدالة المدرسية لدى مديري المدارس الحكومية في

محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري

المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرض السابق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)

للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة

العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (13.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس

الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير

سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.49	3.65	18	أقل من 5 سنوات	العدالة التوزيعية
0.35	3.67	40	5-10 سنوات	
0.38	3.62	88	أكثر من 10 سنوات	
<b>0.39</b>	<b>3.64</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
0.66	3.99	18	أقل من 5 سنوات	العدالة الإجرائية (التنفيذية)
0.57	3.90	40	5-10 سنوات	
0.65	3.78	88	أكثر من 10 سنوات	
<b>0.63</b>	<b>3.84</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
0.61	3.65	18	أقل من 5 سنوات	العلاقات داخل المدرسة
0.32	3.68	40	5-10 سنوات	
0.45	3.66	88	أكثر من 10 سنوات	
<b>0.44</b>	<b>3.67</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
0.42	3.64	18	أقل من 5 سنوات	العدالة التقييمية
0.33	3.62	40	5-10 سنوات	
0.36	3.67	88	أكثر من 10 سنوات	
<b>0.36</b>	<b>3.65</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
<b>0.45</b>	<b>3.67</b>	<b>18</b>	<b>أقل من 5 سنوات</b>	الدرجة الكلية للعدالة المدرسية
<b>0.25</b>	<b>3.64</b>	<b>40</b>	<b>5-10 سنوات</b>	
<b>0.35</b>	<b>3.62</b>	<b>88</b>	<b>أكثر من 10 سنوات</b>	
<b>0.34</b>	<b>3.63</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	

يتضح من الجدول (13.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وللتحقق من دلالة هذه الفروق استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (14.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. (ن = 146)

الدلالة الإحصائية		قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
غير دالة	0.817	0.202	0.031	2	0.061	بين المجموعات	العدالة التوزيعية
			0.151	143	21.556	داخل المجموعات	
			-----	145	21.617	المجموع	
غير دالة	0.373	0.993	0.399	2	0.798	بين المجموعات	العدالة الإجرائية (التنفيذية)
			0.402	143	57.472	داخل المجموعات	
			-----	145	58.271	المجموع	
غير دالة	0.977	0.023	0.004	2	0.009	بين المجموعات	العلاقات داخل المدرسة
			0.194	143	27.781	داخل المجموعات	
			-----	145	27.790	المجموع	
غير دالة	0.766	0.267	0.034	2	0.069	بين المجموعات	العدالة التقييمية
			0.128	143	18.366	داخل المجموعات	
			-----	145	18.435	المجموع	
غير دالة	0.888	0.118	0.013	2	0.027	بين المجموعات	الدرجة الكلية للعدالة المدرسية
			0.114	143	16.254	داخل المجموعات	
			-----	145	16.281	المجموع	

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية (2، 143) قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 3.10، قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 4.82

يتضح من خلال النتائج الواردة في جدول (14.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث لم تظهر فروق في جميع أبعاد العدالة المدرسية: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العلاقات داخل المدرسة، والعدالة التقييمية)، وكذلك لم تظهر فروق في الدرجة الكلية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الرابعة: لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير المديرية.

للتحقق من صحة الفرض السابق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير المديرية، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (15.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المتغير
0.45	3.53	32	شمال الخليل	العدالة التوزيعية
0.28	3.63	46	الخليل	
0.37	3.74	47	جنوب الخليل	
0.49	3.59	21	يطا	
<b>0.39</b>	<b>3.64</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
0.74	3.55	32	شمال الخليل	العدالة الإجرائية (التنفيذية)
0.63	4.13	46	الخليل	
0.47	3.78	47	جنوب الخليل	
0.57	3.79	21	يطا	
<b>0.63</b>	<b>3.84</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
0.58	3.52	32	شمال الخليل	العلاقات داخل المدرسة
0.30	3.76	46	الخليل	
0.44	3.66	47	جنوب الخليل	
0.39	3.68	21	يطا	
<b>0.44</b>	<b>3.67</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
0.39	3.61	32	شمال الخليل	العدالة التقييمية
0.29	3.69	46	الخليل	
0.40	3.65	47	جنوب الخليل	
0.36	3.64	21	يطا	
<b>0.36</b>	<b>3.65</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	
<b>0.43</b>	<b>3.50</b>	<b>32</b>	<b>شمال الخليل</b>	الدرجة الكلية للعدالة المدرسية
<b>0.19</b>	<b>3.69</b>	<b>46</b>	<b>الخليل</b>	
<b>0.35</b>	<b>3.67</b>	<b>47</b>	<b>جنوب الخليل</b>	
<b>0.35</b>	<b>3.62</b>	<b>21</b>	<b>يطا</b>	
<b>0.34</b>	<b>3.63</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	

يتضح من الجدول (15.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية بين تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير المديرية. وللتحقق من دلالة هذه الفروق استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (16.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير المديرية. (ن = 146)

الدلالة الإحصائية		قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
غير دالة	0.093	2.183	0.318	3	0.953	بين المجموعات	العدالة التوزيعية
			0.146	142	20.664	داخل المجموعات	
			-----	145	21.617	المجموع	
دالة عند 0.01	0.001	6.209**	2.252	3	6.757	بين المجموعات	العدالة الإجرائية (التنفيذية)
			0.363	142	51.514	داخل المجموعات	
			-----	145	58.271	المجموع	
غير دالة	0.128	1.924	0.362	3	1.086	بين المجموعات	العلاقات داخل المدرسة
			0.188	142	26.705	داخل المجموعات	
			-----	145	27.790	المجموع	
غير دالة	0.778	0.366	0.047	3	0.141	بين المجموعات	العدالة التقييمية
			0.129	142	18.293	داخل المجموعات	
			-----	145	18.435	المجموع	
غير دالة	0.062	2.500	0.272	3	0.817	بين المجموعات	الدرجة الكلية للعدالة المدرسية
			0.109	142	15.464	داخل المجموعات	
			-----	145	16.281	المجموع	

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية (2، 143) قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 3.10، قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 4.82

يتضح من خلال النتائج الواردة في جدول (16.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للعدالة المدرسية، وكذلك لم تظهر فروق بين متوسطات درجات (العدالة التوزيعية، والعلاقات داخل المدرسة، والعدالة التقييمية) لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير المديرية.

في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات درجات العدالة الإجرائية (التفذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات لممارسة العدالة الإجرائية (التفذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (17.4).

جدول (17.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات درجة ممارسة العدالة الإجرائية (التفذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير المديرية

البعد	المقارنات	المتوسط الحسابي	الخليل	جنوب الخليل	يطا
العدالة الإجرائية (التفذية)	شمال الخليل	3.55	-0.57941*	-----	-----
	الخليل	4.13		0.34788*	0.33966*
	جنوب الخليل	3.78	-----	-----	-----
	يطا	3.79	-----	-----	-----

\* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (17.4) إلى أن الفروق بين متوسطات لممارسة العدالة الإجرائية (التفذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، حيث ظهرت الفروق بين مديرية شمال الخليل وبين مديرية الخليل وكانت الفروق لصالح مديرية الخليل، كذلك ظهرت فروق بين مديرية الخليل من جهة وبين مديرية جنوب الخليل ومديرية يطا من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح مديرية الخليل.

السؤال الثالث: ما مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كما هو موضح في الجدول (18.4):

جدول (18.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	مستوى الروح المعنوية
1	أشعر بالمتعة أثناء العمل مع زملائي داخل المدرسة.	4.25	0.72	85.0	8	مرتفع
2	أحس بالأمن والاستقرار أثناء العمل.	4.07	0.80	81.4	15	مرتفع
3	أشعر بالحماسة والتفان أثناء العمل.	3.95	0.86	79.0	19	مرتفع
4	لا أفكر أبداً بتغيير مدرستي.	3.99	1.06	79.8	17	مرتفع
5	يُحسن مدير المدرسة من أدائي في العمل.	3.88	0.88	77.6	21	مرتفع
6	أشعر بالانتماء إلى مدرستي.	4.20	0.83	84.0	10	مرتفع
7	أشعر بالتعاون مع مديري وزملائي في المدرسة.	4.12	0.78	82.4	14	مرتفع
8	علاقاتي مع المدير والمعلمين قائمة على الاحترام المتبادل.	4.41	0.66	88.2	3	مرتفع
9	تسهم البيئة المدرسية في تنميتي مهنيًا.	3.99	0.89	79.8	17م	مرتفع
10	أقبل آراء الطلبة وأفكارهم برحابة صدر.	4.24	0.71	84.8	9	مرتفع
11	أساعد زملائي في حل مشكلاتهم المهنية.	4.04	0.71	80.8	16	مرتفع
12	أشعر بأن المهام التي أقوم بها معقولة.	3.97	0.78	79.4	18	مرتفع
13	أعتقد أن التعليم رسالة مقدسة.	4.43	0.66	88.6	2	مرتفع
14	الالتزام بالأنظمة والقوانين امر مهم بالنسبة لي.	4.32	0.71	86.4	6	مرتفع
15	تحملي للمسؤوليات في المدرسة واجب بالنسبة لي.	4.40	0.68	88.0	4	مرتفع
16	أجد متعة أثناء قيامي بالتدريس.	4.14	0.78	82.8	12	مرتفع
17	أشعر بأن المكانة الاجتماعية لمهنتي جيدة.	3.89	0.92	77.8	20	مرتفع
18	تمنحني مهنتي الثقة بنفسي وإثبات ذاتي.	4.13	0.82	82.6	13	مرتفع
19	أجد أن المناهج التعليمية تتحدى رغباتي وقدراتي.	3.46	0.99	69.2	27	متوسط
20	تتنفق سياسات المدرسة مع قناعاتي.	3.66	0.85	73.2	26	متوسط
21	أصل إلى المدرسة في الوقت المحدد.	4.24	0.78	84.8	9م	مرتفع
22	أشعر بأن أدائي جيد وفق المعايير المهنية.	4.27	0.72	85.4	7	مرتفع
23	التزم بالدقة والأمانة في عملي.	4.35	0.70	87.0	5	مرتفع
24	أواظب على عملي دون تغيب.	4.40	0.65	88.0	4م	مرتفع
25	أحافظ على ممتلكات المدرسة.	4.47	0.66	89.4	1	مرتفع
26	أشعر بأن التنظيم الذي أعمل فيه فعال.	4.15	0.74	83.0	11	مرتفع
27	أشعر بالفخر والاعتزاز لكوني معلماً.	4.25	0.84	85.0	8م	مرتفع
28	أفضل مهنة التدريس على المهن الأخرى.	3.88	1.16	77.6	22	مرتفع
29	لا أشعر بالندم لعملي في مهنة التدريس.	3.86	1.10	77.2	23	مرتفع
30	أشعر بأن المدرسة تمنحني فرصاً للتميز والإبداع.	3.72	1.03	74.4	24	مرتفع
31	أشعر بأن اليوم المدرسي طويل وأعباءه كثيرة.	3.68	1.07	73.6	25	مرتفع
الدرجة الكلية لمستوى الروح المعنوية		4.09	0.82	81.8		مرتفع



تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (18.4) أن مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للروح المعنوية (4.09) ونسبة مئوية (81.8%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.46 – 4.47). ويتضح من الجدول رقم (18.4) أن الفقرات (8، 13، 25) قد حصلت على أعلى متوسطات حسابية لمستوى للروح المعنوية حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: علاقاتي مع المدير والمعلمين قائمة على الاحترام المتبادل، أعتقد أن التعليم رسالة مقدسة، أحافظ على ممتلكات المدرسة.

في حين أن الفقرات (19، 20، 31) قد حصلت على أقل متوسطات حسابية لمستوى بالنسبة للروح المعنوية حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة (المعلمين والمعلمات)، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: أجد أن المناهج التعليمية تتحدى رغباتي وقدراتي، تتفق سياسات المدرسة مع قناعاتي، أشعر بأن اليوم المدرسي طويل وأعباءه كثيرة.

**سؤال الدراسة الرابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المديرية).

وانبثق عنه الفرضيات من (5-8) التالية:

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير الجنس.

للإجابة عن الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير الجنس.

جدول (19.4) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-Test) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير الجنس. (ن=146)

الدالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغير
غير دالة	0.972	-0.036	0.46	4.08	66	ذكر	الدرجة الكلية للروح المعنوية للمعلمين
			0.53	4.09	80	أنثى	

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، \* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 144  
قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.962، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.581

تشير النتائج كما هو موضح في الجدول (20.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.962) عند مستوى دلالة (0.05).

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرض السابق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (21.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المتغير
0.42	4.15	7	دبلوم	الدرجة الكلية للروح المعنوية للمعلمين
0.51	4.10	122	بكالوريوس	
0.52	3.99	17	ماجستير فأعلى	
<b>0.50</b>	<b>4.09</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	

يتضح من الجدول (21.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وللتحقق من دلالة هذه الفروق استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (22.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية حسب متغير المؤهل العلمي. (ن = 146)

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
غير دالة	0.685	0.096	2	0.193	بين المجموعات	الدرجة الكلية للروح المعنوية للمعلمين
		0.254	143	36.357	داخل المجموعات	
		-----	145	36.550	المجموع	

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية (2، 143) قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 3.10، قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 4.82

يتضح من خلال النتائج الواردة في جدول (22.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (0.379) وهذه القيمة أصغر من قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (2، 143) ومستوى دلالة (0.05) والتي تساوي (3.10).

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرض السابق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (23.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.46	4.09	18	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للروح المعنوية للمعلمين
0.52	3.99	40	5-10 سنوات	
0.50	4.14	88	أكثر من 10 سنوات	
<b>0.50</b>	<b>4.09</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	

يتضح من الجدول (23.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وللتحقق من دلالة هذه الفروق استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (24.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. (ن = 146)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للروح المعنوية للمعلمين	بين المجموعات	0.588	2	0.294	1.168	0.314
	داخل المجموعات	35.963	143	0.251		
	المجموع	36.550	145	-----		

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية (2، 143) قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 3.10، قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 4.82

يتضح من خلال النتائج الواردة في جدول(24.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (1.168)، وهذه القيمة أصغر من قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (2 ، 143) ومستوى دلالة (0.05) والتي تساوي (3.10).

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية.

للتحقق من صحة الفرض السابق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (25.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المتغير
0.49	4.12	32	شمال الخليل	الدرجة الكلية للروح المعنوية للمعلمين
0.56	4.20	46	الخليل	
0.44	3.93	47	جنوب الخليل	
0.45	4.17	21	يطا	
<b>0.50</b>	<b>4.09</b>	<b>146</b>	<b>المجموع</b>	

يتضح من الجدول (25.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية. وللتحقق من دلالة هذه الفروق استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (26.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية. (ن = 146)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للروح المعنوية للمعلمين	بين المجموعات	1.991	3	0.664	3.727	0.046*
	داخل المجموعات	34.559	142	0.243		
	المجموع	36.550	145	-----		

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية (2، 143) قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 3.10، قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 4.82

يتضح من خلال النتائج الواردة في جدول (26.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.727) وهذه القيمة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (2، 143) ومستوى دلالة (0.05) والتي تساوي (3.10).

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (27.4).

جدول (27.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية

البعء	المقارنات	المتوسط الحسابي	الخليل	جنوب الخليل	يطا
الروح المعنوية للمعلمين	شمال الخليل	4.12	-----	-----	-----
	الخليل	4.20	-----	0.27469*	-----
	جنوب الخليل	3.93	-----	-----	-0.24156*
	يطا	4.17	-----	-----	-----

\* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (27.4) إلى أن الفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية ظهرت بين مديرية الخليل وبين مديرية جنوب الخليل وكانت الفروق لصالح مديرية الخليل، كذلك ظهرت فروق بين مديرية يطا من جهة وبين مديرية جنوب الخليل من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح مديرية يطا.

**سؤال الدراسة الخامس:** هل توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى العدالة المدرسية لدى المديرين وتقديراتهم لمستوى الروح المعنوية لديهم؟

للإجابة عن هذا السؤال انبثقت عنه الفرضية التالية:

**الفرضية التاسعة:** لا توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى العدالة المدرسية لدى المديرين وتقديراتهم لمستوى الروح المعنوية لديهم.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل والروح المعنوية للمعلمين، كما هو واضح من خلال الجدول (28.4).

جدول (28.4): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين العدالة المدرسية من جهة والروح المعنوية للمعلمين من جهة أخرى

المتغيرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
العدالة المدرسية * الروح المعنوية	0.483**	0.001

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، \* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (28.4) أن معامل الارتباط بلغ (0.483) بدلالة إحصائية (0.001)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وبين الروح المعنوية للمعلمين.



## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 مناقشة النتائج حسب أسئلة الدراسة:

**السؤال الأول: ما درجة ممارسة العدالة المدرسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين؟**

أن درجة العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعدالة المدرسية ككل (3.63) وبنسبة مئوية بلغت (72.8%)، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد العدالة المدرسية بين (3.58 – 3.67).

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة بركات وأبو علي (2016) التي توصلت إلى أن تقديرات الطلبة لمستوى الاعتقاد بالعدالة المدرسية متوسطة بصفة عامة، واختلفت مع دراسة العزي (2015) التي توصلت إلى أنه لا توجد عدالة مدرسية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية.

ويفسر الباحث هذه النتيجة للاعتقاد السائد لدى مديري المدارس بأن الأسلوب الأمثل لإدارة المدارس هو الأسلوب الدكتاتوري دون مراعاة الجانب الإنساني في الإدارة، وكذلك أن مديري المدارس لا يدركون أثر العدل على العملية التربوية التعليمية، أما فيما يتعلق بتحليل نتائج كل مجال من مجالات العدالة المدرسية فهو على النحو التالي:

#### **1- العدالة التوزيعية:**

أن درجة العدالة التوزيعية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للعدالة التوزيعية (3.64) ونسبة مئوية (72.8%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.85 – 4.22).

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة باجودة (2010) التي توصلت إلى أن درجة تطبيق مديرات المدارس للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات كان بمستوى متوسط بشكل عام، وكذلك على مجالات العدالة الثلاث: التوزيعية والإجرائية والتقييمية.

ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن المدراء والمديرات لا يقومون بتوزيع المهام على المعلمين والمعلمات بشكل منصف، وهذا يؤدي إلى انخفاض درجة العدالة التوزيعية إلى المستوى المتوسط.

## 2- العدالة الإجرائية (التنفيذية):

أن درجة العدالة الإجرائية (التنفيذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للعدالة الإجرائية (التنفيذية) (3.58) ونسبة مئوية (71.6%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.95 - 4.03).

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة غانم (2015)، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة باجودة (2010) التي توصلت إلى أن درجة تطبيق مديرات المدارس للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات كان بمستوى متوسط بشكل عام، وكذلك على مجالات العدالة الثلاث: التوزيعية والإجرائية والتقييمية.

ويرى الباحث أن مدراء المدارس الثانوية في محافظة الخليل ليس لديهم جرأة في اتخاذ القرارات فإنهم لا يشركون المعلمين والمعلمات في اتخاذ القرارات، فهم غير منصفين أحياناً عند تطبيق القرارات، ولا يتقبلون الرأي الآخر.

## 3- عدالة العلاقات داخل المدرسة:

أن درجة العلاقات داخل المدرسة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للعلاقات داخل المدرسة (3.67) ونسبة مئوية (73.4%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.33 - 4.02).

وافقت هذه النتيجة مع دراسة بيير وآخرون (Bear et al., 2011) التي توصلت إلى شعور التلميذ بالعدالة المدرسية والرعاية والعلاقات الطيبة بين المعلم والتلميذ والتلاميذ بعضهم ببعض من المتغيرات المهمة لتحقيق حياة مدرسية أفضل للطلاب داخل بيئة المدرسة.

ويرى الباحث إن عدالة العلاقات داخل المدرسة جاءت بدرجة متوسطة وذلك بسبب وجود الشللية في بعض المدارس.

#### 4- العدالة التقييمية:

أن درجة العدالة التقييمية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للعدالة التقييمية (3.65) ونسبة مئوية (73.0)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.45 – 3.86).

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة باجودة (2010) التي توصلت إلى أن درجة تطبيق مديرات المدارس للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات كان بمستوى متوسط بشكل عام، وكذلك على مجالات العدالة الثلاث: التوزيعية والإجرائية والتقييمية.

ويرى الباحث أن المدراء والمديرات في مدارس محافظة الخليل غير موضوعيين في تقييمهم للمعلمين والمعلمات، ولأنهم يميلون للبعض من المعلمين على حساب البعض الآخر فإنهم لا يطلعون المعلمين مسبقاً على معايير التقييم التي يتبعونها، ولا يوجد فرصة للمعلم/ة للاعتراض على نتائج التقييم، من هنا جاءت العدالة التقييمية متوسطة في مدارس محافظة الخليل.

**سؤال الدراسة الثاني:** انبثق عنه الفرضيات من (1-4) والذي ينص:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المديرية)؟

**تحليل الفرضيات المنبثقة عنه وتفسيرها:**

**الفرضية الأولى:** لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير الجنس.

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة الإجرائية (التنفيذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.962) عند مستوى دلالة (0.05). وقد كانت الفروق في العدالة الإجرائية (التنفيذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لصالح الذكور بمتوسط حسابي (3.98) مقابل (3.72) للإناث.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة العزي (2015) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة المدرسية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة بركات وأبو علي (2016) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاعتقاد بالعدالة المدرسية لدى طلبة مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي تبعاً لمتغير الجنس، كذلك اختلفت مع دراسة موك وليج (Mook & Legg, 2009).

وفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن المدراء لديهم جرأة أكثر من المديرات الأمر الذي يساعدهم على اتخاذ قرارات وإشراك المعلمين فيها، وهذا بدوره يؤدي إلى ممارسة المدراء للعدالة المدرسية أكثر من المديرات.

**الفرضية الثانية:** لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير المؤهل العلمي.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات درجات العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى

لمتغير المؤهل العلمي، حيث لم تظهر فروق في جميع أبعاد العدالة المدرسية: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العلاقات داخل المدرسة، والعدالة التقييمية)، وكذلك لم تظهر فروق في الدرجة الكلية للعدالة المدرسية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة غانم (2015) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في متوسط استجابات معلمي المدارس الحكومية الثانوي في طولكرم لدرجة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة لمديري المدارس ومديرتها تعزى لمتغير المؤهل العلمي. كذلك اتفقت مع دراسة الداية (2012).

ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات يعملون في نفس الظروف بغض النظر عن اختلاف مؤهلاتهم العلمية، فهم يتعاملون مع إدارات مدرسية ملتزمة بأنظمة وقوانين، من هنا فإن شعورهم بممارسة المدراء للعدالة المدرسية جاءت متقاربة.

**الفرضية الثالثة:** لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير سنوات الخبرة.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات درجات العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث لم تظهر فروق في جميع أبعاد العدالة المدرسية: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العلاقات داخل المدرسة، والعدالة التقييمية)، وكذلك لم تظهر فروق في الدرجة الكلية للعدالة المدرسية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة غانم (2015) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في متوسط استجابات معلمي المدارس الحكومية الثانوية في طولكرم لدرجة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة لمديري المدارس ومديرتها تعزى لمتغير المؤهل العلمي. كذلك اتفقت مع دراسة عدوان (2012). ويرى الباحث أن شعور المعلمين والمعلمات بدرجة ممارسة المدراء والمديرات للعدالة المدرسية لا يرتبط بسنوات الخدمة في المدرسة، وإنما يرتبط بمعاملة المدراء والمديرات للمعلمين والمعلمات داخل المدرسة سواءً من حيث عدم التحيز أو الإنصاف في التقييم والإجراءات التي يتبعونها مع المعلمين والمعلمات.

**الفرضية الرابعة:** لا تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل باختلاف متغير المديرية.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للعدالة المدرسية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المديرية. ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن مديرية الخليل هي المديرية الأم التي انبثقت عنها كافة المديريات في محافظة الخليل، بالتالي فإن ممارسة المدراء والمديرات في هذه المديرية في مجال العدالة الإجرائية، ومن الطبيعي أن يكون أعلى من المديريات الأخرى في المحافظة.

**السؤال الثالث:** ما مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

أن مستوى الروح المعنوية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للروح المعنوية (4.09) ونسبة مئوية (81.8%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.46 – 4.47).

وانتقت هذه النتيجة مع دراسة علوان (2017)، ودراسة أبو ريالة (2016) التي أظهرت أن مستوى الروح المعنوية للمعلمين في وكالة الغوث كانت بدرجة تقدير كبيرة.

ويرى الباحث أن المعلمين والمعلمات في محافظة الخليل كبقية أبناء شعبنا يعيشون ظروف اقتصادية وأمنية صعبة بسبب وجود قطاع المستوطنين والاحتلال الصهيوني الغاشم، وهذه الظروف الاستثنائية التي يعيشها الشعب الفلسطيني تحتم عليه أن يبقى محتفظاً بالروح المعنوية العالية.

**السؤال الرابع:** تتبثق عنه الفرضيات من (5-8) والذي ينص:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المديرية).

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير الجنس.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الروح المعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

وانتقت هذه النتيجة مع دراسة بيكيور وآخرون (2004، Piquero et al.) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العدالة المدرسية تعزى لمتغير الجنس.

ويرى الباحث أن المعلمين والمعلمات يعملون في نفس الظروف المعيشية والأمنية بالتالي فإن مستوى الروح المعنوية لديهم متقاربة.



**الفرضية السادسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات درجات الروح المعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو ريالة (2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى الطموح المعنوي للمعلمين في محافظات غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. أيضا اتفقت مع دراسة جوارنه وآخرون (2011) التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات وبغض النظر عن اختلاف مؤهلاتهم العلمية فإنهم يتعاملون مع نفس المدراء والمديرات الذين يخضعون لنفس الأنظمة والقوانين، كذلك بسبب الظروف التي يمر بها الشعب الفلسطيني فإن المعلمين والمعلمات الذين هم جزء من هذا الشعب يتحتم عليهم أن تبقى الروح المعنوية لديهم مرتفعة من أجل حفز أبنائهم الطلبة ورفع معنوياتهم كذلك.

**الفرضية السابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات درجات الروح المعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة جوارنه وآخرون (2011) توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم تعزى لمتغير التخصص لصالح معلمات التربية الرياضية والمهنية، ومتغير الخبرة لصالح معلمي الخبرة من 1-5 سنوات.

ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات وعلى اختلاف سنوات خبرتهم فإن الروح المعنوية لديهم ترتبط بالواقع اليومي الذي يعيشونه، بالتالي فإن الروح المعنوية عندهم تكون متقاربة. **الفرضية الثامنة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المديرية.

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات درجات الروح المعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية وكانت الفروق لصالح مديرية الخليل ويطا.

ويرى الباحث أن المعلمين والمعلمات الذين يعملون في مدارس تربية الخليل بحكم أنهم اكتسبوا الطرق العلمية والعملية في التعامل مع المعلمين والمعلمات، فإن المدراء والمديرات في هذه المديرية يحفزون معلمهم ويرفعون من معنوياتهم من خلال الإجراءات والتحفيز والتقييم، كذلك في مديرية يطا بحكم أنها أحدث مديريةية في المحافظة.

**سؤال الدراسة الخامس:** هل توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى العدالة المدرسية لدى المديرين وتقديراتهم لمستوى الروح المعنوية لديهم؟

وانبثق عنه الفرضية التالية:

**الفرضية التاسعة:** لا توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى العدالة المدرسية لدى المديرين وتقديراتهم لمستوى الروح المعنوية لديهم.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وبين الروح المعنوية للمعلمين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة **علوان (2017)** التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية وبين مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجه نظر المعلمين. ودراسة **العزي (2015)** التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين العدالة المدرسية والأمن النفسي، كذلك اتفقت مع دراسة **الكيلاني ومقابلة (2014)** التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية، ودراسة **عطية (2014)** التي أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين العدالة المدرسية والانتماء المدرسي لديهم. كذلك اتفقت مع دراسة **أبو حجلة والحراشه (2013)** التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي ومجالات الروح المعنوية، واتفقت أيضاً مع دراسة **أبو غزال وعلوانة (2010)** التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين إدراك التلاميذ لممارسة العدالة المدرسية ومستوى الفاعلية الذاتية المدركة عند التلاميذ. واختلفت مع دراسة **أبو حسب الله (2014)** التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ولكنها ضعيفة بين درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بمحافظات غزة للقيادة الموزعة وبين مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين.

ويرى الباحث أنه كلما كان هناك إنصاف في توزيع المهام والواجبات على المعلمين كلما أدى ذلك إلى رفع مستوى الروح المعنوية عندهم، الأمر الذي يؤدي إلى تحسن مستوى أدائهم. وأن عدالة مدراء المدارس في تنفيذ الإجراءات بين المعلمين جميعاً يؤدي إلى خلق جو مريح داخل المدرسة حيث يشعر المعلمون بأنه لا يوجد تمييز بين معلم وآخر من حيث الإجراءات وهذا يؤدي إلى رفع مستوى الروح

المعنوية عندهم. كذلك كلما كانت عدالة العلاقات داخل المدرسة قوية، سواءً بين المعلمين أنفسهم أو المعلمين والمدير أو المعلمين والطلبة أو المدير والطلبة كلما كان الجو المدرسي مليء بالحيوية، ويؤدي إلى رفع مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين ويحفزهم على إعطاء أفضل ما لديهم، وكلما كان المدير منصفاً في تقييم معلميهم، من خلال اطلاعهم على معايير التقييم المعتمدة، كذلك اطلاعهم على نتائجهم التي حصلوا عليها فإن ذلك يؤدي إلى رفع مستوى الروح المعنوية عندهم ويحفزهم على تحسين أدائهم.

## 2.5 التوصيات:

من خلال النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:

- ضرورة تطبيق المدرسين ومديري المدارس للعدالة المدرسية، لأنها تترك آثاراً إيجابية لدى المعلمين والمدراء والطلاب.
- أن تعمل جميع الجهات ذات العلاقة، ولاسيما وزارة التربية والتعليم، على زيادة الاهتمام بتحسين مستوى العدالة المدرسية في المؤسسات التربوية جميعاً، لما لذلك من أثر في ترسيخ سلوك العدالة منذ الصغر.
- ضرورة تعزيز مدير المدرسة للعلاقات الإنسانية مع المعلمين، لتهيئة الجو المناسب لعملية التعليم.
- أن تستمع الإدارة المدرسية لشكاوى الطلبة ومشكلاتهم، وتضع لها الحلول المناسبة.
- وضع برنامج تدريبي يعرف المديرين بكيفية تفعيل أسس العدالة المدرسية ومبادئها في مدارسهم.
- الاهتمام بالتجهيزات المادية التي من شأنها أن تسهم في إيجاد الروح المعنوية للمعلمين في البيئة المدرسية.
- زيادة اهتمام مديري المدارس بالمعلمين ودعوتهم إلى المشاركة في اتخاذ القرارات ومعاملتهم بالعدل ودعمهم وتقدير جهودهم المتميزة.

## المصادر والمراجع:

القرآن الكريم ..... (سورة النمل آية 19)  
الحديث النبوي ..... (حديث صحيح)

## المراجع العربية:

أبو تايه، بندر كريم (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز  
الوزارات الحكومية في الأردن، دراسة ميدانية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات  
الاقتصادية والإدارية، المجلد (20)، العدد (2)، ص ص 145-186.

أبو حجيبة، بكر علي؛ والحراشة محمد عبود (2013). أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري  
مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين. دراسات  
العلوم التربوية، المجلد (40)، ملحق (4)، ص ص 1407-1429.

أبو حسب الله، سامي سعيد (2014). درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بمحافظات غزة  
للقيادة الموزعة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير  
منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

أبو ريالة، مها محمود (2016). واقع الممارسات الإدارية لمديري مدارس وكالة الغوث الدولية في  
محافظات غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة،  
الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

أبو غزال، معاوية محمود؛ وعلاونة شفيق فلاح (2010). العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية  
المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة إربد: دراسة تطويرية. مجلة  
جامعة دمشق، مجلد (26)، عدد (4)، ص ص 285-317.

إسماعيل، محسن محمد (2009). مدى تحقيق مبدأ العدل في التعليم الثانوي العام من منظور

إسلامي (دراسة ميدانية). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر.

باجودة، ندى (2010). واقع تطبيق العدالة التنظيمية بمدارس التعليم العام الحكومي للبنات بمدينة

مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

بالزين، صفية (2016). الروح المعنوية لدى العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل بمديرية النقل،

دراسة ميدانية بولاية - ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،

الجزائر.

بركات، زياد (2014). درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة

نظر المعلمين، بحث منشور في مجلة الدراسات النفسية والتربوية بجامعة السلطان قابوس،

مسقط، سلطنة عمان، مجلد 40، عدد 1، ص 120-145.

بركات، زياد؛ وأبو علي، ليلي (2016). الاعتقاد بالعدالة المدرسية وعلاقته بالمهارات الاجتماعية

والنفسية والتحصيل لدى طلبة مرحلتي التعليم الأساسية والثانوية في محافظة طولكرم. مجلة

جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد (4)، عدد (30)، ص 719-743.

البشايشة، سامر (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة

الأردنية، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (4)، العدد (4)، ص

ص 427-461.

درة، عمر محمد (2008) العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، رسالة

ماجستير، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مصر، ص 47

بو عباس، فوزية عباس (2010). درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الثبتي، توفيق (2011). المهارات القيادية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

جوارنة، محمد؛ وخصاونة أمان؛ وخصاونة سامر؛ وادعيس أحمد (2011). درجة الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية في محافظة الزرقاء وعلاقتها ببعض المتغيرات. دراسات العلوم التربوية، المجلد (38)، العدد (2)، ص ص 2237-2251.

حناش، فضيلة (2013). العلاقة بين العدالة المدرسية والفاعلية الذاتية والدافعية للتعلم لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة. المجلة الجزائرية للطفولة والتربية، مجلد (1)، ع(1)، ص ص 47-67.

الخالدي، أحمد محمد (2008). أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

خضر، محسن (2007). من فجوات العدالة في التعليم. الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.

الدايه، سناء محمد عطا (2012). درجة مماسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

زايد، عادل (2006). العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر .

السعيدة، منعم عبد الكريم؛ والدعجة، هشام إبراهيم (2008). درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن وتأثرها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد (11)، عدد (1)، ص ص 66-95.

كايد سلامه و أسماء الخالدي (2014)العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس (الأردن).مجلة المنار،المجلد العشرون،العدد2/ب، رقم ص287

العتيبي، نواف بن سفر (2008). الأنماط القيادية والسمات الشخصية لمديري المدارس وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين في محافظة الطائف التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، مكة المكرمة.

عدوان، الشيماء (2012). المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

العزي، أحلام ميدي عبد الله (2015). الشعور بالعدالة المدرسية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. مجلة الأستاذ، ع(215)، ص ص 443-468.

عساف، عبد؛ وعساف، هدى (2007). الروح المعنوية ومستواها ومصادرها ومجالاتها لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في مدينة نابلس (فلسطين)، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد (21)، ص ص 891-918.



عطية، إحسان شكري (2014). العدالة المدرسية وعلاقتها بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ الصف

الثاني الإعدادي. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد (16)، ص ص 288-325.

علوان، أسماء محمد شعبان (2017). أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية

بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة،

الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

علوان، سالي طالب (2013). دعم وعدالة المدرسين وعلاقتها بمستوى الطموح عند طلبة المرحلة

الإعدادية، مجلة كلية التربية للبنات، مجلد (24)، عدد (2)، ص ص 386-402.

علوان، قاسم (2007). تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري، دراسة ميدانية، مجلة

العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد (7)، ص ص 57-82.

غانم، محمود (2015). درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس

الحكومية ومديراتها في محافظة طولكرم، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح

الوطنية، فلسطين.

الكيلاني، لبنى تيسير؛ ومقابله، عاطف يوسف (2014). دور مديري المدارس الخاصة في تحسين

المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم في محافظة العاصمة عمان، دراسات

العلوم التربوية، المجلد (41)، العدد (1)، ص ص 46-60.

- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, (67), 422-436.
- Arong, T. (2010). A Qualitative study of academicians' views on performance evaluation, motivation and organizational justice. **International Online Journal of Educational Sciences**, 2(1), 133-180.
- Barakat, Z. (2014). Belief in justice of the world for university students in the light of some of the variables. published research. **Journal of psychological and educational studies**. Vol. 40, Issue1, pp120-145.
- Bear, G. O., Gaskins, J. B., & Chen, f. (2011). Delaware school climate survey student: its factor structure can current validity and reliability. **Journal of school psychology**, Vol (49), P157- 174.
- Blackburn J. (2015): "**An Evaluation of Teacher Morale in Four Elementary Schools: The Difference a School Makes**", Doctoral Dissertation, National-Louis University. Chicago, USA.
- Blau, P.M.,(1994). ” **Exchange and Power in Social life**”, Wiley.
- Charash, Y. C., & Spector, P. E. (2001). **The role of justice in organizations ameta-analysis**. Organizational behavior and human decision processes.
- Coker, B. E. (2007). **Voice from the classroom: students at risk of dropping out**. Doctor thesis, University of Connecticut.
- Greenberg, J. (1979). ” A Reexamination of Equity Theory in Social Exchange “, **Journal of Applied Psychology**, Vol. (64), No. (1), p.p.146-154.
- Hayes, S. L. M. (2010). **Is Middle School as bad as you remember it? Along itudinal study of urban middle school students' perception of the school climate and differences by gender and ethnicity within the school context**. Doctor thesis, University of California, Los Anglos.
- Huseman, A.P. et al., (1987), "An Introduction to Sensitivity Theory", **Personnel psychology**, Vol. 40 (1). p.p.749-761.

- Inayet, A; Karaman, Y. (2008). Principals' opinions of organizational justice in elementary schools in Turkey. **Journal of Educational Administration**, 46(4), 497-513.
- Lerner, M.J. (1977), " The Justice Motive: Some Hypotheses as to its Origins and Forms", **Journal of Personality**, Vol.45(1), p.p. 1-52.
- Libbey, H. P. (2004). Measuring student relationships to school attachment, Bonding, connect edness, Ang Engagement. **Journal of school Health**, Vol (74), No (7), P 274-283.
- Mackenzie, N. (2007): "Teacher Morale" **The Australian Educational Researcher**, Vol, 34 (1). Pp1-39.
- Mook, C & Legg, M. (2009). **Project: Strategies for Sex Fairness**. Re-Entering the Work force New Options.
- Nichols. S., & Good, T. (1998). Students perceptions of fairness in school setting: A gender analysis. **Teachers college record**, 100. (2): 369, 402.
- Piquero, A; Gomez, S & Langton, L. (2004). Discerning unfairness where others may not: low self-control and unfair sanction perceptions. **Criminology**, 42(3), 699-734.
- Santos- M, Sanders (2003): "Perceptions of principal effectiveness and teacher moral ". A study of Public Schools Teachers on Guam. Education – Secondary (0533), psychology – Industrial (0624) v 64- 04A of **Dissertation Abstracts International**, Page 1150.
- Thompson, J. (2009). **Perceptions of teachers on the impact of principal leadership on the culture and morale of an elementary school**. Published Doctoral Dissertation, North central University, USA.
- Wangdi (2008):"**Factors Affecting Teacher Morale Under Trashigang District in Bhutan**" Master of Education, Faculty of Graduate Studies, Mahidol University.



الملاحق

ملحق رقم (1): الاستبانة بصورتها الأولية

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس - أبو ديس



أخي المعلم، أختي المعلمة

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى التعرف على " العدالة المدرسية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الخليل"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج التربية علماً بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها سرية وهي لأغراض البحث العلمي فقط، وليس لها علاقة بأي جهة رسمية سوى جامعة القدس المفتوحة.

وشكراً لحسن تعاونكم

إعداد الطالب: هاني قويدر

إشراف: د. كمال مخامرة

القسم الأول: معلومات عامة

الرجاء وضع إشارة (✓) في داخل المربع الذي ينطبق عليكم:

- 1- الجنس:  ذكر  أنثى
- 2- المؤهل العلمي:  دبلوم  بكالوريوس  دراسات عليا
- 3- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات  6-10  11 فأكثر
- 4- مكان السكن:  مدينة  قرية  مخيم
- 5- المستوى الاقتصادي:  ضعيف  جيد  جيد جداً  ممتاز

القسم الثاني: مقياس العدالة المدرسية

الرجاء وضع إشارة ( ✓ ) في العمود المناسب أمام كل فقرة من الفقرات التالية:

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>البعد الأول: عدالة الإدارة المدرسية</b>						
1.	أرى أن إدارة المدرسة تعامل جميع المعلمين بعدالة.					
2.	ينفذ مدير المدرسة القوانين والأنظمة بشكل حازم ودون تحيز.					
3.	تتيح إدارة المدرسة الفرص لجميع الطلبة للتعلم والتطور المعرفي.					
4.	يحترم مدير المدرسة المعلمين ويتقبلهم كما هم.					
5.	يشجع مدير المدرسة المعلمين المجتهدين ويحفزهم على الانجاز.					
6.	أعتقد أن إدارة المدرسة تستخدم وسائل عقابية دون مناسبة عند اللزوم دون تحيز.					
7.	أعتقد أن إدارة المدرسة تقف حاجزاً أمام تقديم المهني.					
8.	تتعامل إدارة المدرسة مع بعض المعلمين أفضل من تعاملها مع المعلمين الآخرين.					
<b>البعد الثاني: عدالة الأنظمة والقوانين</b>						
9.	القوانين والأنظمة في المدرسة واضحة ويستطيع الطلبة الالتزام بها.					
10.	تعاقب المدرسة الطلبة بنفس القوانين والأنظمة على اختلاف توجهاتهم.					
11.	يعامل المعلم المخالف في المدرسة تبعاً لطبيعته مخالفته ومستواها.					
12.	يحصل جميع المعلمين على الامتيازات التي تتيحها أنظمة المدرسة دون تحيز.					
13.	يتلقى المعلم المخالف عقوبة عادلة تتناسب ومستوى الإساءة التي قام بها.					
14.	تطبق المدرسة على المعلمين قوانين وأنظمة صارمة.					
15.	أشعر أن العقوبات التي تطبقها المدرسة على المعلمين ظالمة وليست تربية.					
16.	ما تنفذه المدرسة من قوانين وأنظمة غير مناسبة لطبيعة الحياة في مجتمعنا.					
<b>البعد الثالث: عدالة المعلمين في المدرسة</b>						
17.	أعامل جميع الطلبة بعدالة					
18.	أشعر باهتمامي الصادق اتجاه تدريسي للطلبة.					
19.	أتابع مستوى تعليم الطلاب وأشجعهم باستمرار.					

غير موافق بشدة	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرة	الرقم
					أعامل جميع الطلبة دون تحيز.	20.
					أنفذ أنظمة المدرسة بحزم ودون تحيز.	21.
					أتيح الفرص نفسها أمام الطلبة في غرفة الصف.	22.
					أعزز الطلبة بناء على قدراتهم وانجازاتهم..	23.
					أتعامل مع الطلبة بمزاجية ذاتية.	24.

### القسم الثالث: مقياس الروح المعنوية

الرجاء وضع إشارة ( ✓ ) في العمود المناسب أمام كل فقرة من الفقرات التالية:

درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً	الفقرة	الرقم
<b>البعد الأول: العلاقة بزملائي المعلمين</b>						
					أفتخر بالعمل مع زملائي في المدرسة.	1.
					أحترم آراء زملائي في العمل وإن جاءت مخالفة لرأيي.	2.
					أعتقد أن علاقتي بزملائي قوية داخل المدرسة وخارجها.	3.
					أساند كل الاقتراحات التي يقدمها للزملاء لتحسين العمل في المدرسة.	4.
					أعتقد أن هناك تعاوناً كبيراً بين زملائي في المدرسة على الصعيد المهني والشخصي.	5.
					أنتقد زملائي في المدرسة بشكل بناء	6.
<b>البعد الثاني: العلاقة مع المجتمع المحلي</b>						
					أشعر بالسعادة في حلي لمشكلات المجتمع المحلي مع الطلبة.	7.
					أحس أن المدرسة التي أعمل فيها فعالة بالنسبة للطلبة والمعلمين والمجتمع المحلي.	8.
					يسود جو المدرسة علاقات إنسانية إيجابية مع المجتمع المحلي.	9.



الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
10.	أشعر أن أولياء الأمور يحترمون آراء المعلمين.					
11.	أعتقد أن المجتمع وأولياء الأمور يساعدونني على القيام بعملتي كمعلم.					
<b>البعد الثالث: المكانة المهنية</b>						
12.	أعتقد أن مهنة التدريس هي من أسمى المهن على الإطلاق.					
13.	أفتخر بكوني أعمل في مهنة التدريس.					
14.	أشعر بأن مهنتي كمعلم زادت من ثقتي بنفسي.					
15.	أتحدث بفخر واعتزاز عن مهنتي عند لقائي بالمجتمع المحلي.					
16.	تسهم مهنتي في رفع مكانتي الاجتماعية.					
17.	أشعر أن المدرسة تمنحني فرصة الإبداع.					
18.	أشعر بأن مهنتي تلبّي طموحاتي المستقبلية.					
<b>البعد الرابع: العلاقة مع الطلبة</b>						
19.	أشعر بالاعتزاز عندما يتحسن تحصيل طلابي.					
20.	أشعر بالسعادة في حل مشكلات الطلبة.					
21.	أشعر بأن أسلوبني في معاملة الطلبة يؤثر إيجابياً في تحصيلهم العلمي.					
22.	أشعر أن العلاقة بيني وبين الطلبة تسودها المحبة.					
23.	أتعامل مع طلابي كأصدقاء لي.					
24.	أشعر أن الطلبة يقدرّون ما أقوم به من جهد في التدريس.					
25.	أقضي وقتاً بعد الدوام المدرسي مع الطلبة الذين لديه مشكلات مختلفة.					
26.	ينظر إلى المشكلات على أنها فرص للتحسين والأخطاء على أنها دروس قيمة يمكن الاستفادة منها.					
27.	يتحسس المشكلات ويحول دون وقوعها.					

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
28.	يعتمد في اتخاذ القرارات على الإدارة بالحقائق.					
29.	يؤدي عمله بطريقة متميزة.					
30.	يحدد معايير قابلة للتحقيق وواقعية للأداء؟					
31.	يستغل الموارد المتاحة استغلال أمثل.					
32.	يتجاوز ما هو متوقع منه ويعطي المزيد في تأدية الأعمال المناطة به.					

وشكراً لتعاونكم



ملحق رقم (2): الاستبانة بصورتها النهائية

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس - أبو ديس

كلية العلوم التربوية

أخي المعلم، أختي المعلمة

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى التعرف على " العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج الإدارة التربوية علماً بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها سرية وهي لأغراض البحث العلمي فقط، وليس لها علاقة بأي جهة رسمية سوى جامعة القدس - أبو ديس.

وشكراً لحسن تعاونكم

إعداد الطالب: هاني قويدر

القسم الأول: معلومات عامة

الرجاء وضع إشارة (✓) في داخل المربع الذي ينطبق عليكم:

- |                   |   |                                       |
|-------------------|---|---------------------------------------|
| 1- الجنس:         | <input type="checkbox"/> ذكر              | <input type="checkbox"/> أنثى         |
| 2- المؤهل العلمي: | <input type="checkbox"/> دبلوم            | <input type="checkbox"/> بكالوريوس    |
| 3- سنوات الخبرة:  | <input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات   | <input type="checkbox"/> 5 - 10 سنوات |
|                   | <input type="checkbox"/> أكثر من 10 سنوات |                                       |
| 4- المديرية:      | <input type="checkbox"/> شمال الخليل      | <input type="checkbox"/> الخليل       |
|                   |   | <input type="checkbox"/> جنوب الخليل  |
|                   |   | <input type="checkbox"/> يطا          |

## القسم الثاني: مقياس العدالة المدرسية

العدالة المدرسية: هي درجة ما توفره المدرسة كمؤسسة اجتماعية وتربوية من ظروف سوية وعادلة من النواحي المختلفة، بحيث يشعر المعلم بأنها توفر له ظروف متشابهة ومتساوية من حيث الحقوق والواجبات وأساليب المعاملة.

الرجاء وضع إشارة ( ✓ ) في العمود المناسب أمام كل فقرة من الفقرات التالية:

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
البعد الأول: العدالة التوزيعية: وهي العدالة المدركة لمقدار المخرجات التي يحصل عليها الفرد العامل حيث يقيم الأفراد نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة						
1.	يحرص المدير على توزيع الأنشطة اللاصفية بين المعلمين بعدالة.					
2.	يوزع عدد الحصص الدراسية على المعلمين بشكل عادل.					
3.	تنسيب المعلمين للدورات التدريبية وفق احتياجاتهم.					
4.	يوزع الأنشطة المدرسية وفق ميول المعلمين ورغباتهم.					
5.	يوزع المواد والمستلزمات التعليمية بالعدل بين المعلمين.					
6.	يقدم الحوافز المعنوية للمعلمين بما يتناسب مع جهودهم المبذول.					
7.	يراعي العدل في موافقته على إجازات المعلمين المختلفة (طارئة، مرضية).					
8.	يعدل في تحديد المواد الدراسية للمعلمين حسب تخصصاتهم					
البعد الثاني: العدالة الإجرائية (التنفيذية): هي اتخاذ وتطبيق القرارات وفق إجراءات عادلة						
9.	يتصف المدير بالموضوعية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.					
10.	يتفهم عند تطبيقية اللوائح الداخلية ظروف المعلمين.					
11.	يتيح للمعلمين فرصة الاطلاع على جميع اللوائح والإجراءات التي تحكم العمل.					
12.	يطبق اللوائح الداخلية على المعلمين دون محاباة.					
13.	يشرك المعلمين في عملية صنع واتخاذ القرار.					
14.	يراعي حاجات المعلمين عند تطبيقه للقرارات.					
15.	يطبق القرارات المتخذة على جميع المعلمين دون تحيز.					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
16.	يتقبل آراء المعلمين بخصوص القرارات التي يتخذها.					
17.	يراجع القرارات الخاصة بالمعلمين التي تبين عدم عدالتها.					
<b>البعد الثالث: العلاقات داخل المدرسة: هي مجال من مجالات الإدارة يعني بدمج الأفراد في موقع العمل بطريقة تحفزهم إلى العمل معاً بأكثر إنتاجية مع تحقيق التعاون بينهم وإشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية</b>						
18.	يتعامل المدير مع جميع المعلمين على نحو متساوٍ في توزيع العبء الدراسي.					
19.	يتيح فرص التواصل والحوار مع جميع المعلمين.					
20.	يهتم بمطالب المعلمين وحاجاتهم الشخصية عند اتخاذ القرارات					
21.	يحرص على إشاعة روح التعاون في العمل بين المعلمين.					
22.	يتعامل بمرونة بما يخص حقوق وواجبات المعلمين.					
23.	يأخذ بالمشورة المقترحة من المعلمين في المدرسة.					
24.	يسعى لبناء علاقات إنسانية مع المعلمين دون استثناء.					
25.	يبنى علاقاته مع المعلمين من خلال انجازاتهم ونتائجهم المميزة.					
26.	يسمح للمعلمين بمناقشة فيما اتخذ من قرارات.					
<b>البعد الرابع: العدالة التقييمية: وهي تلك العدالة التي تتضمن عمليات وإجراءات وأنظمة محددة تسمح بالتأكد من أن حقوق العاملين ومستويات أدائهم يتم تقييمها بطريقة عادلة ونزيهة، تؤمن لهم الاستقرار والأمن الوظيفي</b>						
27.	يقيم المدير أداء المعلمين بموضوعية دون محاباة.					
28.	يوفر فرص الترقية للمعلمين حسب الإنجاز.					
29.	يطلع المعلمين مسبقاً على معايير تقييم الأداء.					
30.	يحرص على جمع كافة المعلومات والحقائق عند تقييم أداء المعلمين.					
31.	يعطي المعلمين فرصة للاعتراض بشأن نتائج تقييمهم.					
32.	يستفيد من نظام تقييم الأداء الوظيفي في تحسين وتطوير أداء المعلمين.					
33.	يوضح للمعلمين نقاط القوة ونقاط الضعف في أدائهم وفقاً لنظام التقييم المتبع.					
34.	يوظف جميع مهاراته وخبراته السابقة في القيام بعملية تقييم موضوعية.					

القسم الثالث: مقياس الروح المعنوية للمعلمين:

الروح المعنوية: هي قدرة الفريق على التكاتف بإصرار ومثابرة وثبات من أجل تحقيق هدف مشترك.

الرجاء وضع إشارة ( ✓ ) في العمود المناسب أمام كل فقرة من الفقرات التالية:

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
1.	أشعر بالمتعة أثناء العمل مع زملائي داخل المدرسة.					
2.	أحس بالأمن والاستقرار أثناء العمل.					
3.	أشعر بالحماسة والتفائل أثناء العمل.					
4.	لا أفكر أبداً بتغيير مدرستي.					
5.	يُحسّن مدير المدرسة من أدائي في العمل.					
6.	أشعر بالانتماء إلى مدرستي.					
7.	أشعر بالتعاون مع مديري وزملائي في المدرسة.					
8.	علاقاتي مع المدير والمعلمين قائمة على الاحترام المتبادل.					
9.	تسهم البيئة المدرسية في تنميتي مهنيًا.					
10.	أتقبل آراء الطلبة وأفكارهم برحابة صدر.					
11.	أساعد زملائي في حل مشكلاتهم المهنية.					
12.	أشعر بأن المهام التي أقوم بها معقولة.					
13.	أعتقد أن التعليم رسالة مقدسة.					
14.	الالتزام بالأنظمة والقوانين امر مهم بالنسبة لي.					
15.	تحملني للمسؤوليات في المدرسة واجب بالنسبة لي.					
16.	أجد متعة أثناء قيامي بالتدريس.					
17.	أشعر بأن المكانة الاجتماعية لمهنتي جيدة.					
18.	تمنحني مهنتي الثقة بنفسني وإثبات ذاتي.					
19.	أجد أن المناهج التعليمية تتحدى رغباتي وقدراتي.					
20.	تتفق سياسات المدرسة مع قناعاتي.					
21.	أصل إلى المدرسة في الوقت المحدد.					
22.	أشعر بأن ادائي جيد وفق المعايير المهنية.					
23.	التزم بالدقة والأمانة في عملي.					
24.	أواظب على عملي دون تغييب.					
25.	أحافظ على ممتلكات المدرسة.					
26.	أشعر بأن التنظيم الذي أعمل فيه فعال.					
27.	أشعر بالفخر والاعتزاز لكوني معلماً.					
28.	أفضل مهنة التدريس على المهن الأخرى.					
29.	لا أشعر بالندم لعملي في مهنة التدريس.					
30.	أشعر بأن المدرسة تمنحني فرصاً للتميز والإبداع.					
31.	أشعر بأن اليوم المدرسي طويل وأعباءه كثيرة.					

وشكراً لتعاونكم

ملحق رقم (3): قائمة بأسماء المحكمين

ملحق رقم (3): قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	أ.د. عادل ريان	جامعة القدس المفتوحة
2	أ.د. محمود أبو سمرة	جامعة القدس/أبو ديس
3	د. إبراهيم المصري	جامعة الخليل
4	د. إبراهيم أبو عقيل	جامعة الخليل
5	د. جمال بحيص	جامعة القدس المفتوحة
6	د. حنان سميرات	كلية الدعوة/الظاهرية
7	د. علي غريب	جامعة القدس المفتوحة
8	د. كمال مخامرة	جامعة الخليل
9	د. محمد عجوة	جامعة الخليل
10	د. موسى النجادة	كلية الدعوة/الظاهرية
11	أ.سليم أبو عقيل	جامعة القدس المفتوحة
12	أ.كمال منسي	مديرية تربية يطا

## ملحق رقم (4): كتاب تسهيل مهمة موجه للمديريات التعليمية

Al-Quds University  
Faculty of Educational Sciences

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس  
كلية العلوم التربوية

التاريخ: 2018/3/25

حضرة السادة/ مدير لـمديريـة ولسـليم لعالـي / محمد الخليل المحترمين

### الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب هاني محمد عبد العزيز قويدر ، ورقمه الجامعي (21612687) ، باجراء  
دراسة بعنوان:

" العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح  
المعنوية للمعلمين "

لذا نرجو من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة خلال  
الفصل الدراسي الحالي .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مديرة تعليم المرحلة الاولية ورياض الأطفال  
Primary Education & Kindergarten Department  
ابراهيم صليبي

منسق برنامج الادارة التربوية





الأستاذة د. منة الله  
الدكتور

التاريخ: 2018/3/25



حضرة السادة/مديرة التربية والتعليم العالي/الخليل المحترمين

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب هاني محمد عبد العزيز قويدر ، ورقمه الجامعي (21612687) ، بإجراء  
دراسة بعنوان:

" العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح  
المعنوية للمعلمين "

لذا نرجو من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة خلال  
الفصل الدراسي الحالي .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

م. منة الله  
مديرة تعليم المرحلة الأساسية ورياض الأطفال  
Primary Education & Kindergarten Department  
برامج تعليمية

منسق برنامج الإدارة التربوية



التاريخ: 2018/3/25

حضرة السادة/مديرية التربية والتعليم/جنوب الخليل المحترمين

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب هاني محمد عبد العزيز قويدر، ورقمه الجامعي (21612687) ، بإجراء دراسة بعنوان:

"العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين "

لذا نرجو من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الحالي .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

د. إبراهيم صليبي  
منسق برنامج الإدارة التربوية  
وزارة تعليم المرحلة الابتدائية ورياض الأطفال  
Primary Education & Kindergarten Department



التاريخ: 2018/3/25

حضرة السادة/ مدير التربية والتعليم العالي /رطبا المحترمين

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،  
يقوم الطالب هاني محمد عبد العزيز قويدر ، ورقمه الجامعي (21612687) ، باجراء  
دراسة بعنوان:

" العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح  
المعنوية للمعلمين "

لذا نرجو من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة خلال  
الفصل الدراسي الحالي .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

  
مديرة تعليم المرحلة الأساسية ورياض الأطفال للجنس  
Primary Education & Kindergarten Department  
د. ابراهيم صليبي

منسق برنامج الإدارة التربوية

ملحق رقم (5): كتاب تسهيل مهمة موجه للمدارس

State of Palestine  
Ministry of Education & Higher Education  
Directorate of Education & Higher Education  
/North Hebron



دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم العالي  
مديرية التربية والتعليم العالي / شمال الخليل

الرقم: ت.ش.خ/ 2644/1/30

التاريخ: 2018/04/18م

الموافق: 1439/08/03هـ

حضرات مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين .

الموضوع: تسهيل مهمة (توزيع استبيان)

نُهديكم أطيب التحيات و بخصوص الموضوع أعلاه، أرجو السماح للدارس: (هاني محمد عبد العزيز قويدر ) من جامعة القدس بتوزيع استبيان بعنوان "العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم العالي شمال الخليل"، على أن لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

مع الاحترام

محمد جديع الفروخ

مدير التربية والتعليم العالي

أ.ع.م (التعليم العام)

State of Palestine

Ministry of Education & Higher Education  
Directorate of Education & Higher Education / Hebron



دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم العالي  
مديرية التربية والتعليم العالي الخليل

الرقم: ت.خ/ ٢٠ / ٦٠ / ٢٤٤٥  
التاريخ: ٠٤ شعبان، ١٤٣٩  
الموافق: الخميس، ١٩ نيسان، ٢٠١٨

حضرات السادة مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة

نهديكم أطيب التحيات، يرجى تسهيل مهمة الطالب " هاني محمد عبد العزيز قويدر" من جامعة القدس، من إجراء دراسة بعنوان ( العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين ) ، وذلك بما لا يؤثر على سير العملية التعليمية.

مع الاحترام

أ. عاطف جبرين الجمل

مدير التربية والتعليم العالي



م . ب / م. التعليم العام

ص ب ٢

تلفون (٢٢٢٧٨٦٣-٢ + ٢٢٢٦٤٢٩) الإشراف (٢٢١٥١٧٥-٤) فاكس (٢٢٢٨٩٩٠)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

State Of Palestine  
Ministry of Education & Higher Education  
Directorate of Education  
& Higher Education  
Southern Hebron



دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم العالي  
مديرية التربية والتعليم العالي  
جنوب الخليل

التاريخ: 2018/ 04 /25 م

الرقم: ج خ/48/ 1734

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين

المبحث: الدراسة الميدانية

بعد التحية،،،

لا مانع لدي من تعبئة استبانة الباحث " هاني محمد عبد العزيز قويدر "، والدراسة بعنوان " العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين "، شريطة ان لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

،،،، مع الاحترام،،،،

مدير التربية والتعليم العالي

أ. محمد سامي



الرقم: ت ي/ 1/3 / 65452  
التاريخ: 2018/04/19 م  
الموافق: 1439/08/04 هـ

## حضرات مديري المدارس ومديراتها المحترمين

### الموضوع : تسهيل مهمة

بعد التحية،،،

تهديكم مديرية التربية والتعليم/ يثا أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، أرجو تسهيل مهمة الدارس "هاني محمد عبدالعزيز قويدر" من جامعة القدس بتوزيع استبانة بعنوان " العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل و علاقتها بالروح المعنوية للمعلمين"، وذلك لغرض إتمام مشروع التخرج.

\* مع الاحترام\*

مدير التربية والتعليم العالي/ يثا

أ. خالد أبو شرار



## فهرس الجداول

- جدول (1.3): خصائص المجتمع الديموغرافية ..... 44
- جدول(2.3): يوضح أعداد المعلمين والمعلمات الذين تم اختيارهم ضمن عينة الدراسة ..... 45
- جدول (3.3): خصائص العينة الديموغرافية ..... 45
- جدول (4.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال. .... 46
- جدول (7.3) طريقة التجزئة النصفية ..... 49
- جدول (8.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة. .... 50
- جدول (9.3): نتائج معامل كرو نباخ ألفا لثبات أداة الدراسة ..... 51
- جدول (10.3) طريقة التجزئة النصفية ..... 51
- جدول (11.3): مقياس ليكرت السداسي ..... 53
- جدول (12.3): يوضح مقياس أداة الدراسة مندرج من خمسة حقول ..... 53
- جدول (13.3): مفاتيح التصحيح لقراءة المتوسطات الحسابية ..... 53
- جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل. .... 56
- جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة العدالة التوزيعية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل. .... 57
- جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة العدالة الإجرائية (التنفيذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل. .... 58
- جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة عدالة العلاقات داخل المدرسة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل. .... 59
- جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة ممارسة العدالة التقييمية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل. .... 60
- جدول (10.4): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير الجنس. (ن=146) ..... 62
- جدول (11.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير المؤهل العلمي. .... 63
- جدول (12.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات العدالة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير المؤهل العلمي (ن=146). .... 64
- جدول (13.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير سنوات الخبرة. .... 65



- جدول (14.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ((One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. (ن=146) ..... 66
- جدول (15.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير المديرية ..... 67
- جدول (16.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ((One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لدرجة ممارسة العدالة المدرسية لدى المديرين حسب متغير المديرية. (ن=146) ..... 68
- جدول (17.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات درجة ممارسة العدالة الإجرائية (التنفيذية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير المديرية ..... 69
- جدول (18.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل ..... 70
- جدول (19.4) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-Test) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير الجنس. (ن=146) ..... 72
- جدول (21.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ..... 73
- جدول (22.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ((One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية حسب متغير المؤهل العلمي. (ن=146) ..... 73
- جدول (23.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ..... 74
- جدول (24.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ((One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. (ن=146) ..... 74
- جدول (25.4): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغير المديرية ..... 75
- جدول (26.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ((One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية. (ن=146) ..... 76
- جدول (27.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل لمستوى روحهم المعنوية تعزى لمتغيرات تعزى لمتغير المديرية ..... 77
- جدول (28.4): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين العدالة المدرسية من جهة والروح المعنوية للمعلمين من جهة أخرى .. 78

## فهرس الملاحق

100	ملحق رقم (1): الاستبانة بصورتها الأولى
105	ملحق رقم (2): الاستبانة بصورتها النهائية
109	ملحق رقم (3): قائمة بأسماء المحكمين
110	ملحق رقم (4): كتاب تسهيل مهمة موجه للمديريات التعليمية
114	ملحق رقم (5): كتاب تسهيل مهمة موجه للمدارس

## فهرس المحتويات

الإهداء	.....
شكر وعرفان	.....
إقرار	..... أ
ملخص الدراسة	..... ب
Abstract	..... ث
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	<b>1.....</b>
1.1 مقدمة	..... 1
2.1 مشكلة الدراسة	..... 4
3.1 أسئلة الدراسة	..... 5
4.1 أهمية الدراسة	..... 5
4.1 أهداف الدراسة	..... 6
6.1 فرضيات الدراسة	..... 7
7.1 حدود الدراسة	..... 8
8.1 مصطلحات الدراسة	..... 9
<b>الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة</b>	<b>11.....</b>
1.2 الإطار النظري	..... 11
1.1.2 العدالة	..... 11
2.1.2 العدالة التنظيمية	..... 12
3.1.2 العدالة المدرسية	..... 12
1.1.1.2 مفهوم العدالة المدرسية:	..... 13
2.1.1.2 مجالات العدالة المدرسية:	..... 14
3.1.1.2 نظريات العدالة التنظيمية	..... 15
نظرية العدالة	..... 16
نظرية التبادل الاجتماعي:	..... 17
نظرية الحساسية للعدالة	..... 18
نظرية دافعية العدالة	..... 19
2.1.2 الروح المعنوية	..... 20
1.2.1.2 مفهوم الروح المعنوية	..... 20
2.2.1.2 خصائص الروح المعنوية	..... 22
3.2.1.2 مؤشرات الروح المعنوية:	..... 22
2.2 الدراسات السابقة	..... 23
1.2.2 الدراسات العربية	..... 23

36.....	2.2.2 الدراسات الأجنبية .....
41.....	3.2.2 تعقيب على الدراسات السابقة .....
<b>44.....</b>	<b>الفصل الثالث: طريقة وإجراءات الدراسة .....</b>
44.....	1.3 مقدمة: .....
44.....	2.3 منهج الدراسة: .....
44.....	3.3 مجتمع الدراسة: .....
45.....	4.3 عينة الدراسة: .....
46.....	5.3 أدوات الدراسة: .....
46.....	1.5.3 أداة العدالة المدرسية: .....
47.....	2.1.5.3 صدق البناء لأداة العدالة المدرسية: .....
48.....	2.5.3 ثبات أداة العدالة المدرسية: .....
49.....	2.5.3 أداة الروح المعنوية للمعلمين .....
49.....	1.2.5.3 صدق الأداة .....
51.....	2.2.5.3 ثبات أداة الروح المعنوية للمعلمين: .....
52.....	6.3 متغيرات الدراسة: .....
53.....	مقياس ليكرت الخماسي: .....
53.....	7.3 مفتاح التصحيح: .....
54.....	8.3 الأساليب الإحصائية: .....
<b>55.....</b>	<b>الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة .....</b>
56.....	1.4 تمهيد: .....
56.....	2.4 أسئلة الدراسة: .....
<b>79.....</b>	<b>الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات .....</b>
79.....	1.5 مناقشة النتائج حسب أسئلة الدراسة: .....
90.....	2.5 التوصيات: .....
91.....	المصادر والمراجع: .....
91.....	المراجع العربية: .....
96.....	المراجع الأجنبية: .....
99.....	الملاحق .....
118.....	فهرس الجداول .....
120.....	فهرس الملاحق .....
121.....	فهرس المحتويات .....