



جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقته
بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين

**The Social Intelligence of Private Basic School Principals in the Capital
of Amman and its Relation to the Organizational Justice in their
Schools From Teachers` Point of View**

اعداد

رعدة خالد أبو فروة

اشراف

الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

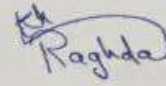
أيار-2017

ب

تفويض

أنا رعدة خالد أبو فروة أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا وإلكترونيا للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات أو المؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: رعدة خالد أبو فروة

التوقيع:  Raghda

التاريخ: ٢١ - ٥ - ٢٠١٧

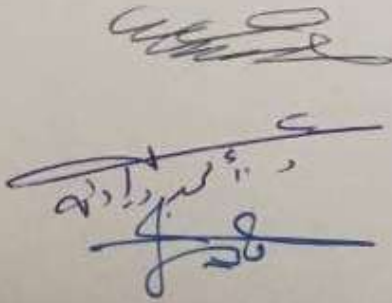
قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين"

وأجيزت بتاريخ: 2017-5-21

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة



مشرفا ورئيسا

1. أ.د. عبد الجبار توفيق البياتي

ممتحنا داخليا وعضوا

2. د. أمجد درادكة

ممتحنا خارجيا وعضوا

3. أ.د. كايد سلامة

الشكر والتقدير

...النعمة روضة... والشكر زهرة... وشكر المولى هو الأولى...

...اللهم إنَّ شكرك نعمة تستحق الشكر... فعلمني كيف أشكرك...

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك...الحمد لله رب العالمين..

الأستاذ الدكتور عبد الجبار البياتي مشرف هذه الرسالة ... تعجز الكلمات عن الشكر والتقدير لأجلك

لمزيد عنايتك...وتفانيك...وحسن إخلاصك...يا صاحب التميّز والأفكار النيرة..

الأستاذ الدكتور عباس الشريفي... أهديك أزكى التحيّات وأجملها وأطيبها ... أرسلها لك بكلّ ود

واحترام...

مديرتي الفاضلة وقدوتي سامية شاهين (مربية الأجيال) ... كل الحب والتقدير لك يا شمعة أضاعت

لمن حولها بعطائها وتعاونها.. فأنت مثال رائع للمدير المجد الخلق البراق...

جامعتي... وجميع الدكاترة الفاضلين الذين ساعدوني في هذا الإنجاز... رسالة شكر وامتنان ... يا

...من تلالأتم في سمائنا دوماً نجوماً براقاً... لم يخفت بريقها عنا لحظة واحدة...

أصدقائي وزملائي الرائعون ... تحية ملؤها كل معاني الأخوة والصداقة... يا من كنتم خير عونٍ لي

معنوياً وعملياً... فلکم مني كل تقدير واحترام وامتنان

إهداء

بأقّة من جهدٍ متواضعٍ أهديتها...

بين يدي كل محبٍّ أنثر ريحها...

إلى من وهبني الحياة والقوة...الأمل والتفاؤل ...

إلى من أنشأني على شغف العلم والمعرفة ...

وأضاء بنور عينيه طريقي إلى أن وصلت إلى هنا... أبي الغالي..

إلى من قلبها منبع الدفء والسرور...وأنا بالروح أفيدها وجليل الحب اعطيها

أسأل الله أن أكون بصحبتها برفقة النبي المصطفى...أمي الغالية

إلى أخوتي الأعزاء...أدامكم الله ذخرا لي

إلى كل طالب علم...جعلته الله أخاً لي في الله والعلم معاً

أهديكم رسالتي مع تحياتي وتقديري..

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ا	العنوان
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الشكر والتقدير
هـ	الإهداء
و	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ك	قائمة الملحقات
ل	الملخص باللغة العربية
ن	الملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها
2	مقدمة
8	مشكلة الدراسة
10	هدف الدراسة وأسئلتها
11	أهمية الدراسة
12	مصطلحات الدراسة
13	حدود الدراسة ومحدداتها
14	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة
15	الأدب النظري
30	الدراسات السابقة
43	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
44	منهجية الدراسة
44	مجتمع الدراسة
46	عينة الدراسة

46	اداتا الدراسة
47	صدق الأدوات
47	ثبات الأدوات
48	متغيرات الدراسة
49	الوسائل الاحصائية
49	اجراءات الدراسة
51	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
53	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول
55	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني
63	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث
65	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع
70	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس
80	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
81	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
82	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
85	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
86	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
88	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
92	التوصيات
94	المراجع
95	المراجع العربية
107	المراجع الأجنبية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
45	توزيع المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان حسب المديرية والجنس	1
46	توزع عينة الدراسة من معلمي المدارس الأساسية الخاصة حسب الجنس والمديرية	2
48	معاملات ثبات اداتي الدراسة العدالة التنظيمية، والذكاء الاجتماعي	3
52	معاملات ثبات اداتي الدراسة وهما استبانة الذكاء الاجتماعي واستبانة العدالة التنظيمية	4
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازليا	5
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازليا	6
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة التقويمية مرتبة تنازليا	7
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة الإجرائية مرتبة تنازليا	8

60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة التفاعلية مرتبة تنازليا	9
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة التوزيعية مرتبة تنازليا	10
64	معامل الارتباط بين درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية في مدارسهم باستخدام معامل ارتباط بيرسون	11
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجنس	12
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير الخبرة	13
67	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير الخبرة.	14
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	15
69	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	16

70	اختبار شيفيه للفروق لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	17
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجنس	18
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الخبرة	19
73	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير الخبرة.	20
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	21
76	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	22
78	اختبار شيفيه للفروق لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	23

قائمة الملحقات

رقم الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
114	الاستبانة المتعلقة بالذكاء الاجتماعي بصورتها الأولية	1
119	الاستبانة المتعلقة بالعدالة التنظيمية لدى مديري المدارس بصورتها الأولية	2
125	قائمة بأسماء المحكمين	3
126	استبانة الذكاء الاجتماعي بصيغتها النهائية	4
131	استبانة العدالة التنظيمية بصيغتها النهائية	5
136	كتاب تسهيل مهمة لمديريات محافظة العاصمة عمان من وزارة التربية والتعليم	6
137	كتاب تسهيل مهمة الى مركز الملكة رانيا العبدالله لتكنولوجيا التعليم والمعلومات	7
138	كتاب تسهيل مهمة الى مديرو المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان	8

الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقته

بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين

اعداد

رعدة خالد أبو فروة

اشراف

أ.د. عبد الجبار توفيق البياتي

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة تكونت من (260) معلما ومعلمة منهم (93) معلما، و(167) معلمة، وقد تمّ تطوير أداتين لجمع المعلومات هما: الأولى استبانة الذكاء الاجتماعي، والثانية استبانة العدالة التنظيمية وتمّ التحقق من صدقهما وثباتهما

وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج كان من بينها ما يأتي:

1. أن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من

وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

2. أن درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

3. وجود علاقة إيجابية دالة احصائية بين الذكاء الاجتماعي وبين العدالة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية:

الذكاء الاجتماعي

العدالة التنظيمية

مديري المدارس الأساسية الخاصة.

أوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان من بينها:

تنظيم دورات تدريبية تتعلق بالذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية

**The Social Intelligence of Private Basic School Principals in the Capital
of Amman and its Relation to the Organizational Justice in their
Schools from Teachers` Point of View**

Prepared by

Raghda Khaled Abu Farweh

Supervised by:

Abdul Jabbar T. Al-biati

Abstract

The study aimed at finding out the degree of social intelligence for private basic school principals in the Capital Amman and its relation with the degree of their practicing organizational justice from teachers` point of view.

The study sample consisted of (260) teachers, (93) male and (167) female. To collect the required data, two instruments were used: social intelligence styles` questionnaire and a questionnaire of the

organizational justice. Viability and reliability for the two questionnaire were achieve.

The results of the study were as follows:

1–The degree of social intelligence for the private basic schools principals in the capital Amman from teachers` point of view was medium.

2–The degree of organizational justice for the private basic schools principals in the capital Amman from teachers` point of view was medium.

3–There was a positive significant relationship between social intelligence and organizational justice.

The study recommended a number of recommendations; one of them was to organize training programs concern with social intelligence and organizational justice.

Keywords:

Social Intelligence

Organizational Justice

Private basic school Principals

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

إنّ نجاح العملية التربوية ذو أسسٍ عدة لا تخفى على باحثٍ قط، ولعل من أهمها إدارة المدرسة التي يُعتمد عليها كركيزة أولى، ويعد المدير هو العنصر الأهم ذو التأثير الأكبر في أي مدرسة، انطلاقاً من قيادته التي تحدد نوعية التربية في المدرسة، وصولاً إلى طبيعة مناخ التعلم، وانتهاءً بمستوى مهنية المعلمين ونوعية أخلاقهم ودرجة اهتمامهم بالطلاب. ومن هنا كان لا بدّ أن يتصف المدير بصفاتٍ وخصائص متعددة منها ممارسة الحوكمة، والشفافية الإدارية، وإمكانية تخفيف الضغوط التنظيمية، ورفع درجة الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي لدى العاملين معه، إضافةً إلى أنه لا بدّ من أن يتمتع بذكاءاتٍ متعددة، على رأسها الذكاء الاجتماعي.

فالذكاء الاجتماعي جزءٌ لا يتجزأ من الذكاءات المتعددة، بالإضافة إلى عدة أنواع منها: الذكاء اللغوي، والذكاء الموسيقي، والذكاء البصري المكاني، والذكاء الذاتي، والذكاء التأملي، والذكاء المتعلق بالطبيعة، والذكاء الحركي (محمود، 2013).

وتعرّف الذكاءات المتعددة بـ: " أن الانسان لا يمتلك ذكاءً واحداً، ولكنه يولد ولديه استعداد لعدة ذكاءات، وقد تراوحت بين سبعة أنماط وعشرة إلى أن تم اعتماد ثمانية ذكاءات، وسميت بنظرية الذكاءات المتعددة، وفيما بعد استعملت كاستراتيجية تدريس لمواجهة الفروق الفردية بين المتعلمين" (عبيدات وأبو سميد، 2005: 205).

إن هذه الذكاءات المتعددة موجودة بتفاوت منطقي لدى كل فرد من أفراد المجتمع، فلا يمكن التعامل مع الآخرين على أنهم شديدي أو قليلي الذكاء؛ ولذلك ألهمت الذكاءات المتعددة ثورة في مجال الممارسات التعليمية التربوية، حيث إنها غيرت من نظرة المدرسين إلى طلابهم، وفتحت الباب أمامهم لاستخدام العديد من استراتيجيات التدريس التي تلائمهم. وعليه فإن استراتيجية التدريس قد تكون ذات نجاح عالٍ مع مجموعة معينة من الطلاب وفي المقابل أقل نجاحاً مع مجموعات أخرى. فمثلاً استخدام المدرسين الصور والرسومات في المدارس يمكن أن يثري الطلبة الذين يتمتعون بذكاء مكاني وفي نفس الوقت يكون تأثيرها مغايراً لأولئك الذين يمتلكون ميولاً لغوية. كما أنه في حال اهتمام المدرسين بالإيقاعات الموسيقية سوف يلاحظ أنّ الطلبة ذوي الميل الموسيقي يكونون أكثر اهتماماً وحماسة لهذه الاستراتيجية مقارنة مع غيرهم من الزملاء الذين لا يمتلكون هذا الميل. لذا فإن وجود هذا الاختلاف في الميول بين الطلبة يحتمّ على المدرسين استخدام أنواع متعددة من الاستراتيجيات بالتدريس لتلائم الذكاءات المتعددة التي يتمتع بها الطلبة (عفانة والخزندار، 2009).

أما الذكاء الاجتماعي: "هو المقدرة على إقامة علاقات اجتماعية والتصرف بتلقائية ونجاح، فهو قابلية الفرد على الاستحضر والاستفادة من كل الظروف الاجتماعية المحيطة، والخروج بموقف يبعد عن الفرد الإحراج، ويحقق أهدافه سواء أكانت بسيطة أم عظيمة، وهذا النوع من الذكاء يأتي من خلال التنشئة الاجتماعية أو من خلال درجة الاختلاط بالبيئة المحيطة بالإنسان." (الكايد، 2010: 19).

أثار الذكاء الاجتماعي اهتمام العديد من العلماء، فمنذ أن تنبه ثورندايك للناحية الاجتماعية للذكاء، ظهرت العديد من النظريات الحديثة وأهمها نظرية جاردنر للذكاء المتعدد، والتي أوضحت أنّ النجاح الدراسي يرتكز على مستوى عالٍ من الخصائص الاجتماعية والانفعالية، وهي اللبنة الأساسية لكل أشكال التعليم (راضي، 2001).

كما أنّ التجسيد الحقيقي للذكاء في العلاقات الاجتماعية هو نفسها يطلق عليه الذكاء الاجتماعي، ويزداد هذا النوع من الذكاء بشكل منطقي كلما تقدم الإنسان بالعمر الزمني، وحسب مدى تفاعله مع المحيطين به؛ مما يساعد الفرد على فهم الآخرين بشكل أفضل ويجعله أكثر مرونة في تعامله معهم، ومشاركتهم أكثر من الناحية العاطفية، واكتشاف مشاعرهم واهتماماتهم ببصيرة نافذة، وبث روح الثقة في التعامل، كل ذلك له انعكاسات واضحة على الحالة الصحية للفرد؛ تضيف عليه شعورا بالسعادة وتملاً نفسه بالراحة (أبو عمشة، 2013).

أما إذا فقد الإنسان حس الذكاء الاجتماعي، الذي يتميز بأنه فن التعامل مع المواقف، فإنه بالتالي يفقد طرق التعامل مع الآخرين، كما يخسر ثقته بنفسه وبالآخرين من حوله؛ حيث أنه لا يمتلك حسن التصرف في المواقف الحرجة والخروج منها براحة، واقناع من حوله بذلك. ويتمثل الذكاء

الاجتماعي بالتخطيط السليم للوصول لأهداف الفرد الذاتية، حيث إن المقدرّة على بناء العلاقات مع الآخرين هي البوابة الأهم للنجاح في المجتمع بأسره. (زهرا، 1984)

كما يرتبط الذكاء الاجتماعي بالأمر الاجتماعي والتجارب الحياتية التي قد يكتسبها الفرد من خلال تجاربه في الحياة؛ لذلك ليس شرطاً أن يكون الشخص على مستوى عالٍ من الذكاء العلمي، ويكون بالمستوى نفسه من الذكاء الاجتماعي، بل قد يكون العكس تماماً، وهذا ما نجده في بعض الشواهد لعلماء وعباقرة كانوا قمة في الذكاء العلمي، ولم يكونوا على مستوى هذا الذكاء اجتماعياً؛ وذلك لعدم احتكاكهم الشديد مع المجتمع، وعدم معرفة تفاصيل الحياة وتعقيداتها. (أبو دية، 2003).

وقد أجريت العديد من الدراسات التي تناولت الذكاء الاجتماعي، ومنها دراسة كنفى (2015) التي هدفت إلى التعرف إلى مقياس العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة الإداريين بالجامعة الجزائرية. وأيضاً دراسة لافي (2015) التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى الذكاء العاطفي، والذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمّان، وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين. وكذلك دراسة جاسم (2012) التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى الذكاء الاجتماعي لمديرات المدارس الثانوية في الكويت، وأثرها في الضغوط التنظيمية للمعلمات، ولم تُجرَ أية دراسة حسب علم الباحثة عن علاقة الذكاء الاجتماعي بالعدالة التنظيمية.

يعدّ مبدأ العدالة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الإدارة في الإسلام؛ لأنّ العدل واحترام حقوق الأفراد وإعطاء كل فرد في الجماعة حقه من الأمور التي ينص عليها الشرع، وأكّدها القرآن الكريم في

العديد من المواقف (درادكة، 2009). قال تعالى: "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ" (النحل:90)، وقال تعالى: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اٰعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ" (المائدة:8).

لقد أدرك علماء العلوم الإنسانية والاجتماعية أهمية مبادئ العدالة وقيمها كأساس للأداء المتميز للمؤسسات، ورضا الأفراد العاملين فيها. ونظراً لهذه الأهمية المتزايدة؛ كانت هناك محاولات جادة لتطبيق نظريات العدالة الإنسانية والاجتماعية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات واستخدامها أساساً لتفسير كثير من صور السلوك التنظيمي، وهذا التطبيق أدى إلى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية كأحد مفاهيم السلوك التنظيمي الحديث، الذي استقطب كثيراً من الباحثين في مجال الإدارة لدراسته، والتعرف على أبعاده ومضامينه. (العجمي، 1998).

وقد لقيت العدالة التنظيمية اهتماماً كبيراً في الأدب الإداري منذ بداية التسعينات، وذلك لأن العديد من أنماط السلوك التنظيمية المهمة يجب أن تكون مرتبطة مباشرةً بتصورات مستخدمي العدالة؛ إذ يعتقد الموظفون أن استخدام العدالة التنظيمية معهم، ومعاملتهم بإنصاف يقدم موقفاً إيجابياً تجاه العمل. (Demir,2015).

وأكد جرينبيرج (Greenberg، 1991) على أن العدالة التنظيمية هي درجة تحقيق المساواة

والنزاهة في الحقوق والواجبات، التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة، كما تجسد أيضاً فكرة العدالة

مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المؤسسة التي يعملون بها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين.

فالعدالة التنظيمية هي ظاهرة تنظيمية ومفهوم نسبي؛ وذلك نظراً لأهمية الأثر الذي يمكن أن يولده شعور العاملين تحت سقف هذه العدالة أو بدونها في مكان العمل. ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب العديد من النتائج السلبية على العمل كإنخفاض الرضا الوظيفي، وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية، وانخفاض الالتزام التنظيمي، إضافة إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي بصفة عامة. أما عند ارتفاع مستوى شعور العاملين بالعدالة فإنهم يكسبون الثقة في المؤسسة، وتزداد قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم، وما يعنيه ذلك من ارتفاع سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة بين الأفراد في المؤسسة. (وادي، 2010). ولو بحثنا في قدم هذه العدالة وحدائتها نجد أنها من المفاهيم التنظيمية القديمة والحديثة بنفس الوقت، وقد لا تصاب بالهرم أبداً لأهميتها؛ لأنها بصفة عامة قضية وجدت منذ بدء الخليقة وسوف تظل كذلك. (زايد، 2006).

وانطلاقاً من الاتجاه الجديد لدور المدرسة وأهميتها في بناء كيان المجتمع وتطويره، أصبحت الإدارة المدرسية جزءاً من الإدارة التعليمية التي هي بدورها جزءاً من الإدارة العامة، ولتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية والرقى بها؛ لا بدّ من اختيار مدير يمتلك المقدرة الكافية على التأثير بالآخرين. (المعاينة، 2007).

تعد المرحلة الأساسية من أهم المراحل التعليمية؛ التي تعتبر حلقة وصل مع المرحلة الثانوية المؤدية إلى العمل في مجالات الحياة المختلفة، أو لاستكمال الدراسات الجامعية، فعدالة مدير المدرسة

تسهم عادة في دفع المعلمين لبذل ما بوسعهم من جهد لتحقيق الأهداف المرجوة؛ حيث إنّ للمعاملة العادلة دون تفرقة لأي سبب لها دور بارز في تفعيل العلاقات الإنسانية بشكل كبير في العمل؛ أي أنّ إدراك المعلمين في المدارس للعدالة التنظيمية بكل جوانبها من خلال تعامل مديريهم معهم أو من خلال وضع وتنفيذ الإجراءات، وحتى في أثناء توزيع المهام والموارد وتخصيص المميزات وعملية التقييم الوظيفي، كل ذلك له العديد من الآثار الإيجابية على المعلمين، وبالتالي يظهر أثره جلياً على الأجواء السائدة في هذه المدارس ومنه يكون التأثير الأكبر المرجو على جودة العمل (باجودة، 2010).

وقد أجريت العديد من الدراسات حول العدالة التنظيمية من حيث علاقتها بمستوى الثقة التنظيمية كما في دراسة البكار (2012)، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي كما في دراسة يافوز (Yavuz، 2010)، وعلاقتها بالرضا الوظيفي كما في دراسة حمدي (2015). ولم تجد الباحثة أية دراسة حسب علمها تتصل بالعلاقة بين العدالة التنظيمية والذكاء الاجتماعي، كما أنّ مثل هذه الدراسات لم يتم إجراؤها في مراحل التعليم الخاص وخاصةً في المرحلة الأساسية. وبما أنّ المعلمين هم أقرب العاملين مع مدير المدرسة؛ لذا كان لا بدّ من استطلاع آرائهم بشأن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية.

مشكلة الدراسة:

تعدّ الإدارة المدرسية اللبنة الأساسية التي من خلالها تحقق الأهداف المخطط لها، فالمدير هو المسؤول عن تفويض السلطة، واتخاذ القرارات، وتسيير الأمور، والبت في أي أمر طارئ؛ لذلك لا بد من أن يتمتع المدير بصفة الذكاء الاجتماعي، وذلك لأنّ المدير الذي يمتلك هذا النوع من الذكاء يستطيع جذب واستقطاب العاملين وأولياء الأمور له بمرونته وقدرته على بناء العلاقات الإنسانية

بطريقة مبدعة وخلّاقة. وإذا كان المدير لا يتمتع بصفة العدالة التنظيمية، فسيشعر العاملون دائماً بعدم المساواة والتحيز للآخرين، وبالتالي سيعود ذلك سلباً على المؤسسة، والعاملين فيها بصورة خاصة من حيث أدائهم ونتاجهم، وستتعدم الراحة النفسية والاطمئنان للمؤسسة والمدير؛ فالمدير هو القدوة في العمل، وهو الشخص المثابر والمثل الأعلى في العمل، لذلك لا بد أن يكون كفوّاً لهذا المكان، وأن يتمتع بكل الصفات الأخلاقية التي تقنع العاملين وتحببهم في العمل وليس العكس.

فإنّ عملَ مديرٍ بعيدٍ كل البعد عن العدالة التنظيمية بين العاملين، ولا يتمتع بالقدر الكافي من الذكاء الاجتماعي؛ سيؤدي إلى انصراف العاملين عن أداء مهماتهم، وبالتالي سنجد جواً من الفوضى وعدم الارتكاز والإهمال، وبالطبع سيؤثر كل ذلك سلباً على الإنتاج والعمل، ولن تتحقق الأهداف المنشودة والمخطط لها؛ لأنّ العاملين في حالة عدم استقرار ونزاع على المستوى الداخلي والخارجي. حيث إنّ لنجاح أي مؤسسة تربوية لا بد من أن يكون مديرها هو القدوة والمرشد والمعلم والمنسق والمسيطر على جميع الأمور والجوانب، يحترم الآخرين ويعدل بينهم؛ فرجل الإدارة هو أخلاقياً بالدرجة الأولى، وغير ذلك لا يكون في مكانه الصحيح. (الفهد، 2016).

ومن خلال عمل الباحثة في إحدى المدارس الأساسية الخاصة، شعرت بأنّ هناك حالة نقص في العدالة بين العاملين في المدرسة؛ وربما يكون لذلك علاقة بانخفاض الذكاء الاجتماعي للمدير. وقد أوصت بعض الدراسات، مثل دراسة عسقول (2009)، بربط الذكاء الاجتماعي بمتغيرات أخرى لم تتناولها تلك الدراسة، كما أوصت بعض الدراسات، مثل دراسة البكار (2012)، بربط العدالة التنظيمية بمتغيرات أخرى لم تتناولها تلك الدراسة.

وفي ضوء ما تقدم، فقد تحددت مشكلة الدراسة في استقصاء الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة، وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان، وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.

وذلك من خلال محاولة الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما درجة ممارسة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

2- ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

3- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية في مدارسهم؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تعزى

لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناولته وهو العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية التي يتأثر فيها كل من يعمل في المؤسسة التربوية، وتحدد أهمية الدراسة الحالية في النقاط الآتية:

- يؤمل من هذه الدراسة إثراء البحث العلمي فيما يتعلق بموضوع الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة العاصمة عمان وعلاقته بالعدالة التنظيمية في تلك المدارس وتزويد المكتبة الأردنية بأدب نظري يفيد الباحثين في دراساتهم اللاحقة.
- يتوقع أن تفيد مديري المدارس الأساسية الخاصة ومعلميها من خلال تعرفهم إلى مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى العدالة التنظيمية للمديرين في مدارسهم.
- يتوقع أن تفيد نتائج هذه الدراسة أيضاً الجهة المسؤولة في وزارة التربية والتعليم الأردنية؛ من خلال تعرفهم العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية والمساعدة في تنظيم لقاءات ودورات تدريبية للمديرين والمعلمين؛ لنضمن فهمهم للمتغيرين وتشجيعهم على تطبيقهما في مدارسهم.
- تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة في حدود علم الباحثة التي تسعى لدراسة درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة العاصمة عمان، وعلاقته بدرجة

ممارستهم للعدالة التنظيمية في تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين على قطاع حيوي ومهم ألا وهو المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان.

تعريف المصطلحات:

تمّ تعريف المصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة تعريفاً مفاهيمياً وإجرائياً على النحو الآتي:

-الذكاء الاجتماعي:

عرّف الذكاء الاجتماعي بأنه "مقياس لمدى مقدرة الأفراد على التعايش والتفاهم والارتباط ببعضهم، وهو المقدرة على استخدام كامل للطاقة البدنية والعقلية للتواصل مع الآخرين وقراءة أفكارهم." (بوزان، 2005 : 3)

ويعرّف الذكاء الاجتماعي إجرائياً: بأنه العلامة التي حصل عليها المستجيبون من المعلمين والمعلمات من خلال إجاباتهم عن فقرات استبانة الذكاء الاجتماعي التي تمّ تطويرها واستخدامها في هذه الدراسة من قبل الباحثة.

-العدالة التنظيمية

"هي مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المدخلات والإجراءات والمخرجات التي تقوم بها المنظمة" (أبو ندا، 2007:11).

وتعرّف العدالة التنظيمية إجرائياً: بأنها العلامة التي حصل عليها المستجيبون من المعلمين والمعلمات من خلال إجاباتهم عن فقرات استبانة العدالة التنظيمية التي تمّ تطويرها واستخدامها في هذه الدراسة من قبل الباحثة.

حدود الدراسة ومحدداتها:

اشتملت هذه الدراسة على الحدود الآتية:

-الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الأساسية الخاصة ومعلماتها.

-الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الأساسية الخاصة التابعة للعاصمة عمان في

الأردن.

-الحدود الزمانية: اقتصر تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2016-2017

محددات الدراسة:

ان محددات الدراسة هي:

1.درجة صدق أفراد عينة الدراسة في الإجابة على أدوات الدراسة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض.

2.مدى دقة استجابة عينة أفراد العينة على الاستبانتيين اللتين أعدتهما الباحثة لهذا الغرض.

3.أن النتائج التي تمّ التوصل إليها لا يمكن تعميمها الا على المجتمع الذي سحبت منه العينة

والمجتمعات الأخرى المشابهة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيري الدراسة، وهما الذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية. وفيما يلي عرض لذلك:

أولاً: الأدب النظري:

ويتضمن هذا الجزء عرضاً للأدب النظري المتعلق بمتغير الذكاء الاجتماعي من حيث نشأته، ومفهومه، وأهميته، وأبعاده، ومظاهره، ومكوناته، ومهاراته، وكذلك **عرضاً** للعدالة التنظيمية من حيث مفهومها، وأهميتها، ونظرياتها، وأنواعها، ومقوماتها. وفيما يلي توضيح لذلك:

1- الذكاء الاجتماعي: يشتمل هذا الجزء على توضيح لمفهوم الذكاء الاجتماعي، والأمور الأخرى المشار إليها آنفاً.

نشأة الذكاء الاجتماعي:

احتل موضوع الذكاء الاجتماعي والقدرات العقلية مكاناً بارزاً في علم النفس، حيث استحوذ على جزء كبير من وقت وجهد العلماء منذ قديم الزمن، إلا أن ذلك لم يؤدِّ إلى إيجاد تعريف محدد للذكاء، أو إدراك أكيد لطبيعته بحيث يرضي جميع علماء النفس. (محمد، 2004).

وقد بين عباس (2002: 16) أن الذكاء هو: "تكوين فرضي يمكن قياسه عن طريق ملاحظة بعض الاستجابات العادية والمتوقعة من الفرد في حل المشكلات، والمقدرة على التمييز المعرفي".

واتفقت معه قطامي (2009) في أنّ الذكاء تكوينٌ فرضي؛ فهو يشير إلى شيءٍ غير ملموس يمتلكه المتعلم وغير المتعلم، ولا يظهر إلاّ على صورة أداءات مباشرة يستدل عليها عن طريق آثاره ونتائجه. حيث إنّ الذكاء هبة من الله عز وجل يمنحه لعبادة بنسب مختلفة، فهو المقدرة على مواجهة الصعاب، والتكيف مع الظروف الطارئة، ومن ثمّ حل هذه المشكلات التي تعترض طريق الفرد وتزعج راحته. (عامر ومحمد، 2008). وقد تطور الذكاء الاجتماعي ليصبح **كواحد** و**جزء** مهم من الذكاءات المتعددة، والتي تطورت نظريتها على يد هوارد جاردنر (Howard Gardner)؛ وهو عالم النفس في جامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد بيّن ماهية الذكاءات المتعددة في كتابه (أطر العقل) عام 1983 (فودة، 2005).

تعرف الذكاءات المتعددة بأنها: " المقدرة أو مجموعة المقدرات التي تعمل بصورة مستقلة ولكن بشكل نسبي، وهذه الذكاءات هي: لغوية، منطقية، رياضية، مكانية، موسيقية، جسمية، حركية، شخصية، واجتماعية (Gardener, 1999:4). وقد حدد جاردنر، في عام 1983، عدد هذه الذكاءات في سبع ذكاءات متعددة، وهي كما ذكرها، جابر (2003):

-الذكاء اللغوي:

هو المقدرة على استخدام الكلمات شفويّاً (كما هو الحال عند الخطيب أو الساسي)، أو تحريراً (كما هو الحال عند الشاعر، وكاتب المسرحية، والمحرر). ويضمّ هذا الذكاء القدرة على تناول ومعالجة وبناء اللغة وأصواتها ومعانيها، والأبعاد البرجماتية، أو الاستخدامات العملية لها.

-الذكاء المنطقي الرياضي:

هو مقدرة الفرد على استخدام الأعداد بفاعلية (كما هو الحال عند علماء الرياضيات)، وأن يستدلوا عليها استدلالاً جيداً كما هو الحال عند العالم. ويضم هذا الذكاء الحساسية للنماذج أو الأنماط المنطقية، والعلاقات، والقضايا.

-الذكاء المكاني:

هو المقدرة على إدراك العالم البصري المكاني بدقة (كما هو الحال عند الصياد والكشاف والمرشد). يتطلب هذا الذكاء الحساسية للون والخط، والشكل، والطبيعة، والمجال، أو للمساحة والعلاقات التي توجد بين هذه العناصر، كما يتضمن القدرة على التصوير البصري.

-الذكاء الموسيقي:

ويعني المقدرة على إدراك الصيغ الموسيقية وتحويلها والتعبير عنها. وهذا الذكاء يضم الحساسية للإيقاع، والطبقة، أو اللحن والجرس، أو لون النغمة لقطعة موسيقية.

-الذكاء الجسمي-الحركي:

هو الخبرة والكفاءة في استخدام الفرد لجسمه ككل للتعبير عن الأفكار والمشاعر (كما هو الحال عند الممثل والمقلد والمهرج). ويضمّ هذا الذكاء مهارات فيزيقية نوعية أو محددة كالمرونة، والسرعة.

-الذكاء الشخصي:

ويقصد به الذكاء الداخلي بالنفس؛ أي معرفة الذات، والقدرة على التصرف توافقياً على أساس تلك المعرفة. وهذا النوع من الذكاء يتضمن أن يكون لدى الفرد صورة دقيقة حول نواحي قوته وحدودها،

والوعي **بأمزجته** الداخلية، ودوافعه، وحالاته المزاجية والانفعالية ورغباته، والقدرة على تأديب النفس وتقديرها.

-الذكاء الاجتماعي:

هو المقدرة على إدراك أمزجة الآخرين، ومقاصدهم، ودوافعهم، ومشاعرهم، والتمييز بينها. يضم هذا الذكاء الصوت، والحساسية للتعبيرات الوجهية، والإيماءات، والمقدرة على التمييز بين أنواع الشخصيات باختلاف طباعها ومطالبها، وكيفية التعامل معها.

ومن ثمّ أضيف إليهم ذكاءً ثامن ألا وهو الذكاء الطبيعي عام (1996)؛ وهو الذكاء الذي يمتلك القدرة على الوعي بالمحيط الطبيعي، والميل إلى جميع الأشياء الطبيعية، وبعدها أضيف ذكاءً تاسع؛ وهو الذكاء الوجودي الذي يتضمن القدرة على حل المشكلات الأساسية، كالحياة والموت والأبدية. (Gardener,1997).

تكمن أهمية هذه الذكاءات المتعددة في التعليم؛ حيث إنها تتيح للمعلمين فرصة التعدد والتنوع في طرح الأنشطة المختلفة، وذلك عبر الدروس، وتزويد الطلبة بفرص الاستفادة من هذا التنوع كلّ حسب نمط التعلم المفضل لديه. فعندما يقوم المعلمون بتحضير الوحدة الدراسية، يمكن أن يستعينوا بأربعة أنواع من الذكاءات المتعددة على الأقل، وهذا سيؤمن للطلبة أربعة فرص للحصول بها على المعلومات من الدرس؛ مما يتيح للمعلم المجال لأن يقف على طرق جديدة لتثيير انتباه الطلبة له. (محمود والمحرمة، 2012).

مفهوم الذكاء الاجتماعي:

كان من بين الذكاءات المتعددة السبعة التي اقترحها جاردرنر في عام (1983) الذكاء الاجتماعي؛ الذي يشير إلى المقدرة على فهم مشاعر وأفكار وسلوكيات الآخرين في المواقف الاجتماعية المختلفة، والتعامل الصحيح معهم وفق هذا الفهم؛ وهو يتكون من مجموعة من المهارات التي تساعد الفرد على حل المشكلات الاجتماعية، وتحقيق نتائج اجتماعية جيدة مفيدة له وللآخرين. (Marlowe,1986).

وقد سبق أن عرّف ثورنديك (Thorndike) عام 1946 بأنه: " المقدرة على فهم الأفراد من نساء ورجال وأطفال، والتعامل معهم ضمن العلاقات الإنسانية." (علّام، 2001:17). وعند شرح جاردرنر للذكاء الاجتماعي ضمن الذكاءات المتعددة بيّن أنّ هذا الذكاء هو: " مقدرة الفرد على فهم نوايا ودوافع ورغبات الأفراد الآخرين، ومن ثمّ يعمل بفاعلية مع الآخرين." (Gardener, 2005:46). كما عرّف نوفل الذكاء الاجتماعي بأنه: " المقدرة على التواصل مع الآخرين، والتعامل معهم، وقبول معتقداتهم، ومراعاة مشاعرهم." (2007:98).

أمّا عثمان وحسن فقد عرّفاه بأنه: " قدرة الفرد على فهم السلوك اللفظي وغير اللفظي للآخرين، والوعي بالعلاقات بين الأشخاص، وقدرته على التأثير في الآخرين حال التفاعل معهم؛ مما يؤدي إلى التوافق الاجتماعي، وتحقيق للفرد أهدافه القصيرة والبعيدة." (42:2003). كما عرّفا عامر ومحمد (2008) الذكاء الاجتماعي بأنه: "المقدرة على التواصل، وقراءة مشاعر الأشخاص، ومعرفة دوافعهم ونواياهم، بالإضافة إلى المقدرة على التواصل بإيماءات الجسم والعين."، وأضاف واورا (Wawra): " أنّ الذكاء الاجتماعي عبارة عن مجموعة المهارات التي تميز الشخص الذي لديه المقدرة على التواصل

الاجتماعي الفعّال مع الآخرين". (Wawra,2009:117). أمّا الدسوقي (2003) فعرفه بأنّه: "مقدرة عقلية لدى الفرد تتعلق بعلاقة الآخرين، وتظهر في فهمه للمشاعر والإحساسات الداخلية، أو الحالات الوجدانية والعقلية لهم للسلوك، والعادات، والتقاليد الاجتماعية، وحسن التصرف في المواقف الاجتماعية والمشكلات الاجتماعية".

ومما تقدم تستنتج الباحثة أنّ الذكاء الاجتماعي يعني مقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين، والتفاعل معهم بمرونة وشفافية، وتفهم كامل لظروفهم، مما ينعكس إيجاباً على نفسيّتهم، فيشعرهم بالراحة والاطمئنان ويدفعهم للتعامل ببسر وسهولة أكبر.

أهمية الذكاء الاجتماعي:

يمكن للذكاء الاجتماعي أن يساعد الفرد في أن يكون حسن الحديث، وعميق الاستماع، ومتحسناً لحاجات الآخرين، وساعياً في حل مشكلاتهم، ومتفهماً لظروفهم، بالإضافة إلى أنه يواسي محزونهم ويلمس قلوبهم، ويفرح لفرحهم، ويتطلع لخيرهم، ويبعد عنهم الشر ويحجزه عنهم؛ فالذكاء الاجتماعي يجعل كل فرد مسلم يرى كل مسلم أخاً له في الدين، وكل إنسان أخاً له بالإنسانية. (الزغول،2009). وقد جاء في السنة النبوية ما يؤكد ذلك حيث "كان الرسول صلى الله عليه وسلم إذا حدّث شخصاً أقبل بوجهه الكريم عليه، وأمرنا بالابتسامه لإخواننا المسلمين حيث قال أشرف الخلق: " تبسمك في وجه أخيك صدقة"، وتحدثنا السيرة النبوية العطرة عن تعامله الطيب مع الجميع ومع أصحابه ومع نسائه وغلماينه، وعلمنا السؤال عن المريض، ورفقة الأيتام والمحتاجين". (الطهراوي،2000:12). كما تحدث

أحمد (2003) عن أهمية الذكاء الاجتماعي في النظر إلى أحوال الناس، والإقدام على إصدار الأحكام، ومعرفة طبيعة البشر وطبائع العلاقات الاجتماعية المتشابهة. في حين أنّ ضعف الذكاء الاجتماعي عند الفرد يجعله معرضاً للاضطرابات النفسية الخطيرة كالإكتئاب، والاضطرابات الفسيولوجية، واضطرابات العلاقات الشخصية، والشعور بالعجز واليأس المكتسب؛ إذ أنّ الذكاء الاجتماعي أحد المحددات الأساسية للصحة النفسية الإيجابية، حيث يظهر دور الذكاء الاجتماعي في التفاعل مع الآخرين، والانسجام مع الناس، ومعرفة الأمور الاجتماعية، والحساسية لتأثرات أعضاء مجموعة، وكذلك الاستبصار بأمزجة الآخرين. (كرمة، 1884).

أبعاد الذكاء الاجتماعي:

حدد مارلو (Marlowe) أبعاد الذكاء الاجتماعي، حيث تمثلت في خمسة أبعاد كالاتي (الدسوقي، 2003):

- 1- الاهتمام الاجتماعي: ويشير إلى ميول واهتمامات الشخص في أي مجموعة بشرية.
- 2- المهارات الاجتماعية: وتشير إلى مقدرة الفرد على استخدام مهارات التفاعل الاجتماعي الكفاء مع الآخرين.
- 3- مهارة التعاطف: وتشير إلى فهم أفكار ومشاعر الآخرين والتعاطف معهم.
- 4- القلق الاجتماعي: ويشير إلى مستوى قلق الفرد وخبرته في مختلف المواقف الاجتماعية.
- 5- المشاعر الوجدانية: وتشير إلى مقدرة الشخص على الإدراك، أو التنبؤ بردود أفعال الآخرين على سلوك من نحوهم.

وأشار فورد وماري (Ford and Mary,1983) من قبل إلى خمسة أبعاد للذكاء الاجتماعي، ألا وهي:

1- الوعي الموقفى: ويتحدث عن المقدرة على قراءة المواقف، وتفسير سلوكيات الآخرين في تلك المواقف.

2- التأثير: ويشير إلى مجموعة كاملة من الإشارات التي يعالجها الآخرون، والتي يُتوصل من خلالها إلى انطباع تقييمي للشخص.

3- الأصالة: الأخلاقيات الأصيلة في التعامل مع الآخرين.

4- الوضوح: مقدرة الفرد على تفسير الأفكار، وصياغة الآراء، وإيصال المعلومات بدقة وسلاسة.

5- التعاطف: ويشير إلى الإحساس المشترك بين فردين الذي يوجد بغية التواصل الإيجابي.

مظاهر الذكاء الاجتماعي ومكوناته:

يشمل الذكاء الاجتماعي مجموعة من المظاهر الأساسية التي يمكن تصنيفها وفقاً للمظاهر العامة، والمظاهر الخاصة للذكاء الاجتماعي؛ حيث تشمل المظاهر العامة للذكاء الاجتماعي على التوافق الاجتماعي الذي يعني الانسجام مع الآخرين، والكفاءة الاجتماعية التي تتضمن الكفاح الاجتماعي في معاملة الآخرين وبذل كل جهد، والنجاح الاجتماعي الذي يتضمن النجاح في معاملة الآخرين، ويتجلى في الاتصال الاجتماعي الفعّال. في حين تشمل المظاهر الخاصة للذكاء الاجتماعي على حسن التصرف في المواقف الاجتماعية ويتضمن هذا اللباقة في ضوء المعايير الاجتماعية في المواقف الاجتماعية، والتعرّف إلى الحالة النفسية للآخرين الذي يتضمن مقدرة الفرد على التعرّف إلى حالة الآخرين، وسلامة الحكم على السلوك الإنساني التي ترتبط بالمقدرة على التنبؤ بالسلوك الإنساني ببعض

المظاهر أو الأدلة البسيطة، إضافةً إلى الروح الدعابة والمرح اللذان يتضمنان المقدرة على فهم النكتة. (أبو حطب، 1990).

وقد رأى ثورندايك أن الذكاء مكون من خليط من المكونات المستقلة، وتجتمع في ثلاثة مجالات (جابر، 1980):

1- الذكاء المادي: ويشتمل على القدرات التي تعالج الأشياء المادية والمواد العملية التي يعتمد عليها في أداء الأعمال الفنية والميكانيكية، واستخدام الآلات والأجهزة.

2- الذكاء المجرد: ويشمل القدرات العقلية التي تعالج الألفاظ، والعمليات الرمزية المختلفة.

3- الذكاء الاجتماعي: ويشمل المقدرات التي يعتمد عليها في تحديد كفاءة علاقة الفرد بالآخرين، وحسن تكيفه مع الظروف الاجتماعية المختلفة.

مهارات الذكاء الاجتماعي:

هناك ثلاث مهارات للذكاء الاجتماعي: (خير الله، 1978):

1- التعبير الاجتماعي: ويتضمن ترجمة الأفكار إلى كلمات وألفاظ.

2- الحساسية الاجتماعية: ويقصد بها الوعي المستتر وراء أشكال التفاعل الاجتماعي اليومي.

3- الضبط الاجتماعي: وهو مهارة لعب الأدوار أو نوع من التمثيل الاجتماعي، فالشخص الذي يتمتع

بمستويات عالية من الضبط الاجتماعي هو من يمكنه أن يقوم بأدوار اجتماعية متنوعة بكل حنكة

ولباقة.

2- العدالة التنظيمية: يشتمل هذا الجزء على توضيح لمفهوم العدالة التنظيمية، والأمور الأخرى المشار إليها آنفاً.

العدالة التنظيمية:

تعدّ العدالة التنظيمية قيمةً إنسانية عليا، ومطلباً مجتمعياً عاماً، وغايةً سامية، والتزاماً أخلاقياً، وضرورةً لها أولويتها في سلم القيم الإنسانية؛ لذلك بدأت الأمم سنّ التشريعات، وعملت على تفعيلها لترسيخ مبدأ العدالة التي تضمن استقرار المجتمعات ونمو الحضارات. (الطبولة، كريم والعبار، 2015).

لقد جعل الله تعالى العدل أساس الحياة ونظاماً للعالم، وأمر به في كثير من آياته وحثّ المؤمنين عليه، فالعدل قانون إلهي لا نقاش فيه، حيث إنّ عليه قامت السماوات والأرض. وقد أمر الله سبحانه وتعالى بالعدل لتستقيم الأمور وتعتدل الحياة، فالعدل نظام أساسي، ولا يستقيم العالم والمجتمع بأسره بدونه أبداً. (العجلاني، 2000).

ومن أهم الأخلاق التي يجب على القائد الالتزام بها هي العدالة؛ حيث إنّ القائد العادل يعامل الجميع بمساواة من غير تمييز بينهم. والعدالة التي يجب أن يلتزم بها القائد في المؤسسة التربوية هي العدالة التنظيمية، فالأفراد العاملين يشعرون بالرضا عندما يشعرون بالعدالة التنظيمية، وذلك من خلال مقارنة أوضاعهم مع نظرائهم في العمل، فإذا كانت متساوية كان رضاهم وولائهم التنظيمي ودفاعيتهم للعمل مرتفعة. (سكارنة، 2009).

وذكر حمودة (1999) أنّ إدراك الفرد للعدالة يتأثر بشكل كبير وملحوظ بالقيم الاجتماعية والدينية، كما تتأثر العلاقة بين المديرين والعاملين بمدى إدراك أحد الطرفين لتحقيق قيم العدالة في تلك العلاقة.

ويرى محارمة (2000) أنّ جذور العدالة التنظيمية في الإدارة تعود إلى نظرية المساواة التي نادى بها (أدمز) وبشكل موجز؛ وتفترض هذه النظرية أنّ الفرد يوازن ويقارن بين معدل مخرجاته إلى مدخلاته، مع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم، فإذا تساوى المعدلان يشير ذلك للمساواة والعدالة، وإذا لم يتساوى المعدلان بسبب حصول الفرد على مخرجات أكثر من المدخلات التي يقدمها أو العكس، فإنّ الفرد يشعر بعدم المساواة، مما يولد لديه شعوراً بالتوتر والخوف.

وأضاف الحنيطي (2003) إلى أنّ عدم تطبيق العدالة والموضوعية بين العاملين يؤدي إلى حدوث صراع قيمي بين القيم الاجتماعية، والقيم التنظيمية.

مفهوم العدالة التنظيمية:

لقد تنوعت تعريفات العدالة التنظيمية، فمنهم من وجد أنّ العدالة التنظيمية هي درجة إدراك عضو هيئة التدريس لحالة المساواة والانصاف التي يعامل بها من قبل رئيس العمل، وذلك من خلال مقارنة ما يقدمه من جهد في مجال عمله مع جهود نظرائه من أعضاء هيئة التدريس. (السعود وسلطان، 2009).

وعرّفها سال ومور (Saal and Moore, 1993:106): "بأنّها القيمة المتحصلة من جرّاء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات، وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة." كما عرّفت العدالة التنظيمية بأنّها: "إدراك العاملين لعدالة التوزيع والإجراءات، والتفاعل مع المؤسسة في ظل معايير معينة، واستخدام هذه المعايير لمعرفة العدالة في ممارسة السلوكيات تجاههم." (Yilmaz and Alinkurt, 2012:13).

مما تقدّم يمكن الاستنتاج أنّ العدالة التنظيمية: هي شعور عضو المؤسسة بالراحة النفسية تجاه إجراءات المسؤولين في العمل حيث توزيع المهام والواجبات المعطاة للأفراد في مؤسسة.

أهمية العدالة التنظيمية:

يرجع الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى الكثير من الأسباب أهمها: الحاجة إلى التخلي عن السياسات التنظيمية الهدّامة القائمة على البيروقراطية، ومشاعر الظلم، والتهديد لدى العاملين، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية، والدعم التنظيمي بما يكفل الاستمرارية والفعالية التنظيمية إلى الأجل البعيد. كما تتبع أهمية العدالة التنظيمية في الإدارة التربوية من كونها من أهم المتغيرات الإدارية المتعلقة برأس المال البشري، وأسلوب توزيع المهام والاستحقاقات المتمثلة بالثواب والعقاب على الأداء والإنجاز، والتي تؤثر على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المدرسة. (السعود وسلطان، 2009).

وقد أكد القطاونة (2003) أنّ العدالة التنظيمية تحقق النزاهة والمساواة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة، بالإضافة إلى أنّ فكرة العدالة التنظيمية تجسد مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المؤسسة التي يعملون بها، مع تأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين.

فالعدالة التنظيمية هي قيمة اجتماعية ونمط اجتماعي لا يمكن التخلي عنه، ويؤدي غيابه إلى مخاطر نفسية وجسمية تهدد المؤسسة والفرد معاً. وقد أكدت جميع المدارس الإدارية بلا استثناء هذا المبدأ الذي أخذ طريقه في الأدب التربوي والإداري تحت مسمى العدالة التنظيمية. (زايد، 2006).

أشار نيهوفومورمان (Niehoff and Moorman,1993) إلى أنّ هناك ثلاثة أنواع من العدالة التنظيمية، وهي:

1-العدالة التوزيعية: وهي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، إذ يُقيم الأفراد نتائج أعمالهم وفق قاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة.

وقد صنفت هذه العدالة إلى ثلاثة أنواع كما أورد (Koopman) في عام 2003، وهي:

- الإنصاف: يركز هذا النوع على توزيع العوائد حسب مدى المساهمة في العمل.
- المساواة: ويعتمد هذا النوع في توزيع العوائد على أساس المعرفة والمهارة والإنتاجية، بغض النظر عن الجنس والعرق.
- والحاجة: يركز هذا النوع في توزيع العوائد على مبدأ صاحب الحاجة الأولى؛ فالأم التي لديها طفلان أو أكثر تستحق زيادة عن الأم التي لديها طفل واحد، وذلك في حالة تساوي الظروف الأخرى. (العجمي1998).

2-العدالة الإجرائية: وهي عبارة عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات؛حيث إنّ عدالة الإجراءات هي عبارة عن التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، وإذا كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإنّ العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات.

3-العدالة التفاعلية: وهي مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات. ويلاحظ أنّ هناك ترابطاً وثيقاً بين عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات، والعدالة

التفاعلية؛ حيث إنّ شعور الموظف بالعدالة يؤثر في مستوى ولائه لمؤسسته، فالمعلم الذي يشعر بعدالة الإجراءات، وعدالة التوزيع، والعدالة التفاعلية يكون مستوى ولائه مرتفعاً؛ لذلك فإنّ كلاً من عدالة الإجراءات والتوزيع والتفاعلية يمكن أن تؤثر في إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية.

وقد تطرق الطحيح ومحمد (2003) أنّ تصور العاملين للعدالة التفاعلية يعتمد على أربعة عوامل، وهي:

- مدى احترام المسؤول للعاملين.
- مدى التزام المسؤول بأداب التعامل مع العاملين.
- مدى وجود مبررات واضحة للقرارات المتخذة.
- مدى إخلاص المسؤول وصراحته في تعامله مع العاملين.

كما ذكر العجمي (1998) علماً أنّ شعور المعلم بالعدالة يؤثر في مستوى ولائه، فالمعلم الذي يشعر بالعدالة الإجرائية، والعدالة التوزيعية، فضلاً عن العدالة التفاعلية يكون مستوى ولائه مرتفعاً مقارنة بالمعلم الذي يشعر بعكس ذلك، ولذلك فإنّ هذه الأنواع الثلاثة من العدالة قد تؤثر في إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية.

وأضيف على هذه الأنواع الثلاثة فيما بعد نوع رابع كواحد من أبعاد العدالة التنظيمية وهو العدالة التقييمية، وتعني تلك العدالة التي تتضمن عمليات، وإجراءات، وأنظمة محددة تسمح بالتأكد من أنّ حقوق المعلمين ومستويات أدائهم يتم تقييمها بطريقة عادلة ونزيهة تضمن لهم الاستقرار والأمن الوظيفي. (القطاونة، 2003).

مقومات العدالة التنظيمية:

تقوم فكرة العدالة التنظيمية على حقيقة مفادها حصول العاملين في المؤسسات على معاملة عادلة، فالعامل يقارن ذاته مع الآخرين في المؤسسة، لذا فإنّ العدالة المدركة ينظر إليها من قبل العاملين نظرة جدية يبني عليها الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة، أو الإحباط والنفور.

وبناءً على هذه الإدراكات فإنّ مقومات العدالة التنظيمية تتحقق من خلال مايلي: (حسن، 2003)

- إنّ الفرد في المنظمة يحتاج إلى فهم معيار الحصول على مكافأة ومعرفة له.
 - **ينمي الأفراد وجهات نظر متعددة** فيما يتعلق بمكافآتهم المادية والمعنوية.
 - تبنى تصرفات الأفراد على أساس إدراكهم للواقع، سواء عند الشعور بالعدالة أم عدمها.
- وقد أدرك علماء الاجتماع منذ زمن طويل إلى أهمية مبادئ العدالة التنظيمية، وقيمتها التي حتّ عليها الإسلام وجعلها أساساً للأداء والتميز للمؤسسات، وتحقيقاً لرضا الأفراد العاملين فيها؛ الأمر الذي دفع علماء الإدارة الحديثة إلى العمل على تركيز اهتمامهم على الكثير من الظواهر المتعلقة بمفهوم العدالة كاختيارات التوظيف، والأجور المتكافئة، وأدى بهم إلى اعتبار العدالة التنظيمية أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمؤسسة. (Miles,2000).

إذاً يجب على قادة المدارس أن يمتلكوا مهارات تتعلق بالأخلاق، لأنّ السلوك الأخلاقي نابع عن التأثير التراكمي للتفكير الناضج، كما أنّ القيم الأخلاقية هي العزيمة الدافعة للسلوك الفعّال. (دواني، 2013).

حيث إنّّه منواجبات الإدارة غرس العادات والتقاليد والقيم، وطرق العمل، والاحترام والثقة التي تريدها في نفوس العاملين، وتعمل دائماً على تنميتها، فالثقافة تنشأ بفعل ممارسات وتفاعلات وخبرات يمر بها

العاملون، (القريوتي، 2008). كما أنّ سلوك مدير المدرسة الأخلاقي يفرض عليه التعامل مع المعلمين جميعهم بأخلاق عالية؛ فيعامل الجميع بإنصاف وعدل، فلا يميز أحداً على حساب الآخر، حيث إنّ المعلم الذي يشعر بأنّه يعامل بعدالة من قبل الإدارة، وأنّه كغيره من المعلمين الآخرين من حيث المساواة في الحقوق والواجبات أمام الإدارة، فإنّه سيندفع للعمل بحماس وانتقان وتقاني، ويظهر كل ابداعاته وطاقاته في مدرسته، مما ينعكس على الطلبة بشكل إيجابي، فيزداد تحصيلهم الأكاديمي وتنمو شخصياتهم بشكل متكامل وسليم، فالمعلم المتحمس الجاد في عمله يعكس مدى راحته بالعمل على الجميع. (القريناوي، 2013).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة:

تمّ الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وذلك من خلال الاطلاع على الدوريات التربوية المحكمة، وقواعد البيانات العالمية، فلم تجد الباحثة أيّة دراسة تناولت الذكاء الاجتماعي، وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وسوف يتمّ عرض الدراسات ذات الصلة الأقرب إلى موضوع هذه الدراسة. وفيما يلي عرض لتلك الدراسات مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم الى الأحدث، ومصنفة على نوعين هما:

1- الدراسات السابقة ذات الصلة بالذكاء الاجتماعي

لقد قام الداھري وسفيان (1997) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى الذكاء الاجتماعي والقيم الاجتماعية لدى طلبة علم النفس في جامعة تعز في اليمن، وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي. حيث استخدم الباحثان مقياساً للذكاء الاجتماعي، ومقياساً للقيم على (327) طالباً وطالبة. توصلت الدراسة إلى أنّ مستوى الذكاء الاجتماعي والقيم الاجتماعية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة علم النفس كانوا مرتفعين. ولم تكشف الدراسة عن وجود فروق في مستوى الذكاء الاجتماعي تُعزى إلى الجنس.

كما أجرى موسى (2007) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشد التربوي في المرحلة الأساسية، في منطقة تبوك، وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة للبحث، وقد تكونت عينة الدراسة من (40) مرشداً طلابياً للعام الدراسي (2008/2007). أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي. كما بينت أيضاً أنّ هناك أثراً ذا دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير العمر في مستوى الأداء الوظيفي، فكانت لصالح فئة ذوي العمر الأكبر، وبينت كذلك عدم وجود فروق بين درجات تقدير الأداء الوظيفي للمرشدين تبعاً لمدة خدمتهم.

وقامت لفجوي (Lovejoy،2008) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في ولاية إنديانا في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد اشتملت عينة الدراسة على (257) مديراً ومديرة. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي تُعزى إلى جنس المديرين. في حين أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً في الذكاء الاجتماعي عند المديرات تُعزى إلى سنوات الخبرة؛ حيث كانت المديرات من ذوي الخبرة الأطول أكثر ذكاءً اجتماعياً من ذوي الخبرة الأقل.

كما قام أبو هاشم (2008) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني، والعلاقات بينها لدى طلاب الجامعة المصريين والسعوديين في السعودية في جامعة الملك سعود، وقد تكونت عينة الدراسة من (755) طالباً وطالبة، واستخدمت فيها الاستبانة كأداة للبحث. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مكونات الذكاء الاجتماعي ومكونات الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة السعوديين والمصريين، مع عدم وجود تأثير للنوع (ذكور - إناث) على كلٍّ من مكونات الذكاء الاجتماعي ومكونات الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة المصريين والسعوديين.

وأجرى عسقول (2009) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد لدى طلبة الجامعة في غزة، استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تحليل المحتوى، وقد تكونت عينة الدراسة من (381) طالباً وطالبة بشكلٍ عشوائي في غزة، وتكونت أدوات الدراسة من مقياسين: أحدهم مقياس للذكاء الاجتماعي، والآخر للتفكير الناقد. أظهرت النتائج أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد، وأنه لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد لطلبة الجامعة تُعزى إلى اختلاف التخصص. (علوم، آداب)

أما المنابري (2010) فقد قامت بدراسة هدفت للتعرف على نوع العلاقة بين كل من الذكاء الاجتماعي، والتنشئة الاجتماعية، والتخصص الدراسي لدى طالبات الإعداد التربوي في كلية التربية في جامعة أم القرى في مكة المكرمة؛ وذلك للكشف عن الفروق بين درجات الطالبات في التخصصات العلمية والأدبية بالنسبة للذكاء الاجتماعي، وقد استخدمت فيها المنهج الوصفي. تكونت عينة الدراسة من (629) طالبة، واستخدمت فيها الاستبانة كأداة للبحث. حيث توصلت الدراسة إلى أنّ هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من الذكاء الاجتماعي والتحصيل الدراسي، كما توصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة على مقياس الذكاء الاجتماعي وفقاً لمتغير التخصص.

وقد قام جيلودار ويونس (Jeloudar&Yunus، 2011) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى الذكاء الاجتماعي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في ماليزيا، وذلك في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاجتماعي للمعلمين واستراتيجيات الضبط الصفّي. حيث استخدمت فيها الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (203) معلمين ومعلمات. لقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى الذكاء الاجتماعي لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء الاجتماعي للمعلمين واستراتيجيات الضبط الصفّي القائمة على التعزيز، وأنّ هناك أيضاً علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء الاجتماعي للمعلمين واستراتيجيات الضبط الصفّي القائمة على العقاب.

كما أجرى يحيى زاده وجودارزي (Yahyazade&Goodarzi,2012) دراسة هدفت للتعرف إلى العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وسمات الشخصية لدى معلمي المدارس الثانوية في إيران، في ضوء متغير العمر، حيث تكونت عينة الدراسة من (198) معلماً اختيروا عشوائياً، واستخدمت فيها الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. أظهرت النتائج أنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي وسمات الشخصية لدى المعلمين تُعزى إلى متغير العمر، كما أظهرت وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وسمات الشخصية الستة (الصدق، التواضع، والانفعالية، والانبساط، والتوافق والانفتاح على الخبرة).

وكذلك قامت غدير جاسم (2012) بدراسة هدفت للتعرف إلى مستويات الذكاء الاجتماعي لدى مديرات المدارس الثانوية في الكويت، وأثرها في الضغوط التنظيمية للمعلمات. وقد تكونت عينة الدراسة من (187) معلماً ومعلمة، واستخدم فيها مقياس للذكاء الاجتماعي للمديرات، واستبانة حول الضغوط التنظيمية للمعلمات لجمع المعلومات. أظهرت النتائج أنّ مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرات المدارس الثانوية في الكويت جاء بدرجة مرتفعة، وأنّ درجة الضغوط التنظيمية، من وجهة نظر معلمات المدارس الثانوية في الكويت، جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت أنّ هناك أثراً إيجابياً للذكاء الاجتماعي لدى المديرات على الضغوط التنظيمية للمعلمات، وأنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط تبعاً لمتغير مستوى الذكاء الاجتماعي لدى المديرات، ولصالح المديرات من ذوي المستوى المرتفع في الذكاء الاجتماعي.

كما قام أبو عمشة (2013) بدراسة هدفت للتعرف إلى مستوى الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني، وعلاقتها بالشعور بالسعادة لدى طلبة جامعة في محافظة غزة. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المستوى الثالث المسجلين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (جامعة الأزهر، والجامعة الإسلامية)، وقد بلغ عدد أفراد العينة (603) من الطلاب والطالبات. أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الاجتماعي، والذكاء الوجداني، والدرجة الكلية للشعور بالسعادة لدى أفراد العينة.

وأجرى كتفي (2015) دراسة هدفت للتعرف إلى قياس العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة الإداريين -رؤساء الأقسام ونوابهم- فيالجامعة الجزائرية، ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين مهارات الاتصال التنظيمي (مهارة التحدث، والقراءة، والاستماع، والتفكير، والكتابة) والذكاء الاجتماعي. وبغرض تحقيق هذا الهدف تمّ اختيار عينة تضم (40) رئيس قسم ونائبيه من أصل (28) قسماً، موزعين على جميع أقسام وكليات الجامعة، واستخدمت فيها لجمع البيانات استبانة تكونت من مقياسين: مقياس الذكاء الاجتماعي، ومقياس مهارات الاتصال التنظيمي. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة رؤساء الأقسام، ونوابهم في جامعة المسيلة الجزائرية.

وأجرت لافي (2015) أيضاً دراسة هدفت للتعرف إلى مستوى الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان، وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، حيث تمّ اختيار عينة طبقية عشوائية تألفت

من (360) معلماً ومعلمة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للبحث. توصلت النتائج إلى أنّ مستوى الذكاء العاطفي ومستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى العلاقات الإنسانية كانت مرتفعة، كما توصلت إلى أنّ هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى العلاقات الإنسانية، وإلى أنّ هناك أيضاً علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى العلاقات الإنسانية.

2- الدراسات السابقة ذات الصلة بالعدالة التنظيمية

أجرى كولوسكي (Coloski، 2003) دراسة هدفها التعرف إلى علاقة العدالة التنظيمية "التوزيعية والإجرائية والتفاعلية" بحجم العنف والصراع عند الطلبة، وقد تكونت عينة الدراسة من (408) طلاب وطالبات في المدارس المتوسطة، في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث استخدمت فيها الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أنّ هناك علاقة ارتباطية موجبة بين شعور الطالب بعدم العدالة في جميع أبعادها وبين حجم الصراع والعنف عند الطلبة.

كما قام إبراهيم (2006) بدراسة هدفها التعرف إلى واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين. حيث تكونت عينة الدراسة من (712) من جميع أعضاء هيئة التدريس، والموظفين للعام الدراسي (2004/2005)، واستخدمت فيها الاستبانة كأداة بحث. توصلت هذه الدراسة إلى أنّ درجة تقدير ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، كانت متوسطة، وإلى أنّ درجة تقدير ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية، من وجهة نظر الموظفين، جاءت متوسطة أيضاً، وأنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الحاسبة لدرجة ممارسة العدالة

التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبين الموظفين، حيث كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى السعود وسلطان (2009) دراسة هدفت للتعرف إلى مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية، وإلى بيان علاقته مع الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية. وقد أجريت الدراسة على عينة تكونت من (450) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، حيث استخدم فيها مقياس العدالة التنظيمية الذي صممه نيهوفومورمان، بالإضافة إلى مقياس الولاء الذي أعده بورتر وزملاؤه. توصلنا لنتائج هنا إلى أنّ مستوى العدالة التنظيمية، لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، كان مرتفعاً، وإلى أنّ مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً أيضاً. وقد وجدت علاقة إيجابية طردية، وذات دلالة إحصائية، بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

أمّا دراسة العمري وعيسى (2010) فقد هدفت إلى إجراء دراسة من أجل استقصاء علاقة النماذج التنظيمية السائدة بالعدالة التنظيمية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، في الجامعات الخاصة والحكومية. وقد شملت عينة الدراسة (500) عضو هيئة تدريس من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من مختلف الكليات، وذلك خلال العام الدراسي (2007_2008). أظهرت النتائج أنّه قد بلغ مستوى العدالة التنظيمية معدلاً متوسطاً بشكل عام، وأنّ هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النماذج التنظيمية والعدالة التنظيمية. كما أظهرت أنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية فقط، دون غيرها من المتغيرات الأخرى.

كما قام يلماز (Yilmaz,2010) بدراسة لتحديد تصورات معلمي المرحلة الثانوية الحكومية حول مستويات العدالة التنظيمية في مدارسهم، وذلك في ضوء متغيرات الجنس، والعمر، والخبرة، والمؤهل العلمي، إضافةً إلى عدد طلبة المدرسة. حيث تكونت عينة الدراسة من (222) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية الثانوية، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من مقاطعة كوتاهي في تركيا، وقد تم جمع البيانات من خلال مقياس العدالة التنظيمية. أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المعلمين حول العدالة التنظيمية في مدارسهم الثانوية كانت في المستويات المرتفعة؛ فقد كانت ممارسة المديرين للعدالة التنظيمية إيجابية، في حين لم تكشف النتائج عن وجود فروق إحصائية في مستويات العدالة التنظيمية تُعزى إلى متغيرات الدراسة وهي: الجنس، والعمر، والخبرة، والمؤهل العلمي، وعدد طلبة المدرسة.

وقام يافوز (Yavus,2010) أيضاً بدراسة هدفت للتعرف إلى تأثير حصول المعلمين على العدالة التنظيمية والثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي. حيث تم استخدام مقاييس للعدالة التنظيمية والثقافة التنظيمية تم تطبيقها على المعلمين. وقد تكونت عينة الدراسة من (445) معلماً تم اختيارهم عشوائياً من معلمي منطقة كونيا في تركيا، وذلك في السنة الدراسية (2008-2009). وقد أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية والعدالة التنظيمية تؤثران في التزام المعلمين وجدانياً وانفعالياً، وفي استمرار الالتزام، فضلاً عن تأثيرهما في التزام المعلمين تجاه المنظمة.

وكذلك أجرى إينس وجل (Ince& Gul,2011) دراسة هدفت للتعرف إلى تحليل آراء موظفي

القطاع العام حول أبعاد العدالة التنظيمية المتمثلة في (الجوائز، النتائج، اتخاذ القرار، والمشاركة في

صنع القرار)، وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمي. وقد تكونت عينة الدراسة من (150) عاملاً من مدينة كارمان التركية، واستخدم فيها لجمع البيانات أداة الاستبانة. أظهرت النتائج أنّ هناك علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والتطور التنظيمي للعمل، كما أظهرت أنّ هناك علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والعمل.

وقامت البكار (2012) بإجراء دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية، من وجهة نظر المعلمين، في المدارس الثانوية العامة في محافظة عمّان. وقد تكونت عينة الدراسة من (377) معلماً ومعلمة، واستخدمت فيها أداتان: الأولى لقياس مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان للعدالة التنظيمية، والثانية لقياس مستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية في محافظة عمّان ومستوى الثقة التنظيمية في هذه المدارس، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية في عمّان، تُعزى إلى متغيري الجنس والخبرة.

وأجرى وايني وجون (Wayne & John، 2014) دراسة هدفنا لتعرف إلى نظام العدالة في المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية، وإلى أنّه ليس هناك عدالة بدون الثقة بين العاملين من قبل الإدارة. وقد تكونت عينة الدراسة من (75) مدرسة متوسطة في ولاية أوهايو، وقد استخدمت الاستبانة كأداة للبحث فيها. أكدت نتائج هذه الدراسة أنّ هناك علاقة إيجابية بين الثقة والعدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية التعليمية.

وأجرى بولس وغينس (Bulus&Gunes،2014) دراسة في تركيا هدفت للتعرف إلى العلاقة بين تصور المعلمين للعدالة التنظيمية وسلوك الالتزام الوظيفي لديهم. حيث اشتملت عينة الدراسة على (350) معلماً ومعلمة من العاملين في (25) مدرسة ابتدائية في أنقرة، وقد استُخدم فيها مقياس للعدالة التنظيمية من أجل تحديد مستوى العدالة التنظيمية، ومقياس آخر للالتزام الوظيفي، واستخدمت أداة الاستبانة فيها لجمع البيانات. لقد أظهرت النتائج أنّ هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي بين المعلمين.

كذلك أجرى إيريسوغولكان وجيليك (Eres,Gulcan and Celik, 2014) دراسة في تركيا هدفت إلى تحديد مستويات إدراك معلمي المدارس الابتدائية للعدالة التنظيمية، والثقة في مديري المدارس. حيث تكونت عينة الدراسة من (470) معلماً، وقد استخدمتها الاستبانة لجمع البيانات. أظهرت النتائج أنّ هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد الفرعية لإدراك العدالة، وبين الثقة بمديري المدارس.

وأخيراً أجرى إفانجا وأكبان (Efanga and Akpan, 2015) دراسة هدفت للتعرف إلى العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية، في ولاية أكوايبوم في نيجيريا، حيث تكونت عينة الدراسة من (50) مديراً، و(350) معلماً من معلمي المدارس الثانوية، واستخدم فيها لجمع البيانات أداة الاستبانة. أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

ملخص الدراسات السابقة:

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

كان للدراسات السابقة أهداف متنوعة ومتفاوتة فقد هدفت دراسة عسقول (2009) للتعرف على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد لدى طلبة الجامعة في غزة، و هدفت دراسة المنابري (2010) للتعرف الى نوع العلاقة بين كل من الذكاء الاجتماعي والتشئنة الاجتماعية والتخصص الدراسي لدى طالبات الاعداد التربوي بجامعة أم القرى، كما هدفت دراسة إبراهيم (2006) للتعرف الى واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهدفت دراسة البكار (2012) للكشف عن مستوى العدالة التنظيمية وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمّان.

وقد تباينت الدراسات السابقة في نوع عينة الدراسة فقد كان نوع عينة بعض الدراسات مثل دراسة العمري وعيسى (2010) أعضاء هيئة تدريس في الجامعات الخاصة والحكومة، ودراسة موسى (2007) التي كانت عينته مرشدين المدرسة، ودراسة كتفي (2015) فتكونت عينته من الأساتذة الإداريين ورؤساء الأقسام ونوابهم بالجامعة، أما الدراسة الحالية فقد كانت عينتها من معلمي المدارس الأساسية الخاصة.

أما من حيث العدد فقد تباينت أعداد أفراد العينة في الدراسات السابقة بين حد أدنى مقداره (40) كما في دراسة موسى (2007) وحد أعلى مقداره (755) كما في دراسة أبو هاشم (2008)، أما الدراسة الحالية فقد كان عدد أفراد العينة (260) والذين تمّ اختيارهم باستخدام الجداول الإحصائية

وعينة طبقية عشوائية. ولكل دراسة الأداة المستخدمة بها، فقد كانت جميع الدراسات السابقة في هذه الدراسة قد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسات في تطوير استبانتها، وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بكونها عالجت موضوعا جديدا بالنسبة للأردن والمدارس الأساسية الخاصة فيها من حيث تناولها مفهوما جديدا لأحد الذكاءات المتعددة المهمة في العملية التربوية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

تناول هذا الفصل عرضا لمنهج الدراسة المستخدم ومجتمع الدراسة وعينتها وأداتي الدراسة مع التحقق

من صدق الأدوات وثباتهما والمعالجات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات

منهج الدراسة المستخدم:

انطلاقا من طبيعة الدراسة والمعلومات المطلوبة للإجابة عن اسئلتها وتحقيق أهدافها تمّ استخدام

المنهج الوصفي الارتباطي لأنه المنهج الملائم لمثل هذا النوع من الدراسات حيث أنها تدرس العلاقة

بين المتغيرين هما الذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية، وتمّ استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الأساسية الخاصة ومعلماتها في العاصمة عمان للعام

الدراسي (2017/2016) والبالغ عددهم (12480) معلما ومعلمة، منهم (4400) ذكور و (8080)

اناث، وهي كما في الجدول (1) الذي يوضح عدد المعلمين حسب مديريات التربية وحسب الجنس:

جدول (1)

توزيع المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان حسب المديرية والجنس

المجموع	عدد المعلمين		المديرية	
	اناث	نكر		
703	458	245	لواء الجامعة	1
559	353	206	لواء الجيزة	2
1726	1127	599	لواء القويسمة	3
416	267	149	لواء الموقر	4
680	427	253	لواء سحاب	5
3603	2286	1317	لواء قصبة عمان	6
3618	2312	1306	لواء ماركا	7
420	331	89	لواء ناعور	8
755	519	236	لواء وادي السير	9
12480	8080	4400	المجموع	

عينة الدراسة:

تمّ استخدام طريقتين للمعاينة الإحصائية هما الطريقة العنقودية العشوائية؛ حيث تمّ اختيار ثلاث مديريات للتربية هي مديرية قسبة عمّان ومديرية وادي السير ومديرية الجامعة، ومن ثمّ استخدام الطريقة الطبقيّة العشوائية وكما هو موضح في الجدول (2) أدناه:

جدول (2)

توزع عينة الدراسة من معلمي المدارس الأساسية الخاصة حسب الجنس والمديرية

مجموع	عدد المعلمين		المديرية
	اناث	ذكور	
185	117	68	لواء قسبة عمان
39	27	12	لواء وادي السير
36	23	13	لواء الجامعة
260	167	93	المجموع

أداتا الدراسة:

قامت الباحثة بتطوير استبانتيّن الأولى تتعلق بالذكاء الاجتماعي اعتمادا على دراسة

أبو عمشة (2013)، ودراسة عسقول (2009)، ودراسة كتفي (2015). وقد كان عدد فقرات الاستبانة بصيغتها الأولى (37) فقرة (ملحق 1)، والثانية تتعلق بالعدالة التنظيمية اعتمادا على دراسة الفهد (2016) ودراسة غانم (2015) وقد كان عدد فقرات الاستبانة بصيغتها الأولى (29) فقرة (ملحق 2).

صدق الأدوات:

للتحقق من صدق الأدوات قامت الباحثة باستخدام الصدق الظاهري وذلك بعرضهما في صيغتهما الأولى على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ممن يشهد لهم بالكفاءة والدراية في مجال البحث العلمي والإشراف على الدراسات وتحكيم الاستبانات في اختصاص القيادة التربوية والمناهج وتكنولوجيا التعليم وعددهم عشرة (ملحق 3)، وقد تمّ قبول الفقرات التي حصلت على موافقة (80%) فاكثر من المحكمين في حين تمّ تعديل أو حذف الفقرات التي حصلت على أقل من ذلك، فأصبحت عدد فقرات استبانة الذكاء الاجتماعي (27) فقرة (ملحق 4) وكما أصبحت عدد فقرات استبانة العدالة التنظيمية (27) فقرة أيضا (ملحق 5).

ثبات الأدوات:

للتأكد من ثبات أدوات الدراسة، تمّ استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)، إذ قامت الباحثة بتطبيق الأدوات على عينة استطلاعية مكونة من (19) فرد خارج عينة الدراسة على مرحلتين بفاصل زمني مدته أسبوعان بين مرّتي التطبيق وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما تم استخراج معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، والجدول (3) يبين معاملات ثبات الاستبانتين على النحو الآتي:

الجدول (3)

معاملات ثبات أداتي الدراسة وهما استبانة الذكاء الاجتماعي واستبانة العدالة التنظيمية

الامتساق الداخلي	معامل ثبات الاختبار - وإعادة الاختبار	المجال
0.82	0.83	العدالة التفاعلية
0.84	0.90	العدالة الإجرائية
0.86	0.85	العدالة التوزيعية
0.85	0.83	العدالة التقويمية
	0.92	الدرجة الكلية لدرجة العدالة التنظيمية
	0.87	الدرجة الكلية لدرجة الذكاء الاجتماعي

متغيرات الدراسة:

- المتغيرات الرئيسية:

الذكاء الاجتماعي، العدالة التنظيمية.

- المتغيرات الثانوية:

الجنس: وله فئتان (ذكر، أنثى)

الخبرة: ولها ثلاث مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات-أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)

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

الوسائل الإحصائية:

-للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تمّ استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة.

-للإجابة عن السؤال الثالث تمّ استخدام معامل ارتباط بيرسون، والجداول الإحصائية لمعرفة قيمة دلالة معامل الارتباط.

-للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس تمّ استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس، وتحليل التباين الأحادي لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي، واختبار شيفيه (Scheffe) في حالة وجود فروق دالة احصائياً.

-تمّ استخدام معادلة كرونباخ ألفا لإيجاد معامل الاتساق الداخلي، ومعامل ارتباط بيرسون لإيجاد معامل ثبات الاختبار-إعادة الاختبار.

إجراءات الدراسة:

1-تطوير الاستباننتين وهما استبانة الذكاء الاجتماعي واستبانة العدالة التنظيمية.

2-الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه الى وزارة التربية والتعليم.

3- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من الوزارة الى مديرية التعليم الخاص ومنه موجه الى المدارس

الأساسية الخاصة التابعة لها.

4-التحقق من صدق الأداتين وثباتهما.

5-تحديد حجم العينة المراد دراستها.

6-توزيع الاستبانة على العينة التي تمّ اختيارها.

7-تحليل البيانات احصائيا.

8-تمّ تحديد مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري مدارس الأساسية الخاصة ومستوى العدالة التنظيمية

بتطبيق المعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1 - 5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

*وبذلك يكون المستوى المنخفض من 1 - 2.33

*ويكون المستوى المتوسط من 2.34 - 3.67

*والمستوى المرتفع 3.68 - 5

9-مناقشة النتائج وكتابة التوصيات.

10-كتابة الرسالة بشكل نهائي

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

ثبات أدوات الدراسة :

للتأكد من ثبات أدوات الدراسة، تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test - retest)، إذ قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (19) فرد من خارج عينة الدراسة بفاصل زمني مدته أسبوعان بين مرتي التطبيق وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ الفا (Cronbach Alpha)، والجدول (4) يبين معاملات ثبات الاستبانة على النحو الآتي:

الجدول (4)

معاملات ثبات أدوات الدراسة وهما استبانة الذكاء الاجتماعي، واستبانة العدالة التنظيمية

المجال	معامل ثبات الاختبار - وإعادة الاختبار	الاتساق الداخلي
العدالة التفاعلية	0.83	0.82
العدالة الإجرائية	0.90	0.84
العدالة التوزيعية	0.85	0.86
العدالة التقويمية	0.83	0.85
الكلية لدرجة العدالة التنظيمية الدرجة	0.92	
الدرجة الكلية لدرجة الذكاء الاجتماعي	0.87	

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الذكاء
5	يعطي وقتاً كافياً للتعامل مع المشكلة التي تواجهه	4.19	1.46	1	مرتفعة
18	يقضي فترة في التواصل مع زملائه المعلمين	4.00	0.94	2	مرتفعة
22	يعبر عن انفعالاته بشكل مناسب	3.88	0.87	3	مرتفعة
26	يمنح المتحدث فرصة كافية للتعبير عن افكاره	3.87	0.46	4	مرتفعة
16	يحترم الناس الذين يتعامل معهم	3.86	0.86	5	مرتفعة
20	يمكن من تفسير الاحداث بصورة يتفهمها الاخرون	3.86	0.35	5	مرتفعة
17	يحرص على التجاوب مع مطالب الاخرين	3.80	0.77	7	مرتفعة

مرتفعة	8	1.04	3.77	يقدر مشاعر الاخرين	3
مرتفعة	9	1.04	3.76	يقارن الخيارات المطروحة عندما تواجهه مشكلة	24
مرتفعة	10	0.87	3.74	يتحدث بسهولة مع شخص لا يعرفه	4
مرتفعة	10	1.25	3.74	يشعر المرؤوسين بالاهتمام بحديثهم	21
مرتفعة	12	0.70	3.72	يهتم بأراء الاخرين	11
مرتفعة	13	1.39	3.71	يبادر بالتحدث مع الاخرين	9
متوسطة	14	0.62	3.67	يتقبل مناقشة زملائه المعلمين في النقاط الخلافية	23
متوسطة	15	0.60	3.66	يوظف خبرته في المواقف الاجتماعية المدرسية المختلفة	27
متوسطة	16	0.83	3.64	يستطيع تكوين أصدقاء جدد بكل سهولة	13
متوسطة	17	0.95	3.50	يفكر في إيجاد طرق فعالة لحل المشكلات التي تواجهه مع زملائه المعلمين	2
متوسطة	18	1.47	3.49	يستخدم مهاراته الاجتماعية في حل ما يواجهه مع زملائه من مشكلات	12
متوسطة	19	0.78	3.35	يتفهم أسباب استياء الاخرين	8
متوسطة	20	0.57	3.28	يجذب انتباه الاخرين عندما يتحدث معهم	7
متوسطة	21	0.62	3.28	يستمتع لمجرد وجوده مع زملائه	14
متوسطة	21	0.71	3.27	يبادر لتقديم المساعدة للآخرين دون تردد	15
متوسطة	23	1.19	3.24	يتعامل مع زملائه بسهولة	1
متوسطة	24	0.45	3.15	يبذل قصارى جهده لمساعدة الاخرين	10
متوسطة	25	0.46	3.12	يؤثر في زملائه من خلال مبادئه الاجتماعية	6
متوسطة	26	0.28	3.08	يتمكن من قيادة فريق العمل الجماعي بنجاح	25
متوسطة	27	0.25	3.07	يتعاطف مع المعلمين عندما يصيبهم ضرر	19
متوسطة		0.21	3.58	الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي	

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في

محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي

(3.58) وانحراف معياري (0.21)، وجاءت الفقرات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.19 - 3.07)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5) التي تنص على " يعطي وقتا كافيا للتعامل مع المشكلة التي تواجهه "، بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (1.46) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (18) التي تنص على " يقضي فترة في التواصل مع زملائه المعلمين " بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.94) وبدرجة مرتفعة ، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (25) التي تنص على " يتمكن من قيادة فريق العمل الجماعي بنجاح " بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري (0.28)، وبدرجة متوسطة ، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (19) التي تنص على " يتعاطف مع المعلمين عندما يصيبهم ضرر " بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (0.25) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثاني: ما درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (6) ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة العدالة
4	العدالة التقويمية	3.51	0.71	1	متوسطة
2	العدالة الإجرائية	3.33	0.68	2	متوسطة
1	العدالة التفاعلية	3.22	0.55	3	متوسطة
3	العدالة التوزيعية	3.03	0.26	4	متوسطة
	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية	3.18	0.48		متوسطة

يلاحظ من الجدول (6) أن درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.18) وانحراف معياري (0.48)، وجاءت المجالات جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.51 - 3.03)، وجاء في الرتبة الأولى "مجال العدالة التقويمية"، بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.71) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية "مجال العدالة الإجرائية" بمتوسط حسابي (3.33) وانحراف معياري (0.68) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة "مجال العدالة التفاعلية" بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (0.55)

وبدرجة متوسطة ، وجاء في الرتبة الاخيرة " مجال العدالة التوزيعية " بمتوسط حسابي (3.03)

وانحراف معياري (0.26) وبدرجة متوسطة. أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت على النحو الآتي:

1- مجال العدالة التقويمية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري

المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لفقرات هذا المجال،

ويظهر الجدول (7) ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس

الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة التقويمية

مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة العدالة
27	يسائل المعلمين على مخالفة التعليمات بعدالة	3.68	1.19	1	مرتفعة
26	يستخدم نظام تقويم الأداء الوظيفي في تحسين أداء المعلمين.	3.65	0.86	2	متوسطة
24	يقدر جهود المعلمين وفقاً لأدائهم	3.59	1.38	3	متوسطة
25	يستخدم معايير واضحة لتقويم أداء المعلمين.	2.57	1.34	4	متوسطة
	الدرجة الكلية للعدالة التقويمية	3.51	0.71		متوسطة

يلاحظ من الجدول (7) أن درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة التقييمية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.51) وانحراف معياري (0.71)، وجاءت الفقرات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.68 - 2.57)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (27) التي تنص على "يسائل المعلمين على مخالفة التعليمات بعدالة"، بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (26) التي تنص على "يستخدم نظام تقويم الأداء الوظيفي في تحسين أداء المعلمين" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (24) التي تنص على "يقدر جهود المعلمين وفقا لأدائهم" بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.38)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (25) التي تنص على "يستخدم معايير واضحة لتقويم أداء المعلمين" بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (1.34) وبدرجة متوسطة.

2- مجال العدالة الإجرائية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة الإجرائية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة العدالة
14	يقدم تبريراً للقرار الذي يتخذه بشأن المعلم.	4.07	1.18	1	مرتفعة
9	يتخذ القرارات الوظيفية دون تحيز.	3.63	1.45	2	متوسطة
10	يقيم الأداء على أسس موضوعية.	3.60	0.92	3	متوسطة
12	يبتعد عن المماثلة في حل المشكلات.	3.29	0.91	4	متوسطة
16	يوفر وسائل السلامة لجميع العاملين.	3.19	1.01	5	متوسطة
15	يوفر وسائل الصحة العامة أثناء اجراء المباريات الرياضية.	3.00	1.10	6	متوسطة
13	يوضح التشريعات الإدارية للمعلمين بشكل تفصيلي.	2.82	0.77	7	متوسطة
11	يعمل على توفير أدوات الإسعافات الأولية.	2.62	1.14	8	متوسطة
	الدرجة الكلية للعدالة الإجرائية	3.33	0.68		متوسطة

يلاحظ من الجدول (8) أن درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة الإجرائية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.33) وانحراف معياري (0.68)، وجاءت الفقرات في الدرجتين المرتفعة

والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.07 - 2.62)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (14) التي تنص على " يقدم تبريراً للقرار الذي يتخذه بشأن المعلم"، بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (1.18) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (9) التي تنص على " يتخذ القرارات الوظيفية دون تحيز" بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.45) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (13) التي تنص على " يوضح التشريعات الإدارية للمعلمين بشكل تفصيلي" بمتوسط حسابي (2.82) وانحراف معياري (0.77)، وبدرجة متوسطة ، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (11) التي تنص على " يعمل على توفير أدوات الإسعافات الأولية" بمتوسط حسابي (2.62) وانحراف معياري (1.14) وبدرجة متوسطة.

3- مجال العدالة التفاعلية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لقرارات هذا المجال ، ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة التفاعلية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة العدالة
8	يناقش المعلمين مضامين القرارات بشفافية.	3.74	0.70	1	مرتفعة
5	يتصف سلوكه بالإيجابية تجاه المعلمين.	3.72	1.39	2	مرتفعة

متوسطة	3	0.97	3.62	يتيح فرص التواصل مع جميع المعلمين.	3
متوسطة	4	0.81	3.03	يعامل جميع المعلمين معاملة ودية.	4
متوسطة	5	0.77	2.82	يحرص على معرفة نقاط القوة والضعف في أداء المعلمين.	7
متوسطة	6	1.59	2.80	يعمل على تنمية العلاقات الحسنة مع جميع المعلمين.	2
متوسطة	7	1.20	2.70	يشجع على العمل بروح الفريق بين المعلمين.	1
متوسطة	8	0.98	2.55	العلاقات بينه وبين المعلمين قائمة على الثقة المتبادلة.	6
متوسطة		0.55	3.22	الدرجة الكلية للعدالة التفاعلية	

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة التفاعلية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.22) وانحراف معياري (0.55)، وجاءت الفقرات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.74 - 2.55)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (8) التي تنص على " يناقش المعلمين مضامين القرارات بشفافية"، بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.70) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (5) التي تنص على " يتصف سلوكه بالإيجابية تجاه المعلمين" بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.39) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (1) التي تنص على " يشجع على العمل بروح الفريق بين المعلمين" بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (1.20)، وبدرجة متوسطة

، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (6) التي تنص على "العلاقات بينه وبين المعلمين قائمة على الثقة المتبادلة" بمتوسط حسابي (2.55) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة متوسطة.

4- مجال العدالة التوزيعية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (10) ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة التوزيعية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة العدالة
17	يوزع على المعلمين الحصص الدراسية بعدالة	3.74	0.80	1	مرتفعة
22	يقدر أداء المعلمين بعدالة.	3.59	0.99	2	متوسطة
18	يتصف بالموضوعية في توزيعه للحوافز المادية على المعلمين.	3.15	1.05	3	متوسطة
20	يطبق أساليب الثواب والعقاب بشكل متوازن عادل	3.01	0.95	4	متوسطة
21	يشجع المعلمين على المشاركة في إدارة المدرسة.	2.89	1.27	5	متوسطة
19	يراعي العدل في التعامل مع اجازات المعلمين	2.64	0.93	6	متوسطة
23	يوزع المدير العمل الإضافي بعدالة.	2.47	0.50	7	متوسطة
	الدرجة الكلية للعدالة التوزيعية	3.03	0.26		متوسطة

يلاحظ من الجدول (10) أن درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال العدالة التوزيعية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.03) وانحراف معياري (0.26)، وجاءت الفقرات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.74 - 2.47)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (17) التي تنص على "يوزع على المعلمين الحصص الدراسية بعدالة"، بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (22) التي تنص على "ي يقدر أداء المعلمين بعدالة" بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (19) التي تنص على "يراعي العدل في التعامل مع اجازات المعلمين" بمتوسط حسابي (2.64) وانحراف معياري (0.93)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (23) التي تنص على "يوزع المدير العمل الإضافي بعدالة" بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (0.50) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم

للعدالة التنظيمية في مدارسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية في مدارسهم باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (11) يبين هذه النتائج:

الجدول (11)

معامل الارتباط بين درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية في مدارسهم باستخدام معامل ارتباط بيرسون

الذكاء الاجتماعي		
.202**0	معامل الارتباط	العدالة التفاعلية
0.001	مستوى الدلالة	
.486**0	معامل الارتباط	العدالة الإجرائية
0.000	مستوى الدلالة	
.165**0	معامل الارتباط	العدالة التوزيعية
0.008	مستوى الدلالة	
.448**0	معامل الارتباط	العدالة التقويمية
0.000	مستوى الدلالة	
.780**0	معامل الارتباط	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية
0.000	مستوى الدلالة	

**دال إحصائيا عند مستوى (0.01)

*دال إحصائيا عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول السابق وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية في مدارسهم، إذ بلغ معامل الارتباط (0.7800) وبمستوى دلالة (0.000)، وكذلك يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء الاجتماعي وبين مجالات العدالة التنظيمية، إذ بلغ معامل الارتباط (0.202) وبمستوى دلالة (0.001) لمجال العدالة التفاعلية، وبلغ معامل الارتباط (0.486) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال العدالة الإجرائية،

وبلغ معامل الارتباط (0.165) وبمستوى دلالة (0.008) لمجال العدالة التوزيعية، وبلغ معامل الارتباط (0.448) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال العدالة التقويمية.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (12) ذلك.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	93	3.61	0.17	1.557	0.121
إنثى	167	3.57	0.22		

تشير النتائج في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (1.557) وبمستوى دلالة (0.121).

2- متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (13) ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	81	3.60	0.20
من 5-أقل من 10 سنوات	100	3.56	0.20
10 سنوات فأكثر	79	3.59	0.22
المجموع	260	3.58	0.21

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الذكاء الاجتماعي

لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً

لمتغير الخبرة، إذ حصل اصحاب فئة (اقل من 5 سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.60)، وجاء اصحاب فئة (10 سنوات فاكثر) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.59) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (من 5-اقل من 10 سنوات) إذ بلغ (3.56)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (14):

الجدول (14)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.105	2	0.052	1.228	0.295
داخل المجموعات	10.959	257	0.043		
المجموع	11.064	259			

تشير النتائج في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (1.228)، وبمستوى دلالة (0.295).

3- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (15) ذلك.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم	54	3.47	0.15
بكالوريوس	162	3.57	0.20
ماجستير فاكتر	44	3.77	0.16
المجموع	260	3.58	0.21

يلاحظ من الجدول (15) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل اصحاب فئة (ماجستير فاكتر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.77)، وجاء اصحاب فئة (بكالوريوس) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.57) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (دبلوم) إذ بلغ (3.47)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One

way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (16):

الجدول (16)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.283	2	1.142	33.416	0.000
داخل المجموعات	8.781	257	0.034		
المجموع	11.064	259			

تشير النتائج في الجدول (16) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة

الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر

المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (33.416)، وبمستوى

دلالة (0.000). ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه للفروق

الجدول (17)

اختبار شيفيه للفروق لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ماجستير فأكثر	بكالوريوس	دبلوم
		3.77	3.57	3.47
ماجستير فأكثر	3.77	-	*0.20	*0.30
بكالوريوس	3.57		-	0.10
دبلوم	3.47			-

• الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء لصالح فئة (ماجستير فأكثر) عند مقارنتها مع فئة (بكالوريوس) وفئة (دبلوم).

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين ، تبعا لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (18) ذلك.

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
العدالة التفاعلية	ذكر	93	3.29	0.52	1.649	0.100
	أنثى	167	3.17	0.56		
العدالة الإجرائية	ذكر	93	3.37	0.66	0.547	0.585
	أنثى	167	3.32	0.70		
العدالة التوزيعية	ذكر	93	2.99	0.18	-	0.056
	أنثى	167	3.05	0.30		
العدالة التقويمية	ذكر	93	3.53	0.70	0.324	0.746
	أنثى	167	3.50	0.72		
الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية	ذكر	93	3.23	0.42	1.225	0.222
	أنثى	167	3.15	0.51		

تشير النتائج في الجدول (18) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت للدرجة الكلية للعدالة التنظيمية (1.225) وبمستوى دلالة (0.222)، وكذلك عدم وجود فروق في جميع مجالات العدالة التنظيمية، إذ بلغت قيم (ت) المحسوبة (1.649) وبمستوى دلالة (0.100) لمجال العدالة التفاعلية، و(0.547) وبمستوى دلالة (0.585) لمجال العدالة الإجرائية، و(-1.918)

وبمستوى دلالة (0.056) لمجال العدالة التوزيعية، و(0.324) وبمستوى دلالة (0.746) لمجال العدالة التقويمية..

2- متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (19) ذلك.

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين ، تبعا لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة	المجال
0.50	3.22	81	اقل من 5 سنوات	العدالة
0.60	3.16	100	من 5-اقل من 10 سنوات	التفاعلية
0.53	3.28	79	10 سنوات فاكثر	
0.55	3.22	260	المجموع	
0.64	3.36	81	اقل من 5 سنوات	العدالة
0.72	3.23	100	من 5-اقل من 10 سنوات	الإجرائية
0.66	3.44	79	10 سنوات فاكثر	
0.68	3.33	260	المجموع	
0.22	3.02	81	اقل من 5 سنوات	العدالة
0.24	3.04	100	من 5-اقل من 10 سنوات	التوزيعية
0.32	3.03	79	10 سنوات فاكثر	
0.26	3.03	260	المجموع	
0.76	3.54	81	اقل من 5 سنوات	العدالة
0.75	3.51	100	من 5-اقل من 10 سنوات	التقويمية

0.62	3.47	79	10 سنوات فاكثر	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية
0.71	3.51	260	المجموع	
0.49	3.20	81	اقل من 5 سنوات	
0.46	3.12	100	من 5-اقل من 10 سنوات	
0.51	3.23	79	10 سنوات فاكثر	
0.48	3.18	260	المجموع	

يلاحظ من الجدول (19) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعا لمتغير الخبرة، إذ حصل اصحاب فئة (10 سنوات فاكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.23)، وجاء اصحاب فئة (اقل من 5 سنوات) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.20) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (من 5-اقل من 10 سنوات) إذ بلغ (3.12)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (20):

الجدول (20)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين ، تبعا لمتغير الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
العدالة التفاعلية	بين المجموعات	.625	2	0.313	1.039	0.355
	داخل المجموعات	77.313	257	0.301		
	المجموع	77.938	259			

0.107	2.255	1.034	2	2.068	بين المجموعات	العدالة الإجرائية
		0.458	257	117.82	داخل المجموعات	
			259	119.88	المجموع	
0.905	0.100	0.007	2	.014	بين المجموعات	العدالة التوزيعية
		0.069	257	17.740	داخل المجموعات	
			259	17.754	المجموع	
0.802	0.221	0.112	2	.225	بين المجموعات	العدالة التقويمية
		0.509	257	130.76	داخل المجموعات	
			259	130.98	المجموع	
0.297	1.221	0.282	2	.563	بين المجموعات	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية
		0.231	257	59.298	داخل المجموعات	
			259	59.862	المجموع	

تشير النتائج في الجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (1.221)، وبمستوى دلالة (0.297). وكذلك عدم وجود فروق في جميع مجالات العدالة التنظيمية، إذ بلغت قيم (ف) المحسوبة (1.039) وبمستوى دلالة (0.355) لمجال العدالة التفاعلية، و(2.255) وبمستوى دلالة (0.107) لمجال العدالة الإجرائية، (0.100) وبمستوى دلالة (0.905) لمجال العدالة التوزيعية، و(0.221) وبمستوى دلالة (0.802) لمجال العدالة التقويمية.

3- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (21) ذلك.

الجدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.50	3.22	54	دبلوم	العدالة التفاعلية
0.56	3.15	162	بكالوريوس	
0.50	3.45	44	ماجستير فاكتر	
0.55	3.22	260	المجموع	
0.59	3.37	54	دبلوم	العدالة الإجرائية
0.70	3.20	162	بكالوريوس	
0.52	3.77	44	ماجستير فاكتر	
0.68	3.33	260	المجموع	
0.00	3.00	54	دبلوم	العدالة التوزيعية
0.29	3.04	162	بكالوريوس	
0.30	3.05	44	ماجستير فاكتر	
0.26	3.03	260	المجموع	
0.71	3.37	54	دبلوم	العدالة التقويمية
0.65	3.38	162	بكالوريوس	
0.59	4.14	44	ماجستير فاكتر	
0.71	3.51	260	المجموع	

0.19	3.00	54	دبلوم	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية
0.45	3.08	162	بكالوريوس	
0.44	3.75	44	ماجستير فاكتر	
0.48	3.18	260	المجموع	

يلاحظ من الجدول (21) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل اصحاب فئة (ماجستير فاكتر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.75)، وجاء اصحاب فئة (بكالوريوس) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.08) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (دبلوم) إذ بلغ (3.00)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (22):

الجدول (22)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
العدالة التفاعلية	بين المجموعات	3.252	2	1.626	5.594	0.004*
	داخل المجموعات	74.687	257	0.291		
	المجموع	77.938	259			

0.000*	13.36 0	5.645	2	11.291	بين المجموعات	العدالة الإجرائية
		0.423	257	108.59 8	داخل المجموعات	
			259	119.88 8	المجموع	
0.615	0.487	0.033	2	0.067	بين المجموعات	العدالة التوزيعية
		0.069	257	17.687	داخل المجموعات	
			259	17.754	المجموع	
0.000*	24.45 0	10.469	2	20.939	بين المجموعات	العدالة التقويمية
		0.428	257	110.04 6	داخل المجموعات	
			259	130.98 5	المجموع	
0.000*	53.75 0	8.827	2	17.655	بين المجموعات	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية
		0.164	257	42.207	داخل المجموعات	
			259	59.862	المجموع	

• الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

تشير النتائج في الجدول (22) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (53.750)، وبمستوى دلالة (0.000). وكذلك وجود فروق في معظم مجالات العدالة التنظيمية، باستثناء مجال العدالة التوزيعية، إذ بلغت قيم (ف) المحسوبة (5.594) وبمستوى دلالة (0.004) لمجال العدالة التفاعلية، و(13.360) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال العدالة الإجرائية، (0.487) وبمستوى دلالة (0.615)

لمجال العدالة التوزيعية، و(24.450) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال العدالة التقويمية. ولمعرفة

عائدية الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه للفروق

الجدول (23)

اختبار شيفيه للفروق لدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة

العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ماجستير فأكثر	دبلوم	بكالوريوس
العدالة التفاضلية	ماجستير فأكثر	3.45	-	0.23*	0.30*
	دبلوم	3.22	-	-	0.07
	بكالوريوس	3.15	-	-	-
العدالة الإجرائية	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ماجستير فأكثر	دبلوم	بكالوريوس
	ماجستير فأكثر	3.77	-	0.40*	0.57*
	دبلوم	3.37	-	-	0.17
	بكالوريوس	3.20	-	-	-
العدالة التقويمية	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ماجستير فأكثر	بكالوريوس	دبلوم
	ماجستير فأكثر	4.14	-	0.76*	0.77*
	بكالوريوس	3.38	-	-	0.01
	دبلوم	3.37	-	-	-
الدرجة الكلية للعدالة	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ماجستير فأكثر	بكالوريوس	دبلوم
	ماجستير فأكثر	3.75	--	0.67*	0.75*
	بكالوريوس	3.08	-	-	3.00

0.08	-		3.08	بكالوريوس	التنظيمية
-			3.00	دبلوم	

• الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء لصالح فئة (ماجستير فاكثُر) عند مقارنتها مع

فئة (بكالوريوس) وفئة (دبلوم) في الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية، ومجالات: العدالة التفاعلية،

والعدالة الإجرائية، والعدالة التقويمية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة، وفيما يلي عرضاً لذلك:

1- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس

الأساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين؟"

بيّنت النتائج المعروضة في الجدول (5) أنّ درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية

الخاصة في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين، كانت متوسطة، ويمكن أن يُعزى ذلك

إلى عزف المعلمين عن منح مديريهم الدرجة المنخفضة؛ حيث إنهم ربما يخشون العقوبة أو عدم كتابة

التقارير الجيدة عنهم من قبل مديريهم. كما يمكن أن يُعزى ذلك إلى عدم قناعة المعلمين بذكاء مديريهم

الاجتماعي بصورة مرتفعة؛ ولذا فقد كانت الإجابات تميل إلى الوسط. كما يمكن أن تكون هذه النتيجة

تعود إلى الانحدار الإحصائي الذي يميل فيه المستجيبون إلى الوسط.

وعند ملاحظة الفقرات التي اعتمد عليها المعلمون في الاستجابة؛ يلاحظ أنّ الفقرة (5) التي تنص على

(يعطي وقتاً كافياً للتعامل مع المشكلة التي تواجهه)، كانت بدرجة مرتفعة. كما كانت الفقرة (8) والتي

تنص على (يقضي فترة بالتواصل مع زملائه المعلمين) بدرجة مرتفعة أيضاً، وبالرتبة الثانية، فهاتان

الفقرتان تدلّان على جوانب إيجابية في صالح المدير. إذ ربما يعود ذلك إلى قناعة فعلية بعلاقتهم

الإنسانية مع مديريهم فهم مقتنعون بأن مديريهم يتواصلون معهم ويهتمون بمعالجة المشكلات التي تجابههم.

في حين حصلت الفقرة (19) على المرتبة الأخيرة، وهي تنص على (يتعاطف مع المديرين عندما يصيبهم ضعف) على درجة متوسطة.

يبدو أن إجابة أفراد العينة من المعلمين لم تكن دقيقة بشكل جدي؛ حيث إن من يقضي فترة في التواصل مع زملائه المعلمين من المفروض أن يتعاطف معهم عندما يصيبهم ضرر، إذ كان من المفروض أن تحصل الفقرة الأخيرة على درجة مرتفعة أيضاً.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة جيلودار ويونس (Jeloudar and Yunus,2011)، والتي توصلت إلى أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في ماليزيا كان متوسطاً. في حين اختلفت هذه النتائج عن نتائج دراسة جاسم (2012)، ودراسة لافي (2015)، اللتان توصلتا إلى أن درجة الذكاء الاجتماعي كانت مرتفعة.

2-النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على "ما درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس

الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين؟"

تشير النتائج المعروضة في الجدول (6) إلى أن درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين، كانت متوسطة.

وقد كان مجال العدالة التقويمية في المرتبة الأولى حيث كان المتوسط الحسابي (3.51)، في حين

كان مجال العدالة الإجرائية (3.33) في المرتبة الثانية، وحصل على المرتبة قبل الأخيرة مجال العدالة

التفاعلية بمتوسط حسابي (3.22)، وفي المرتبة الأخيرة العدالة التوزيعية بمتوسط حسابي مقداره (3.03).

ويمكن أن يُعزى ذلك إلى قناعة المعلمين بأنّ العدالة التنظيمية لم تكن متحققة بشكل مرتفع، كما يمكن أن يُعزى ذلك إلى الانحدار الإحصائي الذي يميل فيه المستجيبون من المعلمين إلى الإجابة الوسطى، بدليل قلة الفقرات التي جاءت بمستوى مرتفع. فعندما يتحير المعلمون باختيار الإجابة يميلون إلى اختيار الإجابة الوسطى، وربما تُعزى استجابة المعلمين إلى عدم قناعتهم بتحقيق العدالة التنظيمية بشكل مرتفع.

أما بالنسبة لمجالات العدالة التنظيمية فقد كانت كما يلي:

1- مجال العدالة التقويمية:

على الرغم من كون أنّ درجة هذا المجال كانت متوسطة، إلا أنّه احتل الرتبة الأولى حسب استجابات المعلمين؛ وربما يعود ذلك إلى كون الأسئلة التي تتعلق بهذا المجال ذات علاقة بالمساءلة، وتقويم الأداء الوظيفي، واستخدام المعايير الواضحة لتقويم أداء المعلمين. ويبدو أنّ استجابة المعلمين على فقرات هذا المجال كانت أكثر موضوعية من غيره من المجالات، ربما لأنّ القضايا المتعلقة بتقويم الأداء والمحاسبة على تطبيق التعليمات تحظى على رضا المعلمين بشكل أفضل مقارنة بالمجالات الأخرى، ولذلك حصلت على درجات مرتفعة.

2- مجال العدالة الإجرائية:

احتل هذا المجال الرتبة الثانية؛ وذلك لكون فقرات هذا المجال تتعلق بالقضايا الإجرائية من وسائل السلامة، والصحة العامة، وتوضيح التشريعات الإدارية؛ حيث يبدو أنّ المديرين يقومون بهذه المهمات بشكل مقبول.

3- مجال العدالة التفاعلية:

وقد حظي هذا المجال بالرتبة الثالثة؛ ربما لكونه مجالاً يتعلق بالعمل ضمن روح الفريق، وبتتمية العلاقات الحسنة بين المعلمين، والثقة المتبادلة بينهم. لكن هذا المجال لم يكن بمستوى المجالين السابقين، فبالرغم من كونه حصل على درجة متوسطة إلا أنه كان أفضل من المجال الرابع، وهو مجال العدالة التوزيعية.

4- مجال العدالة التوزيعية:

بالرغم من حصول هذا المجال على الدرجة المتوسطة، إلا أنّ الرضا عن تطبيقه لم يكن بمستوى المجالات التي سبقته؛ حيث إنّ فقراته السبعة تؤكد عدالة توزيع الحصص على المعلمين، وتطبيق أسلوب الثواب والعقاب، والمشاركة في إدارة المدرسة، ومراعاة العدل في التعامل مع إجازات المعلمين، والعمل الإضافي بعدالة؛ وربما يعبر ذلك عن عدم الاطمئنان التام إلى العدالة التوزيعية لمديري المدارس الأساسية الخاصة. فقد كان المتوسط الحسابي في هذا المجال أقل المتوسطات الحسابية نسبةً إلى المجالات الأخرى، حيث بلغ مقداره (3.03)، وهو أقل بكثير من المجالات الثلاثة الأخرى التي كانت متوسطاتهم الحسابية (3.51) (3.33) (3.22) على التوالي.

تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها إبراهيم (2006)، من أنّ واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية، من وجهة نظر أعضاء التدريس، كانت متوسطة، وكذلك مع نتائج دراسة العمري وعيسى (2010) التي كانت متوسطة أيضاً، ومع دراسة البكار (2012) التي توصلت إلى أنّ مستوى العدالة التنظيمية كان متوسطاً كذلك.

وتختلف هذه النتيجة عن النتيجة التي توصل إليها السعود وسلطان (2009)، من أنّ مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية كان مرتفعاً، وعن دراسة يلماز (Yilmaz,2010) التي توصلت إلى أنّ مستوى العدالة التنظيمية في المدارس الثانوية كان مرتفعاً أيضاً.

3- مناقشة السؤال الثالث الذي ينص على " هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، ودرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية في مدارسهم؟"

تبيّن أنّ معامل الارتباط الكلي للعدالة التنظيمية مع الذكاء الاجتماعي كان ذو دلالة إحصائية موجبة؛ فكلما كان الذكاء الاجتماعي مرتفعاً ارتفعت درجة العدالة التنظيمية، وكلما كانت درجة الذكاء الاجتماعي منخفضة فكلما كانت درجة العدالة التنظيمية منخفضة أيضاً، ويمكن أن يقال نفس الشيء عن المجالات الأربعة للعدالة التنظيمية. فقد كانت العدالة التفاعلية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التوزيعية، والعدالة التقويمية ذات علاقة موجبة، ودالة إحصائية؛ مما يؤكد وجود ارتباط بين المتغيرين.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج معظم الدراسات التي تناولت العلاقة بين درجة الذكاء الاجتماعي وبين المتغيرات الأخرى، كما في دراسة لافي (2015)، ودراسة أبو عمشة (2013)، ودراسة عسقول (2009).

إلا أنّ هذه النتيجة اختلفت عن نتائج دراسة جيلودار ويونس (Jeloudar and Yunus, 2011) التي وجدت علاقة ارتباطية سالبة مع استراتيجيات الضبط الصفيّ، مع عدم وجود علاقة بين درجة الذكاء الاجتماعي، ومهارة الاستماع والتفكير في دراسة كتي(2015).

4-مناقشة السؤال الرابع الذي ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟"

يمكن مناقشة النتائج المتعلقة بهذه المتغيرات كما يلي:

1-متغير الجنس:

تشير النتائج المعروضة في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة من المعلمين، وذلك فيما يتعلق بدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان.

ويمكن أن يُعزى ذلك إلى كون الجنسين من المعلمين يعيشون في بيئة واحدة، حيث يتأثر كل جنس بالجنس الآخر في رأيه في القضايا ذات العلاقة بمديريهم. كما يمكن أن يُعزى السبب إلى كون كلا الجنسين يلاحظون نفس السمات ذات العلاقة بالذكاء الاجتماعي على مديريهم؛ وذلك لكون كلا الجنسين قريبين جداً من المدير أو المديرية. كما يمكن أن يُعزى السبب إلى كون الذكاء الاجتماعي يؤدي

إلى تصرفات تتعلق بالإدارة مع المعلمين والمعلمات بنفس الطريقة والأسلوب، وتنعكس نفس هذه التصرفات على آراء الجنسين بشكل متقارب.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة لافجوي (Lovejoy,2008)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات الجنسين للذكاء الاجتماعي لدى المديرين. كما أنها تتفق مع النتائج التي توصل إليها الداھري وسفيان (1997) من عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير الجنس. ولم تجد الباحثة دراسات توصلت في نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين.

ب- متغير الخبرة:

توصلت الدراسة في نتائجها المعروضة في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين، تُعزى لمتغير الخبرة. ويمكن أن يُعزى السبب في ذلك إلى أن جميع المعلمين، على اختلاف مستويات خبراتهم، يتعاملون مع نفس المديرين والمديرات؛ ولذا كانت الاستجابات متقاربة من وجهة نظرهم. كما يمكن أن يُعزى ذلك إلى كون مختلف الخبرات التعليمية للمعلمين تتعرض إلى نفس العلاقة مع المديرين والمديرات؛ وقد يكون السبب في ذلك أن المعلمين والمعلمات على اختلاف خبراتهم يعيشون سوية في نفس البيئة التعليمية، ويتعرضون إلى نفس المعاملة من قبل مديريهم.

ولم تجد الباحثة دراسات سابقة تناولت فروقاً بين أفراد العينة تُعزى إلى متغير الخبرة.

ج-متغير المؤهل العلمي:

تشير النتائج المعروضة في الجدول (16) إلى وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وعند استخدام تحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه، بينت النتائج المعروضة في الجدول (17) وجود فرق في الاستجابات لصالح فئة (ماجستير فأكثر) عند مقارنتها مع فئتي (بكالوريوس) و(دبلوم)؛ ويمكن أن يُعزى السبب في ذلك إلى احتمال أن مديري ومديرات المدارس يتعاملون بشكل أفضل مع حملة الشهادات العليا، وذلك ربما لكون شهاداتهم تقل عن شهادات هؤلاء المعلمين.

ومن ملاحظة الباحثة لاستجابات حملة الشهادات العليا على الاستبانة الموضوعية لهذا الغرض؛ وجدت أنهم أكثر اهتماماً في الاستجابة عن فقرات الاستبانة المعدة لهذا الغرض، وأكثر دقة وتفهماً لمفهوم الذكاء الاجتماعي لكونهم ربما اطلعوا بشكل أفضل على مفهوم الذكاء الاجتماعي نتيجة للدراسات المتقدمة التي مروا بها؛ وربما يكون لذلك تأثير في استجاباتهم، وتميزها عن استجابات المعلمين من ذوي الشهادات الأدنى.

5-مناقشة السؤال الخامس الذي ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$\alpha \leq 0.05$ في درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة

عمان، من وجهة نظر المعلمين، تُعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟"

لمناقشة هذه الفروق توّد الباحثة أن تبين ما يلي:

أ- متغير الجنس:

تشير النتائج المعروضة في جدول (18) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة العدالة التنظيمية، وفي جميع المجالات، ولدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير الجنس.

ويمكن أن يُعزى ذلك إلى كون كلا الجنسين من المعلمين يعيشون سوية في بيئة واحدة، وهم يتلقون نفس المعاملة من قبل مديريهم؛ حيث إن مظاهر العدالة التنظيمية تكون أكثر وضوحاً من غيرها من المظاهر الأخرى. كما يمكن أن يُعزى السبب في ذلك إلى كون المعلمين يخضعون لنفس التشريعات والضوابط والتعليمات التي يقوم بتطبيقها مديرو مدارسهم.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع النتائج التي توصل إليها يلماز (Yilmaz,2010) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات العدالة التنظيمية تُعزى لمتغير الجنس، وكذلك مع دراسة حمدي (2015) التي توصلت إلى نفس النتيجة. ولم تجد الباحثة دراسة تختلف في نتائجها مع نتائج هذه الدراسة.

ب- متغير الخبرة:

تشير النتائج المعروضة في الجدول (20) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية، وفي مجالاتها كافة لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير الخبرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن مفهوم العدالة التنظيمية يكون واحداً بالنسبة للجميع بغض النظر عن خبراتهم؛ حيث يشعرون بشكل متشابه تجاه الإجراءات التي يتخذها المديرون إن كانت تتصف بالعدالة أم لا. وربما لكون المعلمين يتداولون فيما بينهم شؤون

المدرسة، ومدى عدالة مديرهم؛ مما يؤثر على تقارب شعورهم بالعدالة من قبل مديرهم، حيث إنّ تطبيق العدالة من قبل المديرين لا يمكن أن يكون متغيراً بسرعة، بل يتسم بنوع من الثبات والاستمرارية؛ ولذلك فإنّ الخبرة ربما لا يكون لها موقع مؤثر في استجاباتهم في هذا الميدان.

تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها يلماز (Yilmaz,2010) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات العدالة التنظيمية تُعزى لمتغير الخبرة، وكذلك مع دراسة حمدي (2015) التي توصلت إلى نفس النتيجة بالنسبة للعدالة التوزيعية والتفاعلية. ولم تجد الباحثة دراسة توصلت إلى نتائج مغايرة سلباً أو إيجاباً.

ج-المؤهل العلمي:

توصلت النتائج المعروضة في الجدول (22) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح فئة ماجستير فأكثر، وذلك عند مقارنتها مع فئة (بكالوريس) وفئة (دبلوم) في الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية، وفي مجالات العدالة التفاعلية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التقويمية، ماعدا العدالة التوزيعية.

ويمكن أن يُعزى السبب في ذلك إلى كون حملة شهادات الماجستير أكثر وعياً وتقهماً للعدالة التنظيمية من حيث مفهومها وخصائصها؛ وذلك لكونهم أنجزوا دراسات متقدمة للحصول على شهادة الماجستير من غيرهم من المعلمين الذين هم من حملة مؤهلات علمية أدنى، أو ربما يكون ذلك بسبب التباين في تعامل المديرين مع المعلمين وفقاً لمؤهلاتهم العلمية؛ فهم ربما ينظرون إلى حملة الماجستير بنظرة تختلف عن حملة الشهادات الأخرى الأقل تأهيلاً. كما يمكن أن يُعزى ذلك إلى كون عدد من المديرين من حملة شهادات أدنى من شهادة الماجستير التي يحملها المعلمون. أمّا عدم وجود فروق دالة احصائية

بالنسبة للعدالة التوزيعية فيبدو أنّ جميع المعلمين بغض النظر عن تأهيلهم العلمي يخضعون لنفس التعليمات والأنظمة التي تتعلق بتوزيع الواجبات عليهم.

وتختلف هذه النتيجة عن النتيجة التي توصل إليها يلماز (Yilmaz,2010) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات العدالة التنظيمية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

التوصيات:

1-توصلت الدراسة إلى أنّ درجة الذكاء الاجتماعي، ودرجة العدالة التنظيمية كانتا متوسطتين، وبغرض رفع هاتين الدرجتين إلى مستوى أعلى، يقترح تنظيم دورات تدريبية تتعلق بالذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية؛ من حيث مفهومها، وأنواعها، وأهميتها للعملية التربوية، وأي أمور أخرى ذات علاقة بالموضوع.

2-أجريت هذه الدراسة على المدارس الأساسية الخاصة، وتوصي الباحثة بإجراء دراسة مماثلة على المدارس الأساسية الحكومية تتناول نفس المتغيرات التي تناولتها هذه الدراسة، ومن ثمّ المقارنة بين نتائج الدراستين.

3- أجريت هذه الدراسة على المدارس الأساسية، وتوصي الباحثة بإجراء دراسات مماثلة على التعليم الثانوي، والتعليم العالي.

4- توصلت هذه الدراسة إلى أنّ حملة الماجستير من المعلمين كانت استجاباتهم تدلّ على اهتمام وفهم أكثر للذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية، وتوصي الباحثة بفتح المجال للمعلمين من ذوي الشهادات الأقلّ لكي يكملوا دراساتهم العليا.

5- نتيجة قيام الباحثة بالبحث في المطبوعات التي تناولت الأدب النظري المتعلق بالعدالة التنظيمية، وجدت أنّ أعداد هذه المطبوعات قليلة جداً في الجامعات والمكتبات المهمة في الأردن وربما نادرة، ولذا توصي الباحثة الكتاب الأردنيين بخاصة، والكتاب العرب من التربويين والمختصين، بتأليف

أو ترجمة بعض الكتب التي تتناول هذا الموضوع من حيث مفهومه، وأهميته، وأساسه، ونظرياته بشكل دقيق وشامل.

المراجع

قائمة المراجع

المراجع العربية:

القران الكريم.

إبراهيم ، شمسة احمد (2006) . واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين (أطروحة دكتوراة غير منشورة) الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن

أبو حطب، فؤاد (1990). القدرات العقلية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

أبو دية ، جمال (2003) . فاعلية برنامج ارشاد جمعي على مستوى الخجل والذكاء الاجتماعي لدى طلبة الصف السابع في مدارس عمان الحكومية ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الهاشمية ، الزرقاء ، الأردن .

أبو ندا ، سامية خميس (2007). الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين .

أبو هاشم ، محمد (2008) .مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني والنموذج العلاقي بينها لدى طلاب الجامعة المصريين والسعوديين . مجلة كلية التربية ،18،(76)176- 158

أحمد، عبد الخالق(2003). معدلات السعادة لدى عينات عمرية مختلفة من المجتمع الكويتي. مجلة دراسات نفسية. 4،(13)، 25-77

باجودة ، بنت حسن محمد (2010) .واقع تطبيق العدالة التنظيمية بمدارس التعليم العام الحكومي للبنات بمدينة مكة المكرمة . (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة ام القرى ، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية

البيكار ، امانى (2012). مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الاردن.

ابو عمشة ، إبراهيم باسل (2013) . الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتها بالشعور
 بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الأزهر ،
 غزة ، فلسطين .

بوزان ، توني (2005) . قوة الذكاء الاجتماعي. الرياض: مكتبة جرير.

جابر، جابر عبد الحميد (1980). الذكاء وقياسه، القاهرة: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

جابر، جابر عبد الحميد (2003). الذكاءات المتعددة وتعميق الفهم. القاهرة: دار الفكر العربي

جاسم ، غدير عبد الله (2012) . مستوى الذكاء الاجتماعي لمديرات المدارس الثانوية في الكويت
 واثره على الضغوط التنظيمية للمعلمات . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط ،
 عمان ، الأردن .

حسن ، راوية (2002) . السلوك التنظيمي المعاصر. الإسكندرية : الدار الجماعية لطباعة والنشر.

حمدي، أبو القاسم (2015) . اثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضى الوظيفي لدى

أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة بجامعة الغواط ، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال ، 11(3)

111-120

حمودة ، عبد الناصر محمد (1999) . إحساس المدير بالعدالة وعلاقتها بترتيب الأهمية النسبية

للعوائد الوظيفية : دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المدير بين الكويتيين . المجلة العربية للعلوم

الإدارية ،

6 (2) ، 258-232

الحنيطي ، محمد فالح (2003) . الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى الموظفين في

الأجهزة الحكومية بالأردن : دراسة ميدانية تحليلية . مجلة العلوم الإدارية ، 30(2) ، 419-398

خير الله، سيد (1978). علم النفس التربوي أسسه نظرية وتطبيقية، بيروت: دار النهضة العربية

للطباعة والنشر .

الداهري ، صالح وسفيان ، نبيل (1997) . الذكاء الاجتماعي والقيم الاجتماعية لدى طلبة علم

النفس بجامعة تعز وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي . (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة

تعز، عدن، اليمن .

درادكة ، أمجد محمود (2009) . الإدارة والتخطيط التربوي، أريد: دار عالم الكتب الجديد

دواني ، كمال سليم (2013) . القيادة التربوية. عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع

الدسوقي، عصام إسماعيل (2003) . البناء العاملي للذكاءات المتعددة وعلاقتها ببعض المتغيرات.

مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، القاهرة، 1(116)، 107-117

راضي ، فوقيه محمد (2001) . الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتحصيل الدراسي والقدرة على التفكير

الابتكاري لدى طلبة الجامعة .مجلة كلية التربية بالمنصورة ، 1 (45) 173-174

زايد ، عادل محمد (2006) . العدالة التنظيمية المهمة القادمة لادارة الموارد البشرية ، القاهرة :

منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية

الزغول، عماد (2001) . مبادئ علم نفس. ط2، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

زهران ، حامد عبد السلام (1984) . علم النفس الاجتماعي ، القاهرة : عالم الكتب للنشر والتوزيع

السعود ، راتب وسلطان ، سوزان (2009) . درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها . **مجلة جامعة دمشق ، 25 (1+2) ، 191 – 231**

السكرانة ، بلال خلف (2009). **اخلاقيات العمل . ط2، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.**

الطبولي ، محمد عبد الحميد وكريم ، رمضان سعد والعبار ، ابتسام علي (2015) الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي ، **مجلة نقد وتنوير ، 1(2) 65-100 .**

الطحيح، سالم مرزوق وحمد ، علي حسين (2003) . العلاقة بين الهيكل التنظيمي ومدى الإدراك للعدالة التنظيمية . **مجلة الإداري . 81-108 ، (25) 94**

الطهراوي، جميل (2000). **الذكاء الاجتماعي، مجلة السعادة، الرياض، 2(1) ، 12-13**

عامر، طارق عبد الرؤوف ومحمد، ربيع(2008). **الذكاءات المتعددة، عمان: دار يازوري العلمية للنشر**

والتوزيع

عباس، فيصل (2002). **الذكاء والقياس النفسي**، بيروت: دار المنهل اللبناني

عبيدات ، ذوقان وأبو السميد ، سهيلة (2005) . **الدماغ والتعليم والتفكير** . عمان: دار دي بونيو

للنشر والتوزيع

عثمان، أحمد عبد الرحمن وحسن، عزت عبد الحميد(2003). **الذكاء الاجتماعي وعلاقته بكل من**

الدافعية للتعلم والخجل والشجاعة والتحصيل الدراسي لدى طلاب كلية التربية في جامعة الزقازيق.

مجلة كلية التربية في الزقازيق،،44(2)، 11-25

العجلاني ، يوسف بن احمد (2000). **العدل وتطبيقاته في التربية الإسلامية** . (رسالة ماجستير غير

منشورة) جامعة ام القرى ، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية .

العجمي ، راشد سبيب (1998) . **تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي واحساس العاملين بالعدالة**

التنظيمية،مجلة الإداري ، مسقط 1 (72) ، 71 - 98

عسقول ، خليل محمد (2009) . الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وبعض المعتقدات لدى

طلبة الجامعة . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .

عفانة ، عزو إسماعيل ونائلة الخزندار ، (2009) . التدريس الصفّي بالذكاءات المتعددة . ط2 ،

نابلس: دار المقدار.

علام، سحر فاروق(2001). تقييم فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الذكاء لوجداني لدى عينة من

طالبات الجامعة.(رسالة دكتوراة غير منشورة) جامعة عين شمس، القاهرة،مصر.

العمري ، ايمن ومحمد ، عيسى (2010) ، النماذج التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها

بالعدالة التنظيمية كما يدركها أعضاء الهيئة التدريسية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ،

56 (5)، 5- 17

عوّاد ، عمرو محمد (2003) . تحليل ابعاد العدالة التنظيمية : دراسة تطبيقية . (رسالة ماجستير

غير منشورة) ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر .

غانم، محمود عبد الرحيم (2015). درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهة نظر معلمي مدارسهم. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الفهد ، فاتن (2016) . القيادة الإدارية الحديثة وعلاقتها بالعدالة التنظيمية لمديري المدارس الحكومية الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الأردن

فوده، محمد (2005). أصناف الذكاءات المتعددة، القاهرة: دار النهضة للنشر والتوزيع.

القريناوي ، بسام عليان (2013) . درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية في وكالة الغوث الدولية في الأردن للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الأردن .

القيروتي ، محمد قاسم (2009) . السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع

قطامي، نايفة (2009). التفكير وذكاء الطفل، عمان: دارالمسيرة

القطاونة ، نشأت احمد (2003) . تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية للأجهزة الإدارية في محافظات الجنوب، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة مؤتة ، الكرك ، الأردن .

الكايد ، ركان عيسى (2010) . الإدارة المدرسية والذكاء الاجتماعي . عمان : دار أيلة للنشر.

كتفي ، جميلة (2015) . الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال التنظيمي بالجامعة الجزائرية .

(رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة المسيلة ، الجزائر ، الجزائر .

لافي ، سميرة عبد الفتاح (2015) . مستوى الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لمديري المدارس

الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم

من وجهة نظر المعلمين .(رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الأردن

محرمة ، ناصر محمد (2000) . مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي

الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية : دراسة ميدانية . مجلة الإدارة العامة 40(2) ، 319-340

محمد، محمد جاسم (2004). علم النفس و تطبيقاته، عمان: دار الفكر للنشر و التوزيع

محمود ، امانى (2013). تعليم الأطفال ذوي الحاجات الخاصة ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع

محمود، أماني والمحاممة، لينا(2012). مستوى الذكاءات المتعددة لمعلمي التربية الخاصة في

الأردن. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، جامعة الشرق الأوسط، 1 (10)، 727-737

المعاينة ، عبد العزيز عطا الله (2007) . الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر ،

عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .

المنابري ، فاطمة عبد العزيز (2010) . الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي

لدى عينة من طالبات كلية التربية بجامعة ام القرى بمكة المكرمة ، (رسالة دكتوراة غير منشورة) ام

القرى ، مكة المكرمة .

موسى ، احمد ناصر (2007) . مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشد التربوي من المرحلة الأساسية

في منطقة تبوك وعلاقته بالذكاء الاجتماعي ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة مؤتة ،

الكرك ، الأردن

نوفل: محمد بكر، (2007). الذكاءات المتعددة في غرفة الصف (النظرية والتطبيق) . عمان: دار

الميسرة.

وادي، رشدي عبد اللطيف (2010) . دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة ،

(رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .

المراجع الأجنبية:

Buluc, B. and Gunes, A. M. (2014): Relationship between organizational justice and organizational commitment in primary school . **Anthropologist**, 15(1), 145–152

Coloski , M., (2003) An instrument to measure perceptions of organizational justice of middle school students. **Management Journal**3 (8): 27–55

Demir,k . (2015). The effect or organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: the mediating role of organizational identification. **Eurasian Journal Of Educational Research**, 15(60).131–148

Efanga, S.L. and Akpan, G. M. (2015). The relationships between organizational justice and teachers' organizational citizenship behavior in

secondary school in Akwa Ibom State Nigeria. **Asian Journal of management since and education**,4(3), 70–79

Eres, F., Gulcan, M. G., and Celik, S. (2014). Primary School teachers' perceptions of justice and trust in principals in Ankara. **American international Journal of contemporary research**, 4(2), 33–41

Ford, M.E. and Tisak, M.S. (1983). A further search for Social intelligence. **Journal of Education psychology**, 75(2): 196–205

Gardener, H. (1997). **Multiple intelligences the theory into practice** .New York: basic book

Gardener, H. (1999). **Multiple intelligences the theory into practice** .New York basic book

Greenberg. J. (1991) organizational justice : yesterday . **Today and Tomorrow Journal Of Management** , 16(4)606–513

Ince,M. and Gul, H.(2011). The Effect of Employees` perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior: an application in turkish public institutions. **International Journal of Business and Management**,6(6),P.134

Jeloudar , S. and yunus , A. 2011. Exploring the relationship between teacher is social intelligence and classroom discipline strategies .**international journal of psychological studies** , 3 (2),149–155.

Lovejoy , Mary (2008) . **Indiana school superintendent and the relationship between gender and levels of social intelligence** , (unpublished doctoral dissertation), Indiana state university , terre haute, united state.

Marlowe. H. (1985). Social intelligence: I implication for adult education.

Lifelong learning. 8(6): 4-5

Miles , A.J. (2000) . the cumulative effects of justice perceptions . **The**

Journal of Applied Management, 2 (1) ,12-22

Niehoff .B ,moorman , R. (1993.justice As a Mediator of the relationship

between methods of Monitoring and organizational citizenship behavior

academy, **Management Journal** , 35 (3) .572-556

Saal, F.E. and Moore S.C. (1993) , perceptions of promotion fairness and

promotion candidates qualifications . **Journal of Applied Psychology** ,

78(1),105-110

Wawra, D. (2009). **Social intelligence**, **European Journal of English**

studies, 13(2) 17-30

Wayne, K. Hoy, C. John Tarter, (2014). Organizational Justice in schools: no justice without trust , **International Journal of Educational Management** ,18 (4): 250–259

Yahyazadeh ,S. and Goodarzi ,F. (2012) . Predicting senior secondary schools teacher's social intelligence by HEXACO–PI–R personality traits based on age groups . **International Journal of Asian Social Science** , 2 (5),739–747

Yavuz , M. , (2010), The effect of teacher's perception of organizational justice and culture on organizational commitment , **African Journal of Business Management**.4(5):695–701

Yilmaz ,K. ,and Altinkurt , Y. (2012) . Relationship between the leadership behaviors and organizational trust and organizational justice. **Cukurova University Faculty of Education Journal** , 41(1),12–24

Yilmaz,K. (2010) secondary public school teacher is perceptions about organizational justice . **Educational science : theory and practice** , 10 (1) : 603-616

الملحقات

الملحق (1)

الاستبانة المتعلقة بالذكاء الاجتماعي بصورتها الأولية

الأستاذ الفاضل : المحترم

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان " الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين " وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة في هذا المجال أضع بين أيديكم استبانة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة. أرجو التفضل بوضع علامة أمام الفقرات التي ترونها مناسبة وملاحظاتكم لتعديل بعض الفقرات الأخرى علماً بأنّ بدائل الإجابة ستكون وفقاً لمقياس ليكارت ذات خمسة بدائل وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). وابداء ملاحظاتكم بشأن الفقرات من حيث مدى وملاءمتها لموضوع الدراسة، بحاجة الى تعديل، والتعديل المقترح وأية ملاحظات أخرى ترونها ضرورية. أشركم جداً على الجهود المبذولة والوقت المبذول في قراءة الاستبانة.

الباحثة:

رغدة خالد أبو فروة

متغيرات الدراسة

الجنس:

ذكر أنثى

الخبرة في التعليم:

أقل من 5 سنوات .

5 سنوات – أقل من 10 سنوات.

10 سنوات فأكثر .

المؤهل العلمي:

دبلوم

بكالوريوس

ماجستير فأكثر

استبانة الذكاء الاجتماعي للمدير

الرقم	نص الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المطلوب
	يقوم المدير بالممارسات الاتية:				
1	يستطيع التعامل مع زملائه المعلمين بسهولة.				
2	يفكر في إيجاد طرق فعالة لحل المشكلات التي تواجهه مع زملائه المعلمين.				
3	يقدر مشاعر الاخرين.				
4	يجد مجالاً للحديث مع شخص لا يعرفه بسهولة.				
5	يستطيع الاستجابة لرغبات زملائه المعلمين.				
6	يعطي وقتاً كافياً لتعامل مع المشكلة التي تواجهه.				
7	يؤثر في زملائه من خلال مبادئه الاجتماعية.				
8	يناقش زملاءه المعلمين في انفعالاته.				
9	يجذب انتباه الاخرين عندما يتحدث إليهم.				
10	يتمكن من معرفة أسباب غضب الاخرين.				
11	يبادر بالتحدث مع الاخرين.				

				12	يحب أن يكون مشاركا في الحديث أكثر من أن يكون مستمعا.
				13	يبذل قصارى جهده لمساعدة الآخرين.
				14	يهتم بآراء الآخرين.
				15	يستخدم مهاراته الاجتماعية في حل ما يواجهه مع زملائه من مشكلات.
				16	يستطيع تكوين أصدقاء جدد بكل سهولة ويسر.
				17	يستمتع لمجرد وجوده مع زملائه.
				18	يبادر لتقديم المساعدة للآخرين دون تردد.
				19	يقدر الناس الذين يتعامل معهم.
				20	يحرص على تلبية مطالب الآخرين.
				21	يقضي فترة في الاتصال مع زملائه المعلمين.
				22	يعمل وفق ما يتوقه الآخرين منه.
				23	يتعاطف مع المعلمين عندما يصيبهم ضرر.
				24	يقدم التهاني للمعلمين في المناسبات السارة.
				25	يتمكن من تفسير الأحداث بصورة يتقبلها الآخرون.
				26	يستطيع تحديد المشكاة التي تواجهه تحديدا دقيقا.

				يعطي للمرؤوسين الإحساس بالاهتمام بحديثهم.	27
				يتمكن من تكوين علاقات اجتماعية مع العاملين بالمدرسة.	28
				يتمكن من اقتناع الآخرين في الموضوعات المختلف عليها.	29
				يعبر عن انفعالاته بشكل مناسب.	30
				يستأثر المعلمين في آرائهم بصدد المشكلات التي تواجهها المدرسة.	31
				يتقبل مناقشة زملائه المعلمين لأخطائه.	32
				يقارن كل الخيارات المطروحة عندما تواجهه مشكلة.	33
				يتمكن من قيادة فريق العمل الجماعي	34
				يمنح المتحدث فرصة كافية لتعبير عن أفكاره.	35
				يحاول ارجاع الود بين زميلين بينهما خلاف.	36
				يوظف خبرته في المواقف الاجتماعية المختلفة.	37

الملحق (2)

الاستبانة المتعلقة بالعدالة التنظيمية بصورتها الأولية

الأستاذ الفاضل : المحترم

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان " الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين " وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة في هذا المجال أضع بين أيديكم استبانة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة. أرجو التفضل بوضع علامة أمام الفقرات التي ترونها مناسبة وملاحظاتكم لتعديل بعض الفقرات الأخرى علماً بأنّ بدائل الإجابة ستكون وفقاً لمقياس ليكارت ذات خمسة بدائل وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). وابداء ملاحظاتكم بشأن الفقرات من حيث مدى وملاءمتها لموضوع الدراسة، بحاجة الى تعديل، والتعديل المقترح وأية ملاحظات أخرى ترونها ضرورية.

أشركم جداً على الجهود المبذولة والوقت المبذول في قراءة الاستبان

الباحثة:

رغدة خالد أبو فروة

متغيرات الدراسة

الجنس:

- ذكر أنثى

الخبرة في التعليم:

- أقل من 5 سنوات .
 5 سنوات – أقل من 10 سنوات.
 10 سنوات فأكثر.

المؤهل العلمي:

- دبلوم
 بكالوريوس
 ماجستير فأكثر

استبانة العدالة التنظيمية للمدير

الرقم	نص الفقرة	سلامة الصياغة اللغوية		انتماء الفقرات للمجال		التعديل المناسب
		صالحة	غير صالحة	منتمية	غير منتمية	
أولاً: المجال المتعلق بالعدالة التفاعلية						
1	يشجع المدير على العمل بروح الفريق بين المعلمين.					
2	يعمل المدير على تنمية العلاقات الحسنة مع جميع المعلمين.					
3	يتيح المدير فرص التواصل والحوار مع جميع المعلمين.					
4	يعامل زملائي معاملة ودية.					
5	يتصف سلوك المدير بالإيجابية اتجاه المعلمين.					
6	العلاقات بين المدير والمعلمين قائمة على الثقة المتبادلة.					
7	تكرم إدارة المدرسة باستمرار المعلمين الناجحين.					
8	يساعد المدير لمعرفة أوجه القوة والضعف في أداء المعلمين.					

					9 يناقش المدير مع المعلمين مضامين القرارات بمنتهى الصراحة.
ثانيا: المجال المتعلق بالعدالة الإجرائية:					
					10 يتخذ المدير القرارات الوظيفية دون تحيز.
					11 يقيم المدير الأداء على أسس موضوعية.
					12 يعمل المدير على توفير أدوات الإسعافات الأولية.
					13 لا يلجأ المدير الى المماطلة في حل المشكلات.
					14 يهتم مدير المدرسة في احتياجات المعلمين ويلبيها.
					15 يشرح المدير القرارات للمعلمين ويزودهم بتفاصيل إضافية.
					16 يقدم المدير تبريرا مقنعا للقرار الذي أتخذ بشأن المعلم.
					17 يوفر المدير وسائل الصحة العامة أثناء اجراء المباريات الرياضية.
					18 يوفر المدير وسائل السلامة والصحة العامة.
ثالثا: المجال المتعلق بالعدالة التوزيعية					

					19	يعدل المدير في توزيع نصاب الجدول المدرسي
					20	يتصف المدير بالموضوعية في توزيعه للحوافز والمكافآت المادية على المعلمين.
					21	يراعي المدير العدل في توزيع الاجازات على المعلمين.
					22	يطبق مدير المدرسة أساليب المكافاة والعقاب بشكل متوازن وعادل.
					23	يشجع مدير المدرسة مشاركة المعلمين في إدارة المدرسة في مواقف مختلفة.
					24	يقدر المدير أداء المعلمين بالعدل والمساواة.
					25	يوزع المدير العمل الإضافي بعدالة.
رابعاً: المجال المتعلق بالعدالة التقويمية						
					26	يقدر المدير جهود المعلمين وفق أدائهم
					27	يستخدم المدير معايير واضحة لتقييم أداء المعلمين.
					28	يستخدم المدير نظام تقييم الأداء الوظيفي في تحسين أداء المعلمين

					يحاسب المدير المعلمين على مخالفة التعليمات بعدالة.	29
--	--	--	--	--	---	----



الملحق (3)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	الأستاذ الدكتور أنمار الكيلاني	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
2	الأستاذ الدكتور عباس الشريفي	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
3	الأستاذ الدكتور عبد الحافظ سلامة	تكنولوجيا تعليم	جامعة الشرق الأوسط
4	الأستاذ الدكتور عبد السلام العوامة	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
5	الأستاذ الدكتور محمود الحديدي	المناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
6	الأستاذ الدكتور هاني الطويل	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
7	الدكتور أمجد درادكة	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
8	الدكتور سليمان العباس	قياس وتقويم	الجامعة العربية المفتوحة
9	الدكتور صالح عبايبة	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
10	الدكتور محمد بني مفرج	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط



الملحق (4)

استبانة الذكاء الاجتماعي بصيغتها النهائية

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والمناهج

أخي المعلم / أختي المعلمة.....المحترم/المحترمة

تحية طيبة وبعد....

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين" وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

وقد قامت الباحثة بإعداد الاستبانة المرفقة وهي استبانة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة، أرجو التكرم بالاطلاع على فقرات الاستبانة ووضع إشارة (V) في المكان المناسب الذي يعبر عن رأيك، علماً بأنّ جميع اجاباتكم ستكون موضع الاهتمام وستحظى بخصوصية تامّة ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

مع خالص التقدير والاحترام.

الباحثة

رغدة خالد

متغيرات الدراسة

الجنس:

- ذكر أنثى

الخبرة في التعليم:

- أقل من 5 سنوات .
 5 سنوات – أقل من 10 سنوات.
 10 سنوات فأكثر.

المؤهل العلمي:

- دبلوم
 بكالوريوس
 ماجستير فأكثر

مستوى التطبيق					نص الفقرة	الرقم
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
يقوم المدير بالممارسات الآتية:						
					يتعامل مع زملائه بسهولة	1
					يفكر في إيجاد طرق فعالة لحل المشكلات التي تواجهه مع زملائه المعلمين	2
					يقدر مشاعر الآخرين	3
					يتحدث بسهولة مع شخص لا يعرفه	4
					يعطي وقتا كافيا للتعامل مع المشكلة التي تواجهه	5
					يؤثر في زملائه من خلال مبادئه الاجتماعية	6
					يجذب انتباه الآخرين عندما يتحدث معهم	7
					يتفهم أسباب استياء الآخرين	8
					يبادر بالتحدث مع الآخرين	9
					يبذل قصارى جهده لمساعدة الآخرين	10
					يهتم بآراء الآخرين	11
					يستخدم مهاراته الاجتماعية في حل ما يواجهه مع زملائه من مشكلات	12

					يستطيع تكوين أصدقاء جدد بكل سهولة	13
					يستمتع لمجرد وجوده مع زملائه	14
					يبادر لتقديم المساعدة للآخرين دون تردد	15
					يحترم الناس الذين يتعامل معهم	16
					يحرص على التجاوب مع مطالب الآخرين	17
					يقضي فترة في التواصل مع زملائه المعلمين	18
					يتعاطف مع المعلمين عندما يصيبهم ضرر	19
					يتمكن من تفسير الاحداث بصورة يتفهمها الآخرون	20
					يشعر المرؤوسين بالاهتمام بحديثهم	21
					يعبر عن انفعالاته بشكل مناسب	22
					يتقبل مناقشة زملائه المعلمين في النقاط الخلافية	23
					يقارن الخيارات المطروحة عندما تواجهه مشكلة	24
					يتمكن من قيادة فريق العمل الجماعي بنجاح	25
					يمنح المتحدث فرصة كافية للتعبير	26

					عن أفكاره	
					يوظف خبرته في المواقف الاجتماعية المدرسية المختلفة	27



الملحق (5)

استبانة العدالة التنظيمية بصيغتها النهائية

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والمناهج

أخي المعلم / أختي المعلمة.....المحترم/المحترمة

تحية طيبة وبعد....

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة

عمان وعلاقته بدرجة ممارسته للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين" وذلك استكمالاً للحصول

على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

وقد قامت الباحثة بإعداد الاستبانة المرفقة وهي استبانة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية

الخاصة، أرجو التكرم بالاطلاع على فقرات الاستبانة ووضع إشارة (V) في المكان المناسب الذي يعبر

عن رأيك، علماً بأنّ جميع اجاباتكم ستكون موضع الاهتمام وستحظى بخصوصية تامّة ولن تستخدم

الا لأغراض البحث العلمي.

مع خالص التقدير والاحترام

الباحثة

رغدة خالد

متغيرات الدراسة**الجنس:**

- ذكر أنثى

الخبرة في التعليم:

- أقل من 5 سنوات .
 5 سنوات – أقل من 10 سنوات.
 10 سنوات فأكثر .

المؤهل العلمي:

- دبلوم
 بكالوريوس
 ماجستير فأكثر

مستوى التطبيق					نص الفقرة	الرقم
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
أولاً: المجال المتعلق بالعدالة التفاعلية						
يقوم المدير بالممارسات الآتية:						
					يشجع على العمل بروح الفريق بين المعلمين.	1
					يعمل على تنمية العلاقات الحسنة مع جميع المعلمين.	2
					يتيح فرص التواصل مع جميع المعلمين.	3
					يعامل جميع المعلمين معاملة ودية.	4
					يتصف سلوكه بالإيجابية تجاه المعلمين.	5
					العلاقات بينه وبين المعلمين قائمة على الثقة المتبادلة.	6
					يحرص على معرفة نقاط القوة والضعف في أداء المعلمين.	7
					يناقش المعلمين مضامين القرارات بشفافية.	8
ثانياً: المجال المتعلق بالعدالة الإجرائية:						

يقوم المدير بالممارسات الآتية:					
					9 يتخذ القرارات الوظيفية دون تحيز.
					10 يقيم الأداء على أسس موضوعية.
					11 يعمل على توفير أدوات الإسعافات الأولية.
					12 يبتعد عن المماثلة في حل المشكلات.
					13 يوضح التشريعات الإدارية للمعلمين بشكل تفصيلي.
					14 يقدم تبريرا للقرار الذي يتخذه بشأن المعلم.
					15 يوفر وسائل الصحة العامة أثناء اجراء المباريات الرياضية.
					16 يوفر وسائل السلامة لجميع العاملين.
ثالثا: المجال المتعلق بالعدالة التوزيعية					
يقوم المدير بالممارسات الآتية:					
					17 يوزع على المعلمين الحصص الدراسية بعدالة
					18 يتصف بالموضوعية في توزيعه للحوافز المادية على المعلمين.
					19 يراعي العدل في التعامل مع اجازات المعلمين
					20 يطبق أساليب الثواب والعقاب بشكل متوازن عادل
					21 يشجع المعلمين على المشاركة في إدارة المدرسة.

					يقدر أداء المعلمين بعدالة.	22
					يوزع المدير العمل الإضافي بعدالة.	23
رابعاً: المجال المتعلق بالعدالة التقييمية						
يقوم المدير بالممارسات الآتية:						
					يقدر جهود المعلمين وفقاً لأدائهم	24
					يستخدم معايير واضحة لتقويم أداء المعلمين.	25
					يستخدم نظام تقويم الأداء الوظيفي في تحسين أداء المعلمين.	26
					يسائل المعلمين على مخالفة التعليمات بعدالة.	27

الملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة من رئاسة جامعة الشرق الأوسط الى وزارة التربية والتعليم



الملحق (7)

كتاب تسهيل مهمة لمركز الملكة رانيا العبد الله لتكنولوجيا المعلومات




رقم ١٢٣٢٦/١٠/٣
 التاريخ ٦ جمادى الثاني ١٤٣٨
 الموافق ٢٠١٧/٠٣/٠٥

السيد مدير إدارة مركز الملكة رانيا العبد الله لتكنولوجيا التعليم والمعلومات
 السيد مدير إدارة التعليم الخاص

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛
 فأرجو العلم بأن الطالبة رعدة خالد أبو فروة تقوم بإجراء دراسة حولها الذكاء الاجتماعي لدى
 مشيري المدارس الأساسية الخاصة وعلاقته بالعائلة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين،
 استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة
 الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى الحصول على بيانات ومعلومات وتطبيق أداة الدراسة على
 عينة من معلمي المدارس التابعة لإدارتكم.
 راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الأداة
 المرفقة مع الأداة المطبقة.

وأقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم
 دهن محمد سليمان مومني
 مدير البحث والتطوير التربوي

مدير عام إدارة التخطيط والبحث التربوي
 مدير عام البحث والتطوير التربوي
 مدير عام قسم البحث التربوي
 مدير عام ١٠٣
 المرفقات: (١) مستندات

هاتف: ٥٦٦ ٦٥٦ ٥٦٦ - فاكس: ٥٦٦ ٦٥٦ ٥٦٦ - ج.ب. ١١٦٩ - الرياض - الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.sa

الملحق (8)

كتاب تسهيل مهمة لمديري المدارس الأساسية الخاصة

