

**العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الدراسية في كلية
التربية للبنات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها**

الأستاذ المساعد

أحمد أسماعيل عبود

جامعة بغداد - كلية التربية للبنات

رنا عزيز علي الزيدي

جامعة بغداد - مركز البحوث النفسية

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد: ٧ - العدد: ٣ - السنة: ٢٠١٤

العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الدراسية في كلية التربية للبنات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها

الأستاذ المساعد

أحمد أسماعيل عبود

جامعة بغداد - كلية التربية للبنات

رنا عزيز علي الزيدي

جامعة بغداد - مركز البحوث النفسية

الفصل الأول

مدخلات البحث

مشكلة البحث :

يعد الشعور بالعدل أحد أسس شعور الناس بالأمن، لأن الشعور بالعدل يمكن الفرد من مواجهة بيئته المادية والاجتماعية كما لو إنها مستقرة ومنظمة وبدون هذا الشعور ذي الوظيفة التوافقية يصبح من الصعب على الفرد أن يلزم نفسه بمتابعة الأهداف بعيدة الأمد، فالتناس يريدون أن يعتقدوا أن المخرجات الإيجابية كالمال أو النجاح أو السعادة هي من نصيب الأخيار فقط، أما الأشرار فلا يحصلون إلا على المخرجات السلبية لأن نصيبهم حتمًا هو العقاب (Apslser&Freidman,1975,887). والشعور بالظلم يميل للثبات خلال مراحل طويلة من الزمن، إذ يصبح أكثر الخصائص ثباتاً في الحياة المعرفية للفرد وغالباً ما يكون مصحوباً بحالة أنفعالية وينتظم هذا الشعور في الغالب في أنظمة تتصل بموضوعات مثل الإتجاهات والقيم والدين والسياسة مكونة أيديولوجية الفرد (Lindzeyetal.,1975,p.298). فإقرار الفرد بالظلم سيمنحه أسباباً لمحاولة تغيير هذا

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد : ٧ - العدد : ٣ - السنة : ٢٠١٤

الظلم، ويصبح عنده هذا الشعور مصدراً كامناً لإحداث التغييرات الاجتماعية البناءة، فضلاً عن أن الشعور بالظلم يجعل الناس يشعرون بحاجة إلى الإنخراط في النشاطات الساعية لتغيير المجتمع وتخفيف معاناة ضحاياه. (Rubin&peplau,1975,p.83).

وفي كثير من الأحوال فإن الناس يألفون حالة البؤس في مجرى حياتهم اليومية وينظرون إليها كما لو كانت مصيراً مقدراً (الطعان، ١٩٨٠، ص ١٦). ففي أحوال كثيرة عندما يكون الإنسان مهمشاً ومضطهداً، لا ينتظر منه أن يكون له دور فعال في التنمية الفعلية لمجتمعه (عبد الرحمن، ١٩٩٩، ص ٦٠). فالظلم يمكن أن يولد ما يسمى بـ (العجز المتعلم) (Learned Helplessness)، إذ يصبح الناس المضطهدون سلبيين لأنهم يعتقدون بعدم جدوى جهودهم (Myers,1996,p.48) ولما كانت الجامعات إحدى النظم الفريدة في أي مجتمع فإنها تتسم بخصائص مميزة تجعلها ذات طابع خاص وفريد في أهدافها وأنشطتها، ثم في مكوناتها ومخرجاتها، مما يجعل علاقتها بالمتجمع المحلي الذي يحتضنها ذات طبيعة حركية ومؤثرة، ومما يرقى بمكانتها إلى مستوى الريادة والتميز بين مؤسسات المجتمع الأخرى.

وتؤدي الجامعات دوراً مهماً وأساسياً في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها، فهي التي تصنع حاضرها وتخطط معالم مستقبلها، باعتبارها تشكل القاعدة الفكرية والفنية للمجتمعات البشرية، وفي هذا السياق يشير التل (٢٠٠٤) إلى " أن العوامل التي تؤدي دوراً كبيراً في تطوير الإنسان بشكل خاص وتحقيق التنمية والتقدم للمجتمعات بشكل عام كثيرة ومتنوعة، إلا أن العامل الأكثر كفاية وفاعلية هو التعليم الجامعي" (التل، ٢٠٠٤، ص ١٠). على أن الجامعة لن يتسنى لها المساهمة في تطوير الإنسان وتحقيق التنمية والتقدم للمجتمعات إلا إذا كانت ذات كفاءة عالية وفاعلية عميقة، ومسؤولية صادقة في أداء الرسالة والقيام بالوظائف وتحقيق الأهداف على الوجه الأكمل والأفضل. أن دور الجامعات في التنمية يتم من خلال القيام بأدوار متعددة

ومتشعبة، والقيام بوظائف رئيسة ثلاث، أتفق خبراء التعليم العالي على أسنادها إلى الجامعات الحديثة وهي: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وهذه الوظائف الثلاث مترابطة ومتشابكة ويصعب فصل إحداها عن الأخرى. (السعود وسلطان، ٢٠٠٩، ص ١٩٣).

ويعد نمط الكلية بأقسامها الأكاديمية من الانماط السائدة في الجامعات بعامة، إذ يقوم برئاسة الكلية (عميدها) أحد أعضاء هيئة التدريس، وتشتمل الكلية على عدد من الأقسام وهذه الأقسام هي الوحدة الأكاديمية في الهرم الجامعي، ولذا فإن الاختيار الأمثل لإدارتها، يوفر للجامعة ما ينشط مسيرتها العلمية ويطور من أدائها. أما القسم الأكاديمي فهو الوحدة العلمية والإدارية الأساسية في كليات الجامعة، لذا فإن من الأهمية بمكان أن يقوم القسم الأكاديمي بعمله على خير وجه، ولعل ذلك يعتمد - إلى حد كبير - على فاعلية أداء رئيس القسم (بطاح، ١٩٩٦). ويتضح دور رئيس القسم من خلال تكليفه بالعديد من الوظائف الإدارية والأكاديمية فهو يقوم بتوزيع الأعمال على أعضاء هيئة التدريس سواء ما يتعلق باللجان أو المشاركة في المؤتمرات فضلاً عن أعداد جدول المحاضرات، وتوزيع العبء الوظيفي بالتساوي على أعضاء هيئة التدريس بعدالة وموضوعية (حمد، ٢٠٠١). على أن رئيس القسم الأكاديمي، لن يتسنى له النجاح في عمله وتحقيق أهداف قسمه إلا إذا تعامل على أساس من العدل والمساواة تحت مسمى "العدالة التنظيمية" Organization. justice (Robbins, 1990). أما عضو هيئة التدريس فيعد أحد أهم مدخلات العملية التربوية وما من شك في أن قدرة الجامعة على تحقيق وظائفها الرئيسية الثلاث: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، يتوقف بالدرجة الأولى على توافر عضو هيئة التدريس الكفء، على أن الكفاية وحدها قد لا تحدث فرقاً، إن ما قد يحدث الفرق في حال توافر هذه الكفاية هو مستوى الرضا عن العمل الذي يتمثله عضو هيئة التدريس. وقد يواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الكثير من المشكلات

يتعلق بعضها بتدني مستوى المناخ التنظيمي وتدني مستوى عدالة نظم التقويم والترقيات فضلاً عن بعض المشكلات التي تتعلق بالتسهيلات المقدمة لإعداد البحوث ونشرها، وحضور المؤتمرات العلمية وضعف الإستقرار الوظيفي في العمل. (القريوتي، ١٩٩٤).

وقد أشارت دراسة هيلات (٢٠٠١) إلى أن معظم رؤساء الأقسام يبدؤون بمزاولة أعمالهم دون رؤية واضحة، ذلك أنهم يأتون الى هذا المنصب على الأغلب حسب الاقدمية في التعيين، وعليهم أداء مهام إدارية دونما سابق أعداد وتقع عليهم مسؤولية ممارسة العدالة بفاعلية حتى يتمكنوا من تحقيق الأهداف، وقد يحول دون تنفيذهم لمسؤولياتهم الجسام لاسيما تلك المتعلقة بحقوق زملائهم أعضاء القسم وواجباتهم وفقاً لمبادئ العدالة والنزاهة والموضوعية إلى غياب الرضا الوظيفي لدى هؤلاء الأعضاء تجاه جامعاتهم. إن ما تفرضه أخلاقيات المهنة على رئيس القسم الأكاديمي يتبلور في مدى التزامه وولائه لمهنته، وأحترامه لأعضاء هيئة التدريس في القسم عند تعامله معهم، في توفير أسس العدل والمساواة بين الجميع وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات والأصول الإدارية المتبعة في الجامعة (الصواف، ١٩٩٤، ص ٢١٦٧).

مما تقدم ومن مراجعة بعض الدراسات التي أجريت في مجتمعات أخرى تولد لدى الباحثان شكاً استفهامياً عن الكيفية التي يستشعر بها أعضاء الهيئات التدريسية مفهوم العدالة التنظيمية في أقسامهم على وفق ما يوظفونه من أنظمة اعتقاد مما يعدها مشكلة نفسية- اجتماعية تقتضي الإحاطة بها علمياً لتحديد مكوناتها النفسية والكشف عن مدى خطورتها والتنبؤ بتأثيراتها الإيجابية أو السلبية على حركة المجتمع بسبب الإلتماءات الطبقية والفكرية المتنوعة التي يتميز بها أعضاء هيئة التدريس، فقد عدت الباحثان اختبارها لهم ليكونو مجتمعاً لبحثهما أسهاماً ملائماً في دراسة مضامين الأبعاد النفسية والاجتماعية لظاهرتي "العدالة التنظيمية" و"الرضا

الوظيفي" لدى فئة لها روابط نشوئية ووظيفيه عميقة مع باقي فئات المجتمع، ولأن القياس اللفظي لمفهوم " العدالة التنظيمية " يكون قليل الجدوى في التوصل الى طبيعة نظامه- متعدد الأبعاد- مالم يكن مقترناً بالتعرف على متغيرات ديموغرافية اخرى لدى مجتمع البحث ذاته، فقد أختار الباحثان توظيف متغيري (الجنس/المرتبة العلمية) للتعامل مع هذه المشكلة النظرية، من خلال قياس ارتباطات هذين المتغيرين الديموغرافيين بمتغيري البحث الحالي للأستدلال على معالم تلك العلاقة، لذا تتحدد مشكلة البحث الحالي بالتساؤل الآتي: ((ما درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في كلية التربية للبنات وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئات التدريسية فيها؟)).

أهمية البحث :

تعد العدالة التنظيمية "Organizational Justice" ظاهرة تنظيمية ومفهوماً نسبياً، وذلك لأهمية الأثر الذي يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل. والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الإدارية، وهي إحدى المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة على فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين من جانب وعلى أداء المنظمة من جانب آخر ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب العديد من النتائج السلبية كإنخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وإنخفاض الإلتزام التنظيمي، فضلاً عن انخفاض الاداء الوظيفي بصفة عامة. وخلافاً لذلك فأن ارتفاع واحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الإطمئنان الى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة (زايد، ٢٠٠٦، ص١٢). وقد تنبه علماء الاجتماع منذ زمن طويل الى أهمية مبادئ العدالة والتي أنصب اهتمامهم فيها على الكثير من الظواهر المتعلقة بمفهوم العدالة كاختبارات

أوروك للعلوم الإنسانية

التوظيف والأجور المتكافئة وأدى بهم الى اعتبار العدالة التنظيمية أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة (Miles,2010,p.12) . فالعدالة التنظيمية قيمة اجتماعية ونمطاً اجتماعياً يؤدي غيابه إلى مخاطر جسيمة تهدد المؤسسة والفرد معاً إذ إن إدراك العاملين لعدم توافر العدالة يؤدي بهم الى ممارسات سلوكية سلبية، كتنقص الولاء للمنظمة والنية في تركها وزيادة معدل دوران العمل فضلاً عن سلوكيات الانتقام الموجه نحو المؤسسة أو قادتها. والعدالة التنظيمية ترتبط بشكل جوهري بقيم العاملين وعلاقاتهم الاجتماعية وهي تؤثر بشكل مباشر على دوافع العاملين وجهودهم الأمر الذي أدى إلى إعدادها إحدى نظريات السلوك الانساني في المنظمات لفترة طويلة (زايد، ٢٠٠٦، ص٣).

ويعود الأهتمام بالعدالة التنظيمية الى العديد من الأسباب أبرزها الحاجة إلى التخلي عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي بما يكفل الاستمرارية والفاعلية التنظيمية في الأمد البعيد، كما يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية الى وجود تحد في السعي لتقليل أو منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادر عن الموظفين الناتجة أساساً عن غياب العدالة التنظيمية (عواد، ٢٠٠٣، ص١٢). ونظراً للأهمية المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية فمن المنطقي أن تجري الكثير من المحاولات الجادة لتطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والأنسانية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات ولعل من الجدير بالذكر أن هذه المحاولات واجهت في بداياتها نجاحاً محدوداً لتغيير الكثير من صور السلوك التنظيمي، إلا أن استمرار المحاولات في السنوات الأخيرة حول وصف دور العدالة في المنظمات، أدى الى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية (Niehoff,1993,p.p 527-556). لذا شهد عقد التسعينيات من القرن الماضي والذي تميز بتسارع وتيرة التغيرات العالمية، اهتماماً

متصاعداً بالعدالة التنظيمية بعد أن باتت الموارد البشرية التي تعدّ أهم الاصول في المنظمات أكثر احتياجاً إلى الشعور بالأكتفاء النفسي والمادي .

ورغم أن مفهومي العدالة والمساواة يعدان من أعم المفاهيم المكونة للركيزة القيمة في الإدارة الحكومية فأن اهتمام الدراسات والبحاث الغربية الخاصة بالعدالة التنظيمية أنصب بصورة واسعة على القطاع الخاص مقابل اهتمام أقل في القطاع الحكومي (Adam,2003,p.p 343-362). وإذا كانت أدبيات إدارة الاعمال في العالم الغربي لم تعط متغير العدالة التنظيمية ما يستحقه من البحث في القطاع الحكومي فأن واقع أدبيات الادارة الحكومية في العالم العربي أيضا لم يتعد كثيراً عن تلك الحالة (الفضلي، ٢٠٠٥، ص٤٤). مما يحتم ضرورة الاهتمام الجدي بالعدالة التنظيمية لكونها إحدى المتغيرات التي تؤثر تأثيراً جوهرياً في السلوك التنظيمي، خاصة ان العديد من الدراسات العربية قد أثبتت وجود عدة سلبيات في القطاعات الحكومية العربية ناتجة عن تراجع مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية ولعل من أبرز تلك السلبيات ارتفاع معدلات الأجازات المرضية وتراجع مستويات الالتزام التنظيمي. (وادي، ٢٠٠٧، ص ٣). ومن أهم الاسباب التي أدت الى زيادة الاهتمام بالعدالة التنظيمية هي نتائج الدراسات التي أثبتت وجود علاقات ارتباطية بين العدالة التنظيمية وعدد من المتغيرات التنظيمية ذات العلاقة الوثيقة بأداء ونتاجية الافراد أو بشكل خاص من جهة، وبأداء المنظمات بشكل عام من جهة أخرى، فقد أثبتت الدراسات وجود علاقة واضحة تربط العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي حيث أن شعور الفرد بالعدالة يؤثر على مستوى ولائه فالفرد الذي يشعر بعدالة الاجراءات والتعاملات وعدالة التوزيع يكون مستوى ولائه مرتفعاً بالمقارنة بالفرد الذي يشعر بعدم عدالة الاجراءات والتوزيع (العجمي، ١٩٩٨) فضلاً عن ذلك فقد أثبتت عدد من الدراسات أن العدالة التنظيمية ترتبط بكل من أنظمة تقويم الأداء

والرضا الوظيفي عن سياسات الأجور والمكافآت وسلوك التطوع التنظيمي وغيرها من المتغيرات الأخرى (خليفة ، ١٩٩٧ ، ص ٩-٥١). على أن أهمية العدالة التنظيمية تنطلق من اعتبارها متغيراً مهماً ومؤثراً في عمليات الإدارة بشكل عام والأدارة التربوية بشكل خاص ووظائفهما إذ ينظر إليها بوصفها إحدى المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المحتمل في كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات علاوة على أداء المنظمات ذاتها وفي هذا الصدد فقد أوضح (Greenberg). أن العدالة التنظيمية كقيمة ومضمون ومتغير له دلالاته في التأثير التنظيمي، ويمكن أن يفسر العديد من المتغيرات الأخرى المؤثرة في السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمة انطلاقاً من أن العدالة التنظيمية توضح الطريقة التي من خلالها يتسنى للأعضاء الحكم على عدالة المنظمة في تعاملها معهم على المستويين الوظيفي والإنساني. (Greenberg,1990,p.606).

وفي هذا الصدد أشارت دراسة (جاء الله ، ١٩٩١). إلى أن ثقة العاملين في عدالة ودقة نظام تقويم الأداء المطبق بالمنظمة تؤثر إيجابياً على مستوى كل من الرضا عن الرئيس المباشر والانتماء للمنظمة وان عدالة نظام تقويم الاداء تتطلب ثلاثة شروط هي: الاعتماد على الجهود المبذولة و الإتفاق على معايير الأداء الجيد وإ بدء الرأي دون خوف كما أن ثقة العاملين بعدالة ودقة نظام الاداء تزداد كلما ازداد شعور العاملين بأن النظام يتصف بالعدالة الاجرائية والتوزيعية (جاء الله ، ١٩٩١، ص ١٢٨-١٧٣). وتوصلت دراسة (Ball,Trevion&sims,1994). إلى أن العاملين الذين يحسون بالعدالة من مديهم، يتولد لديهم الشعور بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها ويتحقق لديهم الرضا الوظيفي، مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لرفع مستوى الأداء، حتى لو لم يطلب منهم ذلك (Ball,Trevion&sims,1994,p.211). أما دراسة (خليفة ١٩٩٧) أكدت وجود علاقة إيجابية بين نظم العدالة الاجرائية وحجم الأنخراط التطوعي لدى موظفي

الدوائر الحكومية في دولة الامارات العربية المتحدة (خليفة، ١٩٩٧، ص٩). أما دراسة الدعيج وحمودة (١٩٩٨) فتوصلت الى أن النظام الاشرافي في المنظمات الكويتية يعاني بدرجات متوسطة من عدم الموضوعية والعدالة في التعامل مع المرؤوسين كما أكد وجود علاقات ارتباط بين عدم موضوعية وعدالة النظام الاشرافي من جهة وبعض المتغيرات الفردية والتنظيمية من جهة أخرى (الدعيج وحمودة، ٢٩٨، ١٩٩٨-٣٤٦). وكشفت دراسة العجمي (١٩٩٨) إن إحساس العاملين بكل من عدالة الاجراءات والعدالة التفاعلية يؤثر في مستوى الولاء التنظيمي لديهم، وأن إحساس العاملين بالعدالة التوزيعية لم يكن له تأثير في مستوى الولاء التنظيمي لهؤلاء الموظفين (العجمي، ١٩٩٨، ص ٧١-٩٤). وظهرت دراسة (زايد، ١٩٩٩) أن أساليب مراقبة الاداء الوظيفي تؤثر على إحساس العاملين بكل من عدالة الاجراءات وعدالة التعاملات في حين لم يكن لها تأثير على إحساس العاملين بعدالة التوزيع (زايد، ١٩٩٩، ص ٢٦٩-٢٩٨). أما دراسة (محمد ٢٠٠٠) فقد توصلت الى أن الى كل من العدالة الاجرائية والعدالة التوزيعية تؤثران جوهرياً على إدراك الافراد للدعم التنظيمي وان العدالة الاجرائية والعدالة التوزيعية تؤثران جوهرياً في الإلتزام التنظيمي الوجداني لدى المرؤوسين وكذلك وجود تأثير جوهري لإدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين العدالة التنظيمية (التوزيعية والاجرائية) والالتزام التنظيمي (محمد، ٢٠٠٠، ص ١٣١-١٥٣). وفي معرض تلخيصه لنتائج ما توافر له من دراسات عن العدالة التنظيمية، أشار (Rahim, 2000) إلى أن تلك الدراسات قد أوضحت أن العدالة التنظيمية التي يمارسها المديرون تنعكس سلوكياً على الأداء الوظيفي للعاملين وزيادة دافعيتهم ورغبتهم في العمل. (Rahim, 2000, p.9). وأظهرت دراسة القطاونة ٢٠٠٣ إلى أن الأهمية النسبية للعدالة التنظيمية بشكل عام متوسطة وان هناك علاقة إرتباطية قوية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي (

القطاونة، ٢٠٠٣). وتوصلت دراسة (محارمة، ٢٠٠٥) إلى تدني مستوى إحساس موظفي الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية بشكل عام وان هناك عدد من العوامل التي أدت إلى تدني مستوى شعور الموظفين بالعدالة التنظيمية مثل عدم توافر القيادات المؤهلة وعدم وجود نظام للرواتب يراعي الاعباء الوظيفية للموظفين وغياب المشاركة (محارمة ، ٢٠٠٥، ص ٣١٩-٣٤٧). وتوصل (المعاينة، ٢٠٠٥) الى ان درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الاردن للعدالة التنظيمية متوسطة ، وان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، لمصلحة ماجستير فما فوق في حين لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيري الجنس أو الخبرة (المعاينة، ٢٠٠٥ : في السعود وسلطان، ٢٠٠٩، ص ٢٠٦) .. وكشفت دراسة (وادي، ٢٠٠٧) الى تدني مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك وجود فروق بين آراء عينة الدراسة حول الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (وادي، ٢٠٠٧، ص ٤). أما دراسة (السعود وسلطان، ٢٠٠٩) فقد توصلت الى أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية كانت مرتفعة، وان مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً، وكذلك وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الاقسام للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئات التدريس. (لسعود وسلطان، ٢٠٠٩، ص ١٩٢).

واشارت دراسة (Folger&Kenovsky,1989) الى أن عدالة التوزيعات أدت إلى زيادة رضا المشرفين عن زيادة مرتباتهم بدرجة أكبر من عدالة الاجراءات وان العدالة الاجرائية أكثر قدرة من العدالة التوزيعية في تفسير أختلاف الأفراد في الولاء التنظيمي وفي الثقة بالمشرف. (Folger&Kenovsky,1989,p.110-130). أما دراسة (Moorman,1991) فقد توصلت الى أن هناك علاقة بين إدراك المبحوثين لعدالة

التفاعل مع المشرف وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وان جميع أبعاد العلاقة التنظيمية لها علاقة مهمة على مستوى الرضا الوظيفي (Moorman,1991,p.845-855). أما دراسة (Moorman&Niehoff,1993) فقد توصلت الى وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء التنظيمي والعدالة التنظيمية . (Moorman&Niehoff,1993p527). وقد كشفت دراسة (Schmiesing,safrit&Gliem.2003) عن وجود ارتباط إيجابي ضعيف بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي، وان هناك ارتباط إيجابي قوي بين كل من العدالة التفاعلية والعدالة الإجرائية والرضا الوظيفي (Schmiesing,safrit&Gliem.2003,p.p207). وكشفت دراسة (العمرى، ١٩٩١) عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي في مجالاته (العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين/الامان في العمل/توافر الظروف المحيطة) تعزى إلى متغير الجنس لدى عينة بلغت (٢٧٨) من العاملين في الجامعة الأردنية (العمرى، ١٩٩١، ص ١٤٥).

مما سبق يتضح أن الشعور بالعدالة التنظيمية (سلبياً أو إيجابياً) له انعكاس على أداء العاملين في المنظمة الحكومية، وفي هذا الصدد أشارت دراسة (الدليمي ١٩٩٩) الى أن هناك علاقة ارتباطية بين نوع الاستراتيجية التي يستعملها رؤساء الاقسام في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ورضا المرؤسين وهذه الاستراتيجيات هي (التعاون /الأجبار / التجنب) (الدليمي ١٩٩٩). فتكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تتناول أحد المفاهيم المهمة وهو مفهوم العدالة التنظيمية، الذي يرتبط بوصفه متغيراً مستقلاً بالعديد من المتغيرات التنظيمية والسلوكية وبشكل أكثر تحديداً فإن أهمية هذه الدراسة تتجلى في :

١. من المؤمل أن توفر الدراسة معلومات (تغذية راجعة، Feedback) للقيادات الإدارية الأكاديمية في جامعة بغداد عن مستوى ممارسة رؤساء الاقسام

- الأكاديمية للعدالة التنظيمية، وما لهذه الممارسة من أثر في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في هذه الجامعة من أجل وضع الخطط والبرامج لتعديل هذه الممارسات ، إن كان هناك ما يستدعي ذلك.
٢. قد تساعد نتائج هذه الدراسة في تفسير نتائج البحوث السابقة التي تناولت أحد متغيرات الفاعلية التنظيمية (الرضا الوظيفي) لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كلية التربية للبنات ، وتوجيه البحوث المستقبلية من خلال جذب اهتمام الباحثين لإجراء دراسات ذات علاقة بمتغيري هذه الدراسة وتوصياتها.
٣. كما تتضح أهمية الدراسة الحالية من أهمية الفئة التي تناولها وهي فئة أعضاء الهيئات التدريسية في كلية التربية للبنات فهم التنفيذيون الأكثر قرباً من الطالبات الذين يشكلون محور العملية التربوية .
٤. أهمية موضوع العدالة التنظيمية الذي يعدّ من الموضوعات التي شهدت اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة وقلة الدراسات العربية التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية.
٥. إن الشعور بالعدالة التنظيمية يمكن أن يشكل مدخلاً لإعادة دراسة نمط القيادة وسلوكها الإداري، من حيث تحديد الأهداف والوظائف وتقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والأعباء والأدوار، بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات البشرية ويقلل من الصراعات والنزاعات ومظاهر قلة الرضا .
٦. أهمية الدراسة في تحليل الشعور بالعدالة التنظيمية نظراً لتأثيره على الإنتاجية والاداء.
٧. يعد البحث الحالي رائداً في تناوله "لمتغير العدالة التنظيمية " على مستوى أقسام علم النفس في جامعة بغداد فضلاً عن أن الباحثان لم يتمكنوا من

الحصول على دراسة عراقية متخصصة في هذا المتغير بالرغم من مساعيها نحو ذلك .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى تعرف درجة ممارسة رؤساء الاقسام الاكاديمية في كلية التربية للبنات للعدالة التنظيمية وبيان علاقة ذلك بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، من خلال الأجابة عن التساؤلات الآتية :

١. ما درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في كلية التربية للبنات من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية ؟
٢. ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية تعزى لمتغيري (الجنس / المرتبة العلمية)؟
٣. ما درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كلية التربية للبنات ؟
٤. ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري (الجنس / المرتبة العلمية)؟
٥. هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كلية التربية للبنات؟

حدود البحث:

يقتصر تعميم نتائج البحث الحالي على أعضاء الهيئات التدريسية المدرجين في الملاك الدائم لكلية التربية للبنات وممن يحملون مرتبة (مدرس، استاذ مساعد ،أستاذ). والذين أمضوا خمس سنوات فما فوق في الخدمة الجامعية ولكلا الجنسين . تحديد متغيرات البحث :

العدالة التنظيمية Organizational justice

١. (Adams) 1965 : "قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم وحيث يتساوى المعدلان

- تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم". (Adams,1965,P.422)
٢. (Sall&moore) 1993: "القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف لنزاهة الأجـراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة". (Sall&moore,1993,P.105)
٣. 1997 (Byars&Rue): "محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة منها، بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة". (السعود وسلطان، ٢٠٠٩، ص١٩٥).
٤. وادي ٢٠٠٧: "الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني. وهو مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات داخل المنظمة" (وادي. ٢٠٠٧، ص٤).
- يتبنى البحث الحالي تعريف "آدامز" Adams "تعريفاً نظرياً له .
التعريف الاجرائي " الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند أستجابته عن الاداة المستعملة في البحث الحالي لقياس هذا المفهوم ".

الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

١. Stephen1999 : الاتجاه العام نحو وظيفة معينة أو هو الاختلاف بين مقدار العوائد أأستلمه من قبل العاملين وذلك المقدار الذي يفترض أن يستلمه" (Stephen,1999.P.152)
٢. الهنداوي ١٩٩٩: "محصلة الشعور الايجابي أو السلبي الذي ينطوي عليه الفرد العامل في منظمة والذي ينعكس على أدائه وضمن ثلاثة مستويات تقع في (فوق المتوسط، و متوسط، ودون المتوسط " (الهنداوي ١٩٩٩، ص ١٢).

٣. بني سلامة والجعيني ٢٠٠٠: "هو الشعور بالراحة والسرور عن بعض العناصر المختلفة للعمل مثل الأجر وزملاء العمل وفرص الترقية" (بني سلامة والجعيني، ٢٠٠٠، ص، ٤٣٩).

يتبنى البحث الحالي تعريف الهنداوي تعريفاً نظرياً للرضا الوظيفي .
التعريف الاجرائي " الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند استجابته عن الاداة المستعملة في البحث الحالي لقياس هذا المفهوم " .

الفصل الثاني

أطر نظرية

نظريات العدالة التوزيعية

نظرية الانصاف (Equity theory) : أشتق النموذج الرئيس للعدالة في نظرية الأنصاف من مفهوم " العدالة التوزيعية " لـ (Homans 1961) بعد تطويره، ليصبح كالآتي: تحدد عدالة التبادل بحساب نسبة أرباح الشخص (أي المكافآت مطروح منها التكاليف) إلى استثماراته (أي مؤهلاته الشخصية وجهوده المبذولة)، ثم تقارن هذه النسبة بالنسبة المقابلة لها لدى بقية الناس ويتحقق الأنصاف عندما يتلقى أفراد مختلفون أرباحاً تتناسب مع مساهماتهم (Folger, p.108). نشأت هذه النظرية على يد Adams 1965، الذي رأى أن الناس يسعون للمحافظة على التوازن بين ما يعطونه وما يحصلون عليه من جهة ، وبين ما يعطيه وما يحصل عليه الآخرون من جهة أخرى. فاذا أختل هذا التوازن سيتولد ضغط pressure لدى الفرد لاستعادة مقدار أكبر من الأنصاف (Albrecht et al ., p.192). ثم وسع (Walster 1975) مفهوم الأنصاف هذا إذ أشاروا الى أن الشعور بالعدالة (الإنصاف) يمكن أن يدخل في كل العلاقات الاجتماعية تقريباً، فهو يؤثر في توزيع الموارد حسب إستحقاقات الأفراد لها، ويؤدي دوراً مهماً في الصداقات والعلاقات الرومانسية (Freedman, 1978, p.566). فالعدالة في منظورهم هي

الأنصاف، إذ أن جميع أشكال العدالة يمكن أن تتطابق (من وجهة نظرهم) مع معادلتهم في الأنصاف، والقائلة: تتحقق العدالة عندما يكون حاصل طرح مدخلات الفرد من مخرجاته مقسوماً على مدخلاته متطابقاً مع النسبة ذاتها الناتجة من مدخلات ومخرجات الآخرين ذوي الصلة (Lerner,1975,p.3). وعندما طبقوا أفكار Adams في ميدان " سلوك المساعدة " Helping behavior ، وجدوا أن الناس يحاولون استعادة الإنصاف في مواقف الظلم بأن يقدموا تعويضاً للضحية على شكل مساعدة إذا ما اعتقدوا بأنها تستحق التعويض ويمكن أن يتجنبوا ذلك من خلال أنتقاصهم من الضحية بوصفها تستحق ما حصل لها، أو إنكار مسؤوليتهم الشخصية عما حدث، أو بالتقليل من حجم الضرر الذي أصاب الضحية (Albrecht et al., 1980.pp.292-293). وقد تعرضت نظرية الأنصاف الى انتقادات مهمة، بسبب أن أصحابها افترضوا أن الأنصاف مفهوم شامل للعدالة فليس كل الناس في الواقع يعتقدون أن العدالة تتطلب أن تكون الأرباح متناسبة مع الاستثمارات. فالبعض يرى أن العدالة هي التوزيع المتساوي للمكافآت بصرف النظر عن مدخلات الفرد، فيما يرى آخرون أن الناس يجب أن يحصلوا على المكاسب طبقاً لحاجاتهم. أما " الانصاف " فهو قاعدة واحدة فقط من بين قواعد عدة يمكن أن توزع على أساسها الموارد (Berkowitz,1986,p.255). ويمكن تفسير سبب شيوع منظور " الإنصاف " القائم على التوزيع التناسبي للموارد ، على أساس ما أشار اليه Sampson من أن القيم والقواعد الاقتصادية التي ولدها النظام الاقتصادي الرأسمالي في الغرب تتطلب الترويج لهذا النوع من العدالة، مقارنة بـعدالة " المساواة " equalit التي تتطلب تقسيماً متساوياً لكل شيء (Lerner,1975,p.4).

ويتبنى البحث الحالي نظرية الانصاف لـ (Adams,1965) مع التطورات التي طرأت عليها من قبله ومن قبل باحثين آخرين بوصفها إطاراً مفاهيمياً للقياس

الخاص بهذا البحث ولتفسير نتائجه، كون هذه النظرية قد تجمع معظم الباحثين حولها ممن عنوا بدراسة ظاهرة الإنصاف فضلاً عن قدرتها لأستقبال كافة التطورات التي حدثت فيها دون حدوث مساس في جوهرها النظري ولها مواصفات أخرى يمكن عدّها عوامل قوة لهذه النظرية مثل كونها أقتصادية إذ لا يوجد فيها فائض للمعنى وقابليتها للإختبار وقيمتها الكشفية من خلال قدرتها على إثارة دراسات جديدة حتى اليوم .

نظريات الرضا الوظيفي

نظرية العاملين (Two factor Theory) : تفترض هذه النظرية أن للرضا الوظيفي وعدم الرضا بعدين منفصلين تماماً، ففي حين عدم تحقيق عملية تحسين عامل الصحة في أوضاع العمل، تكون حالة الرضا منخفضة تماماً ويصبح الأفراد غير راضين عن عملهم بصورة كافية، ولتعزيز هذا الرضا تقوم المنظمات بتغيير إتجاهات عملها نحو إدراك أهمية هذا العوامل بحيث تكون لها علاقة بمضمون أو محتوى العمل حتى تجعل الفرد قادراً على تأدية أدوار مختلفة في الأداء وهو راض عن عمله ، مثل: الإنجاز والأعتراف، والمسؤولية، والتطور... الخ، وعكس ذلك سيكون الرضا الوظيفي منخفضاً ينعكس على الدافعية والأداء (James, 1997, pp. 91-92). وضمن هذا الإطار فأن العوامل الصحية تكون مرتبطة بمجالات سياق العمل، أي يكون الأشخاص غير الراضين أكثر ميلاً ليكونوا جزءاً من وضع العمل وليس من طبيعة العمل بحد ذاتها ويقومون بحصر الأمور الآتية: كظروف العمل، والعلاقات الشخصية، والسياسات التنظيمية والإدارة، والأشراف، والأجور. إن إحداث أي رضا بصورة حقيقة يفرض تحقيق إنتباه المدير عن عوامل الصحة والإتجاه نحو العوامل المقنعة، وأكدت هذه النظرية في مجال بحثهما على أمرين مهمين في كافة الوظائف هي: مالذي يفعله الأفراد بلغة المهام الوظيفية (مضمون العمل)، ووضع العمل (سياق العمل). (Schermernhorn, 1996, pp. 148-149). ومن وجهة نظر

(Flippo)، فإن كلا من العوامل الصحية، والأجر، والعلاقات الإنسانية، ورئاسة العمل وسياسة المنظمة، وظروف العمل، والموقع الوظيفي. تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي وأن غيابها يساهم في توليد الاستياء وليس عدم الرضا (Flippo, 1983, pp. 381-382).

نظرية علاقة الفرد برئيسه (Leader-member exchange theory) : ظهرت نظرية علاقة الفرد برئيسه كأحد فروع نظرية القيادة التنظيمية، وتهتم هذه النظرية بدراسة الروابط الافتراضية بين عملية القيادة والنتائج التنظيمية المترتبة عليها، وتم تطوير تلك النظرية بواسطة (Graen;etal 1973) وتختلف هذه النظرية عن نظريات القيادة التقليدية بأنها تهتم بدراسة العلاقات الثنائية بين الرئيس والمرؤوس وهذا خلاف نظريات القيادة الاخرى التي تهتم بشرح وتفسير القيادة على أنها دالة في كل من الخصائص الشخصية للقائد، خصائص الموقف، العلاقة والترابط بينهما (Gprstaner&day,1997). ترى هذه النظرية أن علاقة الفرد برئيسه تعبر عن جودة العلاقة بين الرئيس والمرؤسين فهناك علاقة تبادلية بين الرئيس والمرؤسين وكل فرد طبقاً لهذا المفهوم يقدم شيئاً للطرف الآخر ينظر إليه على أنه شيء ذو قيمة وكل طرف يجب أن ينظر إلى عملية التبادل (Exchange) على الفاعلية عادلة لكي تستمر هذه العلاقة، وتؤدي علاقة الفرد الجيدة برئيسه إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي والفاعلية التنظيمية (Maslyn&vhlbien,2001). وقد أوضح (Master son,2000) أن جودة العلاقة بين الرئيس والمرؤسين تؤدي الى أن يسلك الفرد سلوكاً إيجابياً مع رئيسه مثل سلوك الدور الرسمي لأداء العمل وكذلك سلوك المواطنة التنظيمي، كما وجد أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين جودة علاقة الفرد برئيسه وأتجاهات الفرد تجاه وظيفته وكذلك نظم تقويم الأداء بالمنظمة.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: مجتمع البحث وعينته : شمل مجتمع البحث الحالي أعضاء الهيئة التدريسية

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد : ٧ - العدد : ٣ - السنة : ٢٠١٤

في كلية التربية للبنات لكلا الجنسين للعام الدراسي (٢٠١١-٢٠١٢). ويضم مجتمع البحث هذا (١٠) أقسام دراسية يبلغ مجموع أعضاء الهيئات التدريسية فيه (٣٢١) تدريسياً وتدرسية . وأختيرت عينة نتائج البحث الحالي بأسلوب " المعاينة العشوائية الطبقية " ، والجدول (٦) يوضح ذلك .

الجدول (٦) مجتمع البحث وعينته للعام الدراسي (٢٠١١-٢٠١٢) م

ت	القسم الدراسي	مجتمع البحث				عينة البحث	
		الجنس		الجنس		المجموع	المجموع
		ذكور	إناث	ذكور	إناث		
١	التربية وعلم النفس	١٥	٣٠	٤٥	٥	٦	١٢
٢	رياض الأطفال	٣	٢٤	٢٧	٤	٦	١٠
٣	الاقتصاد المنزلي	٣	٣٠	٣٣	٤	٤	٨
٤	الخدمة الاجتماعية	٩	١٢	٢١	٥	٦	١١
٥	الجغرافية	١٥	١١	٢٦	٥	٤	٩
٦	التاريخ	٢٠	٢٠	٤٠	٤	٥	٩
٧	اللغة الانكليزية	٣	٣٠	٣٣	٣	١٠	١٣
٨	اللغة العربية	٢٨	٣٣	٦١	٦	٦	١٢
٩	الحاسبات	٤	٦	١٠	٤	٣	٧
١٠	علوم القرآن	١٤	١١	٢٥	٥	٥	١٠
	المجموع			٣٢١			١٠٠

ثانياً : أدوات البحث :

مقياس العدالة التنظيمية متعدد الأبعاد: لعدم توافر مقياس عراقي سابق يفى بالغرض، أرتأى الباحثان أن يقوموا بتطوير مقياس متعدد الأبعاد للعدالة التنظيمية، يقوم في مضمونه النفسي على التعريف النظري المتبنى لـ (Adams, 1965) يتماشى في الوقت ذاته مع متطلبات البيئة العراقية، وقد أستعملت طريقة (Likert) في تصميمه. أ. تحديد مجالات المقياس : تم تقسيم العدالة التنظيمية الى أربعة

مجالات محددة، إستناداً الى مصدرين هما : مصدر مباشر هو تصنيف

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد : ٧ - العدد : ٣ - السنة : ٢٠١٤

(Niehoff&moorman,1993) للعدالة التنظيمية ومقياس (Price&Mueller,1986) للعدالة التوزيعية ومقياس (Rousseau,1996) لقياس التزام المنظمة بالوفاء بالعقد النفسي ، ومصدر غير مباشر هو نصوص نظرية الأنصاف لـ (Adams,1965) ، وتعريف (Adams,1965) للعدالة التنظيمية، ونتائج بعض الدراسات التي أنبثقت عن نظرية (Adams,1965). وباجتماع المصدرين المباشر وغير المباشر، أصبحت مجالات المقياس الحالي وتعريفاتها المشتقة على النحو الآتي: العدالة التوزيعية (Distributive Justice): "هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الفرد إذ يقوم الأفراد نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة" ، والعدالة الاجرائية (Procedural Justice) "هي مدى أحساس الفرد بعدالة الإجراءات التي أستعملت في تحديد المخرجات، فهو تصور ذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في إتخاذ القرارات التي تمس الأفراد" ، والعدالة التفاعلية (Instructional Justice) "هي مدى أحساس الفرد بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية أو معرفة أسباب تطبيق تلك الإجراءات" ، والعدالة التقييمية (Evaluation Justice): "هي تلك العدالة التي تتضمن عمليات وإجراءات وأنظمة محددة تسمح بالتأكد من أن حقوق العاملين ومستويات أدائهم يتم تقويمها بطريقة عادلة ونزيهة تؤمن لهم الأستقرار والأمن الوظيفي".

- ب. أنتقاء الفقرات وصياغتها: من خلال المصدرين المباشر وغير المباشر المشار إليهما في الفقرة السابقة، تم إنتقاء وصياغة (٤٠) فقرة تعبر في مضامينها عن المجالات المحددة لها، وبنسبة (١٠) فقرات لكل مجال من المجالات الأربعة .
- ت. صلاحية الفقرات : للتحقق من مدى صلاحية الفقرات المقترحة للمقياس الحالي، والبالغ عددها (٤٠) فقرة، قامت الباحثان بعرضها على (٨) محكمين

من المختصين في التربية وعلم النفس في استبانة أعدت لهذا الغرض وبعد أن أسترجعت استمارات الاستبانة من السادة المحكمين ، حلت آرائهم بشأن صلاحية فقرات المقياس، فتم استبقاء الفقرات التي نالت موافقة سبعة محكمين فأكثر، واستبعدت الفقرات التي نالت موافقة ستة محكمين فقط فأقل ، والجدول (٧) أدناه يوضح أرقام الفقرات الصالحة (المقبولة) وغير الصالحة (المرفوضة) ، بعد عرضها على السادة المحكمين:

الجدول (٧) آراء السادة المحكمين في مدى صلاحية فقرات مقياس العدالة التنظيمية المتعدد الأبعاد

أرقام الفقرات	عدد الفقرات	عدد المحكمين الموافقين	نسبة الموافقة	النسبة المئوية للموافقة	مدى صلاحية الفقرة
١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠	٣٦	٨	٨/٨	١٠٠%	صالحة
١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠	٤	٦ فأقل	٨/٦ فأقل	٧٥% فأقل	غير صالحة
المجموع	٤٠				

يتضح من بيانات هذا الجدول أن مجموع الفقرات الصالحة التي تم اعتمادها من المقياس هو (٣٦) فقرة أما عدد الفقرات غير الصالحة التي استبعدت من المقياس فهي (٤) فقرات. كما أخذت الباحثة بكافة التعديلات اللغوية التي أقرتها بعض السادة المحكمين، فأعادت صياغة بعض الفقرات طبقاً لهذه المقترحات، وبذلك أصبحت جميع فقرات المقياس البالغة (٣٦) فقرة مستوفية لمتطلبات الصدق الظاهري المتوخى من هذا الأجراء.

ث. تحديد أوزان البدائل: اعتمدت البدائل الخمسة التي سبق أن وافق عليها المحكمون بالأجماع وهي: ((موافق جداً- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق أطلاقاً)). وتدرج هذه البدائل في أوزانها حسب اتجاه الفقرات، فالفقرات الدالة على العدالة التنظيمية (الموجبة) قد أخذت ترتيب أوزان البدائل من (٥-١)، أما الفقرات الدالة على الظلم (السالبة) فقد أخذت الترتيب المعاكس لهذه الأوزان .

ج. أعداد تعليمات المقياس: تم تدوين التعليمات المرفقة بأستمارة المقياس، والتي تقدم الى المستجيبين نبذة عن أهمية البحث الحالي دون الإشارة إلى عنوانه أو أهدافه، وتضمنت مثلاً لكيفية الإجابة، فضلاً عن توجيه المستجيب إلى ضرورة قراءة الفقرات بدقة وهدوء والأجابة عنها بصدق وأمانة وعدم ترك أي فقرة دون إجابة، وأن جميع الأجابات مقبولة فلا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، وأن وقت الإجابة غير محدد، ولا ضرورة لذكر الأسم كما طلب من المستجيب أن يقوم بتدوين بعض المعلومات الخاصة به والمتعلقة بمتغيرات البحث وتنظيم أجراءاته.

ح. وضوح الفقرات والتعليمات: للتأكد من وضوح فقرات المقياس وتعليماته، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (٢٠) تدريسيّاً، من أربعة أقسام دراسية، وبواقع (٥) لكل قسم، فتبين أن تعليمات المقياس وفقراته مفهومة وواضحة.

خ. تحليل الفقرات : قام الباحثان بتحليل فقرات المقياس على النحو الآتي:
- القوة التمييزية : باعتماد نسبة (٢٧٪) من حجم العينة وبأستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين أن هناك خمس فقرات لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وبالتالي تعد غير مميزة والفقرات هي (٦,١، ٢٥، ٣٥، ٢٩) والجدول (٨) يوضح ذلك .

الجدول (٨) معاملات تمييز فقرات مقياس العدالة التنظيمية المتعدد الأبعاد بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	النتيجة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤.٠٠٠٠٠	٠.٧٣٣٨٠	٣.٧٠٣٧	٠.٩١٢٠٩	١.٣١٥	غير دالة
٢	٣.٦٢٩٦	٠.٩٢٦٠٤	٢.٤٨١٥	٠.٨٩٣١٥	٤.٦٣٧	دالة
٣	٣.٧٧٧٨	٠.٩٣٣٧٠	٢.٨٥١٩	٠.٨٦٣٩٧	٣.٧٨٢	دالة
٤	٣.١٨٥٢	١.٢١٠١٢	٢.٣٣٣٣	١.٠٠٠٠٠	٢.٨٢٠	دالة
٥	٢.٧٤٠٧	١.٢٥٨٥٩	٢.٠٠٧٤١	٠.٨٧٣٨٠	٢.٢٦١	دالة
٦	٣.٠٣٧٠	١.٠٠٥٥٤٤	٢.٤٨١٥	١.٠٠٨٧٣٥	١.٩٠٥	غير دالة
٧	٣.٧٠٣٧	١.١٠٢٩٦	٢.٨٥١٩	٠.٩٨٨٥٤	٢.٨٩	دالة
٨	٣.٤٤٤٤	١.٢٨١٠٣	٢.٢٥٩٣	٠.٨١٣٠٠	٤.٠٥٩	دالة
٩	٣.١٨٥٢	١.٠٠٧٥٥	٢.٢٥٩٣	٠.٩٠٢٦٧	٣.٤٢٧	دالة
١٠	٣.٧٠٣٧	٠.٨٦٨٩٠	٣.٠٠٣٧٠	٠.٧٠٦١٠	٣.٠٩٤	دالة
١١	٤.٠١٤٨١	٠.٦٦٢٣٨	٢.٨٥١٩	٠.٨١٨٢٤	٦.٣٩٨	دالة
١٢	٣.٩٦٣٠	٠.٨٥٤٠٢	٢.٢٥٩٣	٠.٨٥٩٠١	٧.٣٠٨	دالة
١٣	٣.٧٤٠٧	٠.٩٠٢٦٧	٢.٥٩٢٦	٠.٦٣٦٠٥	٥.٤٠٣	دالة
١٤	٣.٥١٨٥	١.٠٠١٤١٤	٢.٤٠٧٤	٠.٧٤٧٢٦	٤.٥٨٣	دالة
١٥	٣.٧٧٧٨	٠.٨٤٧٣٢	٢.٨٥١٩	٠.٧٦٩٨٠	٤.٢٠٣	دالة
١٦	٣.٠٠٧٤١	١.٢٣٨٠٥	٢.٢٥٩٣	٠.٨١٣٠٠	٢.٨٥٩	دالة
١٧	٣.٦٢٩٦	٠.٨٨٣٥٣	٢.٣٧٠٤	٠.٨٨٣٥٣	٥.٢٣٧	دالة
١٨	٣.٣٣٣٣	٠.٩٦٠٧٧	٢.٤٠٧٤	٠.٨٤٣٩٥	٣.٧٦٢	دالة
١٩	٣.٠٨١٤٨	٠.٦٨١٤٦	٢.٧٠٣٧	٠.٦٠٨٥٨	٦.٣١٩	دالة
٢٠	٣.٦٢٩٦	٠.٩٢٦٠٤	٢.٨٥١٩	٠.٧٦٩٨٠	٣.٣٥٦	دالة
٢١	٤.٠٣٧٠	٠.٨٠٧٧٣	٢.٢٥٩٣	٠.٨٥٩٠١	٣.٤٢٨	دالة
٢٢	٣.٧٧٧٨	٠.٨٩١٥٦	٢.٤٤٤٤	٠.٨٩١٥٦	٥.٤٩٥	دالة
٢٣	٣.٧٤٠٧	١.٠١٢٩٧٦	٢.٢٩٦٣	٠.٧٧٥٣٣	٥.٤٧٨	دالة
٢٤	٣.٠١٤٨١	١.٠٠٢٦٧١	٢.٢٩٦٣	١.٠٠٣٠٨٦	٣.٠٤٢	دالة
٢٥	٢.٩٢٥٩	٠.٧٨٠٨٢	٢.٨٥١٩	٠.٨١٨٢٤	٠.٣٤٠	غير دالة
٢٦	٣.٠١٤٨١	٠.٩٠٧٣٩	٢.٠١٤٨١	٠.٦٠١٥٢	٤.٧٧٣	دالة
٢٧	٣.٩٦٣٠	٠.٨٠٧٧٣	٢.٣٣٣٣	٠.٨٧٧٠٦	٧.١٠٢	دالة
٢٨	٣.٩٢٥٩	٠.٨٧٣٨٠	٢.٥٥٥٦	٠.٨٩١٥٦	٥.٧٠٤	دالة
٢٩	٣.٢٥٩٣	١.٠٠٩٥١٩	٣.١١١١	٠.٩٣٣٧٠	٠.٥٣٥	غير دالة
٣٠	٢.٣٧٠٤	١.٠٠٠٥٦٨	٢.٢٩٦٣	١.٠١٣٧٣٠	٣.١٦٩	دالة
٣١	٣.٤٨١٥	٠.٨٩٣١٥	٢.٢٥٩٣	٠.٩٤٤٣٢	٤.٨٨٦	دالة
٣٢	٢.٩٦٣٠	١.٠٠١٨٣٥	٢.٠١٤٨١	١.٠٢٣١١٣	٢.٦٥٠	دالة
٣٣	٣.٣٣٣٣	١.٠١٠٩٤٠	٢.٤٠٧٤	٠.٩٣٠٦٤	٣.٣٣٣	دالة
٣٤	٣.٠٠٠٠٠	٠.٨٣٢٠٥	٢.٣٣٣٣	١.٠١٧٦٧٠	٢.٤٠٤	دالة
٣٥	٣.٠٠٠٠٠	٠.٩٦٠٧٧	٢.٦٦٦٧	٠.٨٣٢٠٥	١.٣٦٣	غير دالة
٣٦	٣.٤٠٧٤	٠.٦٩٣٨٩	٢.٢٢٢٢	٠.٨٤٧٣٢	٥.٦٢٣	دالة

- إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية : أستعين بمعامل إرتباط بيرسون لأستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وقد تبين أن جميع

العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الدراسية..... (٣١٢)

الفقرات ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بأستثناء ثلاث فقرات هي (٢٥، ٢٩، ٣٥) ويوضح الجدول (٩) معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

الجدول رقم (٩) معاملات ارتباط فقرات مقياس العدالة التنظيمية المتعدد

الابعاد بالدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط	النتيجة
١	٠.١٥١	١.٠٣١٥	دالة	١٩	٠.٤٧٠	٦.٠٣١٩	دالة
٢	٠.٤١٦	٤.٠٦٣٧	دالة	٢٠	٠.٣٩٠	٣.٠٣٥٦	دالة
٣	٠.٤٣٥	٣.٠٧٨٢	دالة	٢١	٠.٤٩٤	٣.٠٤٢٨	دالة
٤	٠.٤٠٤	٢.٠٨٢٠	دالة	٢٢	٠.٥٣٢	٥.٠٤٩٥	دالة
٥	٠.٣٠٢	٢.٠٢٦١	دالة	٢٣	٠.٥٦٣	٥.٠٤٧٨	دالة
٦	٠.٣٥٨	١.٠٩٠٥	دالة	٢٤	٠.٣٢٣	٣.٠٠٤٢	دالة
٧	٠.٤٧٨	٢.٠٩٨٩	دالة	٢٥	٠.٤٤٤	٠.٣٤٠	غير دالة
٨	٠.٥٥٤	٤.٠٠٥٩	دالة	٢٦	٠.٤٠٩	٤.٠٧٧٣	دالة
٩	٠.٥٥٦	٣.٠٤٢٧	دالة	٢٧	٠.٥٨٩	٧.٠١٠٢	دالة
١٠	٠.٣٩١	٣.٠٠٩٤	دالة	٢٨	٠.٥٨٤	٥.٠٧٠٤	دالة
١١	٠.٥٩١	٦.٠٣٩٨	دالة	٢٩	٠.١٧	٠.٥٣٥	غير دالة
١٢	٠.٦٤٢	٧.٠٣٠٨	دالة	٣٠	٠.٤٤٧	٣.٠١٦٩	دالة
١٣	٠.٦١٦	٥.٠٤٠٣	دالة	٣١	٠.٤٦٦	٤.٠٨٨٦	دالة
١٤	٠.٥٠٢	٤.٠٥٨٣	دالة	٣٢	٠.٤٢٢	٢.٠٦٥٠	دالة
١٥	٠.٥٠٩	٤.٠٢٠٣	دالة	٣٣	٠.٤٠٢	٣.٠٣٢٣	دالة
١٦	٠.٤١٥	٢.٠٨٥٩	دالة	٣٤	٠.٣٣٠	٢.٠٤٠٤	دالة
١٧	٠.٥١٩	٥.٠٢٣٧	دالة	٣٥	٠.١٧٠	١.٠٣٦٣	غير دالة
١٨	٠.٤٥٧	٣.٠٧٦٢	دالة	٣٦	٠.٥٣٢	٥.٠٦٢٣	دالة

د. صدق المقياس : تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال الإجراءات المشار إليها في الفقرة (ج) والخاصة بالتحقق من صلاحية فقرات المقياس الحالي، عندما قام الباحثان بعرضه وبدائله ومجالاته على لجنة من المحكمين .

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد : ٧ - العدد : ٣ - السنة : ٢٠١٤

ذ. ثبات المقياس: للكشف عن ثبات المقياس الحالي ، تمت الاستعانة بطريقة الإتساق الداخلي. وأرتأى الباحثان أستعمال ألفا لقياس الإتساق الداخلي ، وتبين بعد تطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث الحالي موالفة من (١٠٠) تدريسي ذكور ونصفهم أناث ينتمون إلى (١٠) أقسام دراسية ، إن معامل ألفا للمقياس الحالي هو (٠,٨٦). وعند مقارنة ثبات المقياس الحالي ببعض معاملات ثبات المقاييس السابقة نجده مقارباً لمعامل الثبات الحالي مما يوفي الأسناد العلمي لثبات المقياس الحالي. أما بالنسبة لمجالات المقياس الأربعة فقد كان معامل الثبات بأستعمال معامل ألفا كالأتي : مجال العدالة الأجرائية (٠,٧٤)، مجال العدالة التفاعلية (٠,٦٦)، مجال العدالة التقييمية (٠,٦٦) ومجال العدالة التوزيعية (٠,٤٣).

مقياس الرضا الوظيفي : لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي تمت الاستعانة بمقياس الرضا الوظيفي الذي قامت بإعداده (الهنداوي، ١٩٩٩) ، وهو يتألف في صيغته النهائية من (٥٣) فقرة (الهنداوي، ١٩٩٩، ص ٩٠-١٠٠).

أ. تحليل الفقرات : أستخرج الباحثان معامل التمييز لمقياس الرضا الوظيفي في البحث الحالي ، فأظهرت المعالجة الأحصائية أن هناك (١٢) فقرة لم تكن مميزة عند مستوى (٠,٠٥) وهذه الفقرات هي (١٨، ٢٥، ٢٦، ٣٠، ٣١، ٣٤، ٣٥، ٤٤، ٤٦، ٤٨، ٤٩، ٥٢). والجدول (١٠) يبين هذه النتائج .

الجدول (١٠) معاملات تمييز فقرات مقياس الرضا الوظيفي المتعدد الأبعاد بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	النتيجة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤.٤٠٧٤	٠.٥٧٢٣	٣.٧٧٧٨	٠.٩٣٣٧	٢.٩٨٧	دالة
٢	٤.٥١٨٥	٠.٧٠٠٢	٣.٢٢٢٢	٠.٨٤٧٣٢	٦.١٢٩	دالة
٣	٣.٨١٤٦	١.١٤٤٧٩	١.٤٨١٥	٠.٩٣٥٢٢	٨.٢٠٢	دالة

دالة	٤.٢٤٤	١.٠٤٣٢	٣.٣٧٠٤	٠.٨٠٠٦٤	٤.٤٤٤٤	٤
دالة	٤.٦٨٥	١.٠٠٥٦٨	٢.٦٢٩٦	٠.٧١٢١٣	٣.٧٤٠٧	٥
دالة	٥.٩٣١	٠.٧٨٦٢	٢.٨١٤٨	٠.٨٦٣٩	٤.١٤٨١	٦
دالة	٣.٦٤٧	٠.٨٨٨٣	٢.٥٩٢٩	٠.٩٧٥٤	٣.٥١٨٥	٧
دالة	٤.٧٨٧	١.٠٠٩٩٢	٢.٤٠٧٤	٠.٧٩٧٠٧	٣.٥٩٢٦	٨
دالة	٤.٦٢٤	١.٠٩١٥٨	٢.٩٦٣٠	٠.٨٣٣٧٦	٤.١٨٥٢	٩
دالة	٥.١٤٢	١.٠١٢٧٤	١.٨٨٨٩	٠.٩٤٤٣٢	٣.٢٥٩٣	١٠
دالة	٦.٠١٣	٠.٨٨٣٥٣	١.٦٢٩٦	١.١٣٧٣٠	٣.٢٩٦٣	١١
دالة	٨.٨٥١	٠.٨٠٠٦١	١.٥٥٥٦	٠.٨٨٨٣٥	٣.٥٩٢٦	١٢
دالة	٥.٢٨٨	٠.٨٨٣٥٣	٢.٣٧٠٤	١.٠١١٠٦٨	٣.٨١٤٨	١٣
دالة	٥.٤٢٠	٠.٨٢٨٦٢	١.٩٢٥٩	١.٢٨٢١٤	٣.٥١٨٥	١٤
دالة	٢.١٢٦	١.٠٠٩٩٢	٣.٥٩٢٦	٠.٩٠٧٣٩	٤.١٤٨١	١٥
دالة	٥.٢١٩	١.٠٣٩١٢	١.٨١٤٨	١.١٤٠٧٩	٣.٥١٨٥	١٦
دالة	٤.٨٠٧	١.١٧٦٧٠	٣.٠٠٠٠	٠.٨٣٢٠٥	٤.٣٣٣٣	١٧
غير دالة	١.٧٣٩	١.٠٣٧٧	٤.٠٠٠	٠.٦٣٦٠٥	٤.٤٠٧٤	١٨
دالة	٥.٣٨٤	٠.٨٨٨٣٦	٢.٥٩٢٦	٠.٩٧٩٨٥	٣.٩٦٣٠	١٩
دالة	١.٩٧٤	١.١٨٥١٤	٢.٤٠٧٤	١.٤٢٣	٣.١١١١	٢٠
دالة	٣.٨٩٩	٠.٨٩٣١٥	١.٥١٨٥	١.١١٨٣٥	٢.٥٩٢٦	٢١
دالة	٦.٠٨٧	٠.٨٤٩٠٠	١.٤٨١٥	١.٢١٩٥٠	٣.٢٢٢٢	٢٢
دالة	٢.٦٤٤	٠.٩٧٩٨٥	٣.٠٣٧٠	٠.٦٢٩٢٩	٣.٦٢٩٦	٢٣
دالة	٢.٧٨٩	٠.٩٣٠٦٤	٣.٠٤٠٧٤	١.٠١١٠٦٨	٤.١٨٥٢	٢٤
غير دالة	٠.٦٥٧	١.٠١٢٧٤	٢.٥٥٥٦	١.٠٥٩٤٨	٢.٧٤٠٧	٢٥
غير دالة	٠.٢٥١	٠.٩٦٢٢٥	٢.٨١٤٨	١.١٩٥٩١	٢.٧٤٠٧	٢٦
دالة	٣.٥٤٧	٠.٨٤٣٩٥	٣.٥٩٢٦	٠.٨٤٣٩٥	٤.٤٠٧٤	٢٧
دالة	٦.٤٥٦	٠.٦٦٨٨٠	٢.٢٩٦٣	٠.٨٧٧٠٦	٣.٦٦٦٧	٢٨
دالة	٤.٨٠٥	١.٠٣٩١٢	٣.١٨٦٢	٠.٦٧٩٣٧	٤.٣٣٣٣	٢٩
غير دالة	٠.٨٩٧٩٢	٢.٩٦٣٠	٢.٩٦٣٠	١.١٢٥٩٧	٣.٠٣٧٠	٣٠
غير دالة	٠.٢٣٩	١.٠٦٣٥١	٢.٨٥١٩	١.٢٠٦٦٨	٢.٩٢٥٩	٣١

دالة	٣.٠٦٣	١.٤٠٦١٣	٢.١٤٨١	٠.٩٤٨٨٣	٣.١٤٨١	٣٢
دالة	٢.٢٦١	١.٢٠٦٥٨	٣.٠٧٤١	٠.٩٤٤٣٢	٣.٧٤٠٧	٣٣
غير دالة	٠.٥٦٢	١.٦٤٤٢٩	٢.٦٢٩٦	١.٢٣١١٣	٢.٨٥١٩	٣٤
غير دالة	١.٥٦٤	٠.٨٩١٥	٣.٥٥٥٦	١.٠١٨٣٥	٣.٩٦٣٠	٣٥
دالة	٢.٨٠٠	١.٠٥٩٤٨	٣.٥٩٣	٠.٩٧٩٦	٤.٠٣٧٠	٣٦
دالة	٧.٦٤٩	٠.٧٨٠٨٢	٢.٠٧٤١	١.٠١٨٣٥	١.٩٦٣٠	٣٧
دالة	٤.٧٩٢	١.٠٨٦٠٤	٢.١١١١	١.٠١٤١٤	٣.٤٨١٥	٣٨
دالة	٢.٧٩٦	١.٠١٢٧٢	٣.٢٢٢٢	١.١٢٥٩٧	٤.٠٣٧٠	٣٩
دالة	٤.٥٩٣	٠.٨٨٣٥٣	٢.٦٢٩٦	١.٠٦٣٥١	٣.٨٥١٩	٤٠
دالة	٥.٦٠٦	٠.٧٩٧٠٧	٢.٤٠٧٤	٠.٩٤٤٣٢	٣.٧٤٠٧	٤١
دالة	٢.٩١٨	٠.٨٦٣٩٧	٣.١٤٨١	٠.٩٠٧٣٩	٣.٨٥١٩	٤٢
دالة	٥.٨٧٥	٠.٨٠٢٤٢	٢.٤٨١٥	٠.٩٠٧٣٩	٣.٨٥١٩	٤٣
غير دالة	٠.٦٤٩	١.٦٢٣٣٧	٣.٤٠٧٤	١.٢٩٢١٠	٣.١٤٨١	٤٤
دالة	٣.٩٥٨	٠.٩٤٨٨٣	٢.٨٥١٩	٠.٩٠٧٣٩	٣.٨٥١٩	٤٥
غير دالة	٠.٧٥٠	١.٤١٥٢٢	٢.٨١٤٨	١.١٠٦٨٣	٣.٠٧٤١	٤٦
دالة	٣.٣٢٥	١.٠٣٧٧٦	٣.٣٣٣٣	٠.٨٣٣٧٦	٤.١٨٥٢	٤٧
غير دالة	١.٥٠٩	١.٠٣٧٧٥	٣.٣٣٣٣	٠.٩٤٤٣٢	٣.٧٤٠٧	٤٨
غير دالة	١.٠٠٤	١.٠٣١٠٧١	٢.٧٧٧٨	١.١٢٠٩٠	٣.١١١١	٤٩
دالة	٣.١١٤	٠.٩١٩٨٧	٣.٠٠٠٠	١.٠٠١٤٢	٣.٨١٤٨	٥٠
دالة	٤.٥٥١	٠.٩٣٩٧٨	٢.٠٣٧٠	١.١٤٣٥٤	٣.٣٣٣٣	٥١
غير دالة	٠.٢٤٠	١.١٥٤٧٠	٢.٨٨٨٩	١.١١٠٦٨	٢.٨١٤٨	٥٢
دالة	٦.٠٩٧	٠.٩٨٨٥٤	١.٨٥١٩	٠.٩٧٥٤٨	٣.٤٨١٥	٥٣

ب. ثبات المقياس: أستخرج الثبات لمقياس الرضا الوظيفي في البحث الحالي بطريقة ألفا للكشف عن الإتساق الداخلي للمقياس ، ويوضح الجدول (١١) معاملات الثبات لبعض مقاييس الرضا الوظيفي في دراسات سابقة والبحث الحالي .

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد : ٧ - العدد : ٣ - السنة : ٢٠١٤

الجدول (١١) معاملات الثبات لبعض مقاييس الرضا الوظيفي في دراسات سابقة والبحث الحالي

ت	الدراسة	السنة	الأسلوب	معامل الثبات
١	الهنداوي	١٩٩٩	معامل ألفا	٠,٩٠
٢	بني سلامة والجعيني	٢٠٠٠	إعادة الاختبار	٠,٩٦
٣	وادي	٢٠٠٧	معامل ألفا	٠,٨٥
٤	السعودي وسلطان	٢٠٠٩	أعادة الاختبار	٠,٩٠
٥	الدراسة الحالية	٢٠١١	معامل ألفا	٠,٩٠

التطبيق النهائي وإجراءاته: تحقيقاً لأهداف البحث الحالي تم تطبيق الصورة النهائية لكل من أداتي البحث ، إذ قدمت لأفراد عينة نتائج البحث خلال خلال المدة من ٢٠١١/١٠/١٦ لغاية ٢٠١٢/١/٢٦م، وقد روعي أن يكون التطبيق داخل مكاتب التدريسيين وأثناء أوقاتهم الشاغرة من المحاضرات .

الوسائل الإحصائية: استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينتين مستقلتين والاختبار التائي لعينة واحدة وتحليل التباين الأحادي ، علماً أن مستوى الدلالة الذي رافق استعمال كافة وسائل الأحصاء كان (٠,٠٥).

الفصل الرابع

مخرجات البحث

١. ما درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في كلية التربية للبنات من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية ؟ . أشارت المعالجة الإحصائية الخاصة بهذا الهدف إلى أن الوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث البالغ عددهم (١٠٠) تدريسي وتدرسية بلغ (٩٣,٧٥) وبأنحراف معياري قدره (١٣,٢٩) ووسط فرضي بلغ (٩٣)، ولغرض مقارنة الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة والجدول (١٢) يوضح نتائج هذا الاختبار .

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد ٧: - العدد ٣: - السنة ٢٠١٤

جدول (١٢) نتيجة الاختبار التائي لمعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي لعينة البحث والوسط الفرضي لمقياس العدالة التنظيمية متعدد الأبعاد

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
١٠٠	٩٣.٧٥	١٣.٢٩	٩٣	٩٩	٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الدراسية كانت مرتفعة، إذ جاء بعد العدالة التوزيعية بالمرتبة الأولى والعدالة الإجرائية بالمرتبة الثانية وفي المرتبة الثالثة بعد العدالة التفاعلية وأخيراً بعد العدالة التقييمية، وبعد ظهور هذا المستوى المرتفع من العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الدراسية في كلية التربية للبنات يعد معلماً إيجابياً في مجال السلوك التنظيمي والإداري في الكلية. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج كل من دراسة (المعاينة ٢٠٠٥) و(السعود وسلطان ٢٠٠٩).

٢. قياس العدالة التنظيمية وفق متغير الجنس (ذكور، إناث): أشارت المعالجة الأحصائية الخاصة بهذا الهدف إلى أن الوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور (٩٣،٨٩) وبأنحراف معياري قدره (١١،٩١) بينما كان الوسط الحسابي لعينة الإناث (٩٣،٤٦) وبأنحراف معياري قدره (١٤،٧٣) وبأستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المستخرجة كانت (١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبوسط فرضي مقداره (٩٣) وهذا يعني إنها غير ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى أنه لا توجد فروق في العدالة التنظيمية بين الذكور والإناث، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣) قياس العدالة التنظيمية وفق متغير الجنس (ذكور ، إناث)

الجنس	عدد الأفراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	النتيجة
ذكور	٥٠	٩٣,٨٩	١١,٩١	١,٩٦	٩٩	٠,٠٥	غير دالة
إناث	٥٠	٩٣,٤٦	١٤,٧٣				

يعزى ظهور هذا المستوى من العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الدراسية معلماً إيجابياً في مجال السلوك التنظيمي، ذلك السلوك القائم على العدل والمساواة بين الزملاء والموضوعية في التعامل مع الجميع على حد سواء، ذلك أننا ندرس ظاهرة العدالة التنظيمية في أكثر مؤسسات المجتمع تقدماً من حيث المؤهلات العلمية، كما يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى وجود الأنظمة والتعليمات وتطبيق هذه التعليمات والأنظمة على أعضاء هيئة التدريس بشيء من العدالة والتي يصنفها وجود مجالس الأقسام التي تعمل كصمام أمان، يضمن بدرجة معينة التعامل العادل من قبل رؤساء الأقسام مع أعضاء الهيئات التدريسية وأختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة وادي ٢٠٠٧ التي توصلت إلى وجود فروق بين آراء عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) يعزى لمتغير الجنس، كذلك أختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة محارمة ٢٠٠٠.

١. قياس العدالة التنظيمية وفق اللقب العلمي (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) : أشارت المعالجة الأحصائية الخاصة بتحقيق هذا الهدف إلى أن الوسط الحسابي لحملة لقب مدرس كان (٩٢,٣٧) وبأنحراف معياري (١٥,٠) أما حملة لقب أستاذ مساعد فبلغ الوسط الحسابي لهم (٩٥,٨٩) وبأنحراف معياري قدره (٨.٣٩) وحصل التدريسيون من حملة لقب أستاذ على وسط حسابي

قدره (٩٣،٩١) وبأنحراف معياري قدره (١٤،٦٧) وعند مقارنة القيمة الغائية المحسوبة وقدرها (٠،٦٣) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بدرجة حرية (٩٧) بالقيمة الجدولية (١٣،٠٧) نلاحظ أن ليس هناك فرق في العدالة التنظيمية حسب اللقب العلمي والجدول (١٤) يوضح ذلك :

جدول (١٤) قياس العدالة التنظيمية حسب اللقب العلمي

اللقب العلمي	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية	النتيجة
مدرس	٤٨	٩٢،٣٧	١٥،٠	٠،٠٥	٩٨	٣،٠٧	غير دالة
أستاذ مساعد	٢٩	٩٥،٨٩	٨،٣٩				
أستاذ	٢٣	٩٣،٩١	١٤،٦٧				

ويمكن أن نعزى هذه النتيجة الى أن أعضاء الهيئات التدريسية شعروا أن أعباءهم وواجباتهم الوظيفية مناسبة نظراً لوجود أنظمة تحدد النصاب التدريسي حسب المرتبة العلمية، إذ أن نصاب التدريسي الاسبوعي لحملة لقب الأستاذ (٦) ساعات، للأستاذ المساعد (٨) ساعات، وللمدرس (١٠) ساعات وماعدا ذلك يعدّ عملاً اضافياً يتقاضى عليه عضو الهيئة التدريسية أجراً اضافياً. فضلاً عن أن شعور التدريسي بالعدالة إزاء موضوع الراتب يتحدد حسب الرتبة الأكاديمية وعدد السنوات في هذه الرتبة ولا تتحكم فيها أية عوامل أخرى، واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الكايد/١٩٩٩) والتي أجريت في الجامعات الرسمية الأردنية.

٢. قياس الرضا الوظيفي لدى عينة البحث الحالي : أشارت المعالجة الأحصائية الخاصة بهذا الهدف إلى أن الوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث الحالي البالغ عددهم (١٠٠) تدريسي وتدرسية بلغ (١٣١،٩) وبأنحراف معياري قدره

(٢١،١٣) ووسط فرضي بلغ (١١٧) ولغرض مقارنة الوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بالوسط الفرضي عند مستوى دلالة (٠،٠٥) تم أستعمال الإختبار التائي لعينة واحدة والجدول (١٥) يوضح نتائج هذا الأختبار. جدول (١٥) نتيجة الأختبار التائي لمعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي لعينة البحث والوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
١٠٠	١٣١،٩	٢١،١٣	١١٧	٩٩	٠،٠٥

يتضح في الجدول السابق أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة البحث الحالي جاءت مرتفعة ويمكن تفسير هذه النتيجة على توافر المناخ التنظيمي الجامعي السليم لأعضاء هيئة التدريس حيث تتوافر منافع يحصل عليها عضو هيئة التدريس من وظيفته في الجامعة وفي الوقت ذاته تعمل هذه المنافع على زيادة الأتئماء والولاء الذي قد يكون نابعاً من أسباب مادية واخرى إجتماعية تتمثل بالتقدير والأحترام في المجتمع وسواء كانت الأسباب مادية أو إجتماعية فإنها عامل مباشر للوصول إلى تحقيق الذات الذي يؤدي الى الرضا الوظيفي وهذا الأخير يمكن عضو هيئة التدريس من أن يقبل على إداء مهامه بحماس ويسخر كامل إمكانياته ويوظف طاقاته ويتحمل المسؤوليات المنوطه به وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة كل من (الكايد/١٩٩٩) و (باولز، ١٩٨٣) والسعود وسلطان، ٢٠٠٩) وأختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (بني سلامة والجعيني/٢٠٠٠).

٣. قياس الرضا الوظيفي وفق متغير الجنس (ذكور /إناث) : أشارت المعالجة الأحصائية الخاصة بتحقيق هذا الهدف إلى أن الوسط الحسابي لعينة الذكور البالغة (٥٠) تدريسياً بلغ (١٣٣،٨٣) وبأنحراف معياري قدره (٢٠،٠٦) بينما كان الوسط الحسابي لعينة الإناث البالغة (٥٠) تدريسية (١٢٩،٧٢) وبأنحراف معياري

قدره (٢٢،٢٤) وبأستعمال الاختبار التائي لعيتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المستخرجة كانت (١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وهذا يعني إنها غير دالة احصائياً مما يشير إلى أن لا توجد فروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث والجدول (١٦) يوضح ذلك:

جدول (١٦) قياس الرضا الوظيفي وفق متغير الجنس (ذكور / إناث)

الجنس	عدد الأفراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	النتيجة
ذكور	٥٠	١٣٣،٨٣	٢٠،٠٦	١،٩٦	٩٨	٠،٠٥	غير دالة
إناث	٥٠	١٢٩،٧٢	٢٢،٢٤				

يمكن عزو هذه النتيجة إن أنظمة الحوافز الجامعية هي مكفولة لكلا الجنسين على حد سواء فضلاً عن إن الإناث قد يتم التساهل معهن نظراً لظروفهن الاجتماعية وواجباتهن البيتية على الأعم الأغلب عن تكليفهن بكثير من المسؤوليات في الأقسام العلمية مثل التدريس المسائي أو بعض المهام الأخرى في الكلية وأتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة بني سلامة والجعيني ٢٠٠٠ وأختلفت مع دراسة المسعودي ١٩٦٨ والأنصاري ١٩٧٨ والفرحان وزميليه ١٩٨٢ ودراسة ناصر ومحمود ١٩٨١.

٤. قياس الرضا الوظيفي وفق اللقب العلمي (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ): أشارت المعالجة الأحصائية الخاصة بتحقيق هذا الهدف إلى أن الوسط الحسابي لحملة لقب مدرس كان (١٣١،٩٣) وبأنحراف معياري قدره (٢٢،٨٩) أما حملة لقب أستاذ مساعد فبلغ الوسط الحسابي لهم (١٣٥،٦٢) وبأنحراف معياري قدره (١٧،٨٤) وحصل التدريسيون من حملة لقب أستاذ على وسط حسابي قدره (١٢٧،١٧) بأنحراف معياري قدره (٢١،٠٦) وعند مقارنة النتيجة الغائية المحسوبة وقدرها (١،٠٢) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٩٧) بالقيمة

الجدولية (٣,٠٧) نلاحظ أن القيمة الغائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية وهذا يعني لا يوجد فرق في الرضا الوظيفي حسب اللقب العلمي والجدول (١٧) يوضح ذلك :

جدول (١٧) قياس الرضا الوظيفي حسب اللقب العلمي

اللقب العلمي	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الأحراف المعياري	مستوى دلالة	درجة الحرية	القيمة الغائية المحسوبة	القيمة الجدولية	النتيجة
مدرس	٤٨	١٣١,٩٣	٢٢,٨٩	٠,٠٥	٩٨	١,٠٢	٣,٠٧	غير دالة
أستاذ مساعد	٢٩	١٣٥,٦٢	١٧,٨٤					
أستاذ	٢٣	١٢٧,١٧	٢١,٠٦					

٥. هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لإعضاء الهيئات التدريسية في كلية التربية للبنات؟. أشارت المعالجة الأحصائية بخصوص هذا الهدف إلى وجود علاقة إرتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، إذ بلغ معامل إرتباط بيرسون (٠,٦٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) وعليه فأن الارتباط بين المتغيرين ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية وخذا يعني أن العلاقة قوية، إذ يعد معامل الارتباط عالياً والعلاقة قوية أن كانت العلاقة بين المتغيرين من (٠,٠٥) - (٠,٧٥) (أثناسيوس والبياتي، ١٩٧٧، ص١٩٤) والجدول (١٨) يوضح قياس هذه العلاقة.

جدول (١٨) قياس العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

عدد أفراد العينة	معامل الارتباط المحسوب	درجة الحرية	مستوى الدلالة	النتيجة
١٠٠	٠,٦٥	٩٩	٠,٠٥	دالة

وتعد هذه النتيجة إسناداً للرأي الذي أشير إليه في مشكلة البحث والقائل أن هناك علاقة إرتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، إذ أشارت بعض الأدبيات والتنظيرات الخاصة بمتغير العدالة التنظيمية إلى أن التوقعات المرتبطة

بالعدالة التنظيمية تدخل في تكوين مفهوم الرضا الوظيفي، وهذا يعني أن الممارسات التي يقوم بها رؤساء الأقسام الدراسية والمتعلقة بالعدالة التنظيمية تسهم بدرجة كبيرة في رفع درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية، وقد يعود سبب ذلك إلى انه كلما قام الفرد بفعل متكامل وشعر إنه قام بإنجازه على أكمل وجه شعر بالأرتياح النفسي في عمله وزادت قدرته على الأداء وأرتفعت وتيرة دافعيته للعمل بل وتزداد اتجاهاته الإيجابية نحو المنظمة ونحو العمل وهذا بدوره يزيد من شعوره بالانتماء. وتتفق هذه النتيجة مع مذهب أليه (Adams,1965) و (Ball,Trevino&Sims,1994)، الذين أشاروا في دراساتهم إلى أن العاملين الذين يحسون بالعدالة من مديريهم يتولد لديهم الشعور بالرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لرفع مستوى الأداء حتى لو لم يطلب منهم ذلك. كما تتفق مع نتائج دراسة جاب الله (١٩٩١) والعجمي (١٩٩٨) والقطاونة (٢٠٠٣) و (Folger&konvosky,1989) والسعود وسلطان (٢٠٠٩). وتختلف مع دراسة (Schmiesing,safrit&Gliem,2003).

التوصيات:- في ضوء نتائج البحث الحالي، يوصي بالآتي:

١. على الرغم من أن نتائج الدراسة أشارت إلى أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لرؤساء الأقسام الدراسية في كلية التربية للبنات كانت مرتفعة إلا أن هناك حاجة ماسة لتوحيد معايير التقويم ويفضل المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمشاركة في صنع القرارات.
٢. عقد دورات أو ورش عمل لرؤساء الأقسام الدراسية الجدد من أجل بناء قاعدة معرفية عميقة لهم حيال التعامل مع زملائهم وفق مقدار العدل والمساواة وتكافؤ الفرص.
٣. أن تقوم الجامعة بأعتماد معايير واضحة ومحددة فيما يتعلق بمسؤولية أعضاء الهيئات التدريسية وواجباتهم وحقوقهم.

٤. اختيار رؤساء الأقسام الدراسية على أساس التقويم العلمي الموضوعي لخصائصهم الإنفعالية والقيمية .

المقترحات:-

١. الإفادة من مقياس البحث الحالي "مقياس العدالة التنظيمية متعدد الأبعاد" من خلال القيام باستخراج مواصفات إحصائية أخرى له.
٢. إجراء دراسات لقياس العلاقات الارتباطية بين الأبعاد المتعددة للعدالة التنظيمية وعدد من المتغيرات الأخرى مثل التسلطية، الهجرة ، الأسناد الاجتماعي، فاعلية الذات، العجز المتعلم، والمكانة الاجتماعية والاقتصادية .
٣. إجراء دراسات مماثلة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية أخرى مثل العمال والموظفين وأصحاب الدخول المحدودة والواظئة .

قائمة المصادر والمراجع

المصادر العربية

- القرآن الكريم
- أرسطو طاليس (١٩٢٤) علم الأخلاق إلى نيقوماخوس، ترجمة احمد لطفي السيد، القاهرة، مطبعة دار الكتب المصرية، ج (٢)
- الأزهري، محي الدين (١٩٧٩) الإدارة من وجهة نظر المنظمة، القاهرة: مطبعة الإستقلال الكبرى.
- أفلاطون (١٩٨٣) جمهورية أفلاطون، ترجمة حنا خباز ، بغداد: دار النهضة.
- الحفني، عبد المنعم (ب ت) الموسوعة الفلسفية : بيروت : دار ابن زيدون .
- ألعديلي، ناصر محمد (١٩٨١) الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالملكة العربية السعودية ، السعودية: معهد الإدارة العامة.
- ألعمرى، خالد (١٩٩١) الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديموغرافية والوظيفية للمشرف، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، م (٧)، ع (٤)، ص (١٤٥)

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد ٧: - العدد ٣: - السنة ٢٠١٤

- بطاح، احمد (١٩٩٦) تحديد مهام رؤساء الأقسام، ورقة عمل منشورة في : تقرير أنشطة ورشة عمل تحديد مهام رؤساء الأقسام، مسقط: جامعة السلطان قابوس، كلية التربية والعلوم الإسلامية.
- بني سلامه، إمتيازو نعيم الجعيني (٢٠٠٠) الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء، الأردن: مجلة دراسات (العلوم التربوية) / (٢٧)، ٤(٢) ص ص ٤٣٧-٤٧٠
- التل، سعيد (٢٠٠٤) تبادلية التخلف بين الجامعات والفرد، المقالة، أيار، ص (١٠-١٢).
- جاب الله ، رفعت محمد (١٩٩١) محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، ع (٢)، ص (١٢٨-١٧٣).
- الجعيني، نعيم حبيب (١٩٩٤) الاوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن المهنة في المدارس الحكومية في لواء مادبا، دراسات، مج (١)، ع (٥) ص (١٣٧-١٦٦).
- حسن، محمد حربي (١٩٨٩) علم المنظمة، بغداد: مديرية دار الكتب للطباعة والنشر
- حمد، محمد حرب (٢٠٠١) الإدارة الجامعية: احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات، عمان : دار اليازوري.
- خطاب، عائدة سيد (١٩٨٨) الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل عند المرأة السعودية مجلة العلوم الإدارية، مج (١٣) ، ص (٢٣-٦١).
- خليفة، محمد عبد اللطيف (١٩٩٧) محددات سلوك التطوع التنظيمي في المنظمات العامة : دراسة تحليلية في ضوء بعض النظريات السلوكية الحديثة، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، م (٥)، ع (١) ، ص (٩-٥١).
- الدعيج ، صالح وحمودة عبد الناصر (١٩٩٨) العلاقة بين عدم موضوعية النظام الإشرافي وبعض الظواهر السلبية في التنظيم: دراسة ارتباطية طبقت على المنظمات الكويتية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، م (٥)، ع (٢)، ص (٢٨٩-٣٤٦).
- دليل توصيف الأعمال (الواجبات والصلاحيات) (٢٠٠٨) مركز البحوث النفسية / جامعة بغداد
- دليل كلية التربية للبنات للعام الدراسي (٢٠٠٨-٢٠٠٩) الدار الجامعية للنشر والطباعة والترجمة
- زايد، عادل محمد (٢٠٠٦) العدالة التنظيمية: المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية ، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط١.

العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الدراسية..... (٣٢٦)

- الزبيدي، إبراهيم عبد الهادي (١٩٩١) علم النفس الصناعي، بغداد: دار الحكمة للطباعة والنشر
- الزعبي، فايز (١٩٨٨) دراسة مستوى الروح المعنوية لموظفي جامعة اليرموك. الأردن ، مؤنة للبحوث والدراسات . مج ٣، ع (١)، ص (١٣٥-٢٨٧).
- السالم، مؤيد سعيد وعادل حرحوش صالح (١٩٩١) إدارة الموارد البشرية، بغداد: مطبعة الأقتصاد.
- السعود، راتب وسوزان سلطان (٢٠٠٩) درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لإعضاء الهيئات التدريسية فيها. دمشق: مجلة جامعة دمشق، م (٢٥)، ع (٢٠١)، ص (١٩١-٢٣١).
- شاخ و بوزورث (١٩٨٨) تراث الإسلام ، ترجمة حسين مؤنس وإحسان صديق، الكويت: سلسلة عالم المعرفة، ع (١١) ج (٢)
- الشماع، خليل محمد محسن (١٩٩١) مبادئ الإدارة بالتركيز على إدارة الأعمال ، بغداد/ مطبعة الخلود، ط ٢
- الصواف، محمد ماهر (١٩٩٤) أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق، الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية: ع (٨٢)، ص (٢١٦٧-٢١٩٥)
- الطعان، عبد الرضا (١٩٨٠) مفهوم الثورة/ بغداد: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: دار المعرفة.
- عباس ، سهيلة محمد وعلي حسين علي (١٩٩٩) إدارة الموارد البشرية المملكة الأردنية الهاشمية : دار وائل للطباعة والنشر، ط ١ .
- عبد الرحمن، أسامة (١٩٩٩) الإنسان العربي والتنمية: حقوق الإنسان ركيزة محورية لأي انطلاقة تنمويه في : برهان غليون وآخرون، حقوق الإنسان العربي، بيروت مركز دراسات الوحدة العربية، ص (٥٩-٧٦)
- العجمي، راشد شبيب (١٩٩٨) تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، م (٢٠)، ع (٧٢).
- عسكر، علي (ب. ت) الدافعية في مجال العمل: الكويت: منشورات ذات السلاسل.
- عمر، معن خليل (١٩٨٥) تأريخ الفكر الاجتماعي، الموصل: مطبعة جامعة الموصل.
- ————— (١٩٩٧) نظريات معاصرة في علم الاجتماع، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع. ط ١.

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد ٧: - العدد ٣: - السنة ٢٠١٤

العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الدراسية..... (٣٢٧)

- العمري، خالد (١٩٩١) الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديموغرافية والوظيفية للمشرف، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، م(٧)، ع(٤) ص(١٤٥)
- عواد، عمرو محمد احمد (٢٠٠٣) تحليل أبعاد العدالة التنظيمية: دراسة تطبيقية، القاهرة: جامعة عين شمس، كلية التجارة، مجلة البحوث الإدارية.
- غريغوار، فرانسوا (١٩٨٤) المذاهب الأخلاقية الكبرى. ترجمة قتيبة المعروفي بيروت: منشورات عويدات.
- الغمري، إبراهيم (١٩٨٨) السلوك الإنساني والإدارة الحديثة، الإسكندرية دار الجامعات المصرية.
- القريوتي، محمد (١٩٩٤) المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مؤتة للبحوث والدراسات: م (٩٩)، ع (٥)، ص (٧٨-٨٨).
- القريوتي، محمد ومهدي زويلف (١٩٨٤) مبادئ الإدارة نظريات ووظائف الأردن : الجامعة الأردنية
- الكردي، عصمت (١٩٩٦) الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية، مجلة دراسات (العلوم التربوية) م (٢٣) ع (٢) ص ص (٣١٣-٣٢٠).
- كلير غينشا ومينوا ميشال (١٩٨٧) علوم وتقنيات المعلومات والتوثيق تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- محارمه ، ثامر محمد (٢٠٠٠) مدى أحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية: دراسة ميدانية ، مجلة الإدارة العامة ، م (٤٠) ، ع (٢) ، ص (٣١٩-٣٤٠).
- محمد، انشراح كمال (١٩٩٦) الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة أربد ، الأردن: رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، اربد.
- محمد، عادل ريان (٢٠٠٠) إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والوجداني وبعض المتغيرات الموقفية: دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، م (٢٢) ع (١) ، ص (١٣١-١٥٩)
- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣) دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني الكويت: مكتبة دار القلم للنشر والتوزيع، ط١.

أوروك للعلوم الإنسانية

المجلد : ٧ - العدد : ٣ - السنة : ٢٠١٤

- المصري ، عبد السميع (١٩٨٦) عدالة توزيع الثروة في الاسلام، القاهرة، مكتبة وهبة .
- الملا، عبد الرحمن مصطفى طه وعبد السلام لفته سعيد (١٩٩٧) قياس ودراصة العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والأداء في مصرف الرافدين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد، دار الكتب للطباعة والنشر م (٤)، ع (١٠) ص (١١٨).
- ملحم، سامي (٢٠٠٠) القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، عمان: دار الميسرة.
- نزار عبد المجيد، ناصر وروفاثيل بطرس (١٩٩٨) أساليب الإشراف وعلاقتها بمتغيرات الرضا – التعاون- الروح المعنوية، مجلة الإدارة والاقتصاد/ كلية الإدارة والاقتصاد- الجامعة المستنصرية. ع (٢٦) ص (١٧٣-١٧٤).
- هول ، ك، ولندزي، ج (١٩٧١) نظريات الشخصية، ترجمة فرج احمد فرج وآخرون، القاهرة الهيئة المصرية للتأليف والنشر.
- هيلات، محمد إبراهيم (٢٠٠١) درجة توافر الكفايات الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد من وجهة نظر العاملين فيها، ، اربد: جامعة اليرموك. رسالة ماجستير.
- اليماني ، سعيد احمد وخالد احمد بوقحوص (١٩٩٦) دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين، مجلة دراسات (العلوم التربوية) م (٢٣). ع (٢) ص (٢٦٩-٢٨٧).

الرسائل الجامعية

- الدليمي، إحسان علاوي حسين (١٩٩٩) إستراتيجية مواجهة الصراع التنظيمي وعلاقتها برضا المرؤوسين بغداد: جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، رسالة ماجستير غير منشورة.
- طراد، مجيد مخلف (١٩٨٥) ، العدالة عند فلاسفة الإسلام (من الكندي إلى أبن سينا) رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد .
- القطاونة، نشأت احمد (٢٠٠٣) تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي المملكة الأردنية الهاشمية: الكرك، جامعة مؤتة، رسالة ماجستير غير منشورة
- محيسن، وجدي (٢٠٠٤) مدى رضا الموظفين العاملين في مؤسسات وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والخوافز غزة : الجامعة الإسلامية رسالة ماجستير
- المعاينة، علي احمد (٢٠٠٥) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمهم المملكة الأردنية الهاشمية: جامعة عمان

أوروك للعلوم الإنسانية

الغربية للدراسات العليا، أطروحة دكتوراه غير منشورة في : راتب السعود وسوزان سلطان (٢٠٠٩) درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها دمشق : مجلة جامعة دمشق، م (٢٥) ع (٢٠١)، ص (١٩١-٢٣١)

- الهنداوي، سوسن عبد الأمير، (١٩٩٩) الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في جامعة بغداد جامعة بغداد: كلية الإدارة والاقتصاد رسالة ماجستير غير منشورة.

المصادر الأجنبية:

- Ad ams,j.s.(1965) Towards an understanding of Inequity. Journal of abnormal and social psychology ,67.422-436.
- Albrecht,s.L & Thomas,D.I& chadwich,B.A. (1980) social psychology. New jersey; prentice-Hall,Inc
- Anastasia.(1976) Psychological Testing. New York: McMillan publishing conu,Inc
- APS ler ,R& Freedman.(1975) chance, outcomes and The just World: A comparison of observers & Recipients. Journal of personality and social psychology ,31 (5),887-894
- Baum,Aqtal,(1985)Social psychology, New York: Random house A.cyal,.
- Berkowitz,l.(1986)A survey of social psychology, New York; HoIt,Rinehart Wesley
- Byars,I,Lloyd& Rue,leslive,W.(1997) Human Resource management, 5th (Ed)new York, Irwin mc Grow-Hill com panies,Inc.
- David, A; Decenzo & Stephen yobbins (1996) Personal Human Resource management by prentice Hall, Inc,New Delhi
- Deaux,K, Wrightsman,L.S. (1984)social psychology California; Brooks/colepubloshing company
- Edwards, A.L(1957) Techniques of Attitudes scale construction. new York;Appleton-Centurycrofts,Inc.
- Folger, R.(1977) Distributive and pro justice: combined, Impact of “voice”_and Improvement on Experienced Inequity. Journal of personality and social psychology 35 (2), 108-119.
- Folger,Rr& Konovsky,m;(1989) Effects of procedural and Distributive justice on Reactions to pay raise Decisions, Ace demy of management journal,vol.(32)no (1).
- Freedman,J.L.(1978)IntroductoryPsychology .massachusettes:Addison- wallet publishing company.
- Freeman,F.S.(1962) Theory and practice of Psychological Testing. New yor;;Hoit Rinehart &Winston.

- Goodwin,C.J.(1995) Research in psychology: me Thod and design. New York: john Wiley & sons,Inc.
- Governance to job satisfaction among primary care nursing state. Nona south eastern university care nursing state ,ANOVA south eastern university (1191) Degree BA,191,Umr Company 58(3): 198.
- Graham,J.R.& Lilly.R.S(1984)Psychological Testing. New Jersey:Prentice-Hell,Inc.
- Greenberged (1990) organizational justice:yesterday,today and to morrow, journal of management,(16) 606-613.
- James G.Hunt.Richard n.osborn (1997) organizational Behavior, by john Wiley& sons Inc, new York.
- Kaplan,R.M.& Saccuzzo,D.P.(1982) Psychological Testing:Princip;es,Application sand Issues. California: Brooks/Cole publishing company.
- Lamberh, J.(1980) social psychology, New York: Macmillan publishing company.
- Leonard,W.M(1976) Basic Social statistics New York: west Publishing company.
- Levin.(1979)Understanding Psychological Research new York: John Wiley and sons,Inc.
- Lindgren , H.C. (1969) An Introduction To social psychology. New york;jhon Wiley and sons, Inc .
- Moorman, R.H (1991)The Relationship Between organizational just ice and organizational citizenship Behavior: Do Farness precept Tions In fluency employee citizenship. Journal of Applied psychology,76,845-855.
- Nichoff,B;moorman,R.(1993) justice As mediator of the Relation ship Between methods of monitoring and organizational citizen ship Behavior A academy of management journal,vol.35 (3) 517-526
- Nunnally,J.C.(1970) Introduction to psychological measurement. Ney York: Mc Graw- Hill Book com pang
- Ongkasu wan,jareed (1995) job satisfaction Among Teachers in Private schools in Bangkok, Thailand, Illinois state university (0092)Degree,238
- Paul Heresy & Kenneth H.Blanchard (1996) management organizational Behavior, U utilizing human resources, new Delhi.