

Evaluative Justice Behavior Among Public Kindergarten Principals in Jordan and its Relationship to the Job Performance of their Teachers

Dr. Buthaynah Aref Ramadan 1, Dr. Fakhreia Ahmed Awad2.,*

1Director of the Department of Studies and Education Abroad,
Ministry of Education & higher Education, AQAC, Ramallah,
Palestine.

2Educational Consultant - Taaleem Educational Media Foundation -
Educational Supervisor at Itqan Educational Services Foundation, Amman,
Jordan.

Orchid No: 0009-0007-2555-5992

Orchid No: 0009-0002-3938-8260

Email: Buthaynah4@gmail.com

Email: fakreiaawad@gmail.com

Received:

9 Jan. 2025

Revised:

9 Jan. 2025

Accepted:

13 May. 2025

***Corresponding Author:**
Dr. Buthaynah Aref
Ramadan 1

Email:
Buthaynah4@gmail.com

Citation:
<https://journals.qou.edu/index.php/nafsia>

2023©jrresstudy.
Graduate Studies &
Scientific Research/Al-
Quds Open University,
Palestine, all rights
reserved.

• Open Access



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract

Objectives: This study aimed to examine the extent to which public kindergarten principals in Jordan demonstrate evaluative justice behavior and to explore its relationship with the job performance of the teachers under their supervision.

Methods: A descriptive correlational research design was employed. Data were collected from a stratified random sample of 390 kindergarten teachers working in public institutions across Jordan. A structured questionnaire comprising 34 items served as the primary data collection instrument.

Results: The findings indicated that the perceived level of evaluative justice behavior exhibited by public kindergarten principals was moderate. A strong, positive and statistically significant relationship was discovered between principals' evaluative justice behavior and the job performance of their workers. Additionally, the study identified a significant positive correlation between evaluative justice behavior and job performance among teachers with over 15 years of experience. However, no statistically significant differences were observed in the level of evaluative justice behavior based on teachers' academic qualifications or areas of specialization.

Conclusions: The study recommends enhancing the current system of evaluation by clarifying its criteria, enhancing transparency, promoting transparency, and increasing both material and moral incentives for kindergarten teachers in Jordan.

Keywords: Evaluative justice, job performance, kindergartens, public kindergarten teachers.

سلوك العدالة التقييمية لدى مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن وعلاقته بالأداء

الوظيفي للمربيات العاملات معهن

د. بثينة عارف رمضان*، د. فخرية أحمد عوض2

1 باحثة، مدير دائرة الدراسات، وزارة التربية والتعليم، الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة، رام الله، فلسطين.

2 مستشارة تعليمية، مؤسسة تعليم للوسائل التعليمية، مشرفة تربوية لدى مؤسسة إقنان للخدمات التربوية، عمان، الأردن.

*الباحث المعتمد للمراسلة: د. بثينة عارف رمضان

الملخص

الهدف: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية، وعلاقته بالأداء الوظيفي للمربيات العاملات معهن.

المنهجية: استعملت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لتحليل البيانات التي جمعت من عينة قوامها (390) مربية في رياض الأطفال العامة في الأردن، اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد تكونت من (34) فقرة.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية من وجهة نظر المربيات العاملات معهن جاءت متوسطة، كما أظهرت وجود علاقة إيجابية طردية قوية جداً بين مستوى سلوك العدالة التقييمية، ومستوى الأداء الوظيفي لدى المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين سلوك العدالة التقييمية لدى مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن يعزى لمتغير سنوات الخدمة لأكثر من (15) عاماً لدى المربيات العاملات معهن، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، أو متغير التخصص.

التوصيات: أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بتطوير نظام التقييم بتوضيح معاييرها، وتعزيز الشفافية، وزيادة الحوافز المادية، والمعنوية للمربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن.

الكلمات المفتاحية: العدالة التقييمية، الأداء الوظيفي، رياض الأطفال، مربيات رياض الأطفال العامة

المقدمة:

تعد المؤسسة التربوية وحدة ذات أهمية بالغة في نظام التعليم، والمسؤولة مباشرة عن سلامة المخرجات، والأداء التربوي أو الأكاديمي يعدّ أحد أبرز المعايير لقياس نجاح تلك المؤسسة وتكوينها، باعتباره عاملاً مهماً في إبراز الأداء، ومدى تطوره، ومؤشراً على تحقيق المعايير التربوية المطلوبة في البيئة التعليمية والعالمية، كما أنّ المؤسسة التربوية تعد منظمة اجتماعية أسست لخدمة المجتمع، وتربية أبنائه، ونجاح المؤسسة التربوية بصورة عامة مرهون بمدى ارتباطها العضوي بالمجتمع الذي توجد فيه، والجهود التي تبذل من العاملين فيها لتحقيق ما يتوقعه المجتمع منها باعتبارها منظومة مفتوحة على بيئة المجتمع، بما تقدمه من برامج وأنشطة، وفعاليات، ومخرجات إلى خدمة المجتمع، والإفادة من الإمكانيات المتاحة فيه.

وتعدّ منظومة رياض الأطفال من أهم المؤسسات التربوية؛ لأنها تُعنى بالأطفال قبل دخولهم المدرسة؛ بحيث يركز نظامها على أمرين: الأول: تعريف الطفل بالمجتمع الواسع المختلف عن مجتمعه؛ لإكسابه المهارات اللازمة، والثاني: تعليم الطفل المعارف، والمفاهيم، والمهارات المختلفة، والمرتبطة بواقعه الحقيقي من اللعب، بحيث تشكل له قاعدة معرفية، واجتماعية ينطلق منها إلى المراحل الأخرى (آمال، 2019).

وفي ضوء ذلك أشارت الأمير (2020) إلى أنّ إدارة الروضة تعد من أهم عناصر منظمة رياض الأطفال لما لها من دور مهم في التأثير بعمل المؤسسة بما تقدمه من دعم، وتوجيه للعاملين داخل تلك المؤسسة بصورة تمكن العاملين فيها من السير بالعملية التربوية، والتعلمية التعليمية نحو النجاح والتميز، وتتمثل تلك الإدارة بالقيادة التربوية التي تقود هذه المؤسسة، وتؤثر في العاملين فيها، وتوجههم نحو تحقيق أهداف تلك المؤسسة، وتنفيذ المهام الموكلة إليهم بكل رغبة ودافعية؛ للوصول بهم إلى الشعور بالرضا، والارتياح، والأداء المنتج.

ويرى (نادامباكاوا و موفاوندا) (Ndambakuwa and Mufunda, 2016): أن هذا التنوع الكبير في المهام والعمليات داخل منظمة رياض الأطفال التربوية التعليمية يوجد حاجة ملحة لتقييم أداء العاملين فيها لمعرفة نقاط القوة، أو الضعف في الأداء، والعمل على معالجة نقاط القصور، وتعزيز نقاط التميز والتطور، وهذا يحتاج إلى الاستناد إلى معايير تقييم موضوعية، وعادلة قابلة للقياس تسهم بالالتزام بها في الوقوف على مستوى الأداء الحقيقي للمنظمة التربوية.

ومن هنا تبرز أهمية العدالة التقييمية في المؤسسة التربوية بحيث يتم من هذه العملية مراجعة أداء العاملين، والموظفين في منظمة رياض الأطفال التربوية بصورة تشمل التعرف الدقيق إلى مساهمات الموظفين، وأوجه القصور والخلل، وكتابة النتائج، والتقارير لغايات اتخاذ القرار في رفع الأجور، أو الترقيات، أو تسريح العاملين، وغيرها من القرارات التي من المفترض أن تكون لصالح سير العمل (إدريس، 2018). إن التقييم العادل والموضوعي للعاملين في منظمة رياض الأطفال يؤدي إلى شعورهم بالدعم، والتعامل الحيادي، غير المنحاز خاصة في مجال تقييم الأداء، ويعود على العمل بالفائدة القصوى لما له من أثر في حفزهم خاصة إن كان هذا التقييم لأدائهم إيجابياً، ويرقى بمستوى رضا الإدارة والمستفيدين، الأمر الذي يزيد من قوة التواصل بين هاتين الجهتين (بدران، 2015).

وقد تطرقت عوض (2021) إلى مفهوم العدالة التقييمية وعرفته على أنه: توخي المسؤولين للعدالة والموضوعية، والحيادية في عملية تقييم أداء العاملين في المؤسسة بمختلف إجراءاته وبين جميع العاملين حتى تتحقق أهداف العاملين، وأهداف المؤسسة على السواء.

وبناءً عليه فإن نجاح المؤسسات وتطورها يتوقف بدرجة كبيرة على مستوى موضوعيتها تجاه عاملها، الأمر الذي يزيد من مستوى الثقة والولاء والاستقرار الوظيفي لديهم، وهذا بدوره يؤثر على أداء العاملين الوظيفي، وإيجاد الدافع لديهم لبذل مزيد من الجهد والإنتاج. ولقد

أصبح الوقوف على الإنتاجية الوظيفية للعاملين، ومساءلتهم من الوسائل المهمة للوصول إلى تحقيق الرضا الوظيفي، والالتزام في العمل، وتنمية السلوك المهني لدى العاملين، ومضاعفة أدائهم الوظيفي داخل منظمة العمل (Edward, 2014).

ويعد الأداء الوظيفي الفاعل داخل المؤسسة من المواضيع الملحة التي تثير اهتمام الإدارات، لأنها تؤثر بشكل إيجابي في راحة العاملين، ومستوى فاعلية الأداء، والإنجاز لديهم، ولقد تعددت صور الأداء الوظيفي الفعال، بحيث تعبر عن الرؤية المشتركة للأداء المتوقع بين قيادة المؤسسة والعاملين فيها من معايير الأداء والوصف الوظيفي، والأهداف المحددة الدقيقة، ودعم القائد التربوي لأداء مرؤوسيه، وتحفيزهم للقيام بأدوارهم، ومن ثم تقييم أدائهم بعدالة وشفافية (Saratun, 2016).

ويشير الأداء الوظيفي كما عرفته مجيد (2011): مدى التزام الموظف بالمهام والواجبات المرتبطة بوظيفته، وتنفيذه للأعمال الموكلة إليه مع تحمل المسؤوليات المطلوبة، ويشمل ذلك مدى التزامه بالأخلاق والمبادئ المهنية داخل المؤسسة، بما في ذلك الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف، والتقيّد بالقوانين والأنظمة، والقيام بالجهد المنتج؛ لتحقيق الأهداف المرجوة من عمله، وتحقيق غايات وأهداف المؤسسة.

وتبرز أهمية الأداء الوظيفي في كونه يعكس نتيجة التفاعل بين السلوك والإنجاز، فالسلوك يشير إلى الأفعال التي يقوم بها الأفراد داخل المؤسسة، بينما الإنجاز يمثل النتائج أو الآثار التي تبقى بعد انتهاء الأفراد من العمل، بعبارة أخرى؛ الإنجاز هو حصيلة السلوك، والأداء الوظيفي هو: المجموع الكلي للسلوك والنتائج المحققة معاً (Rital, 2016).

وبما أن العدالة التقييمية أحد المكونات الأساسية للعدالة التنظيمية، حيث تشير إلى مدى شعور الموظف بأن عملية تقييم أدائه تتم وفق معايير موضوعية ومنصفة، ما يعزز مستوى الرضا الوظيفي، والدافعية الداخلية. وقد أشارت دراسة (كولكويت) ورفاقه (Colquitt et al., 2001) إلى أن العدالة التقييمية، بوصفها نمطاً فرعياً من العدالة الإجرائية، تسهم بشكل فاعل في تعزيز سلوكيات العمل الإيجابية، وتقليل المشاعر السلبية كالإحباط والتوتر، وهذا بدوره ينعكس على جودة الأداء الوظيفي، إذ إن إدراك الموظف للعدالة في التقييم يزيد من التزامه الوظيفي وانتمائه المؤسسي (عبد المجيد، 2021).

وأشار المنزوع (2022) إلى أن العدالة في نظم تقييم الأداء تؤثر بوضوح على فاعلية العاملين وتحقيق الأهداف المؤسسية، وأنه من المؤكد بأن الموظفين الذين يشعرون بأنهم يُقيّمون بطريقة عادلة يظهرون مستويات أعلى من الالتزام، ويظهرون استعداداً أكبر لبذل جهد إضافي في أداء مهامهم، وأن غياب العدالة التقييمية يؤدي إلى تدنّي الثقة بين الموظف والإدارة، وضعف في مناخ العمل العام، ما ينعكس سلباً على إنتاجية المؤسسة. إن العدالة التقييمية لا تؤثر فقط على الأداء الحالي للموظف، بل تمتد لتشمل استدامة الأداء، وتحسين جودة القرارات المهنية، كما أنها أي العدالة في تقييم الأداء ترفع من الإحساس بالتمكين الوظيفي، وتعزز التفاعل الإيجابي بين الموظفين والمديرين، ما يُفضي إلى بيئة عمل محفزة تعزز من جودة الأداء العام، وتقلل من معدلات الدوران الوظيفي، إلى جانب أن تعزيز الشفافية في عملية التقييم يُعد عاملاً جوهرياً في تعزيز ثقة الموظفين بالمؤسسة (داود، 2015).

العدالة التقييمية Evaluative Justice:

يعد تقييم أداء العاملين بمفهومه العام أحد ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تقوم بها المؤسسة، ويعني تقييم أداء العامل خلال فترة زمنية محددة، ومقارنته بمعايير الأداء المطلوبة ومستوياتها، ومن ثم تزويد العامل بالمعلومات المتعلقة بالنواحي الإيجابية والسلبية لأدائه الفعلي من أجل تحسينه وتطويره.

ولكي يكون التقييم لأداء العاملين حقيقياً وشفافاً وعادلاً، يجب أن يستند إلى عدد من المعايير، والصفات والشروط، وأن يبنى بصورة معمقة، ومدروسة قائمة على هدف استراتيجي كبير، يتمركز حول تحسين العمل، وتطويره، والوقوف على نقاط القوة فيه وتعزيزها، ونقاط الضعف وتلافيها (Dessler, 2015).

وقد عرّف عبد المجيد (2021) التقييم العادل على أنه: نظام تقييم أداء العاملين داخل منظمة العمل الذي يستند إلى معايير عادلة، ومتوافقة مع الجهد الذي يبذله كل عامل في منظمته.

وأضاف بأن العدالة التقييمية تعد بمثابة عملية لقياس سلوك الموظف ووصفه، وإنجازاته خلال وقت محدد، وبأسلوب موضوعي بعيداً عن الجوانب الشخصية للشخص المقيم بهدف تحسين الأداء.

وعرفها (فانهل ورتال) (Vanhal and Rital, 2016) بأنها العملية الدقيقة والشفافة التي يتم بواسطتها تقييم إنجازات العامل في المؤسسة خلال وقت محدد من الزمن، وتوفير تغذية راجعة عن طبيعة الأداء، وتمكين المقيمين من تحديد العمال الأكفاء الذين يستحقون زيادة في الأجور.

وفي ضوء ما ذكر تبدو المعضلة الرئيسة في العدالة عند تقييم أداء العاملين في كيفية ضمان الموضوعية، وعدم التحيز لدى القائمين على عملية التقييم، وتتنوع آلية تقييم أداء العاملين حول الوظيفة التي يقوم بها الفرد، ومستوى النزاهة في عملية تقييم أدائه، Sarkar, (2016).

وعليه، من الضروري أن يأخذ المسؤولون عند تقييم الأداء في الاعتبار الظروف المحيطة بالأفراد الذين يتم تقييم أدائهم، مع عدم إغفال التأثير الكبير لهذه الظروف على مستوى أدائهم.

أهمية العدالة التقييمية للأداء :

يحظى تقييم الأداء العادل بأهمية كبيرة لدى العاملين والمؤسسة على السواء كونه يساهم فيما يأتي (المهنا، 2019):

1. وضع الأسس التي تعتمد عليها المؤسسة في اتخاذ القرارات المتعلقة برواتب العاملين، وترقيتهم والاحتفاظ بهم أو الاستغناء عنهم.
2. التأكد من أن أداء العاملين يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
3. تطوير الخطط من المديرين والعاملين لتلافي جوانب الضعف، وتعزيز مواطن القوة في أداء العاملين.
4. يوفر فرصة لمراجعة خطط إدارة المهنة، والمسار المهني للعاملين من بيان جوانب القوة والضعف في الأداء.
5. يعطي المجال للمشرفين على العاملين لتحديد الحاجات التدريبية التي يحتاجها العامل لتطوير الأداء وتحسينه.

لذا فإن أهمية وجود العدالة عند تقييم العاملين بأي منظمة سواءً أكانت تربية أم غير تربية يترتب عليها العديد من الأمور، ويؤثر على سير العمل داخل المؤسسة، فإذا ما اختلت عملية التقييم، وابتعدت عن الموضوعية، والعدل بين العاملين، وتحديد الجهود المبذولة من قبلهم بشكلٍ عادلٍ ودقيقٍ فإن الظلم يسود وتضيع حقوق العاملين، ويسود الإحباط والتوتر، وتبتعد المؤسسة عن تحقيق أهدافها.

الأداء الوظيفي (Job Performance) :

يؤدي العنصر البشري دوراً مهماً في المؤسسات على اختلاف أنواعها حيث يتم إحداث التغييرات التنظيمية الضرورية لزيادة الكفاءة المهنية لهذ المؤسسات، وتتضح هذه الكفاءة من نوعية الأداء ومستواه الذي يقوم به العاملون في المؤسسة على اختلاف تخصصاتهم

وقدراتهم ودرجات إبداعهم بالقيام بالأعمال الموكلة إليهم، ويشير الأداء الوظيفي إلى مدى إنجاز المهام المرتبطة بوظيفة الفرد، وهو يعكس الطريقة التي يتم بها تلبية متطلبات الوظيفة، فغالباً ما يحدث خلط بين مفهوم الأداء والجهد؛ فالجهد يتعلق بالطاقة المبذولة، في حين يُقاس الأداء بالنتائج المحققة، على سبيل المثال، قد يبذل الطالب جهداً كبيراً في التحضير للامتحان، لكنه يحصل على درجات منخفضة، وهنا يكون الجهد المبذول عالياً، بينما الأداء يعدّ منخفضاً (Chung, and others 2010).

ويعرف أبو شارب (2019) الأداء الوظيفي: "على أنه تنفيذ الموظف لأعماله، ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة، أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها".

وترى بني خالد (2017) أن الأداء الوظيفي نتاج تفاعل بين القدرة والدوافع المرتبطة بالسلوك البشري، وقد يمتلك الفرد قدرات عالية على العمل، ولكن دون وجود دوافع للعمل، لن تكون هناك علاقة بين القدرات، والأداء الوظيفي، وبالعكس، إذا توافر دافع قوي لدى العامل دون وجود القدرة اللازمة، فإن العلاقة بين الدافع، والأداء الوظيفي ستصبح غير موجودة.

ويعرفه (ريفاي) (Rivai, 2019) بأنه: النتيجة الفعلية لجهود يبذلها العامل بحيث يتأثر أدائه بمدى استغلال الفرد لطاقاته وإمكاناته، وكذلك بمدى الرغبة لديه في إنجاز العمل، لذا فإن مفهوم الأداء الوظيفي يعكس الأثر الصافي لمجهودات الفرد بدءاً من قدراته، وفهمه للدور الخاص، والمهام الموكلة إليه، وهو ما يدل على تحقيق المهام، ولذا يعدّ الأداء الوظيفي ناتجاً عن الجهد الذي يبذله فرد أو مجموعة أفراد لإنجاز مهمة معينة.

أهمية الأداء الوظيفي في المؤسسات:

تكمن أهمية الأداء الوظيفي في المؤسسات في كونه مقياساً لقدرة المؤسسة على استثمار الطاقات الكامنة لدى الموظفين، بتوظيف مهاراتهم ومعارفهم وطموحاتهم، ما يعكس قدراتهم ودافعيتهم نحو العمل (الحداد، 2016)، كما يسهم الأداء الفعّال في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة عبر الإبداع، والابتكار في إنجاز المهام، إلى جانب دوره في ترشيد النفقات، وتقليل التكاليف. إضافةً إلى ذلك، يساعد الأداء المتميز في تقييم كفاءة البرامج المعتمدة داخل المؤسسة، ومدى نجاح إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها، كما يساهم في تحسين مستويات الجودة في العملية الإنتاجية، سواء في مدخلاتها أو مخرجاتها، علاوةً على ذلك، يسهم الأداء في تحديد نقاط القوة، والضعف لدى الموظفين، مما يساعد في توجيه جهود التطوير، والتدريب، كما يدعم الأداء الوظيفي المسؤولين في تطوير أنظمة الترقيات، والأجور، والحوافز، والمكافآت، بما يتناسب مع مستويات الأداء المختلفة، ويسهم في تحسين هذه الأنظمة عند وجود تأثيرات سلبية على أداء العاملين، مما يعزز من كفاءة بيئة العمل واستدامة النجاح المؤسسي.

وتشير بعض الدراسات العربية والأجنبية إلى العلاقة التي تربط ما بين عدالة التقييم، ومستوى الأداء الوظيفي منها:

هدفت دراسة أجراها النسور (2015) إلى التعرف إلى موضوعية نظام تقييم أداء الموارد البشرية، وأثره في سلوك المواطنة التنظيمية: الدور الوسيط الأسلوب التغذية الراجعة (360) درجة: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة الأردنية. حيث تكونت عينة الدراسة والتي سحبت عشوائياً من مجتمع الدراسة من (310) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في عمان، واستعملت الاستبانة أداة دراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر مباشر لأبعاد موضوعية نظام تقييم الأداء: (العدالة والثقة والحيادية والفاعلية) في أبعاد المواطنة التنظيمية: (الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري، ومراعاة الضمير)، وكذا أثر مباشر لأسلوب تقييم الزوايا المتعددة (أسلوب 360 درجة) في سلوك المواطنة التنظيمية.

كما هدفت دراسة بركات (2015) إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين فيها، وتوضيح الفروق في استجاباتهم تبعاً لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة، واستعملت الاستبانة أداة

للدراسة على عينة عشوائية طبقية من مجموع المعلمين والمعلمات، وقد أظهرت النتائج درجة مرتفعة من الاستجابة للمعلمين حول مديري مدارسهم، بينما ظهرت فروق في مستوى درجات المعلمين حول العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على مجال العدالة التوزيعية لصالح ذووو الخبرة المرتفعة، ولم تظهر فروق جوهرية في درجات المعلمين في الاستجابة حول العدالة التنظيمية تتبع متغيرات: الجنس والتخصص والمؤهل العلمي.

وكان الغرض من دراسة أجراها (بني) خالد (2017) معرفة أثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (175) معلماً في المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية، وأظهرت النتائج بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). لعدالة التوزيع في الانغماس الوظيفي، كما أنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي حسب وجهة نظر أفراد العينة تبعاً للجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة.

وكذلك سعى (إندهياتي) (Indahyati, 2019) إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، واستعمل الباحث في هذه الدراسة عينة مقصودة بلغ حجمها (65) مشاركاً، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ومعنوي للعدالة التوزيعية، والعدالة التفاعلية، والعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي وعلى سلوك المواطنة التنظيمية.

وفي دراسة قام بها الفودري (2019) هدفت إلى التعرف إلى مستوى شفافية نظام تقييم الأداء الوظيفي للمدرسين وعدالته، ومستوى التزامهم التنظيمي في المدارس الثانوية الكويتية، انتهجت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي الارتباطي، واعتماد عينة عشوائية مكونة من (405) مدرساً ومدرسة، وكانت النتائج تشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05). للشفافية والعدالة في تقييم الأداء على الالتزام التنظيمي لدى المدرسين في دولة الكويت، الذي جاء بدرجة مرتفعة، وتعزى لمتغيرات: (الجنس ولصالح الإناث)، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيرات: (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمنطقة التعليمية).

كما قام (ريفاي) (Rivai, 2019) بدراسة عنوانها "العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي كسابقات لأداء الموظف: دراسة في (إندونيسيا) عمال التأمين الصحي الوطني"، تكونت عينة دراسته من (80) موظفاً في التأمين الصحي الوطني (الإندونيسي)، وكشف بها طبيعة العلاقة بين العدالة التوزيعية وكل من: الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وأداء العاملين من التوصل إلى أن عدالة التوزيع تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي، وعلى أداء العاملين.

أما دراسة (زهاو) (Zhao, 2020) وعنوانها "العلاقة الهيكلية بين العدالة التنظيمية، وسلوك المواطنة التنظيمية" في هيئة التدريس بالجامعة في الصين، فكان هدفها تحليل العلاقة الهيكلية بين العدالة التنظيمية، وسلوك المواطنة التنظيمية، ومن توسط الالتزام التنظيمي بإحدى الجامعات الصينية؛ حيث تكونت العينة من (257) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن العدالة التنظيمية تؤثر بأبعادها المختلفة، على كل من الالتزام التنظيمي للعاملين وسلوك المواطنة التنظيمية.

وكان الغرض من دراسة قام بها عبودي وآخرون (2020) التعرف إلى أهمية تقييم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي، وإلى استقصاء أهم العوامل التي تساعد على تفعيل تقييم الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية، وطُبقت الدراسة على عينة مقدارها (386) مفردة من العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة. وجاء من أهم نتائجها: وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين أبعاد المشكلات وعناصرها المتعلقة بالإدارة المشرفة على التقييم (مأخوذة بشكل إجمالي)، وتقييم الأداء الوظيفي.

وهدف دراسة قام بها الدبيخي (2022) إلى معرفة درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للعدالة التنظيمية في مدينة (بريدة) من وجهة نظر المعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (210) من معلمات مدارس مدينة (المريدة) في المملكة العربية السعودية، حيث أظهرت

نتائج هذه الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال الحكومية، والأهلية للعدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية والعدالة المعلوماتية، في مدينة (بريدة) من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة متوسطة، وممارسة العدالة التعاملية جاءت متحققة بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى المديرات بمدينة (بريدة) ترجع لسنوات الخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي، بينما توجد فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى القائدات تعزى لمتغير نوع المدرسة لصالح معلمات المدارس الحكومية.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث: تناولها لموضوع العدالة في تقييم أداء العاملين ومنهج الدراسة المستخدم كدراسة (النسور، 2015) ودراسة (الفودري، 2019) ودراسة (عبودي وآخرون، 2020)، وتشابهت مع دراسة (الديخي، 2022) في مجتمع وعينة الدراسة وكذلك في قياس ممارسة العدالة الإجرائية المتضمنة تقييم الأداء، وتميزت هذه الدراسة عن غيرها في متغيراتها ومجتمعها حيث أنها - على حد علم الباحثين - الدراسة الأولى التي تستهدف الكشف عن درجة ممارسة سلوك العدالة التقييمية على مستوى رياض الأطفال العامة في الأردن وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي، حيث تعرفت على درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في الأردن لسلوك العدالة التقييمية وعلاقته بالأداء الوظيفي للمربيات العاملات معهن.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تكمن مشكلة الدراسة في أن مفهوم العدالة التقييمية من المفاهيم الحديثة التي نالت حظاً وافراً في الدراسات من قبل المهتمين، ولكن استخدام المفهوم ما زال على المستوى النظري دون العملي، والمؤسسات التربوية كغيرها من المؤسسات الإدارية الأخرى عانت من عدم الإلمام بمفهوم العدالة التقييمية، وعليه فإن احتمالية غياب مفهوم العدالة التقييمية في المؤسسات قد يؤدي إلى تدني مستوى الوعي لدى العاملين في هذه المؤسسات بتأثير ذلك على العديد من الجوانب التربوية داخل المؤسسة التعليمية، وقد أشارت دراسة (الديخي، 2022) إلى أن درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال الحكومية والأهلية للعدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية من وجهة نظر المعلمات جاءت منخفضة بدرجة متوسطة، ووافقتها دراسة (العيسي، 2020) ودراسة (العدوان والعياصرة، 2019) بأن العدالة التنظيمية التي تشكل العدالة التقييمية مجالاً من مجالاتها جاءت بدرجة متوسطة، مما يوحي بوجود انخفاض في مستوى العدالة التنظيمية بشكل عام، يضاف إلى ذلك أن عمل الباحثين في ميدان التربية والتعليم، وتحديداً في مجال الإشراف التربوي، والإدارة لمرحلة رياض الأطفال، ساهم في ملاحظتهما وإطلاعهما على التأثير الذي ينتجه التقييم الإداري لهن، وتحكمه في مستوى العطاء، والجهد الذي تقوم به المربية في روضة الأطفال، ومن الإطلاع على مستويات أداء المربيات داخل مؤسسة رياض الأطفال، ومدى تأثر اتجاهاتهن ودافعيتهن نحو العمل بمستوى عدالة التقييم لأدائهن، تشكل لدى الباحثين قناعة بضرورة الكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى العدالة التقييمية، ومستوى الأداء الوظيفي لمربيات رياض الأطفال داخل الروضة.

وبناءً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول الكشف عن درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية، ومدى ارتباطها بمستوى الأداء الوظيفي للمربيات العاملات معهن، بالإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية من وجهة نظر المربيات العاملات معهن؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لمتغير: (المؤهل العلمي، والتخصص، وسنوات الخبرة)؟

السؤال الثالث: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات أنفسهن؟

السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية ومستوى الأداء الوظيفي للمربيات العاملات معهن؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- الكشف عن درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية من وجهة نظر المربيات العاملات معهن.
- التعرف فيما إذا كان هناك فروق في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لبعض المتغيرات مثل (المؤهل العلمي، التخصص، وسنوات الخبرة).
- الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات أنفسهن.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية ومستوى الأداء الوظيفي للمربيات العاملات معهن.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- من المؤمل أن تمثل هذه الدراسة إضافة علمية بموضوعها وهي درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمربيات العاملات معهن.
- قد تساعد نتائج الدراسة في استنباط معايير وممارسات جديدة يمكن أن تسهم في تطوير معايير لسلوك العدالة التقييمية وتحسين الأداء الوظيفي لمربيات رياض الأطفال.
- من المحتمل أن تفتح الدراسة مجالاً أمام باحثين آخرين للخوض في هذا المجال من خلال توصيات الدراسة لإحداث التطور المنشود وإضافة معرفة جديدة للفكر الإداري والتربوي تدعم البحث العلمي المرغوب فيه إيجابياً.
- إثراء المكتبة العربية في مجال الإدارة التربوية بشكل عام وسلوك العدالة التقييمية بشكل خاص.

الأهمية التطبيقية:

من المؤمل استفادة الفئات الآتية من نتائج الدراسة:

- وزارة التربية والتعليم: من تزويدها بمعايير العدالة التقييمية التي تهدف إلى إيجاد بيئة عمل إيجابية وعادلة.
- مؤسسات رياض الأطفال: على المستوى العام والخاص من تطوير المعايير التقييمية للأداء الوظيفي لمربيات الأطفال في الروضات.
- مربيات رياض الأطفال: تحسين مستوى الأداء الوظيفي لديهن كون الدراسة تناولت متغيرين وربطت بينهما (الأداء الوظيفي والعدالة التقييمية) وهذا بدوره يحسن أداء مربيات رياض الأطفال.

حدود الدراسة:

- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على رياض الأطفال العامة في الأردن.
- الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي (2023-2024)م.

- الحد البشري: اشتملت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (390) مربية في رياض الأطفال العامة.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

العدالة التقييمية (Evaluative Justice): وتعرف بأنها: مجموعة من السمات، والخصائص التي يجب أن يتسم بها نظام تقييم الأداء منها الموضوعية وعدم التحيز، والقدرة على تقييم أداء العاملين بدقة، بحيث يكون هذا النظام محمياً من العلاقات الشخصية أو الضغوط الخارجية، وملائماً لطبيعة العمل الذي ينفذه الموظف، بحيث يطبق على جميع الموظفين بعيداً عن التمييز والانحياز، كما يجب أن يحمل القائمين على هذا النظام خبرة كافية تؤهلهم لتطبيقه بالعدل والمساواة بين جميع العاملين (المعشر والطراونة، 2013).

وتعرف إجرائياً على أنها: قدرة مديرة رياض الأطفال على اتباع معايير تتسم بالعدالة والموضوعية، وعدم التحيز عند تقييمها لأداء مربيات الروضة، وتقاس باستجابة أفراد عينة الدراسة على الأداة التي طورتها الباحثتان لقياس هذا الغرض.

الأداء الوظيفي (Job Performance): ويشير إلى "مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال، والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة، والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم العمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص والتزام" (الحري، 2018).

ويعرف إجرائياً على أنه: قدرة مربيات رياض الأطفال على القيام بمهامهن، وواجباتهن على أكمل وجه، وبدرجة عالية من الإتقان والشفافية، والتقييم، إذا ما كانت مربية الأطفال تنفذ وظيفتها بشكل جيد، ويقاس باستجابة أفراد عينة الدراسة على الأداة التي طورتها الباحثتان لقياس هذا الغرض.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

استعملت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره الأنسب في تحقيق أهداف الدراسة بجمع البيانات وتحليلها وتوضيح العلاقة بين المتغيرات ووصفها كماً.

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن، والبالغ عددهن وفق الإحصاءات الأولية (2006) مربية بالاعتماد على بيانات التقرير الإحصائي لوزارة التربية والتعليم للعام (2023). ويمثل جدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

جدول 1: توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن

الإقليم	المحافظة	عدد المدارس التي بها رياضات	عدد المربيات
إقليم الوسط	قصة عمان	181	385
	البلقاء	99	176
	الزرقاء	97	213
	مادبا	53	81
المجموع		430	855
إقليم الشمال	قصة إربد	187	279
	قصة المفرق	159	303
	جرش	51	70
	عجلون	50	86

738	447	المجموع	
155	114	الكرك	إقليم الجنوب
57	42	الطفيلة	
121	106	معان	
80	41	العقبة	
413	303	المجموع	

المصدر: وزارة التربية والتعليم (2023). التقرير الإحصائي
الموقع الإلكتروني: https://moe.gov.jo/sites/default/files/ltqryr_lhsyy_llm_ldrsy_2019-2020.pdf

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة على مرحلتين: بدايةً استعمال أسلوب العينة العنقودية وذلك وفق الآتي:

اختيار جميع رياض الأطفال العامة في الأردن، ثم اختيار عدد من الأقاليم وفق توزيعها الجغرافي، ثم تحديد عدد من المديريات من كل إقليم، وبعدها المرحلة الثانية اختيار عدد من الروضات العامة من كل مديرية من المديريات بأسلوب العينة الطبقية العشوائية لتمثيل مجتمع الدراسة، بتقسيم مجتمع الدراسة إلى ثلاثة أقاليم: (وسط، وشمال، وجنوب)، ثم اختيار محافظة من كل إقليم، على النحو الآتي: من إقليم الوسط: محافظة قسبة عمان، ومن إقليم الشمال: محافظة قسبة إربد، ومن إقليم الجنوب: محافظة الطفيلة، وبذلك يبلغ العدد الإجمالي لعينة الدراسة (390) مربية رياض أطفال.

أدوات الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة لقياس سلوك العدالة التقييمية لدى مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن، وعلاقته بالأداء الوظيفي للمربيات العاملات معهن، وذلك بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع كدراسة النور (2015)، ودراسة (Zhao, 2020) حيث تكونت من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: البيانات (الديموغرافية) للمفحوصين (المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة).

القسم الثاني: ويتكون من 3 مجالات رئيسية، وهي كالتالي: **المجال الأول:** القيم المعيارية التي يخضع لها تقييم المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن، وتكونت من (20) فقرة، **المجال الثاني:** الدافعية لدى المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن، وتكونت من (7) فقرات، **المجال الثالث:** الالتزام الوظيفي لدى المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن، وتكونت من (8) فقرات. تم تفسير مقياس (ليكرت) الخماسي لفقرات الاستبانة، واعتماد التوزيع الآتي للفقرات في عملية تصحيح فقرات الاستبانة K واستخراج النتائج حسب الطريقة التالية:

موافق بشدة	موافق	أحياناً	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

صدق أدوات الدراسة:

أولاً: صدق آراء المحكمين "الصدق الظاهري":

عُرِضت الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، وقد استجابت الباحثان لملاحظات المحكمين، وقامت بإجراء اللازم من تعديل، أو حذف بحسب ما اقترح، وعليه أصبحت الاستبانة بشكلها النهائي (ملحق رقم: 1).

ثانياً: الاتساق الداخلي للاستبانة: جرى التحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية قدرها (20) مفردة من عينة الدراسة، ومن ثم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور، وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS)، في حين أن العينة الاستطلاعية تم استبعادها في التحليل النهائي للاستبانة.

أولاً: نتائج الاتساق الداخلي للمجال الأول: العدالة التقييمية بين فقراته والدرجة الكلية له عند مستوى دلالة 1%.
جدول 2: نتائج معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول مع الدرجة الكلية له

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	sig
1.	إجراء عملية تقييم أداء المربيات بشكل مستمر	96.5	.00
2.	الاستناد إلى نظام تقييم واضح ودقيق.	94.5	.00
3.	مشاركة المربيات في تصميم نظام تقييم الأداء	91.9	.00
4.	ايجاد درجات محددة لبنود تقييم المعلمات	85	.00
5.	التمكن من تحديد نقاط الضعف والقوة في الأداء وفق نظام التقييم المتبع	81.2	.00
6.	إعلان نتائج التقييم بشفافية لكل مربية	66.1	.00
7.	تطبيق نظام تقييم الأداء على جميع المربيات في الروضة دون استثناء	63.3	.00
8.	إبداء تغذية راجعة لأداء المربية وفق بنود تقييم الأداء المتبع	32.5	.00
9.	توفير مساحة لتوضيح التوصيات المستقبلية لأداء مربية الروضة	69.9	.00
10.	الاستعانة بمعايير تعكس تقديرات حقيقية للأداء موجودة في نظام التقييم المتبع	63.4	.00
11.	مراعاة الدقة والوضوح في عملية تقييم الأداء	79.5	.00
12.	تشجيع المربيات على عملية التقييم الذاتي والمستمر لأدائهن	70.2	.00
13.	الاستعانة بنتائج تقييم الأداء لسنوات سابقة لنفس المربية	76.2	.00
14.	تحقيق العدالة بين المربيات بنود واقعية لنظام تقييم الأداء	64.1	.00
15.	مراعاة السرية التامة والخصوصية عند عملية تقييم أداء كل مربية.	60	.00
16.	توثيق سجلات تقييم الأداء لكل مربية بصورة تسهل عملية الوصول إليها ومقارنتها.	43.3	.00
17.	إجراء عملية تقييم الأداء بمواقف تربوية متنوعة	78.2	.00
18.	إعداد تقارير شاملة عن المربية تستند إلى بنود تقييم الأداء	74	.00
19.	إجراء عملية تقييم أداء المربيات وفق فترات دورية مناسبة	81.5	.00
20.	الاستناد إلى نتائج تقييم الأداء لاتخاذ قرارات بشأن أداء المربيات	70.6	.00

يوضح الجدول أعلاه معامل الارتباط بين فقرات المحور والدرجة الكلية له، وتبين أن أغلب الفقرات دالة إحصائياً ويوجد ارتباط عن مستوى دلالة ($\alpha < 0.01$) باستثناء الفقرة "إبداء تغذية راجعة لأداء المربية، وفق بنود تقييم الأداء المتبع" والفقرة "توثيق سجلات تقييم

الأداء لكل مربية بصورة تسهل عملية الوصول إليها ومقارنتها"، واللتين لا يوجد بينهما وبين الدرجة الكلية ارتباط لذلك سوف يتم استبعادهما من الاستبانة النهائية، لتصبح عدد الفقرات (18).

ثانياً: نتائج الاتساق الداخلي للمجال الثاني: الدافعية نحو الأداء لدى المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن بين فقراته والدرجة الكلية له عند مستوى دلالة (1%).

جدول 3: نتائج معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول مع الدرجة الكلية له

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	sig
1.	تكوين شعور الانتماء لدى المربيات للروضة التي يعملن بها.	83.9	.00
2.	إتاحة الفرص للمربيات للحصول على موقع متميز في الروضة .	74.4	.00
3.	تعميق الرغبة لدى المربيات لقبول أي مهمة توكل إليهن دون تذمر .	80.9	.00
4.	تعميق قيمة تفضيل المصلحة العامة للروضة على المصلحة الشخصية للمربية.	67.6	.00
5.	تشجيع المثابرة وبذل الجهد لتحقيق أهداف الروضة .	77.5	.00
6.	تعميق الاستعداد والرغبة لدى المربيات للإقبال على العمل الإضافي خارج أوقات الدوام الرسمي للروضة.	66.1	.00
7.	استثمار وقت العمل للقيام بالمهام المطلوبة في الروضة بصورة مجدولة.	68.2	.00

يوضح الجدول أعلاه معامل الارتباط بين فقرات المحور والدرجة الكلية له وتبين: أن جميع الفقرات هي دالة إحصائياً، ويوجد ارتباط عند مستوى دلالة ($0.01 < \alpha$).

ثالثاً: نتائج الاتساق الداخلي للمجال الثالث: الالتزام الوظيفي لدى المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن بين فقراته والدرجة الكلية له عند مستوى دلالة 1%.

جدول 4: نتائج معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الأول مع الدرجة الكلية له

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	sig
1.	تشجيع عمل الفريق بين المربيات في الروضة لتحقيق الأهداف العامة للروضة.	81.1	.00
2.	التواصل الفعال مع المربيات لتعميق العلاقة الإنسانية بين الإدارة والمربيات.	69.1	.00
3.	المشاركة الفاعلة في المناسبات الاجتماعية داخل الروضة وخارجها.	79.3	.00
4.	تعميق قيمة تفضيل المصلحة العامة للروضة على المصلحة الشخصية للمربية	65.8	.00
5.	تحديد الضوابط الأخلاقية التي يجب أن تسود بين المربيات في الروضة.	73.3	.00
6.	متابعة مدى التزام المربيات بمواعيد دوام العمل اليومية.	63.6	.00
7.	توفير مرونة كافية للتعامل مع المواقف والأحداث الطارئة في الروضة.	68.9	.00
8.	تعميق روح المسؤولية لدى المربيات تجاه أهداف الروضة ورؤيتها ورسالتها.	63.9	.00

يوضح الجدول أعلاه معامل الارتباط بين فقرات المحور، والدرجة الكلية له، وتبين أن جميع الفقرات دالة إحصائياً، ويوجد ارتباط عن مستوى دلالة ($0.01 < \alpha$)

ثبات الاستبانة: تم حساب معامل (كرونباخ ألفا) للتحقق من ثبات الاستبانة كما يبين الجدول أدناه:

جدول 5: معامل (كرونباخ ألفا) لقياس ثبات الاستبانة لجميع مجالات الدراسة

المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
العدالة التقييمية	18	.96
الدافعية	7	.90

.89	8	الالتزام الوظيفي
.96	33	الدرجة الكلية لجميع مجالات الدراسة

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة (كرونباخ ألفا) مرتفعة في جميع محاور الدراسة إذ تراوحت ما بين (.89-.96)، بينما بلغت قيمة (كرونباخ ألفا) لجميع محاور الاستبانة (الدرجة الكلية) (.96)، ما يشير إلى أن الثبات مرتفع جداً وذو دلالة إحصائية، ويمكن أن نعتمد عليه في تطبيق الدراسة ميدانياً، حسب مقياس (نانلي) الذي يعتمد (70%) كالحده الأدنى للثبات، وبهذا تكون الاستبانة في شكلها النهائي قد حققت شروط الصدق والثبات، مما يدل على صحة الاستبانة ومناسبتها لتحليل النتائج، وقدرتها على الإجابة عن أسئلة الدراسة.

مفتاح التصحيح

جدول 6: مفتاح التصحيح

الدرجة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
الوسط الحسابي	1.80-1.0	2.61-1.81	3.42-2.62	4.23-3.43	5.0-4.24

حيث تم تصميم الاستبانة وتوزيعها على (25) مفردة كعينة قبلية، ومن ثم جمعها من المحافظات الثلاث، وقد تم الحصول على (20) استبانة صالحة للتحليل بنسبة (95%)، حيث تم احتساب عينة الدراسة من (معادلة ستيفن ثومبسون):

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

(N) حجم المجتمع: (2006)، (Z) الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (.95) وتساوي (1.69)، (D) نسبة الخطأ، وتساوي (.05، .01)، (P) نسبة توافر الخاصية والمحايدة = (.05).

باستعمال المعادلة أعلاه نجد أن حجم العينة = (390) مفحوصاً.

تم توزيع (400) استبانة بشكل إلكتروني، تم استرداد (395) منها، وتم استبعاد (5) من الاستبانات لعدم اكتمال إجاباتها، وبذلك وصلت العينة المدروسة (390) فرداً، والجدول (7) يبين الخصائص (الديموغرافية) لعينة الدراسة.

جدول 7: الخصائص الديموغرافية للعينة

المتغير	عدد مرات التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	106	27.2%
دبلوم	167	42.8%
بكالوريوس	117	30.0%
ماجستير فأعلى	109	27.9%
التخصص	101	25.9%
رياض أطفال	106	27.2%
معلم صف	74	19.0%
لغات: عربي/انجليزي	97	24.9%
تخصصات أخرى		
سنوات الخبرة		
7-1 سنوات		

184	15-8 سنة	47.2%
109	أكثر من 15 سنة	27.9%

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية من وجهة نظر المربيات العاملات معهن؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة سلوك العدالة التقييمية كما في الجدول (8):

جدول 8: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات مجال العدالة التقييمية مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجال الأول
منخفضة	1.793	2.41	390	1. إجراء عملية تقييم أداء المربيات بشكل مستمر
منخفضة	1.433	2.18	390	2. الاستناد إلى نظام تقييم واضح ودقيق.
متوسطة	1.424	2.78	390	3. مشاركة المربيات في تصميم نظام تقييم الأداء
متوسطة	1.152	2.77	390	4. إيجاد درجات محددة لبنود تقييم المربيات.
متوسطة	1.139	3.37	390	5. التمكن من تحديد نقاط الضعف والقوة في الأداء، وفق نظام التقييم المتبع.
متوسطة	.897	3.21	390	6. إعلان نتائج التقييم بشفافية لكل مربية.
عالية	1.058	3.81	390	7. تطبيق نظام تقييم الأداء على جميع المربيات في الروضة دون استثناء.
متوسطة	1.546	3.24	390	8. توفير مساحة لتوضيح التوصيات المستقبلية لأداء مربية الروضة.
متوسطة	1.429	2.90	390	9. الاستعانة بمعايير تعكس تقديرات حقيقية للأداء موجودة في نظام التقييم المتبع.
متوسطة	1.464	3.09	390	10. مراعاة الدقة والوضوح في عملية تقييم الأداء
متوسطة	1.219	2.82	390	11. تشجيع المربيات على عملية التقييم الذاتي، والمستمر لأدائهن
متوسطة	1.327	3.26	390	12. الاستعانة بنتائج تقييم الأداء لسنوات سابقة لنفس المربية.
متوسطة	1.043	3.10	390	13. تحقيق العدالة بين المربيات ببند واقعية لنظام تقييم الأداء.
عالية	1.272	3.50	390	14. مراعاة السرية التامة والخصوصية عند عملية تقييم أداء كل مربية.
متوسطة	1.610	3.00	390	15. إجراء عملية تقييم الأداء بمواقف تربوية متنوعة.
متوسطة	1.387	2.64	390	16. إعداد تقارير شاملة عن المربية تستند إلى بنود تقييم الأداء.
متوسطة	1.483	3.08	390	17. إجراء عملية تقييم أداء المربيات وفق فترات دورية مناسبة.
متوسطة	1.168	2.94	390	18. الاستناد إلى نتائج تقييم الأداء لاتخاذ قرارات بشأن أداء المربيات.
متوسطة	0.953	3.06	390	الدرجة الكلية للمجال الأول

يتبين من الجدول السابق أن الدرجة الكلية للمجال الأول الذي يتناول درجة ممارسة مديريات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية من وجهة نظر المربيات العاملات معهن جاءت بمتوسط حسابي (3.06)، وبدرجة تقدير متوسطة، فيما جاءت الفقرة "تطبيق نظام تقييم الأداء على جميع المربيات في الروضة دون استثناء" بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.81)، وبدرجة تقدير عالية، تليها الفقرة "مراعاة السرية التامة، والخصوصية عند عملية تقييم أداء كل مربية:" بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وبدرجة تقدير عالية. فيما جاءت الفقرة "الاستناد إلى نظام تقييم واضح ودقيق" بأقل متوسط حسابي حيث بلغ (2.18)، وبدرجة تقدير منخفضة.

وتفسر الباحثان هذه النتيجة بأن مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن يمارسن عملية التقييم العادل للمربيات العاملات معهن بشكل أقل من المطلوب، وقد يكون السبب في ذلك مرتبطاً بطبيعة عمل المديرات، وكثافة المسؤوليات المتعلقة بهن، وتغير الاهتمامات حسب الأولويات الخاصة بكل روضة، ما يشكل وجهة نظر متوسطة من المربيات ناحية العدالة في التقييم، بينما تظهر المربيات وجهة نظر إيجابية نحو تطبيق نظام التقييم على جميع المربيات دون استثناء مما قد يفسر لاحقاً بأن هناك عدالة في آليات التقييم، وموعده السنوي، وتطبيقه على جميع المربيات العاملات دون استثناء، وتطبيق النزاهة، والخصوصية لكل مربية بحيث تحظى بنوع من السرية حين تطبيق نظام التقييم عليها، بينما التقدير المنخفض لفقرة "الاستناد إلى نظام تقييم واضح ودقيق" يعني أن هناك لبساً في معايير التقييم الذي تطبقه إدارة الروضة على المربيات، وعدم وضوح في عناصر التقييم مما قد يشكل عائقاً أمام تقدم المربيات، وارتفاع مستوى أدائهن، فإذا كانت معايير التقييم غير واضحة بشكل كافٍ للمربيات، فإنها تخلق حالة من الالتباس، وعدم الفهم حول آلية تقييم أدائهن، وقد يخلق شعوراً بعدم الثقة في نظام التقييم، كما قد يكون هناك قلة في الشفافية في نظام تقييم الأداء، وتطبيقه، ويجعل المربيات في حالة من الشك في نتائجه، وفعاليته، ما يقلل أيضاً من الثقة في دقة هذا النظام. وقد يكون النقص في التوجيه الصحيح للمربيات حول كيفية استعمال نظام التقييم، في حال عدم تزويدهن بالمعلومات الكافية تجاه الكيفية في تقييم أدائهن يسهم أيضاً في خلق الشعور بعدم دقة النظام، وتقليل مستوى الرضا عن وضوح معاييرهم، فربما قد تعرضن لتجربة سابقة، وسلبية مع نظام التقييم، مثل: تقييم متدنٍ أو غير منصف أو غير متوقع، كل هذه الأسباب تؤدي إلى انخفاض تقديرهن لهذا النظام، وهذا ما أثبتته دراسة (الفودري) (2019) في نتائجها التي أظهرت وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05). للشفافية والعدالة في تقييم الأداء على الالتزام التنظيمي لدى المدرسين في دولة الكويت الذي جاء بدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لمتغير: (المؤهل العلمي، والتخصص، وسنوات الخبرة)؟

أولاً: ايجاد الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث احتسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة كما في الجدول (9):

جدول 9: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المتغيرات	المؤهل العلمي	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	دبلوم	106	2.92	0.951
العدالة التقييمية	بكالوريوس	167	3.11	0.935
	ماجستير فأعلى	117	3.10	0.976

ولاختبار الاختبار الملائم لإيجاد الفروق طبق اختبار (Kolmogorov Smirnov) لتبيان التوزيع الطبيعي لكل متغير حسب متغير المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول 10: نتائج تحليل التوزيع الطبيعي

المتغيرات	المؤهل العلمي	التكرار	Sig
	دبلوم	106	.00
العدالة التقييمية	بكالوريوس	167	.00
	ماجستير فأعلى	117	.00

يتبين من الجدول أعلاه أن العدالة التقييمية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لا تتبع التوزيع الطبيعي حيث إن قيمة (SIG) أقل من (5%)، لذلك جرى تطبيق الاختبار اللامعلمي (Kruskal Wallis Test) عليها، وأظهرت نتائج التحليل لاستجابات أفراد العينة للعدالة التقييمية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وعند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) أنه لا يوجد فروقات بين فئات متغير المؤهل العلمي حيث إن مستوى الدلالة المحسوب (SIG) أكبر من (5%)، حيث بلغت قيمتها (0.364).

وبالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن ثقافة المؤسسة تجاه نظام التقييم تؤكد على عدالته دون النظر إلى مؤهل المربية العلمي فتغدو عاملاً مؤثراً رئيساً في ممارسات المديرات بدل المؤهل العلمي، كما يمكن أن يكون السبب في عدم اعتبار المؤهل العلمي معياراً للمفاضلة في تقييم المربيات، بل تضع الروضة معايير أخرى أكثر أهمية تتعلق بالخبرة العملية، أو السمات الشخصية للمربية أو مدى التدريب المهني الذي تتلقاه ويظهر أثره في أدائها، ويمكن أن يكون السبب أيضاً أن جميع المديرات تتلقى نموذجاً موحداً في تقييم أداء العاملات في رياض الأطفال خاصة أنها حكومية، وتتبع وزارة التربية والتعليم، وتشرف على تنفيذها، ونتائجها فتتخذ إجراءات موحدة بغض النظر عن الخلفية العلمية، فلا يظهر في معايير التقييم بفروق للمؤهل العلمي الذي تحمله المربية.

ثانياً: إيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لمتغير التخصص.

جدول 11: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تبعاً لمتغير التخصص

المتغيرات	التخصص	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العدالة التقييمية	رياض أطفال	109	3.18	0.913
	معلم صف	101	2.84	0.869
	لغات: عربي/انجليزي	106	3.05	0.995
	تخصصات أخرى	74	3.18	1.021

ولاختبار الاختبار الملائم لإيجاد الفروق استخدم اختبار (kolomogorov Smirnov) للتحقق من التوزيع الطبيعي لكل متغير حسب متغير التخصص، كما في الجدول أدناه:

جدول 12: نتائج تحليل التوزيع الطبيعي

المتغيرات	التخصص	التكرار	sig
العدالة التقييمية	رياض أطفال	109	.00
	معلم صف	101	.00
	لغات: عربي/انجليزي	106	.00
	تخصصات أخرى	74	.00

يتبين من الجدول أعلاه أن العدالة التقييمية تبعاً لمتغير التخصص لا تتبع التوزيع الطبيعي حيث إن قيمة (SIG) أقل من (5%)، لذلك تم تطبيق الاختبار اللامعلمي (Kruskal Wallis Test) عليها، وأظهرت نتائج هذا الاختبار وعند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) أنه لا يوجد فروقات بين فئات متغير التخصص حيث إن مستوى الدلالة المحسوب (SIG) أكبر من (5%)، حيث بلغت قيمتها (0.157)، وبالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لمتغير التخصص، وفسرت الباحثتان السبب كما السابق بالنسبة إلى المؤهل العلمي حيث إنه من الممكن أن يكون نظام التقييم مستنداً إلى

معايير موحدة تنبثق عن الإدارات العليا في وزارة التربية والتعليم حيث إنّ نطاق البحث يتحدث عن الروضات الحكومية أو العامة، ويعامل الجميع بالمعايير والتوجيهات نفسها، مما يقلل من أثر التخصص الأكاديمي في عملية التقييم، فقد يركز نظام التقييم على الأداء الفعلي دون النظر إلى خلفية المربيات الأكاديمية.

ثالثاً: ايجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول 13: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	سنوات الخبرة	المتغيرات
0.873	2.75	97	7-1 سنوات	
0.903	3.14	184	15-8 سنة	العدالة التقييمية
1.048	3.19	109	أكثر من 15 سنة	

استعمل اختبار (kolomogorov Smirnov)، لايجاد الفروق وفحص التوزيع الطبيعي لكل متغير حسب متغير سنوات الخبرة، كما يبين الجدول أدناه:

جدول 14: نتائج تحليل التوزيع الطبيعي

المتغيرات	سنوات الخبرة	التكرار	sig
	7-1 سنوات	97	.00
العدالة التقييمية	15-8 سنة	184	.00
	أكثر من 15 سنة	109	.00

يتبين من الجدول أعلاه أن العدالة التقييمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لا تتبع التوزيع الطبيعي حيث إن قيمة (SIG) أقل من (5%)، لذلك استعمل الاختبار اللامعلمي (Kruskal Wallis Test) عليها، وقد أظهر اختبار تحليل (Kruskal Wallis Test) لاستجابات أفراد العينة للعدالة التقييمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وعند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) أنه يوجد فروقات بين فئات متغير سنوات الخبرة؛ حيث إن مستوى الدلالة المحسوب (SIG) أقل من (5%)، فبلغت قيمتها (0.00)، مما يعني وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولتوضيح لصالح أي فئة من سنوات الخبرة تعزى هذه الفروق طُبّق اختبار التحليل البعدي (Tukey)، وأظهرت النتائج أنه:

1. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة (7-1) سنوات وبين (15-8) سنة لصالح سنوات الخبرة (15-8) سنة.
2. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة (7-1) سنوات، وبين (أكثر من 15) سنة لصالح سنوات الخبرة (الأكثر من 15) سنة.

وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن المربيات اللواتي يملكن خبرة أطول في رياض الأطفال قد نلن خلال هذه الفترة ثقة المديرات في رياض الأطفال واحترامهن وذلك عرفاناً بدورهن وأدائهن، نتيجة العلاقة الوثيقة التي قد تكون نتجت خلال هذه السنوات مع المديرات، مما يجعل من تقديرهن لنظام التقييم أكثر إيجابية نحو ممارسة المديرات في التقييم، كما أن هذه السنوات جعلت من المربيات أكثر إماماً بمعايير نظام التقييم، وأكثر تكيفاً مع متطلباته وبنوده، وأكثر قدرة على التفاعل مع مديراتهن مما يعزز الشعور بعدالة التقييم، كما أن سنوات العمل والخبرة قد اكسبتهم نوعاً من الأداء المستقر والواضح، ومهارة في التعبير عن وجهات نظرهن في عدالة التقييم الذي يطبق على المربيات.

وهذا يتشابه مع دراسة (بني) خالد (2017) من حيث إنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). لأثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي حسب وجهة نظر أفراد العينة تبعا للجنس والمؤهل العلمي، واختلفت معها في النتيجة حول أثر متغير عدد سنوات الخدمة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات أنفسهن؟

حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال بتحليل مستوى الأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال كما في الجدول (15).

جدول 15: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لخصائص الدرجة الكلية حسب استجابات أفراد العينة

المجال	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
المجال الثاني: الدافعية نحو الأداء	390	3.00	1.018	متوسطة
المجال الثالث: الالتزام الوظيفي	390	3.04	0.946	متوسطة
الدرجة الكلية	390	3.02	0.950	متوسطة

تبين من الجدول أعلاه أن الدرجة الكلية للأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال العامة في الأردن، والنتائج عن ممارسة المديرات للعدالة التقييمية قد بلغت (3.02) وبدرجة تقدير متوسطة، فيما تبين أن المجالين الثاني والثالث (الدافعية نحو الأداء لدى مربيات الروضة في رياض الأطفال العامة، الالتزام الوظيفي لدى المربيات في رياض الأطفال العامة) بالمتوسط الحسابي نفسه تقريباً حيث بلغ (3.00) وبدرجة تقدير متوسطة، فيما تراوح الانحراف المعياري بين (1.01 - 0.94)، وهذا يدل على أنه لا يوجد تباعد، أو تشتت كبير في إجابات المبحوثين، بالعكس يثبت أن إجاباتهم على جميع الفقرات تميل نحو الوسط، وتعزو الباحثان هذه النتائج إلى أن ممارسة المديرات للعدالة التقييمية لها تأثير إيجابي، ولكنه محدود على أداء المربيات. في حين أن العدالة التقييمية تؤدي دوراً في تحفيز الأداء وتحسينه، إلا أن هذا التأثير ليس قوياً بما يكفي لدفع الأداء إلى مستويات عالية، كما قد تكون ممارسات العدالة التقييمية من المديرات كافية لتحفيز بعض المربيات لتحسين أدائهن، لكنها ليست كافية لتحقيق تحفيز عالٍ أو متميز، فقد تحتاج المربيات إلى المزيد من التقدير أو الدعم والتنوع به لتحقيق أداء أعلى، كما أن الدرجة المتوسطة قد تعكس أيضاً رضا وظيفياً معتدلاً بين المربيات، إذا كانت العدالة التقييمية تُمارس بشكل روتيني ولكن ليست بمثابة، قد يشعر بعض المربيات بالرضا، في حين قد يشعر آخرون بعدم الرضا التام، مما يؤثر على الأداء الكلي، ومن الممكن وجود عوامل أخرى لها تأثير على الأداء الوظيفي للمربيات إلى جانب العدالة التقييمية؛ مثل: بيئة العمل، والدعم الإداري، والموارد المتاحة، وظروف العمل العامة، فإذا كانت هذه العوامل غير مواتية، فقد تؤدي إلى تقليل التأثير الإيجابي للعدالة التقييمية على الأداء.

كما يمكن أن تكون هناك فروق فردية بين المربيات في كيفية استجابتهن لممارسات العدالة التقييمية، بينما قد يساعد التقييم العادل بعض المربيات في تحسين أدائهن، قد لا يكون له نفس التأثير على الأخريات بسبب اختلاف الدوافع الشخصية، أو الظروف الفردية، وقد تشابهت هذه النتائج مع دراسة كل من النسور (2015)، ودراسة الفودري (2019)، وأظهرت النتائج وجود أثر لمعايير الشفافية، والعدالة في تقييم الأداء، على الالتزام التنظيمي لدى المدرسين.

وفيما يلي تحليل لخصائص كل مجال من مجالات الأداء الوظيفي حسب إجابات المبحوثين:

المجال الثاني: الدافعية نحو الأداء لدى مربيات الروضة في رياض الأطفال العامة

جدول 16: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للدافعية نحو الأداء للمربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن

المجال الثاني	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1. تكوين شعور الانتماء لدى مربيات الروضة للروضة التي يعملن بها.	390	2.94	1.524	متوسطة
2. إتاحة الفرص للمربيات للحصول على موقع متميز في الروضة .	390	2.83	1.305	متوسطة
3. تعميق الرغبة لدى المربيات لقبول أي مهمة توكل إليهن دون تذمر.	390	3.18	1.417	متوسطة
4. تعميق قيمة تفضيل المصلحة العامة للروضة على المصلحة الشخصية للمربية.	390	3.09	1.150	متوسطة
5. تشجيع المثابرة وبذل الجهد لتحقيق أهداف الروضة.	390	3.02	1.507	متوسطة
6. تعميق الاستعداد والرغبة لدى المربيات للإقبال على العمل الإضافي خارج أوقات الدوام الرسمي للروضة.	390	2.77	1.312	متوسطة
7. استثمار وقت العمل للقيام بالمهام المطلوبة في الروضة بصورة مجدولة.	390	3.19	1.350	متوسطة

يتبين من الجدول السابق أن الفقرة "استثمار وقت العمل للقيام بالمهام المطلوبة في الروضة بصورة مجدولة" بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.19)، وبدرجة تقدير متوسطة، تليها الفقرة "تعميق الرغبة لدى المربيات لقبول أي مهمة توكل إليهن دون تذمر" بمتوسط حسابي بلغ (3.18)، وبدرجة تقدير متوسطة. فيما جاءت الفقرة "تعميق الاستعداد والرغبة لدى المعلمات للإقبال على العمل الإضافي خارج أوقات الدوام الرسمي للروضة" بأقل متوسط حسابي؛ حيث بلغ (2.77)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن النظام التعليمي في رياض الأطفال لا يتطلب من المربيات أعمالاً إضافية خارج أوقات الدوام غالباً حيث ينتهي العمل بذهاب الأطفال إلى بيوتهم، وقد ينجز العمل الضروري خلال وقت الدوام الرسمي، كما يمكن أن يكون هناك نقص في الحوافز المادية، والمعنوية، والمكافآت، المرتبطة بالعمل الإضافي، ما يقلل من الرغبة والاستعداد لدى المربيات ليقمن بأي عمل إضافي خارج أوقات العمل الرسمي، إضافةً إلى أنه يمكن أن تعطي المربيات قيمة عالية لوقتتهن الشخصي، ويفضّلن استغلاله في الاهتمام بالالتزامات العائلية، والشخصية، وبخاصة في ظل الشعور بالإنهاك الوظيفي، والمعاناة من ضغوط العمل والإرهاق.

المجال الثالث: الالتزام الوظيفي لدى المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن.

جدول 17: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للالتزام الوظيفي لدى المربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن

المجال الثالث	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1. تشجيع عمل الفريق بين المربيات في الروضة لتحقيق الأهداف العامة للروضة.	390	2.99	1.529	متوسطة
2. التواصل الفعال مع المربيات لتعميق العلاقة الإنسانية بين الإدارة والمعلمات.	390	2.87	1.261	متوسطة
3. المشاركة الفاعلة في المناسبات الاجتماعية داخل الروضة وخارجها.	390	3.12	1.356	متوسطة
4. تعميق قيمة تفضيل المصلحة العامة للروضة على المصلحة الشخصية للمربية	390	3.04	1.216	متوسطة
5. تحديد الضوابط الأخلاقية التي يجب أن تسود بين المربيات في الروضة.	390	3.32	1.376	متوسطة
6. متابعة مدى التزام المربيات بمواعيد دوام العمل اليومية.	390	2.86	1.266	متوسطة
7. توفير مرونة كافية للتعامل مع المواقف والأحداث الطارئة في الروضة.	390	3.14	1.489	متوسطة
8. تعميق روح المسؤولية لدى المربيات تجاه أهداف الروضة ورؤيتها ورسالتها.	390	3.05	1.171	متوسطة

يتبين من الجدول السابق أن الفقرة " تحديد الضوابط الأخلاقية التي يجب أن تسود بين المعلمات في الروضة" بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.32)، وبدرجة تقدير متوسطة، تليها الفقرة "توفير مرونة كافية للتعامل مع المواقف والأحداث الطارئة في الروضة"

بمتوسط حسابي بلغ (3.14)، وبدرجة تقدير متوسطة. فيما جاءت الفقرة "متابعة مدى التزام المعلمات بمواعيد دوام العمل اليومية" بأقل متوسط حسابي؛ حيث بلغ (2.86)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وتفسر الباحثان هذه النتائج بأن استجابة المربيات للمقياس المستعمل بشكل عام كانت متوسطة حتى وإن كانت الضوابط الأخلاقية ومعايير العمل الموحدة بالنسبة إليهن من أفضل الممارسات التي تقوم بها المديرات في عملية التقييم، فقد تعدّ هذه الضوابط بالنسبة للمربيات أمراً مهماً يساهم في خلق بيئة عمل آمنة وإيجابية، وفيما إذا كانت محددة وواضحة قد تشعرهن بمزيد من العدالة في التقييم، بينما تعدّ المرونة في التعامل مع المواقف الطارئة أيضاً من البنود التي نالت حظاً وافراً في رأي المربيات مما قد يظهر أهميتها في قدرة المربيات على التعامل مع المواقف غير المتوقعة في بيئة العمل، وقد تشير هذه النتيجة الإيجابية إلى اهتمام الإدارة باحتياجات المربيات وظروفهن الفردية، وتأخذها بعين الاعتبار، وجاء تقدير المربيات لمتابعة الالتزام بمواعيد الدوام بأقل متوسط مما قد يعني ذلك أن المربيات يشعرن بعدم أهمية الالتزام بالمواعيد المحددة للدوام كمعيار أساسي في عملية التقييم، وقد يعزى السبب في أن المربيات يشعرن بأن هناك تهاوناً من الإدارة مع بعض المربيات نظراً لأسباب خاصة أو ظروف شخصية، وقد تكون هناك مرونة فعلية في التعامل مع أوقات الدوام خاصة أن المرحلة وهي رياض الأطفال.

وهذا ما تؤكدته دراسة ريفاي (Rivai, 2019) التي هدفت إلى تحليل العلاقة بين العدالة التوزيعية وكل من: الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وأداء العاملين، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن عدالة التوزيع تؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي وعلى أداء العاملين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال العامة في الأردن لسلوك العدالة التقييمية، ومستوى الأداء الوظيفي للمربيات العاملات معهن؟

احْتُسب معامل ارتباط (بيرسون) (Pearson correlation coefficient) لدراسة العلاقة بين العدالة التقييمية لمديرات رياض الأطفال وبين الأداء الوظيفي لدى المربيات العاملات معهن في الأردن، كما في الجدول (18).

جدول 18: اختبار معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين العدالة التقييمية والأداء الوظيفي، حسب إجابات المبحوثين

المتغيرات	الأداء الوظيفي (الدافعية)	الأداء الوظيفي (الالتزام الوظيفي)	الأداء الوظيفي
معامل الارتباط بيرسون	** .900	** .932	** .947
العدالة			
التقييمية			
Sig	.00	.00	.00
الدرجة	قوية جداً	قوية جداً	قوية جداً

يتبين من الاختبار أعلاه أن معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) وعند مستوى دلالة 1% بوجود علاقة إيجابية طردية قوية جداً بين العدالة التقييمية لمديرات رياض الأطفال، وبين الأداء الوظيفي ككل لدى المربيات العاملات معهن في الأردن، حيث إن مستوى الدلالة المحسوب (SIG) أقل من (1%)، حيث قيمة معامل الارتباط بين (.947). وتبين النتائج أن قيمة أقوى علاقة إيجابية طردية قوية جداً كانت بين العدالة التقييمية لدى مديرات رياض الأطفال، وبين الأداء الوظيفي (الالتزام الوظيفي) لدى معلمات الروضة في رياض الأطفال العامة في الأردن، حيث بلغ معامل الارتباط (.932)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية طردية قوية جداً للعدالة التقييمية لدى مديرات رياض الأطفال، وبين الأداء الوظيفي (الدافعية نحو الأداء لدى معلمات الروضة في رياض الأطفال العامة في الأردن) حيث بلغ معامل الارتباط (.900).

وتفسر الباحثان هذه النتيجة بشكل عام أن هناك علاقة ارتباطية وثيقة وإيجابية بين عدالة التقييم من المديرات في رياض الأطفال، وبين الأداء الوظيفي للمربيات العاملات معهن، فمن الطبيعي عند شعور المربيات بعدالة التقييم سيعزز ذلك من الرضا الوظيفي، والثقة

بنظام التقييم المتبع، ويسهم في تحفيز الالتزام المهني، ويزيد الإنتاجية، وفي خلق بيئة عمل إيجابية تعزز العلاقات المبنية على التعاون، وروح الفريق، وهذا يعني أن التقييم العادل بشكل عام لا يمثل إجراءً إدارياً مجرداً، وإنما عنصراً حيوياً يحسن من جودة الأداء الوظيفي، حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (إندهياتي) (Indahyati, 2019) التي أظهرت نتائجها وجود أثر إيجابي، ومعنوي للعدالة التوزيعية، والعدالة التفاعلية، والعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي وعلى سلوك المواطن التنظيمية.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت لها الباحثان، خلصتا إلى التوصيات الآتية:

1. العمل على تطوير كفاءة مديرات رياض الأطفال العامة ومهنتها ببرامج تدريبية حول أنظمة التقييم العادل والشفاف والمحفز للعاملين معهن في رياض الأطفال العامة، من تقنيات حديثة تساعد في تقييم الأداء بشكل موضوعي.
2. ضرورة قيام الروضات الحكومية أو العامة بوضع معايير واضحة، وشفافة أكثر لنظام التقييم للمربيات العاملات خاصة فيما يتعلق بالضوابط الأخلاقية، والمرونة في بنوده.
3. تقديم الحوافز المادية، والمعنوية للمربيات في رياض الأطفال العامة في الأردن مما قد يسهم في زيادة الإنتاجية، ورفع مستوى الأداء الوظيفي لهن، ومراعاة نتائج التقييم لدى اتخاذ القرارات بشأن أداء المربيات.
4. العمل على تعزيز الثقة، والتعاون بين المربيات، ومديرات الروضات العامة بمناقشة نتائج التقييم وبنوده، مما يرفع من مستوى النظرة الإيجابية تجاه عدالة التقييم.
5. ضرورة إجراء دورات تدريبية توضح أهمية التقييم، ومعايير لإشعار المربيات بأهميته في مجال عملهن، والتعاون مع رؤساء العمل لديهن في العمل على تقويم مخرجات نظام التقييم.
6. إجراء مزيد من الأبحاث المشابهة التي تركز على عدالة نظام التقييم، وعلاقته بعوامل أخرى تؤثر في الأداء، مثل: بيئة العمل، التطور المهني، نوع الإدارة في الروضات.
7. ضرورة اتخاذ صفة الاستمرارية في تقييم أداء المربيات لتعتاد المربيات على عملية التقييم كعملية أساسية ومهمة من عملهن.

قائمة المصادر المراجع العربية:

- أبو شارب، سليمان محمد. (2017). درجة ممارسة المديرين لعملية تقييم أداء المعلمين في المدارس الثانوية الأردنية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلد التربوية الأردنية، 2(2): 290-201.
- ادريس، أسماء. (2018). أثر الرضا الوظيفي على كفاءة الأداء في المؤسسات الحكومية (بالتطبيق على وزارة المالية والاقتصاد وشؤون المستهلك ولاية الخرطوم) (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النيلين، الخرطوم.
- الأمير، أميرة. (2020). الأهمية التربوية لمدارس رياض الأطفال في ضوء معايير تربية الطفل، مجلة الثقافة والتنمية، 20(155): 31-60.
- آمال، لروي. (2019). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين: دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل لبسكرة والوكالات المحلية التابعة لها (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- بركات، زياد. (2015). درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 10(1): 120-145.
- بدران، شبل. (2015). الجودة والاعتماد في مؤسسات رياض الأطفال في الولايات المتحدة الأمريكية، مجلة الطفولة والتنمية، 6(22): 15-32.
- بني خالد، ميرفت. (2017). أثر العدالة التنظيمية في الخدمات الوظيفية دراسة على المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة)، الإدارة العامة، جامعة ال البيت.
- الحداد، جعفر. (2016). الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لمديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، 27(107): 289-302.
- الحريري، رافدة. (2018). تقييم الأداء 360 درجة في المؤسسات التعليمية (ط.1)، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

- داود، عبد العزيز. (2015). العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة كفر الشيخ، *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، 41(4)، 239-298.
- الدبيخي، شادن عبدالله. (2022). ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات في مدينة بريدة، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 11(4)، 731-756.
- الفودري، محمد جاسم. (2019). *مستوى عدالة وشفافية نظام تقييم الأداء وأثره في الالتزام التنظيمي للمدرسين في الكويت* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة ال البيت، الأردن.
- المعشر، زياد والطراونة، مجدولين. (2012). أثر موضوعية نظام تقييم الأداء في الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك في الأردن، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 8(4): 624-652.
- المهنا، بدور إبراهيم. (2019). دور مؤسسات رياض الأطفال في تنمية التفاعل الاجتماعي لدى أطفال ما قبل المدرسة في منطقة الرياض، *المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل*، 1(8)، 70-23.
- النسور، ميساء. (2015). *موضوعية نظام تقييم أداء الموارد البشرية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية: الدور الوسيط الأسلوب التغذوية الراجعة 360 درجة*، دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- عبد المجيد، كريم. (2021). أثر العدالة التنظيمية على نظام تقييم الأداء: دراسة تطبيقية، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 21(1): 356-405.
- العبيسي، آية. (2020). العلاقة بين النفاق الاجتماعي في العدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة، *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 47(4)، 11-30.
- العدوان، زياد سامي نواف والعاصرة، معن محمود أحمد. (2020). العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، 40(1)، 227 - 252.
- عبودي، مبارك وآخرون. (2020). تقييم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة 2030م، *مجلة الدراسات والبحوث البيئية*، 10(3)، 415-446.
- عوض، أسماء. (2021). *فعالية برنامج تقييم الاداء الالكتروني EPER وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدارس وكالة الغوث الدولية/ إقليم الأردن* (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- مجيد، سوسن. (2011). *تقييم جودة الأداء في مؤسسات التعليم (ط.1)*، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- المنزوع، زايد علي. (2022). تأثير ممارسة العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة العامة للاتصالات بدمار، *مجلة جامعة البيضاء*، 4(2)، 201-273.

References

- Abdul Majeed, Kareem. (2021). The impact of organizational justice on performance evaluation systems: An applied study. (in Arabic) *Scientific Journal of Commercial and Environmental Studies*, 12(1): 356-405.
- Abu Shareb, Sulaiman Mohammed. (2017). The degree of principals' practice in evaluating teachers' performance in Jordanian secondary schools from the principals' perspective. (in Arabic) *Jordanian Educational Journal*, 2(2): 201-290.
- Al-Ameer, Amira. (2020). The educational importance of kindergartens in light of early childhood education standards. (in Arabic) *Culture and Development Journal*, 20(155): 31-60.
- Al-Foudri, Mohammed Jasem. (2019). **The level of fairness and transparency in the performance evaluation system and its impact on organizational commitment of teachers in Kuwait**. (in Arabic) (Unpublished master's thesis), Al-al-Bayt University.
- Al-Haddad, Jafar. (2016). Job performance: A field study of primary school principals in Kuwait. (in Arabic) *Faculty of Education Journal*, 27(107): 289-302.
- Al-Hariri, Rafida. (2018). 360-Degree Performance Evaluation in Educational Institutions. (1st ed.), (in Arabic) emana: Dar Almanahaj llnashr watwzea.
- Al-Mihna, Bodor Ibrahim. (2019). The role of kindergarten institutions in developing social interaction among preschool children in Riyadh. (in Arabic) *Arab Journal of Media and Child Culture*, 8(1): 23-70.
- Al-Ma'shar, Zeiad. & Al-Tarawneh, Majdoleen. (2012). The impact of performance evaluation system objectivity on organizational trust: An applied study on teachers in education directorates in Karak Governorate, Jordan. (in Arabic) *Jordanian Journal of Business Administration*, 8(4): 624-652.
- Al-Nsoor, Maysaa. (2015). **The objectivity of human resource performance evaluation systems and its impact on**

- organizational citizenship behavior: The mediating role of 360-degree feedback –A field study in private Jordanian universities.** (in Arabic) (Unpublished doctoral dissertation), World Islamic Sciences and Education University.
- Amal, Larwi. (2019). **The impact of job satisfaction on employee performance: A case study of Biskra Employment Agency and its local branches.** (in Arabic) (Unpublished master's thesis), Mohamed Khider University.
 - Awad, Asmaa. (2021). **The effectiveness of the electronic performance evaluation program (EPER) and its relation to job satisfaction among teachers in UNRWA schools in Jordan.** (in Arabic) Middle East University.
 - Badran, Shibel. (2015). Quality and accreditation in kindergarten institutions in the United States. (in Arabic) **Childhood and Development Journal**, 6(22): 15–32.
 - Bani Khaled, Mervat. (2017). **The impact of organizational justice on job services: A study on secondary schools in northwestern Badia, Jordan.** (in Arabic) (Unpublished master's thesis), Al al-Bayt University.
 - Barakat, Ziad. (2015). The Degree of Organizational Justice among Government School Principals in Palestine from the Teachers' Point of View. (in Arabic) **Journal of Educational and Psychological Studies**, 10(1): 120-145.
 - Chung, J. Y. & Jung, C.S. & Kyle, G. T. & Petrick, J. F. (2010). Servant Leadership and Procedural Justice in the u.s. National Park Service: The Antecedents of Job Satisfaction. **Journal of Park and Recreation Administration**, 28 (3): 1-15.
 - Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Ng, K. 2001(). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445.
 - Daoud, Abdel Aziz. (2015). **Organizational Justice as an Approach to Improving Job Performance of Faculty Members at Kafr El-Sheikh University**, *The Educational Journal of the Faculty of Education in Sohag*, 41(41), 239–298.
 - Dessler, G. (2015). **Human Resource Management.** (14th ed.), Pearson Bosten USA.
 - Donglong, Z.& Taejun, C.& Julie, A. & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Educ*, 21: 167–179.
 - Edward, A. (2014). The Effectiveness of Performance Appraisal System: A Case Study of Unilever Ghana Limited. **Adri Journal of Arts and Social Science**, VOL. 3, No. 3 (1): 1-13.
 - Idrees, Asmaa. (2018). **The impact of job satisfaction on performance efficiency in government institutions (Applied to the Ministry of Finance, Economy, and Consumer Affairs in Khartoum State).** (in Arabic) (Unpublished master's thesis), Nileen University.
 - Indahyati, N. (2019). The Relationship between Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, **International Research Journal of Management**, 6(2) :63-71.
 - Majid, Sawsan. (2011). **Taqwem jawdat eladaa fe almoassat altalemya** (1st ed.). (in Arabic) eamana: Dar Safa lilnashr watwzea.
 - Mirdad, Foad. (2019). The role of leadership communication in enhancing job satisfaction among subordinates: A field study on a sample of employees at King Abdulaziz University. (in Arabic) **University of Sharjah Journal for Humanities and Social Sciences**, 16(2): 210–246.
 - Ndambakuwa, Y. & Mufunda, J. (2016). **Performance Appraisal Impact on University Academic Staff Job Satisfaction and Productivity.** University of Zimbabwe.
 - Rivai, H. A. (2019). distributive justice, job commitment as antecedents of employee performance: Astudy in Indonesia national health insurance workers, Advanced in economic, **Business and management Research**, vol (100), international conference of organizational innovation (ICOI).
 - Saratun, M. (2016). Performance management to enhance employee engagement for corporate junior and middle managers in Saudi Arabia. **Journal of Management Development**, 34(9): 1042-1060.
 - Sarkar, A. (2016). It is time to do away with Annual Performance Appraisal System: Benefits and challenges ahead, Human Resource Management. **International Digest**, 24(3): 10.
 - Vanhal, M., and Rital, P. (2016). MRM practices impersonal trust, and organizational innovativeness. **Journal of Managerial Psychology**, 31(1): 95-109.
 - Vanhala, M. & Ritala, P. (2016). HRM Practices, impersonal Trust and Organizational innovativeness, **Journal of Managerial Psychology**, 31(1): 95-109.