

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء التنظيمي

(دراسة ميدانية في قطاع الخدمات)

إعداد

سحر سامى كامل إبراهيم

المقدمة

إن جودة أداء العنصر البشرى هي مفتاح نجاح أي تنظيم في تحقيق أهدافه، ولكي يتمكن التنظيم من تحقيق ذلك فلا بد أن تولى اهتماماً كبيراً بدراسة سلوك العاملين به كأفراد، وجماعات، وكتنظيمات، كما أصبحت العلاقة بين الموظف والتنظيم من الموضوعات الهامة التي نالت اهتمام الباحثين، وذلك في إطار سعى التنظيمات لاستخدام مواردها البشرية بشكل أكثر فاعلية للحصول على ميزة تنافسية.

وقد لاقت العدالة التنظيمية (Organizational Justice) اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. فيركز الباحثون في مجال العدالة التنظيمية على دور العدالة التنظيمية في بيئة العمل، حيث أوضحوا أن إدراك العاملين للعدالة التنظيمية يؤثر بشكل كبير على الكثير من النتائج التنظيمية ومنها اتجاهات العاملين والتي تشمل الرضا الوظيفي ونوايا ترك العمل والالتزام التنظيمي وأيضاً على سلوكياتهم في العمل مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية والغياب عن العمل.

إن تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في التنظيم يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها، فالاهتمام بالعدالة التنظيمية يساهم بشكل كبير في رفع مستويات أداء الأفراد نظراً لإتاحة الفرصة لتوليد الأفكار وبناء جسور من الثقة بين العاملين والإدارة من جهة وبين العاملين وبعضهم البعض من جهة أخرى، فالعدالة التنظيمية قضية تحتل حيزاً مهماً في الحياة التنظيمية (2004, p4, Cremer) فهي مفهوم نسبي، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور

العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل. والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي، لان إدراك العاملين لعدم توافر العدالة يؤدي بهم إلى ممارسات سلوكية سلبية، كنقص الولاء للتنظيم والنية في تركها، وزيادة معدل دوران العمل، إضافة إلى سلوكيات الانتقام الموجهة نحو المؤسسة أو قادتها (Barry 2001, p.p361-380) وعلى العكس فان ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة التنظيم وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في التنظيم. (عادل 2006 ، ص 12) لذا تنبه علماء الاجتماع منذ زمن طويل إلى أهمية مبادئ العدالة وقيمها التي تعتبر أساساً للأداء المميز للتنظيمات، وتحقيقاً لرضا الأفراد العاملين فيها ، مما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء في التنظيمات .

وعليه تسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء التنظيمي في إحدى قطاعات الخدمات وبالتحديد في (مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات) ككيان وظيفي تحكمها مجموعة ضوابط وعمليات إدارية وتنظيمية، كما تتخللها منظومة أنشطة عاملةً بجملتها على تحقيق أهداف حيوية، وتطلع الباحثة لأن يتم تطبيق العدالة التنظيمية في التنظيمات المصرية وبما ينعكس إيجابياً على الأداء لدى العاملين بتلك التنظيمات. ومن اجل تحقيق أهداف البحث الحالي فقد تم توزيعه على ثلاث محاور أساسية وهي :

المحور الأول: منهجية الدراسة Study Method

يتضمن المحور الأول، الدراسات السابقة ، مشكلة الدراسة، أهداف الدراسة أهمية الدراسة متغيرات وعينة الدراسة، مخطط وأسلوب تحليل البيانات.

الدراسات السابقة Previous studies

يمكن عرض الدراسات السابقة في ثلاثة محاور هي:

أولاً دراسات تناولت العدالة التنظيمية

دراسة سامية خميس أبو ندا 2007 التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية و أنماط القيادة بالالتزام التنظيمي و الشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة ، و ذلك من اجل تحسين مستوى التنمية البشرية و إدارة الموارد البشرية بما يكفل تحقيق الأهداف الوطنية المرجوة. و قد طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة الذي يضم أكبر ست وزارات فلسطينية في قطاع غزة . وقد بلغ حجم العينة 652 موظفا ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود فروق بين آراء عينة الدراسة حول الشعور بالعدالة التنظيمية يعزى للمتغيرات الشخصية باستثناء متغير الراتب ، كما توجد علاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. تدني مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة.

اما دراسة Moorman, 1991 التي تحمل عنوان العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية: هل تصورات الإنصاف تؤثر على مواطنة الموظف وهدفت الدراسة إلى معرفة أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوكهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي . تكونت عينة الدراسة من 225 موظف في أكبر شركتين في غرب الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت إلى أن عدالة الإجراءات يمكن أن تكون مؤشراً للالتزام التنظيمي أكثر من عدالة التوزيع. وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين شعور الموظفين بالعدالة التنظيمية وولائهم التنظيمي. وجود علاقة ارتباط توجد علاقة إيجابية قوية بين كل من عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات.

كما بحثت دراسة Zaini Jamaludin 2009 عن العدالة التنظيمية المتصورة وتأثيرها على تطوير الالتزامات: من خلال تأثير أبعادها الثلاثة (عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التفاعلات) على الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي والمستمر والمعياري). وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن عدالة الإجراءات تؤثر بقوة على

كل من الالتزام المستمر والمعياري، بينما تؤثر عدالة التفاعلات بقوة على الالتزام العاطفي، في حين لم يثبت وجود أي تأثير معنوي لعدالة التوزيع على أيّ من أبعاد الالتزام التنظيمي.

ثانياً: دراسات تناولت الأداء التنظيمي

دراسة محمد نور صالح 2008 هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المستخدمة في الشركات الصناعية الأردنية وتحليل العلاقة ما بين هذه الأدوات والأداء التنظيمي. وتم استخدام استمارة استبيان وطبقت على عينه من الشركات وبلغت (85) شركة خلال عام 2008م. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأداء الكلي للأعمال، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى استخدام الإنترنت والعمل بروح الفريق الواحد.

وكان الهدف من دراسة زكي أبو زيادة 2011 هو التعرف على أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة على الأداء التنظيمي في المصارف التجارية الفلسطينية. وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مستعينة باستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، طبقت على المدراء العاملين: مدراء الدوائر، ومدراء الفروع، ومدراء المكاتب والبالغ عددهم 174 مديراً، الذين يملون في المصارف التجارية الفلسطينية وذلك في مدينة أريحا بفلسطين عام 2011م. وخلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أبرزها : أن المصارف التجارية الفلسطينية تهتم بتطبيق كافة أبعاد إدارة الجودة الشاملة بدرجة متوسطة . وان اتجاهات المبحوثين نحو مستوى أبعاد الأداء التنظيمي المرتبطة بأداء الموارد البشرية بشكل عام جاءت بدرجة متوسطة أيضاً.

وقد أجرى طالب محمد ابو عليم 2014 دراسة استهدفت التعرف على أثر التمكين الإداري في الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في عمان، واستخدم الباحث المنهج

الوصفي التحليلي وتم اختيار عينة من فئة شاغلي الوظائف الإشرافية بواقع 171 مبحوث . وتوصلت الدراسة الى: وجود علاقة تشابكية بين متغيرات التمكين ومتغيرات الأداء التنظيمي أيضا وجود أثر ذات دلالة إحصائية لمتغيرات التمكين الادارى على متغيرات الأداء التنظيمي.

ثالثاً: دراسات تناولت العلاقة بين العدالة و الأداء التنظيمي

نجد دراسة شاكر جار الله الخشالي 2004 تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع- عدالة الإجراءات- عدالة التعاملات) وتأثيره على الرضي والأداء الوظيفي وذلك عن طريق استخدام استمارة استبيان تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت 250 موظفاً. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك انخفاض في معدل إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات)، كما تبين بأن معدل الرضا الوظيفي كان متوسطاً، فيما كان معدل الأداء أعلى من ذلك، كما أوضحت الدراسة بأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا والأداء الوظيفي .

كما جاءت دراسة أسمهان خضر أبو سمهدانة 2010 تهدف إلى التعرف على درجة تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استمارة استبيان وزعت على عينة الدراسة المكونة من 250 عضو هيئة تدريس . وقد بينت نتائج الدراسة أن جميع مجالات العدالة التنظيمية حصلت على مستوى متوسط، وان فقرات الأداء الوظيفي حصلت على مستوى مرتفع ، كما أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي كانت موجبة.

اما دراسة Khan et al., 2016 والتي تحمل عنوان النجاح المهني والعدالة التنظيمية كمؤشرات محتملة لأداء الجامعة المتصورة: دراسة من جامعات القطاع العام في باكستان ، نجد أن الدراسة تهدف إلى استكشاف دور العدالة التنظيمية -

والتي تشمل عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التفاعلات - في تأثيرها على الأداء الوظيفي داخل الجامعات. وقد أجريت الدراسة على عينة من 104 جامعة من جامعات القطاع العام في باكستان شملت 223 عضوا أعضاء هيئة التدريس. وقد أشارت نتائج الدراسة إلي أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي، بالإضافة إلي أن عدالة التوزيع تؤثر بشكل أكبر على الأداء الوظيفي مقارنة بالأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية.

تعليق على الدراسات السابقة

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض الجوانب ولكنها تختلف معها في جوانب عديدة أخرى. ففيما يتعلق بالدراسات السابقة المنشورة باللغة العربية، اتفقت مع بعضها في تناول موضوع العدالة التنظيمية ممثلة في أبعادها الرئيسة وهي العدالة (التوزيعية والإجرائية و التوزيعية) كدراسة (Zaini Jamaludin 2009 - دراسة أسمهان خضر أبو سمهدانة 2010 - دراسة Khan et al., 2016) واختلفت مع معظم الدراسات العربية في تناولها للمتغير التابع وهو الأداء التنظيمي، مما يجعل الدراسة الحالية في طليعة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين مفهومي العدالة التنظيمية والأداء التنظيمي، وتتفق مع نتائج الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء (و دراسة أسمهان خضر أبو سمهدانة 2010). كما وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات الأجنبية التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء، والتي أثبتت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين (دراسة Khan et al., 2016 - دراسة Jamaludin Zaini 2009).

مشكلة الدراسة Study Problem

تتمحور العدالة التنظيمية حول إدراك الموظف لنتائج المقارنة بين ما يقدمه إلى منظمته وما يحصل عليه من امتيازات، كما تتمحور حول نزاهة القوانين والإجراءات التي تتبع في تحديد تلك الامتيازات وحسن المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظف عند تطبيق تلك

القوانين والإجراءات. وعليه تكمن مشكلة الدراسة في ان مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم الحديثة والتي نالت حظاً وافراً من الدراسات من قبل المهتمين ولكن استخدام المفهوم مازال على المستوى النظري دون العملى و عدم الالمام بمفهوم العدالة في التنظيمات قد يؤدي الى تدنى مستوى أداء العاملين ، الامر الذى دفع الباحثة لإجراء دراسة حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء التنظيمى من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات.

أهمية الدراسة: Study Importance

الأهمية العلمية: -إلقاء الضوء على مصطلح العدالة التنظيمية وإثراء الدراسات النظرية والميدانية المتعلقة به.

- الإسهام فى وضع تصور نظري للعدالة التنظيمية ودورها فى تحسين الأداء التنظيمي.

- الإسهام فى وضع مؤشرات لقياس العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء التنظيمي.

الأهمية العملية والتطبيقية: -الإسهام فى وضع مقترحات تزيد من فاعلية العدالة التنظيمية و الأداء التنظيمي.

- محاولة الخروج ببعض النتائج والتوصيات المقترحة لتنمية العدالة التنظيمية فى التنظيمات الإدارية.

تساؤلات الدراسة

تنطلق الدراسة من تركيزها على العدالة التنظيمية إلى تساؤل رئيسى مؤداه: ما هى العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء التنظيمي بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات ؟ وينبثق من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية :

- ما هى درجة العدالة التنظيمية بين العاملين بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات

؟

- ما هو واقع مستويات الأداء التنظيمي بين العاملين بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات ؟

- ما هي العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء التنظيمي بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات ؟

ومن خلال الطرح السابق لإشكالية الدراسة وتساؤلاتها تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي وهو محاولة التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء التنظيمي مؤسسة التعليم الثانوي .

ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية هي:

- التعرف على درجة العدالة التنظيمية بين العاملين بإحدى التنظيمات الخدمية (مؤسسات التعليم الثانوي).

- التعرف على واقع مستويات الأداء التنظيمي بإحدى التنظيمات الخدمية (مؤسسات التعليم الثانوي).

- التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء التنظيمي بإحدى التنظيمات الخدمية (مؤسسات التعليم الثانوي).

مجالات الدراسة fields of study

- المجال البشري: تم إجراء الدراسة على معلمي ومعلمات مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات.

-المجال المكاني: مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات.

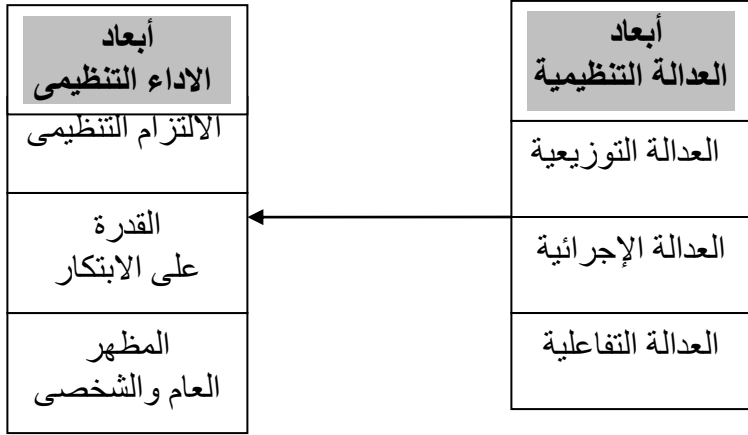
المجال الزمني: أجريت الدراسة خلال الفترة من 2014/4/23 الى 2017/5/20

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل : وهو المتغير الذي يؤثر في المتغير التابع هو العدالة التنظيمية.

المتغير التابع : وهو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل هو الأداء التنظيمي.

مخطط الدراسة The model study



نمط الدراسة وانتماءاتها :

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية **Exploratory study** التي تستهدف وصف الوضع الراهن للعدالة والأداء التنظيمي، وتنتمي الدراسة الراهنة لدراسات علم الاجتماع التنظيمي .
مناهج الدراسة

منهج المسح الاجتماعي social survey method : كما سبق الذكر بما أن نوع هذه الدراسة هي دراسة وصفية فان المنهج المتبع في هذه الدراسة يعتمد على منهج المسح الاجتماعي الشامل .

أدوات الدراسة: Study Tools

- المقياس The Scale : قامت الباحثة بإعداد مقياس لقياس اتجاهات معلمي ومعلمات مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات نحو العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء التنظيمي و يشمل 36 عبارة تغطي في مجموعها أبعاد متغيرات البحث بعد صياغتها ومراجعتها تم عرضها على السادة المحكمين، الذين قاموا بدورهم في تقديم النصح والإرشاد وتعديل ما يلزم وإعادة صياغة وتعديل بعض البنود بناء على الاقتراحات

البناء (السادة المحكمين) وبعد عرض المقياس على المحكمين قامت الباحثة بتعديل وحذف بعض العبارات من المقياس لاتفاقها مع المحكمين على عدم صلاحية تلك العبارات، وتم تعديل بعض الفقرات الأخرى من ناحية الصياغة وفقاً للأبعاد الآتية:

– العدالة التنظيمية (التوزيعية- الإجرائية- التفاعلية).

– الأداء التنظيمي (الالتزام وتحمل المسؤولية- القدرة على الابتكار- المظهر العام والشخصي).

– الملاحظة Observation: تم استخدام الملاحظة في هذه الدراسة من خلال الزيارات المتعددة التي قامت بها الباحثة لمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات مجتمع الدراسة، حيث كان لزاما ملاحظة بعض الخصائص والسمات التي تميز مجتمع البحث بصفة عامة وأفراد العينة بصفة خاصة، فقد أفادت هذه الملاحظات في إمداد الباحثة بفكرة عامة عن واقع العدالة التنظيمية ، و الوقوف عن الإمكانيات البشرية و المادية التي تمتلكها المؤسسة موضوع البحث .

عينة الدراسة The study sample

اعتمدت الباحثة على العينة الطبقية بطريقة المسح الشامل حيث طبقت على 147 معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة الذي يبلغ عددهم 150 معلم ومعلمة.

المحور الثاني: الجانب النظري للبحث

يتضمن المحور الثاني المفاهيم الفكرية للعدالة والأداء التنظيمي، ودور العدالة التنظيمية في تحسين الأداء التنظيمي.

أولاً: مفهوم العدالة التنظيمية The Organizational Justice Concept

لقد كان تطور مفهوم العدالة تجاه العاملين المستقرين بالتنظيمات مبنياً على أساس المساواة بين العاملين المتماثلين في الأداء، لأنها السبيل الوحيد لتحقيق الفعالية بالتنظيمات ويعتبر مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم المتداولة فقد تعددت تعريفات

العدالة وجاءت متباينة وفقاً للاتجاهات العلمية للباحثين لذلك يحسن بنا أن نبدأ بالتعريف اللغوي ثم ما ذهب إليه الباحثين.

العدل في اللغة هو ضد الجور والظلم، وما قام في النفوس أنه مستقيم، كالعدالة. (الفيروز آبادي، 2003، ص 10)

يقصد بالعدالة التنظيمية اصطلاحياً ميل الأفراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل. كما يعرفها (البدراي) بأنها: عملية إدارة الفروق في حياة التنظيم لحفز جميع الجهود نحو تحقيق أهداف التنظيم ومصالحه العليا في البقاء والتفوق والتقدم نحو المستقبل، ولا يكون ذلك إلا من خلال إقناع العاملين بأن أهدافهم الشخصية تتحقق كنتيجة لنجاح التنظيم وليس على حساب التنظيم. (البدراي، 2010، ص 26).

كما يعرف كل من (Saal & Moore) العدالة التنظيمية بأنها: القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في التنظيم. (Saal, & Moore, 1993, p 106)

من التعريفات السابقة يتضح من أن العدالة التنظيمية هي المدخل الصحيح للكشف عن جدية وواقعية التفاعل بين العاملين

والإدارات الموجهة لهم علماً إن هذه الجدية مرهونة بمدى حصول العاملين على ما يحفزهم للعمل ويؤمن رفاهيتهم بما يتعلق

(العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة التفاعلية) على نحو يدفعهم لأداء مهامهم الوظيفية بشكل فاعل، ويمكن

تحديد الفقرات الفرعية للعدالة التنظيمية وكما يلي:- (Moorman, 1991. p 847)

847

- العدالة التوزيعية Distributive Justice

وهي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف. إذ يقيم الأفراد نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة. وتتضمن العدالة التوزيعية ما يلي: جانب

مادي (هيكل التوزيعات) ويعبر عن حجم ومضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافآت. وجانب اجتماعي ويعبر عن المعاملة الشخصية للفرد الذي يحصل على المكافآت من قبل متخذي القرار. (أميرة حواس، 2003، ص 47) .

- العدالة الإجرائية Procedural Justice

عبارة عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات و في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، وإذا كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات ، فهي تشير الى الإنصاف المدرك من قبل العاملين حول إجراءات اتخاذ القرارات الرسمية داخل التنظيم . (Olkkonen Lipponen 2006, P204) &

- العدالة التفاعلية International Justice

هي مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية، أو معرفته أسباب تطبيق تلك الإجراءات. في ضوء ما تقدم يمكن القول وفقاً لتصوير الباحثة فان العدالة التنظيمية تعرف إجرائياً : مدى شعور وإدراك معلمي ومعلمات مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة المطبقة في المدرسة للعدالة بجميع أبعادها (التوزيعية , الإجرائية , التفاعلية) ، من خلال مقارنة ما قدموه للمدرسة (مدخلاته) وما يحصلون عليه (مخرجاته) مع مدخلات ومخرجات زملائهم في العمل داخل المدرسة والمدارس الأخرى .

وعليه فانه يمكن قياس العدالة التنظيمية من خلال مقياسي كل من (Moorman & Colquitt).

العدالة التوزيعية - العدالة الإجرائية - العدالة التفاعلية (2012, pp)

(Brian 270-271)

ثانياً : مفهوم الأداء التنظيمي Organizational Performance Concept

يعد الأداء التنظيمي من أهم وابرز أهداف التنظيمات في ادوار حياتها، فهو الذي يكفل لها البقاء والنمو ويحقق لها الميزة التنافسية ويمكنها من مواجهة تحديات البيئة الخارجية سواء كانت منظمه خاصة أو عامه(خدمية أو إنتاجيه). لذا تنشأ التنظيمات وتنمو لغرض أساسي حيوي يكون هو الوسيلة والهدف في الوقت ذاته، ذلك هو الأداء الوجه الأخر للإنتاجية الفردية التنظيمية فالأداء يحيا التنظيم ومن خلاله تحدد طريقها للتوسع والتميز والاستمرار وبسبه قد تحقق وتفشل، لذلك تسعى التنظيمات إلى تدعيم مركزها بين التنظيمات المماثلة أو المنافسة بوضع الأداء نصب عينها كهدف يقود إلى أهداف أخرى (اقتصادية واجتماعية) من اجل الاستمرار والارتقاء المتواصل.

وقد حدد عدد من الباحثين تعريف الأداء التنظيمي في اللغة: أدى تأدية، أوصله وقضاه، وهو أدى للأمانة من غيره، وتأديت له من حقه: أي قضيته. (الفيروز آبادي ، 2003 ، ص ص 1624 – 1625)

كما حدد عدد من الباحثين تعريف الأداء التنظيمي اصطلاحياً : بأنه وبحسب نيكولاس (Nicolas) يعرف بأنه: نتاج سلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك، مما جعل البيئة أو المحصلة النهائية مختلفة عما كانت عليه نتائج ذلك السلوك. (عبد الباري، 2003، ص 15)

يمكن القول بأن المعالجة النظرية لمفهوم الأداء تنقسم إلى اتجاهين أساسيين :

تعريف الأداء في ضوء بُعد العمليات

تعرف (موسوعة علم الإنسان) الأداء أنه: مفهوم يستخدمه علماء الإنثروبولوجيا في تحليل الشعائر والدين، حيث يعتمد بعض الكتاب على نظرية النقد الأدبي والفني في تذوق ملامح وسمات الأداء الثقافي في سياقات إثنوجرافية مختلفة. (شارلوت سيمور، 2009، ص58)

تعريف الأداء كنتيجة لتفاعل عدد من المتغيرات التنظيمية

يُعرف الأداء التنظيمي على أنه محصلة نهائية لكافة العمليات التي يقوم بها التنظيم و أي خلل في أي منها لا بد أن يؤثر في الأداء و الذي يعد مرآة التنظيم. (ندى إسماعيل، 2009، ص143)

وأخيرا أن الأداء الفردي للعامل هو المحدد الحقيقي للأداء وان الفرد باستخدامه المقومات التنظيمية وتنفيذه لمراحل الإنتاج يستطيع إن يؤثر كثيرا على كفاءة التنظيم، ويمكن تحديد الفقرات الفرعية للأداء التنظيمي وكما يلي:-

الالتزام التنظيمي

يُعرف هيونج (Hyung) الالتزام التنظيمي بأنه: امتداد لتوافق أهداف وقيم التنظيم مع توجهات الموظف. أو أهدافه التنظيمية بشكل يساهم في هذه الأهداف والقيم. (Hyung 2000, p. 48)

القدرة على الابتكار

يعرف التفكير الابتكاري على انه: تنمية وتطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسة، وهنا كلمة تنمية شاملة فهي تغطي كل شيء من الفكرة الجديدة إلى إدراك الفكرة إلى جلبها للمؤسسة ثم تطبيقها. (راوية حسن، 2001، ص393)

في ضوء ما تقدم يمكن القول وفقاً لتصور الباحثة فان الأداء التنظيمي يعرف إجرائياً بأنه: درجة قيام معلمي ومعلمات مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات بإنجاز المهام الموكولة إليهم، من خلال الالتزام وتحمل المسؤولية في العمل والقدرة على الابتكار والاهتمام بالمظهر الشخصي والعام للمدرسة الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المدرسة.

وعليه فإنه يمكن قياس الأداء التنظيمي من خلال :

- الالتزام وتحمل المسؤولية (احمد مدواس، 2007، ص ص 39-40)
- القدرة على الابتكار. (Zhou 2001, p 686)
- المظهر العام والشخصي. (محمد حمزة 2009، ص 439)

المحور الثالث: الجانب التطبيقي

الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

جدول رقم (1) يوضح توزيع مفردات العينة لمعلمي ومعلمات المنيا الثانوية الجديدة بنات فيما يتصل بالنوع

النسب التكرارية	ذكور	إناث	المجموع
ك	63	84	147
%	42.9	57.1	100

تشير المعطيات الكمية للجدول رقم (1) الموضح أعلاه، وحسب إجابات المبحوثين أن الغالبية العظمى لأفراد العينة من الإناث الذين بلغت نسبتهم (57.1 %) مقابل (42.2 %) للذكور .

جدول رقم (2) يوضح توزيع مفردات العينة لمعلمي ومعلمات مدرسة المنيا الثانوية الجديدة

بنات

فيما يتصل بالسن

النسب التكرارية	(20-)	(30-)	(40-49)	(50 سنة فأكثر)	المجموع
ك	7	22	46	72	147
%	4.8	15	31.2	49.0	100

تلاحظ من خلال الشواهد الكمية في الجدول أعلاه رقم (2) أن النسبة الغالبة من المبحوثين تقع أعمارهم في الفئة العمرية (50 فأكثر) بنسبة 49.0% من إجمالي العينة ، يليها الفئة العمرية (49-40 سنة) حيث بلغت 31.3%. ثم الفئة العمرية (30-39 سنة) انخفضت نسبتها حيث بلغت 15.0% وأخيرا الفئة العمرية (20-29 سنة) فكانت النسبة الأقل لمعلمي ومعلمات مدرسة المنيا الجديدة بنات حيث بلغت 4.8% ، نستنتج مما سبق أن أغلبية أفراد العينة من كبار السن الذين يملكون الخبرة في مجال التدريس وان التنوع في الفئات العمرية يجمع بين الخبرة الفئات الأكبر سناً والقدره على العمل والإبداع والابتكار والتجديد للفئات الأصغر سناً .

جدول رقم (3) يوضح توزيع مفردات العينة لمعلمي مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات فيما

يتصل بسنوات الخبرة

النسب التكرارية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	المجموع
ك	12	23	112	147
%	8.2	15.6	76.2	100

يمثل الجدول رقم (3) أعلاه أن النسبة الغالبة من المبحوثين كانت سنوات الخبرة في العمل لديهم من (أكثر من 10 سنوات) بنسبة 76.2 % من إجمالي العينة. يليها فئة المبحوثين ممن لديهم خبرة في العمل من (5 إلى 10 سنوات) بنسبة 15.6 % في حين تنخفض فئة المبحوثين ممن لديهم خبرة في العمل (أقل من 5 سنوات) بنسبة 8.2% من إجمالي العينة. ومما سبق نستنتج أن مؤشر الأقدمية من أهم المؤشرات لقياس مدى خبرة المبحوث في مجال مهامه، لأن كلما زادت مدة الأقدمية في الوظيفة كلما اكتسب العامل القدرة على التكيف مع محيط العمل ويصبح لديه القدرة على تقييم واقع العدالة بدرجة عالية مقارنةً بمن هم أقل خبرة.

الإحصاء الوصفي

أولاً : صدق المقياس validity of scale

ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صُممت لقياسه، فإنها بذلك تكون صادقة . لذا قامت الباحثة للتأكد من صدق وثبات المقياس بالآتي:

- صدق المحكمين (الصدق الظاهري) face validity

عرضت الباحثة المقاييس على تسعة من المحكمين، وتم إجراء التعديلات المقترحة من جانب المحكمين وذلك بغرض التحقق من مناسبة الصياغة اللغوية ومناسبة فقرات الأداة لغرض الدراسة، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم فتم تعديل صياغة بعض الفقرات وحذف بعضها الآخر . وتكون المقياس بصورته الأولية: من (36) فقرة موزعة على الأبعاد السبعة، حيث أعطي لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم (ليكرت) الثلاثي كالاتي:

البيان	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
أوزان العبارات	3	2	1

- صدق الاتساق الداخلي للمقياس validity of internal consistency

يُقصد بالاتساق الداخلي لفقرات المقياس هو قوة الارتباط بين درجات كل مجال ودرجات أسئلة المقياس الكلية.

صدق العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع - العدالة الإجرائية - العدالة التفاعلية) حيث $N =$

147

جدول رقم (4) يوضح معامل ارتباط ابعاد العدالة التنظيمية بالدرجة الكلية

المؤشرات	عدالة التوزيع	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية
معامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية	.60 **	.71 **	.86 **

**دالة عند مستوى معنوية 0.01

الجدول رقم (4) يبين معاملات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد العدالة والدرجة الكلية لفقراتها والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة جميعها دالة عند مستوى معنوية 0.01، وبذلك تعتبر فقرات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه وهذا يدل على صدق الاتساق الداخلي لمقاييس العدالة التنظيمية.

المحور الثاني: صدق الأداء التنظيمي (الالتزام وتحمل المسؤولية-القدرة على الابتكار - المظهر العام والشخصي).

جدول رقم (5) يوضح معامل ارتباط ابعاد الاداء التنظيمي بالدرجة الكلية

المؤشرات	الالتزام وتحمل المسؤولية	القدرة على الابتكار	المظهر العام	المظهر الشخصي
معامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية	.94 **	.81 **	.86 **	.90 **

**دالة عند مستوى معنوية 0.01

يبين الجدول رقم (5) معاملات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد الأداء التنظيمي والدرجة الكلية لفقراته والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة جميعها دالة عند مستوى معنوية 0.01، وبذلك تعتبر فقرات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه وهذا يدل على صدق الاتساق الداخلي لمقاييس الأداء التنظيمي.

ثانياً: ثبات المقياس Reliability of scale

- معامل ألفا coefficient a Alpha

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كورنباخ، وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0.93) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، كما هو مبين في الجدول رقم (6).

- طريقة التجزئة النصفية split-Half Method

تم حساب المقياس باستخدام معادلة سبيرمان - براون sperman- Brown للجزء النصفية حسب المعادلة معامل الارتباط $= 1 + r / 2$ حيث (r) معامل الارتباط، وقد بلغت قيمة معامل ثبات المقياس (0.96) وهي قيمة دالة إحصائية كما هو مبين في الجدول رقم (6). وهكذا يتضح مما سبق عرضه أن معاملات الصدق والثبات لهذا المقياس مرتفعة، مما يشير إلى الثقة في استخدامه في الدراسة الراهنة على العينة الأساسية، مع ملاحظة أن هذه المقاييس لم تصل إلى مرحلة المقاييس المقننة.

جدول رقم (6) يوضح حساب التجزئة النصفية (معامل ألفا كورنباخ)

الأداء التنظيمي	العدالة التنظيمية	المتغيرات
0.93	0.58	معامل ألفا كورنباخ
0.96	0.65	التجزئة النصفية بعد تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان- براون

يتضح من الجدول السابق رقم(6) أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات وهذا يعني أن هذه الأداة لو أعيد تطبيقها على أفراد الدراسة أنفسهم أكثر من مرة لكانت النتائج مطابقة بشكل كامل تقريباً ويطلق على نتائجها بأنها ثابتة. نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الأول ما هي درجة العدالة التنظيمية بين العاملين بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات ؟

جدول رقم (7)

يوضح درجة العدالة التنظيمية بين العاملين بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات

النسب التكرارية	منخفض اقل من 20 درجة	متوسط من 21 الى 25 درجة	مرتفع أعلى من 26 درجة	المجموع
ك	39	68	40	147
%	27	46	27	100

ومن القراءة التحليلية للجدول رقم (7) تبين أن عدد 39 فردا من أفراد العينة كان معدل درجة العدالة التنظيمية اقل من 20 درجة وبنسبة 27 % ، كما يوجد 68 فردا من العينة كان درجة العدالة التنظيمية بين المتوسط من 21 الى 25 درجة اي بنسبة 46% ، كما تبين وجود عدد 40 من العينة قد حصلوا على 26 درجة فما فوق بنسبة 27%، ويتضح من ذلك أن درجة العدالة التنظيمية موجودة بنسبة متوسطة حيث بلغت النسبة 46% وهي تمثل اعلى نسبة موجودة بين المبحوثين بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات .

نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الثاني:

- ما هو واقع مستويات الأداء التنظيمي بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات ؟

جدول رقم (8)

يوضح مستويات الأداء التنظيمي بين العاملين بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات

النسب التكرارية	منخفض اقل من 56 درجة	متوسط من 57 الى 63 درجة	مرتفع أعلى من 64 درجة	المجموع
ك	40	63	44	147
%	27	43	30	100

ومن القراءة التحليلية للجدول رقم (8) تبين ان عدد 40 فردا من أفراد العينة كان معدل درجة الأداء التنظيمي اقل من 56 درجة ونسبة 27 % ، كما يوجد 63 فردا من أفراد العينة كانت درجة الأداء التنظيمي بين المتوسط من 57 الى 63 درجة اي نسبة 43% ، كما تبين وجود عدد 44 فردا من أفراد العينة ذو أداء عالي حيث حصلوا على 64 درجة فما فوق بنسبة 30%، ويتضح من ذلك أن درجة الأداء التنظيمي موجودة بنسبة متوسطة حيث بلغت النسبة 43% وهي تمثل أعلى نسبة موجودة بين المبحوثين ، ويرجع وجود درجة الأداء التنظيمي بنسبة متوسطة إلى وجود درجة العدالة التنظيمية بنسبة متوسطة داخل مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات.

نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الرئيسي

- ما هي العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء التنظيمي بمدرسة المنيا الثانوية

الجديدة بنات ؟

جدول رقم (9)

يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية (الأبعاد) والأداء التنظيمي فيما يتعلق بالدرجة الكلية

الدرجة الكلية للعدالة	العدالة التفاعلية	العدالة الإجرائية	عدالة التوزيع	العدالة الأداء

0.52	0.55	0.43	0.11	الدرجة الكلية للأداء التنظيمي
------	------	------	------	----------------------------------

** قيمة ر دالة عند مستوى معنوية 0.001 لاختبار ثنائي الذيل .

* قيمة ر دالة عند مستوى معنوية 0.005 لاختبار ثنائي الذيل .

ومن القراءة التحليلية للجدول رقم (9) تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأبعادها والأداء التنظيمي عند مستوى معنوية أقل من 0.005 باستثناء عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (عدالة التوزيع) والأداء التنظيمي ، حيث كان معامل الارتباط 0.11، ويرجع وجود العلاقات ذات الدلالة الإحصائية بين العدالة التنظيمية وأبعادها والأداء التنظيمي إلى أن أبعاد العدالة التنظيمية (الإجرائية والتفاعلية) ودورها في تحقيق الرضاء ورفع الروح المعنوية التي تعمل على تحقق مستوى أعلى من الحوكمة بما تتضمنه من شفافية ومساءلة ونزاهة داخل التنظيم، وبالتبعية تحقق مستويات أعلى في الأداء التنظيمي و فهماً مشتركاً وتوجهاً جماعياً نحو الهدف . فالأداء الفاعل و الكفو هو الحقيقة الوحيدة لدى التنظيم و الذي يقيس المؤسسة و جدارتها، وترجع الباحثة النتيجة السلبية للعدالة التوزيعية وعدم تأثيرها على الأداء التنظيمي بين الباحثين ومن خلال الملاحظة والحديث معهم إلى أن النسبة الأكبر من الباحثين لا يتناسب أجورهم مع الجهد المبذول وعدم تناسب أجورهم مع أجر العاملين المتشابهين معهم في الجهود والمستوى الوظيفي وهناك حالة من عدم الرضا العام للعدالة التوزيعية داخل المدرسة بسبب عدم تناسب الأجر مع غلاء المعيشة وظروف الحياة ، وعدم شعورهم بالأمان في الحياة مما يتطلب البحث عن عمل اضافي وهذا يستلزم منهم الذهاب إلى العمل بالمدرسة متأخراً أو ترك العمل أثناء الدوام للذهاب للعمل الأخر لتحسين مستوى المعيشة وهذا ما ينعكس على التنظيم بعدم الانتماء والولاء التنظيمي للعمل كما ينعكس بالسلب على الأداء التنظيمي بالمدرسة.

وهذه النتيجة تراها الباحثة واقعية وتعتبر بصدق عما وضعت لقياسه حيث أن معظم العاملين في القطاع العام في المجتمع المصري يعانون من عدم عدالة التوزيع وعدم تناسب أجورهم في العمل مع غلاء المعيشة في ظل الظروف الاقتصادية السيئة التي يمر بها المجتمع المصري. وبالتالي فإن كفاءة التنظيم في استغلال العنصر البشري يتوقف على قدرته في خلق بيئة عمل مناسبة تساعد الأفراد على إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم إلى جانب تحقيق أهداف التنظيم.

وهذا ما تتفق مع نتائج الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء حيث دراسة أسهمان خضر أبو سمهدانة (2010). كما وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات الأجنبية التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء، والتي أثبتت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين مثل دراسة Zaini Jamaludin 2009 ودراسة Khan et al., 2016 .

نتائج الدراسة:

أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك إحساساً بتوافر العدالة في العمل لدى معلمي ومعلمات مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات. باستثناء عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (عدالة التوزيع) والأداء التنظيمي ، حيث كان معامل الارتباط 0.11 ، في حين يشكل بعد العدالة التفاعلية أهم الأبعاد وأكثرها تأثيراً على الأداء التنظيمي وعلى جميع أبعادها وهذا يعني أن تطبيق القوانين على الجميع بدون استثناء وان تعامل الرئيس مع العاملين يعكس درجة من الثقة والصدق ، وهذا ما يساهم بشكل إيجابي في تعزيز وارتفاع مستوى الأداء التنظيمي.ومن هنا نستطيع القول بان هناك علاقة ايجابية بين العدالة التنظيمية والأداء التنظيمي بمدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات.

وفي ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بتوصيات عملية بضرورة :

- الارتفاع بالوضع الاقتصادي للمعلم والعمل على تغيير نظرة المجتمع للموظف عموماً في المجتمع المصري.

- توفير ظروف عمل أفضل مما هو موجود لمساعدة المعلم للقيام بدوره بشكل فعال وبأداء متميز.
 - دعم مدركات الأفراد للعدالة التوزيعية من خلال عدالة الرواتب والحوافز والمكافآت. وتناسبها مع الجهود الإضافية المبذولة.
- توصيات أكاديمية:

إن كل بحث ودراسة علمية يفتح الآفاق أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات فالعلم بناء لا سقف له ، لذلك تقترح الباحثة في ضوء نتائج دراستها إجراء المزيد من الدراسات التالية:

- واقع تطبيق العدالة التنظيمية في المدارس وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين.
- واقع تطبيق العدالة التنظيمية في المدارس وعلاقتها بالجودة الشاملة من وجهة نظر المعلمين.
- اتجاهات المعلمين في المدارس المصرية نحو العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإنجاز التربوي .
- القيام بدراسات مشابهة في قطاعات الخدمات الأخرى للتعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين فيها.
- عمل مقاييس عربية لقياس العدالة التنظيمية لتناسب المجتمع المصري.

المراجع

أولا : المراجع العربية

- 1) عادل محمد زايد، ، العدالة التنظيمية :المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، ط 1، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006 .
- 2) سامية خميس أبو ندا، تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع

غزة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، رسالة ماجستير،
2007، متاحة على شبكة الانترنت على الرابط التالي:

3) [https://www, library.iugaza.edu.ps/thesis/74036.pdf](https://www.library.iugaza.edu.ps/thesis/74036.pdf)

4) محمد نور صالح الجداية، مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات
وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، المجلة
الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 2، 2008.

5) زكى أبو زيادة، أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة على الأداء التنظيمي (دراسة
تطبيقية في عينة من المصارف التجارية الفلسطينية)، مجلة جامعة النجاح لأبحاث
العلوم الإنسانية، مجلد ٢٥، الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية، أريحا، فلسطين
2011.

6) طالب محمد ابو عليم، أثر التمكين الإداري في الأداء التنظيمي في المستشفيات
الخاصة في عمان، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، رسالة
ماجستير 2014 متاحة على شبكة الانترنت على الرابط التالي:

https://www.edu.jo/uploads/1/58625ed96f920_1.pdf

7) شاكر جار الله الخشالي، اثر العدالة التنظيمية والخصائص الشخصية على الرضا
والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في مديرية ضريبة الدخل في عمان"، المجلة الأردنية
للعلوم التطبيقية، المجلد السابع، العدد الثاني، 2004.

8) أسمهان خضر أبو سمهدانة ، درجة تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى
أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، قسم الأصول والإدارة التربوية ، عمادة
الدراسات العليا ،جامعة مؤتة، الأردن ، رسالة ماجستير 2010 متاحة في بنك
المعرفة المصري (دار المنظومة) .

9) الفيروز آبادي الشيرازي، القاموس المحيط، ط2، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2003 .

10) حمد البدراني، إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة التنظيمية لدى العاملين
في المنظمات الأمنية(دراسة ميدانية للعاملين بالتفتيش الامني بالمطارات السعودية

الدولية، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، رسالة دكتوراه 2010 ، ص 26 متاحة على الرابط التالي:

[https://www repository.nauss.edu.sa/.../](https://www.repository.nauss.edu.sa/.../)

(11) أميرة محمد حواس، اثر الالتزام التنظيمى والثقة في الإدارة علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق علي البنوك التجارية ،قسم إدارة الأعمال ،كلية التجارة، جامعة القاهرة، .ماجستير (غ .م) 2003.

(12) عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، بحوث ودراسات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الدول العربية، العدد 382، القاهرة، 2003.

(13) شارلوت سيمور - سميث، موسوعة علم الإنسان، المفاهيم والمصطلحات الانثروبولوجية، ترجمة مجموعة من أساتذة علم الاجتماع، إشراف محمد الجوهري، المركز القومي للترجمة، ط2 ، القاهرة، 2009. الإثنوجرافيا (دراسة الأجناس والسلالات البشرية وعاداتها) .

(14) ندى إسماعيل جبوري، أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المنظمي دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثاني والعشرون 2009.

(15) راوية حسن، سلوك المؤسسات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001.

(16) احمد مدواس الياى، العلاقة بين أبعاد التغذية العكسية عن الأداء وبين أداء المرؤوسين ورضاهم الوظيفي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 14 عدد 1، الكويت، 2007.

(17) محمد حمزة أمين، نوعية حياة العمل وعلاقتها بالولاء والأداء التنظيمي، دراسة ميدانية لأحد التنظيمات بمحافظة بنى سويف، قسم اجتماع، كلية الآداب، جامعة بنى سويف، دكتوراه (غ.م) 2009.

ثانياً : المراجع الاجنبية

- 18) Cremer, D, Procedural and Distributive justice Effects Moderated by Organizational Identification. *Journal of Managerial Psychology*.Vol. 20 (1),2004.
- 19) Barry M. Goldman, Toward and understanding of Employment Discrimination Claiming : An Integrating of Organizational Justice and Social information Processing Theories ,*Personnel Psychology* , Vol. (54) , 2001
- 20) Moorman , R.H. ‘ The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship " *Journal of Applied Psychology* ,Vol .(75), 1991.
- 21) Zaini Jamaludin, Perceived Organizational Justice And Its Impact To The Development Of Commitments: A Regression Analysis, *World Journal of Management* Vol.1 (1), 2009
- 22) Saal, F & Moore, S ,Perception of Promotional Fairness and Promotion candidates Qualification". *Journal of Applied Psychology*. Vol 78 (1), 1993.
- 23) Moorman, Robert H, Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, Vol 76(6), 1991.
- 24) Olkkonen, M., & Lipponen, J. Relationships between Organizational Justice, Identification With Organization And Work Unit, And Group-Related Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2006.
- 25) Brian K. Miller, Robert Konopaske, Zinta S. Byrne, Dominance analysis of two measures of organizational justice, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 27 (3), 2012.
- 26) Hyung-Ryong Lee"An Empirical Study of Organizational Justice as a mediator of the Relationship among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry", Unpublished dissertation, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, 2000.
- 27) Zhou, J. & George, J "when Job Dissatisfaction leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice ", *Academy of Management Journal*, 44 (4). 2001.
- 28) Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y.. Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86,(3) ,2001 .