

أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر - فرع أسيوط

د. عبير مختار سويفي

مدرس بقسم ادارة الأعمال - جامعة الأزهر- شعبة التجارة - فرع أسيوط

ملخص:

استهدف البحث تحديد مستوى إدراك العدالة التنظيمية وكذلك مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، بالإضافة الى تحديد أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي وذلك بالتطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة الأزهر فرع أسيوط، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد قائمة استقصاء لغرض جمع البيانات من عينة البحث والتي بلغ حجمها ٣٢٧ مفردة، وقد توصلت الدراسة الى بعض النتائج من أهمها ما يلي:

- توفر أبعاد العدالة التنظيمية في مفردات عينة البحث بدرجة متوسطة وكان ترتيب تلك الأبعاد على النحو التالي: العدالة التفاعلية يليها العدالة الإجرائية وأخيرا العدالة التوزيعية، وتشير هذه النتائج الى ضرورة مراجعة المنظمات لمدى تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية، والسعي الى رفع مستوى توفر تلك الأبعاد نظرا لتأثيرها على حالة النجاح الكلي في المنظمة.
- تتوفر أبعاد رأس المال النفسي في المنظمة بدرجة مرتفعة، وكان ترتيب تلك الأبعاد على النحو التالي: الأمل يليه بعد التفاؤل ثم المرونة وأخيرا الكفاءة الذاتية، وهذه النتائج تشير الى تمتع الأفراد بمستوى مرتفع من مقومات وعناصر رأس

المال النفسي مما يعني ضرورة استفادة المنظمة من هذه المقومات وتهيئة المناخ الداعم لها لما لذلك من آثار ايجابية تنعكس على الفرد والمنظمة على حد سواء .

- بالنسبة لأثر تفاعل أبعاد العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي فقد فسر متغير العدالة التنظيمية ما مقداره ٢٠% من التباين في متغير رأس المال النفسي لدى مفردات عينة البحث، وقد تبين أن أكثر الأبعاد تأثيرا كان بعد العدالة الاجرائية يليه بعد العدالة التفاعلية، بينما لم يتبين وجود تأثير لبعده العدالة التوزيعية، وهو ما يعني قبول الفرض الثالث قيولا جزئيا بالنسبة لبعدي العدالة الاجرائية والعدالة التفاعلية ورفضه بالنسبة لبعده العدالة التوزيعية، وقد كانت اقوى العلاقات الارتباطية بين أبعاد العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي تقع بين العدالة الاجرائية يليها العدالة التفاعلية من جانب وبين رأس المال النفسي من جانب آخر.

وقد أوصت بضرورة زيادة مشاركة الأفراد في صنع القرارات التي تؤثر على عملهم، والتي يقع على عاتقهم التعامل معها وتنفيذها، وهو ما يسهم في تبني تلك القرارات من قبل الأفراد، وكذلك يزيد من جودة القرار نتيجة المشاركة.

وقد أكدت التوصيات على أهمية اختيار الأفراد من ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي بالإضافة إلى تطبيق برامج تطوير رأس المال النفسي مع الأخذ في الاعتبار ضرورة التعامل مع تلك الأبعاد كوحدة واحدة، وليس كأبعاد منفصلة.

Abstract

This study explores the relationship between organizational justice and psychological capital. For this purpose, the data was collected from 327 Faculty members at Al-Azhar University-Assiut.

Regression analysis of the data obtained indicated that organizational justice was significantly related to psychological capital.

The study findings indicate that organizational justice dimensions were available in research sample with average degree which means that organization must do the best to increase people recognition of organizational justice, while psychological capital dimensions were available with high degree. Theoretical and practical implications of the results are discussed

١- المقدمة

١-١ طبيعة مشكلة الدراسة

تعد المؤسسات الجامعية العامل الأبرز والأكثر تأثيراً في تحقيق التنمية والتقدم للمجتمعات باعتبارها تشكل القاعدة الفكرية للمجتمعات البشرية، فهي تشكل عنصراً أساسياً من عناصر نهضة أي مجتمع وتقدمه وعاملاً من عوامل الرقي، لما تقوم به من دور فعال ومؤثر في تطور الحياة الثقافية الشاملة بأي دولة بأبعادها المختلفة، فالمؤسسة الجامعية بما لديها من متخصصين في المجالات المختلفة، وكذلك البحوث والدراسات اللازمة تثري صناع القرار بالمعارف والخبرات اللازمة لحل مشكلات المجتمع وتحقيق نهضته، فهي المنوط بها تغذية المجتمع بالكفاءات، والكوادر المتميزة في شتى المجالات التي تمثل قاعدة الارتكاز في التنافس بين الأمم والمجتمعات .

ولكن نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها يعتمد على مجموعة من العوامل يأتي في مقدمتها قدرتها على تعزيز العنصر البشري لديها، وحل المشكلات التنظيمية التي من شأنها التأثير على كفاءة وفعالية هذا العنصر، ومن أهم تلك المشكلات غياب العدالة التنظيمية - كأحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المباشر على نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها والتي تفسر الكثير من السلوكيات والممارسات التنظيمية، وانعكاس ذلك على مستوى رأس المال النفسي للأعضاء باعتباره أحد المداخل الهامة لدعم السلوك التنظيمي الإيجابي إذا ما توفرت الظروف

والمناخ التنظيمي الملائم، وذلك من خلال ما يحققه من نتائج إيجابية في مجال تنمية الموارد البشرية وإدارة الأداء.

ومن هنا يمكن أن تتبلور مشكلة الدراسة في دراسة أثر العدالة التنظيمية على مستوى رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة الأزهر- فرع أسيوط

٢-١ أهمية البحث

تتبع أهمية البحث مما يلي:

- أهمية الجامعات ودورها في إنتاج مخرجات تتلاءم ومتطلبات وتحديات العصر، وتتمثل هذه المخرجات في موارد بشرية متميزة، وبحوث علمية متطورة، بالإضافة إلى المساهمة في تشكيل وصياغة وعي الأجيال ومن ثم العمل على خدمة المجتمع وتنميته من زوايا متعددة.
- تمثل الجامعات بيئة خصبة لإجراء البحوث العلمية التي تستفيد منها كل من البيئة الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية.
- أهمية موضوع العدالة التنظيمية باعتباره أحد المتغيرات التنظيمية المؤثرة في السلوك التنظيمي من خلال تأثيرها على الأداء التنظيمي والدافعية للعمل ومستوى ولاء الأفراد للمنظمات، ومن ثم فهي تؤثر على الفعالية التنظيمية للمنظمة ككل.
- أهمية موضوع رأس المال النفسي وما يمثله من تركيز على الأبعاد النفسية، التي يمكن أن توجه إيجابيا بهدف دعم وتحسين الأداء التنظيمي.

٣-١ أهداف البحث

تتلخص أهداف البحث فيما يلي:

- تحديد مستوى العدالة التنظيمية كما يدركه أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم في جامعة الأزهر.

- تحديد مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة الأزهر.
- تشخيص طبيعة العلاقة بين كل من العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي.
- التعرف على أثر العوامل الديموجرافية في كل من مستوى العدالة التنظيمية كما تدرکہا عينة الدراسة وكذلك ما إذا كانت تلك العوامل تؤثر على مستوى رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة.

١-٤ فروض الدراسة:

يهدف البحث الحالي الى اختبار مدى صحة الفروض التالية:

الفرض الأول: "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على أبعاد رأس المال النفسي" ويتفرع عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول

"هناك تأثير معنوي لإدراك عينة الدراسة للعدالة التنظيمية على بعد القدرة الذاتية"

الفرض الفرعي الثاني

"هناك تأثير معنوي لإدراك عينة الدراسة للعدالة التنظيمية على بعد الأمل"

الفرض الفرعي الثالث

"يوجد تأثير معنوي لإدراك عينة الدراسة للعدالة التنظيمية على بعد التفاؤل"

الفرض الفرعي الرابع

"يوجد تأثير معنوي لإدراك عينة الدراسة للعدالة التنظيمية على بعد المرونة"

الفرض الثاني: "يوجد تأثير معنوي لتفاعل أبعاد العدالة التنظيمية على أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة)"

الفرض الثالث

"يختلف مستوى إدراك العدالة التنظيمية باختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع- العمر-الدرجة العلمية - الوظيفة- نوع الكلية نظرية ام عملية) لعينة الدراسة"

الفرض الرابع

"يختلف مستوى رأس المال النفسي باختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع- العمر-الدرجة العلمية - الوظيفة- نوع الكلية نظرية ام عملية) لعينة الدراسة".

٢- الإطار النظري والدراسات السابقة

١-٢ العدالة التنظيمية

يعد مفهوم العدالة التنظيمية أحد أهم المفاهيم التي يعتقد أنها ذات تأثير ايجابي على الأداء التنظيمي بوجه عام، ويعتقد (Greenberg, 1996) ان العدالة التنظيمية هي مفهوم يصف ادراك الأفراد لمدى العدل الذي يعاملون به، وكيف يؤثر ذلك على بعض النتائج مثل الالتزام والرضا الوظيفي، فهي بذلك تعبر عن ميل الأفراد العاملين لمقارنة حالتهم وأوضاعهم مع حالة زملائهم في العمل.

وهي كذلك تشير إلى إدراك العاملين للعدالة في مكان العمل، من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برؤسائهم المباشرين وتؤثر في النهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل (العطوي، ٢٠٠٧).

وهكذا يتضح أن العدالة التنظيمية تمثل أحد العناصر أو المكونات الهامة ذات الارتباط بنجاح المنظمات، فعندما يدرك العاملون أنهم يعاملون على أسس عادلة في المنظمة فإنهم سوف يحرصون على تكوين اتجاهات وسلوكيات ايجابية تجاه الأفراد والمنظمة على حد سواء.

والعدالة التنظيمية كذلك ليست فقط أحد مكونات نجاح المنظمة، بل إنها أحد المؤشرات الهامة للتنبؤ بنجاح المنظمة، فالعدالة التنظيمية بكل أبعادها تعني أن العاملين في تلك المنظمة سوف يبدون ردود أفعال ايجابية تجاه المنظمة سواء في انتاجيتهم أو في سلوكياتهم الشخصية (Ayobami, 2013). وعلى العكس من ذلك فإن إدراك العاملين لغياب العدالة يمكن أن يؤدي الي حالة من التوتر النفسي الذي يؤثر بدوره في مجموعة من المتغيرات السلوكية من قبل الفرد لتقليل هذا التوتر والتعبير عنه. وتشمل العدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد رئيسية على النحو التالي:

١/١/٢ العدالة التوزيعية Distributive justice

وهي تشير الى العدالة المدركة فيما يتعلق بتوزيع الموارد من قبل المنظمة فهي تركز على ادراك العاملين لعدالة المخرجات المستلمة فهم يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة (Banerjee & Banerjee, 2013). وقد تتمثل تلك المخرجات في الأجور أو الترقيات او الحوافز، فهي تشير الى التعويضات التي يحصل عليها العاملون فهي تركز على العدل في التقييم المرتبط بالعمل الذي تم أدائه، وفي حالة غياب تلك العدالة فإن الأفراد سوف يبررون بعض السلوكيات السلبية لذلك فلن يبذلوا جهودهم إذا لم يحصلوا على عائد مشابه لما يقدم للآخرين الذين يبذلون جهودا مشابهة (Dailey & Kirk, 1992). وقد حدد (Organ, 1988) ثلاث قواعد للعدالة التوزيعية وهي:

• قاعدة الانصاف Equity

وتقوم على فكرة إعطاء المزايا والمكافآت للأفراد كل حسب اسهاماته، فالشخص الذي يبذل جهدا ويعمل لفترات أطول ينبغي أن يحصل على مزايا أكبر من غيره الذي لا يقدم نفس هذه الجهود وإلا كان ذلك مخالفا لقاعدة الانصاف.

• المساواة Equality

وتعني أن توزع نفس المزايا والمكافآت على جميع الأفراد على حد سواء بغض النظر عن الخصائص والفروق الفردية.

• الحاجة Need

وتعني أن تمنح المزايا والمكافآت للأفراد كل حسب حاجته وما تقتضيه ظروفه بشكل خاص.

فالعدالة التوزيعية تعتمد على فكرة مؤداها أن الفرد يجري مجموعة من المقارنات يقرر بناء عليها مدى توفر العدالة التوزيعية في مكان العمل. وبذلك تلعب العدالة التوزيعية دورا بارزا في تقييم العاملين للمنظمة التي يعملون بها، فالعاملون سوف يرتبطون بدرجة أكبر بمنظمتهم في حالة ما لم يتمكنوا من الحصول على نفس العائد في منظمات أخرى.

أي أن العدالة التوزيعية تركز على العدل في تقييم العمل الذي يتم أدائه، فالأفراد المتشابهون في السمات الأخلاقية والموضوعية يجب أن يتلقوا معاملة مماثلة، وكذلك المختلفين يتم معاملتهم بما يناسب تلك الاختلافات (Foley, 2002)

٢/١/٢ العدالة الإجرائية Procedural justice

وتعرف بأنها العدالة المرتبطة بعمليات صنع واتخاذ القرارات، فهي تركز على تلك العمليات وعدالتها وردود أفعال الأفراد تجاهها في مكان العمل (Greenberg & Tyler, 1987).

أما (Rego & Cunha, 2006) فيعتقد أنها تعبر عن مدى احساس الأفراد بأن الاجراءات والعمليات المتبعة في تحديد مكافآت عادلة مثل وسائل تحديد الأجور وأسس الترقية

وتكمن أهمية العدالة الإجرائية في أنها توفر فرصة الرقابة على عمليات صنع القرار والنتائج، وبهذه الطريقة يتولد لدى العاملين شعورا بالثقة في مدى العدالة

المرتبطة بتحديد دخلهم على المدى الطويل، كذلك فهم يشعرون بقيمتهم وتقديرهم من خلال مواقعهم التي يحتلونها في المنظمة بناء على ذلك (Paterson et al., 2002) وترتبط درجة العدالة الاجرائية بمدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، فكلما كانت هناك ثقة متبادلة أكبر كلما شعر العاملون بالعدالة الإجرائية بشكل أكبر.

ويرى (الطحيح ومحمد، ٢٠٠٣) أن مدى إتاحة الفرص للفرد لإبداء آرائه ومشاعره عند صياغة وتطبيق الاجراءات، ومدى قدرته على التأثير في الاجراءات المستخدمة في توزيع المخرجات تحددان مستوى إدراكه للعدالة الإجرائية. وتكمن أهمية العدالة الاجرائية في أنها توفر فرص الرقابة على عمليات صنع القرار والنتائج، وهو ما من شأنه أن يولد الثقة لدى الفرد على المدى الطويل. ويعتقد أن هناك ستة معايير ينبغي مراعاتها عندما نريد ان نتصف الإجراءات بالعدالة (Leventhal, 1980).

وهي على النحو التالي:

- **التناسق:** فحتى يكون الاجراء عادلا فلا بد أن يطبق الاجراء بنفس الأسلوب على جميع الأفراد وعبر أوقات مختلفة، فالأطراف جميعا لهم نفس الحقوق ويتلقون نفس المعاملة وتتبع نفس الطرق في كل مرة يطبق فيها القرار.
- **البعد عن التحيز:** فلا يتم تحقيق أي مصلحة شخصية في أي تسوية أو قرار.
- **الدقة:** التأكيد على دقة المعلومات التي يتم جمعها والتي يعتمد عليها في صنع القرارات.
- **القابلية للتصحيح:** فلا بد ان تتوفر آلية لتصحيح القرارات الخاطئة أو غير الدقيقة.
- أن تتوافق مع المعايير الأخلاقية السائدة، والتي تلقى قبولا لدى الأفراد.
- التأكد من أخذ آراء جميع الفئات التي يخصها القرار أو الإجراءات المتخذة.

٣/١/٢ العدالة التفاعلية interactional justice

وتعرف بأنها تلك السلوكيات التي يبديها المديرون عند تنفيذهم الإجراءات الخاصة بالأنشطة التنظيمية (Liao & Tai, 2006). وترتبط العدالة التفاعلية بالبعد الانساني حيث أنها ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المديرين مع المرؤوسين، فهي تتخذ أبعاداً مثل اللطف والأمانة والاحترام والمصادقية والدبلوماسية. (Beugr, 2002). ويعتقد أن العدالة التفاعلية تشير إلى مدى إحساس الأفراد بـعدالة المعاملة التي يتلقونها عندما تطبق عليهم الإجراءات (Moorman, 1991: 271). وفي هذا الصدد يعتقد (كروبانزانو، ١٩٩٠) أن العمليات العادلة أو الإجراءات العادلة تؤدي إلى إدراك ذهني وعاطفي وبالتالي يتولد عن ذلك الثقة والالتزام، وهو ما يؤسس لوجود عمل تطوعي وسلوكيات التعاون. اما (العطوي: ٢٠٠٧، ٢٧١) فقد أشار إلى أن العدالة التفاعلية تضم نوعين من العدالة وهما:

عدالة العلاقات الشخصية: وتشير إلى مدى معاملة الأفراد باحترام وكرامة من قبل متخذي القرار، أثناء عمليات صنع القرار (صديق ٢٠٠٤). أما النوع الثاني فهو **عدالة المعلومات** وهي تركز على الإيضاحات المقدمة للعاملين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراءات معينة أو طريقة تخصيص مخرجات معينة (العطوي، ٢٠٠٧). فكلما كانت التفسيرات المقدمة تفسيرات منطقية كلما كان مستوى العدالة المدركة أفضل أي أن عدالة المعلومات تعكس مستوى شفافية الإجراءات المتخذة لتنفيذ قرار أو تحقيق نتيجة معينة.

ويرى الخشالي (٢٠٠٤) أن العدالة التفاعلية تتعلق بمدى إدراك الفرد لعلاقته مع المدير من خلال العوامل الاجتماعية، حيث يتم ذلك من خلال معاملة

المدير للفرد باحترام ومودة وأن يأخذ المدير بعين الاعتبار مطالب الأفراد الشخصية وأن يبدي المدير اهتماما بمصلحته وأن يشركه في معرفة النتائج المترتبة على اتخاذ القرارات التي تتعلق بوظيفته والمبررات والأسباب المنطقية التي دعت لاتخاذ مثل تلك القرارات.

٢-٢ رأس المال النفسي

نشأت فكرة رأس المال النفسي من مدرسة السلوك التنظيمي الايجابي (لوثنانز، ٢٠٠٢)، والتي تركز على تنظيم قدرات الأفراد وتحسين الأداء الفردي من خلال التدخل الايجابي، ويعنى السلوك التنظيمي الايجابي بدراسة نقاط القوة لدى الموارد البشرية بشكل ايجابي، وكذلك القدرات النفسية التي يمكن أن تقاس ويتم تطويرها وإدارتها بما يسهم في المخرجات التنظيمية الإيجابية ومنها تحسين الأداء. ويعرف رأس المال النفسي بأنه "الحالة الإيجابية النفسية القابلة للتطوير، والتي تتسم بامتلاك الثقة أو القدرة الذاتية اللازمة لبذل الجهد للنجاح في مواجهة التحديات، وإيجاد حالة من التفاؤل فيما يتعلق بالنجاح في الحاضر والمستقبل، والمثابرة نحو تحقيق الأهداف وإذا اقتضت الضرورة إعادة توجيه المسارات من أجل الوصول للنجاح (الأمل)، وعند مواجهة مشاكل ومحن يجب أن يتم الدعم أو اتخاذ مواقف أكثر مرونة للوصول الى النجاح (Luthans & Avolio, 2007:3) وبناء على التعريف السابق فإن رأس المال النفسي يتألف من اربعة أبعاد أساسية على النحو التالي:

١/٢/٢ القدرة الذاتية Self-efficacy

يعتقد البعض أن القدرة الذاتية تعني الكيفية التي يمكن للفرد من خلالها أن ينفذ مسارات للعمل اللازم للتعامل مع حالات ومواقف مستقبلية (Bandura, 1982, 122).

كذلك يعتقد أن القدرة الذاتية تعني امتلاك الاعتقاد أو الثقة لحشد الموارد والمحفزات وخطط العمل لإنجاز المهمة بنجاح في مجال معين. (Stajkovic & Luthans, 1998:62-74)

وهذا التعريف يتضمن أن احتمالية انجاز مهمة معينة لا يعتمد فقط على امتلاك الأفراد للمهارات، ولكن يعتمد أيضا على اعتقاد الفرد في ضرورة استخدام تلك المهارات وترجمتها بما يؤدي الى إنجاز المهام. فالقدرة الذاتية ترتبط بمجال معين وهذا يعني أن الفرد في وظيفته الحالية قد لا يكون لديه قدرة ذاتية في وظيفة جديدة مختلفة أو مجال جديد.

فالقدرة الذاتية لا تعبر عن مستوى الفرد أو نوعية المهارات لديه، لكنها تعبر عن كيفية الاستفادة من تلك المهارات، فالأمر لا يتعلق بما ينوي الفرد أن يفعله، بل المهم هو ما يستطيع الفرد القيام به بالفعل (Maddux, 2009). ويتضح دور القدرة الذاتية بالنسبة للأفراد الذين يحققون مستويات مرتفعة من المبادرة، وبذل الجهد والدافع لإنجاز المهام ، ولديه الاستعداد للصمود في وجه العقبات وال فشل الذي قد يحدث. وقد حدد (Bandura, 1999) ٤ مصادر للمعلومات التي من شأنها تأكيد القدرة الذاتية للفرد وهي كما يلي:

- الاتقان وليس العكس: والذي يشير الى ثقة الفرد بقدرته على انجاز المهمة اذا كانت خبرته السابقة ناجحة.
- كذلك يمكن ان تتحقق القدرة الذاتية من خلال التجارب غير المباشرة ،
- فمراقبة شخص آخر مماثل له في مدى نجاحه في اتمام المهمة.

-الافتقار: والمقصود عملية الطمأنة والدعم من الآخرين التغذية المرتدة الايجابية التي يتلقاها الفرد من قدوة لها تقديرها واحترامها فيما يتعلق بمدى نجاح الفرد في مهمته.

-ردود أفعال الفرد العاطفية والمادية تجاه مهمة محددة، فمثلا عندما يواجه الفرد تحديات في المهمة التي يقوم بها فان الشعور المعتدل لديه سوف يعزز معتقداته حول امكانية التطابق أو التوافق مع المهمة، فاذا استطاع الفرد أن يقلل من القلق المرتبط بوضع ما فمن المرجح أن يرى نفسه بصورة أفضل وأقل عرضة للفشل.

وهذه المصادر الأربعة تمثل الأساس في تطوير أبعاد القدرة الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي.

Hope الأمل ٢/٢/٢

يعتقد أن الأمل هو حالة من الدافعية والتحفيز الإيجابي تعتمد على الإحساس بالنجاح والذي ينشأ عن قوة الهدف وقوة المسار. (Snyder, et al., 1991)

فالأمل هو حالة تحفيزية تستند إلى الشعور بالقوة والمسارات الناجحة حيث تشير القوة إلى التوجه بالهدف، بينما تشير المسارات الناجحة الى التخطيط للوسائل التي تحقق الأهداف.

وهذا يعني أن الأفراد الذين يحققون هذا البعد لديهم القدرة على وضع وتعقب الأهداف، وخلق وسائل متعددة لتحقيق الأهداف بالرغم من وجود مجموعة متنوعة من العقبات (Brouze, 2013:9).

ويؤكد بعد الأمل أو يؤسس لإرادة النجاح والقدرة على تحديد وتوضيح الوسائل اللازمة لتحقيق النجاح. (سيندر، ٢٠٠٠)

أي أن بعد الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي يشمل كل من الإدارة لإنجاز الهدف أو الأثر المرغوب وكذلك المسار أو الوسائل والتي لا تشمل فقط تحديد الأهداف والأهداف الفرعية، ولكن أيضا تضم الوسائل البديلة لتحقيق الأهداف مما يساعد في تحقيق الخطط عند وجود معوقات، وهي تشمل أيضا المبادرة لتحديد وسائل ومسارات عدة لتحقيق الأهداف المرجوة (Snyder,2000).

وقد أكد أن المنظمات التي يسجل الأفراد بها مستويات مرتفعة في بعد الأمل تكون أكثر نجاحا من تلك التي تسجل درجات أقل في هذا البعد (Adamset al.,2002)

كما أشار الكثير من الباحثين الى وجود علاقات ارتباط بين مستوى بعد الأمل وبعض النتائج التنظيمية المرغوبة مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي (Larson & Luthans,2006),(Luthans& Youssef,2004).

وبعد الأمل يمكن أن يتم تطويره من خلال أهداف واقعية تمثل تحديا للفرد، وكذلك وضع خطط لمواجهة الأحداث الطارئة، ومراجعة الأهداف عند الضرورة بهدف تجنب أن يتحول الأمل إلى مفهوم غير واقعي.

ويعتقد (Luthans& Jensen,2002)، أن هناك بعض الإرشادات التي يمكن

اتباعها لبناء بعد الأمل وهي كما يلي:

- وضع وتوضيح الأهداف الشخصية والتنظيمية الصعبة والمحددة، والتي تتضمن أرقام ونسب وتواريخ مستهدفة للمساعدة في تحديد الهدف، والأمر صعب ولكنه ليس مستحيلا وجعل العملية تمثل تحدي لكنها ممكنة، وجانب الحذر هنا يتمثل فيما إذا كان مستوى الأمل الأولى لدى الفرد منخفض، فيمكن البدء مع هدف سهل المنال نسبيا فسيكون مفضلا لتحقيق درجة معينة من الأمل، وذلك قبل الانتقال الى الأهداف الأكثر تحدي.

- استعمال ما اسماه (سنيدر) طريقة التخطي لتحويل الأهداف الى خطوات ثانوية يمكن إدارتها، والتي ستؤشر لمدى تقدم الفرد، وتخلق على الأقل تجربة مباشرة (انتصارات) ونجاحات صغيرة.
- تطوير وإعداد على الأقل بديل واحد أو مسار موقفي (طارئ) للهدف مع خطة مرافقة وتسخير التفكير والجهد لتطوير المسارات، ومن ثم تنفيذ الخطط المتعلقة بالهدف بالكيفية التي تم إعدادها.
- قرار بالاستمتاع بشأن العمل تجاه تحقيق الأهداف، وعدم التركيز على النتيجة النهائية فقط.
- امتلاك الرغبة والاستعداد لمواجهة العقبات والمشكلات، وهنا يأتي دور صياغة المسارات في المساعدة على مقاومة ظهور المشكلات.
- الاستعداد والمهارة في معرفة ما هي المسارات البديلة، ومتى يتم اختيارها في حال كون الطريق الأصلي المؤدي للهدف لم يعد عمليا أو ذو قيمة.
- الاستعداد والمهارة في معرفة متى وكيف يعاد تحديد الهدف لتفادي الفخ الخاطئ للأمل، وينبغي إدراك ومعرفة أن الإصرار تجاه الهدف ليس عمليا بغض النظر عن المسار الذي يتم اختياره، فإذا كان الهدف الأصلي غير قابل للتحقق فينبغي معرفة متى وكيف يتم استبداله أو تعديله، وإن التدريب -ولا سيما التجريبي منه - يمكن أن يقوي من مهارة إعادة تحديد الهدف.

٣/٢/٢ التفاؤل Optimism

ويعني التفاؤل في تحقيق النجاح في الحاضر والمستقبل، فالأفراد المتفائلون لديهم شعور بأن الأحداث الإيجابية في الحياة قد تحدث نتيجة أعمالهم وسلوكياتهم الخاصة، فالتفاؤل هنا هو الجودة التي يمكن أن تسهم في قيادة فعالة من خلال تطوير الإدراك الذاتي، والرغبة في تحمل المخاطرة، والدافعية لمساعدة الآخرين في النجاح وتطوير التفاؤل الخاص بهم. (Luthans et al., 2008)

أي أن التفاوض ينشأ من إثنين من الأطر النظرية وهي (Scheier & Carver, 1985).

- التوقعات الإيجابية والتي تعكس أو تشير إلى أن الأشخاص المتفائلين يتوقعون نتائج إيجابية في أي موقف وفي أي حالة، بينما المتشائمون يتوقعون نتائج سلبية.
 - السمات المميزة: فالأفراد ذوي المستوى العالي من التفاوض يعززون الأحداث الإيجابية والنجاح إلى العمليات الداخلية، والتي لها سمة الاستقرار والثبات، بينما يعززون حدوث الفشل إلى عمليات خارجية غير مستقرة.
- وجدير بالملاحظة أن التفاوض هو عملية واقعية لا تستند على عمليات عشوائية بل تشمل على تقييم دقيق للأسباب والنتائج المرتبطة بالأحداث الإيجابية والسلبية، فالتفاوض الواقعي يشمل تقييم ما الذي يمكن للفرد إنجازه وما الذي لا يمكن في موقف محدد، وبالتالي يزيد من كفاءة الفرد.
- ويعتقد (Peterson, 2000:44-55) أن التفاوض الإيجابي هو عملية ديناميكية وقابلة للتغيير، وقد لاحظ (Bandura, 1998,56) أن هناك دلائل توضح أن الانجاز البشري والرفاهية الإيجابية تتحقق أو تتطلب الاحساس أو الشعور بالتفاوض تجاه القدرة الذاتية بما يمكن من تجاوز العديد من العقبات وتحقيق النجاح.
- ويمكن أن يتم تطوير بعد التفاوض من خلال الخطوات التالية: (Brouze, 2013:9)
- زيادة قبول الأفراد للفشل السابق وذلك بالبحث عن الإيجابيات والتركيز عليها.
 - تعزيز تقدير الأفراد للجوانب الإيجابية في الوقت الحاضر.
 - زيادة قدرة الأفراد على التعلم من الخبرات السابقة وإدراك الفرصة المتاحة في المستقبل.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين الأمل والتفاؤل فان(Snyder, 2002:257) يعتقد ان الأمل يتشابه مع التفاؤل في أنهما يمثلان أهداف ترتكز على عملية إدراكية تجري عندما تكون المخرجات أو النتائج يتوقع بأن تكون ذات قيمة كبيرة.

Resilience المرونة ٤/٢/٢

أصبح مفهوم المرونة في الآونة الأخيرة أحد السمات الهامة عند دراسة بيئة العمل، وتعرف المرونة بأنها القدرة على المثابرة نحو الأهداف بالرغم من مواجهة العقبات.(Luthans,et al.,2007:541-572) فالأشخاص الذين يتسمون بالمرونة يظهرون تقبلا للواقع ويمكنهم التكيف بسهولة مع التغييرات، ولديهم معتقدات أو ايمان راسخ بأن كل أحداث الحياة بما في ذلك الصعوبات والتحديات يكون لها مغزى وهدف.

وهذا التعريف يشير إلى أن الأشخاص ذوى المرونة لا يمكنهم فقط التغلب على أو تجاوز العقبات بسرعة ولكن أيضا يعتبرونها محفزات وفرصة للتعلم. ويمكن تنمية بعد المرونة من خلال مساعدة الأفراد على التعامل على نحو استباقي مع الأحداث، بحيث يمكنهم منع أو تجنب حدوث المشكلات والأخطار، وكذلك تعزيز الموارد والفرص الإيجابية، كذلك يمكن اللجوء الى التدخلات الرامية الى تغيير ردود أفعال الأفراد تجاه الظروف المحيطة بهم كل ذلك من شأنه أن يعزز سمة المرونة لديهم. (Luthans,et al.,2006:24-44) وعلى سبيل المثال فإن تشجيع الأفراد على الاعتقاد بأن لديهم سيطرة وقدرة على التحكم في بيئة عملهم كمفهوم مقابل لتحكم تلك البيئة وسيطرتها على أمورهم، ان هذا سوف يؤدي إلى مثابرة الفرد تجاه تحقيق اهدافه.

فالمرونة تمثل العودة إلى الحالة الطبيعية أو التماسك تجاه ما ينتج من ظروف صعبة وصراع وفشل وحتى الأحداث الإيجابية مثل الترقية وتزايد المسؤولية يمكن أن تحدث تغيرا وضغطا على الأفراد، لذا فان المرونة تمكن العاملين من

التكيف مع التغيير والمحافظة على الاستقرار الشعوري المطلوب لمواجهة المشكلات والظروف الصعبة (الحسني، ٢٠١٣: ١-٢٤).

وفي الواقع فإن الأفراد يصبحون أكثر مرونة تجاه المواقف الصعبة في كل مرة يتعاملون فيها بشكل فعال مع تلك الأحداث.

وقد وجد (Luthans, et al., 2005) علاقة معنوية بين المرونة لدى العاملين الصينيين الذين كانوا يواجهون ظروف التغيير وبين مستوى أدائهم، كما يذكر أن الموظفين الذين يتسمون بالمرونة والذين يعملون في المنظمات التي تجري عملية تقليص وتخفيض الهيكل الوظيفي تبين ان هؤلاء لديهم قدرة على الاحتفاظ بصحتهم وسعادتهم وأدائهم.

وترتكز المرونة على الوصول الى تقديرات واقعية للانتكاسات التي قد تحدث، ووضع استراتيجيات التكيف الممكنة للتعامل معها.

ومن هذه الاستراتيجيات (Jensen, 2012: 44-55)

- التركيز على المشاعر الإيجابية
 - تعديل مستوى التصور فيما يتعلق بالخطر أو المقومات الشخصية.
 - تعزيز وتطوير الذات
- وقد حدد (Masten, A. S. 2001) العوامل التي تؤثر على المرونة فيما يلي:
- **الأصول:** وهي العوامل التي تزيد من درجة المرونة، ولكن ليس لها أي تأثير إن لم تكن المرونة موجودة بالفعل وتشمل هذه العوامل البيئة المنزلية المستقرة، والتعليم.
 - **المخاطر:** وتشمل العوامل التي تخفض من مستويات المرونة على المستويين الكلي والجزئي، فعلى المستوى الكلي هناك عوامل خارجية تشمل عدم الاستقرار الاقتصادي، وعلى المستوى الجزئي هناك عوامل داخلية وتشمل البيئة المنزلية غير المستقرة كلما زادت عوامل الأصول، انخفض تأثير عوامل الخطر.
 - **عوامل التكيف:** وهي عوامل تسمح بالتعامل مع التحديات والتكيف معها.

٢-٣ الدراسات السابقة

٢-٣-١ الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية

دراسة (محارمة، ٢٠٠٠)

واستهدفت التعرف على مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية بمحافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية، وتحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية المتمثلة في العمر، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك انخفاض في مستوى إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية.

دراسة (Timothy & Jason, 2004)

تختبر هذه الدراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والضغط، وما إذا كان الصراع بين العمل والأسرة يتوسط تلك العلاقة، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة بلغت ١٧٤ فردا من العاملين في الجامعات الأمريكية، وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها أن العدالة الاجرائية والعلاقاتية كانت القوى في علاقتها بالضغط، وأن هذا التأثير يتوسطه الصراع بين العمل والأسرة، وأن وجود العدالة يبدو أنها تسمح للمشاركين بإدارة أفضل لحياتهم العملية والأسرية والذي يرتبط بمستويات أقل للضغط، وهذه النتائج لوحظ وجودها حتى مع تحقق الرضا الوظيفي، ووجود سياسات تنظيمية للتوافق بين العمل والأسرة.

كذلك فقد سعت دراسة (العطوي، ٢٠٠٧) إلى اختبار علاقة الارتباط والأثر بين أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الأداء السياقي في عينة من ٤٦ شخص تمثلت بأعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك توجهها إيجابيا نوعا ما لدى الكادر التدريسي فيما يتعلق ببعد العدالة التوزيعية يقابله توجهها ما بين المعتدل والمنخفض تجاه أبعاد العدالة التنظيمية الأخرى (الاجرائية، العلاقاتية، المعلوماتية) المتبعة من قبل

الكلية، وتبين أيضا وجود تأثير معنوي لكل من بعدي العدالة الاجرائية والعلاقاتية على الأداء السياقي بأبعاده الثلاثة وهذا يعني أن العدالة الاجرائية والعلاقاتية تلعب الدور الأكبر مقارنة بالعدالة التوزيعية والمعلوماتية في تحسين مستوى الأداء السياقي للفرد.

دراسة (وادي، ٢٠٠٧)

وكان الهدف منها التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي بعض الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وذلك من اجل تحسين مستوى التنمية البشرية وإدارة الموارد البشرية بما يكفل الأهداف الوطنية، وقد طبقت الدراسة على عينة بلغ حجمها (٦٥٢) موظفا ممن يشغلون مراكز إشرافية قيادية في مجتمع الدراسة الذي يضم اكبر ست وزارات فلسطينية في قطاع غزة، وقد أشارت النتائج إلى تدني مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى عينة البحث، كذلك وجود فروق بين أراء عينة الدراسة حول الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية.

أما دراسة (شعبان، ٢٠١٠) فقد استهدفت معرفة دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز في عينة من الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الكوفة والتي شملت ٤٣ عضوا من الكادر التدريسي وقد تبين من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة بين عدالة التوزيعات وبين متغيرات الأداء الجامعي المتميز، وأن أغلب علاقات الارتباط دالة معنويا عدا علاقة عدالة التوزيعات بخفض التكاليف وزيادة الأرباح فهي غير دالة معنويا، كما تبين وجود علاقة ارتباط موجبة بين عدالة التفاعلات ومتغيرات الأداء، ومن خلال النتيجة الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة وهي وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز أكدت الدراسة على ضرورة توجيه الجامعة اهتمامها للعدالة التنظيمية والذي سوف يسهم بدوره في زيادة الاهتمام بالأداء الجامعي المتميز وتحقيق الأهداف التنظيمية.

دراسة (Choong,et al.,2010)

وهذه الدراسة تختبر تأثير العدالة التنظيمية من خلال بعدي (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية) على الرضا الوظيفي لدى العاملين والالتزام التنظيمي ونية ترك العمل.

وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٠٠ شخص من العاملين في الشركات المتوسطة وصغيرة الحجم في ماليزيا، وقد شملت العينة العاملين ممن يشغلون وظائف إدارية وغير إدارية.

وقد توصلت الدراسة الي أن المستويات العالية من إدراك العدالة الاجرائية والعدالة التوزيعية يؤدي الى زيادة في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وكذلك يخفض من معدل دوران العمل، لذلك فان المنظمات التي تهتم بمدى إدراك الأفراد للعدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية يمكن ان تحقق منافع تتعلق بقدرتها على البقاء.

دراسة (Muhammad,et al.,2012)

وهذه الدراسة سعت الى اختبار دور العدالة التنظيمية وأثره على الالتزام التنظيمي، وكذلك اكتشاف الأنماط المختلفة للعدالة التنظيمية (التوزيعية والاجرائية والتفاعلية)، كما سعت الدراسة الى تحديد مفهوم العدالة وأثره على الالتزام التنظيمي، وذلك جنبا إلى جنب مع تأثير اتجاهات العاملين، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها أن هناك ارتباط ايجابي قوي بين متغيرات الدراسة، وهو ما يعني أن ادراك ابعاد العدالة التوزيعية والاجرائية والتفاعلية يؤدي إلى مستويات عالية من الالتزام التنظيمي، وأن الاتجاهات الايجابية تجاه العمل ذات فعالية عالية تجاه الالتزام التنظيمي.

دراسة (Siavash,et al.2012)

وكان الهدف من هذه الدراسة اختبار أثر العدالة التنظيمية على الرضا والالتزام التنظيمي، ومن خلال الدراسة التطبيقية والتي شملت ٢٠٠ شخصا من

موظفي الاتحادات الرياضية الإيرانية توصلت الدراسة إلي بعض النتائج من أهمها أن العدالة التنظيمية تؤثر مباشرة على الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة وأن الرضا الوظيفي لا يتوسط هذه العلاقة، كما تبين أن العدالة الاجرائية ذات تأثير مباشر على الرضا الوظيفي، وأن كلا من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية ذات تأثير مباشر على الالتزام التنظيمي، وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن كلا من العدالة الاجرائية والعدالة التفاعلية تؤثران مباشرة على الرضا لدى كل من المشرفين والموظفين، أشارت الدراسة أيضا إلى أن العدالة التوزيعية ذات تأثير مباشر على استمرارية الالتزام، وأن العدالة التفاعلية ذات تأثير مباشر وغير مباشر على الالتزام العاطفي.

دراسة (شطناوي، العقلة، ٢٠١٣)

استهدفت الدراسة الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها وذلك في عينة قدرها ٤٨١ عضو هيئة تدريس في جامعة اليرموك، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر عينة الدراسة كانت متوسطة، ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، كما تبين وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وبين أداء أعضاء هيئة التدريس، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لأثر متغيرات الجنس ونوع الكلية في جميع المجالات، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لأثر متغير الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح رتبة أستاذ.

دراسة (Ayobami, 2013)

وتختبر هذه الدراسة دور العدالة التنظيمية وأثرها على الالتزام التنظيمي، وقد أجريت الدراسة على عينة قدرها ٢١٥ من العاملين من فئات مختلفة في شركات متعددة الجنسية العاملة في دولة نيجيريا، وتحليل النتائج تبين أن العدالة التنظيمية

ذات تأثير معنوي على الالتزام التنظيمي، كذلك تبين وجود علاقة معنوية بين العدالة التوزيعية والالتزام التنظيمي، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات لمفهوم العدالة بكل صورها وتطبيقها بما يؤدي إلى تحفيز الالتزام التنظيمي لدى الأفراد.

دراسة (Moosa, et al., 2014)

وكان الهدف الأساسي للدراسة هو بحث العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، وقد أجريت الدراسة على عينة من الموظفين العاملين في جامعة (بيامنور) بدولة إيران وبلغ حجم العينة ١٤٧ مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ايجابية بين العدالة التنظيمية وكل أبعادها (التوزيعية والاجرائية والمعلوماتية) وبين الأداء الوظيفي وأبعاده (السياق، الواجب)، وأكدت الدراسة أنه حتى يمكن دعم الأداء الوظيفي من خلال علاقته بالعدالة التنظيمية فإنه يجب إتباع الأمور التالية:

تطبيق العدالة في منح المكافآت للموظفين، تحديد نظام عادل للأجور، العدالة في تقسيم عبء العمل على العاملين، جمع المعلومات الكاملة والدقيقة قبل اتخاذ أي قرار بشأن أي وظيفة، احترام حق وواجب الموظفين في المشاركة في صنع القرار.

دراسة (الطبولي وآخرون، ٢٠١٥)

وتهدف الدراسة إلى معرفة مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء متغيرات النوع، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية وتوضيح علاقة ذلك الاحساس بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، وتم اختيار عينة قدرها ٢٧٦ عضو هيئة تدريس ممن يعملون بكليات جامعة بنغازي، وأظهرت الدراسة ارتفاع مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية لدى العينة، كذلك تبين انعدام وجود فروق ذات دلالة احصائية في ذلك الاحساس تبعاً لمتغيرات النوع، المؤهل العلمي بينما وجدت فروق تبعاً لمتغير الدرجة العلمية ولصالح من

يشغلون الدرجات الأدنى في سلم الترقى الأكاديمي، كما كشفت النتائج عن ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة وفي جميع الأبعاد المكونة لهذا السلوك.

دراسة (Mirza, et al., 2015)

وكان الهدف منها اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمكين النفسي (والمقصود به المردود النفسي لعملية التمكين) وسلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء التنظيمي المدرك، وفي سبيل تحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات من عينة حجمها ٢٦٠ موظف من العاملين في البنوك الباكستانية، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها ان سلوكيات المواطنة التنظيمية تتوسط جزئياً العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء التنظيمي، كذلك تبين من النتائج أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تتوسط تماماً العلاقة بين التمكين النفسي والأداء التنظيمي المدرك.

دراسة (Omid&Omar, 2015)

وهي احدى الدراسات التي سعت إلى فحص العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية) والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي للعاملين والأداء بدولة ايران وقد تم تطبيق الدراسة على عينة تم اختيارها من احدى المؤسسات التعليمية بلغ حجمها ٥٩ شخص، وتوصلت النتائج الى أن العدالة التنظيمية ذات علاقة مباشرة وموجبة مع كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لدى عينة الدراسة، أي أنه من خلال تعزيز العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة فان مستويات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء سوف تتحسن، كذلك تبين أن العدالة التوزيعية كان لها الأثر الأكبر على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء ثم يليها أثر كل من العدالة الاجرائية والتفاعلية.

٢-٣-٢ الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي

دراسة (Luthans et al., 2008:219-238)

تهدف الدراسة الى التعرف على ما اذا كان رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (القدرة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) يلعب دورا وسيطا في العلاقة بين لمناخ التنظيمي الداعم والأداء، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٤٠٤ من الطلبة الجامعيين وذلك من خلال ٣ عينات منفصلة، وتبين من النتائج أن رأس المال النفسي للأفراد يرتبط ارتباطا موجبا بالرضا والالتزام لدى الأفراد، كذلك أكدت الدراسة أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين المناخ التنظيمي الداعم والأداء.

دراسة (العنزي، ابراهيم: ٢٠١٢)

وكان الهدف من البحث هو استكشاف مفهوم رأس المال النفسي الايجابي الذي تم استقدمه من علم النفس الايجابي وتطبيقه في موقع العمل، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي من خلال دراسة وتحليل المراجع المتعلقة بالموضوع، ومن ثم قدم مجموعة من الاستنتاجات التي يمكن أن تعد مسارا لتحفيز المنظمات وقادتها لتبني هذا الموضوع، ومن أهم تلك الاستنتاجات أنه على الرغم من المحاولات الأجنبية في تسليط الضوء على مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي إلا أنه ما زال بحاجة الى سبر أغواره والإلمام بمضامينه، وأن رأس المال النفسي يشتمل على مجموعة من المحفزات الايجابية، وهو يعمل بمثابة عامل خفي يظهر إلى الوجود من خلال أربع مكونات هي (القدرة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، كذلك توصل البحث الى امكانية تطوير رأس المال النفسي عبر برامج خاصة لتطويره وتعزيزه لدى الأفراد العاملين في المنظمات من خلال استهداف المكونات الأربعة لديهم.

دراسة (Kangarlouei, et al., 2012:559-566)

والهدف من الدراسة هو بحث أثر رأس المال الفكري ورأس المال الاجتماعي ورأس المال النفسي على تحقيق الميزة التنافسية في صناعة السيارات في بورصة طهران، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٤٠٠ شخص من المديرين

في أربعة من الشركات العاملة في مجال صناعة السيارات، وقد تبين من النتائج أنه لا يوجد علاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية، كما تبين وجود علاقة موجبة ضعيفة بين رأس المال الاجتماعي وتحقيق الميزة التنافسية، كما تبين وجود علاقة ضعيفة بين رأس المال النفسي والميزة التنافسية (رأس المال النفسي يفسر ١٣% من الميزة التنافسية).

دراسة (Etebarian, et al., 2012: 5057-5060)

وهذه الدراسة استهدفت بحث العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع التجاري في دولة ايران وذلك من خلال عينة قدرها ١٣٢ من العاملين في هذا القطاع، وقد تبين من النتائج أن الالتزام التنظيمي والأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي بينهما ارتباط موجب، بينما هناك ارتباط عكسي بين الالتزام التنظيمي وبعد المرونة، كذلك تبين عدم وجود علاقة معنوية بين التفاوض والقدرة الذاتية من ناحية، وبين الالتزام التنظيمي من ناحية أخرى، وتبين أيضا وجود علاقة معنوية بين رأس المال النفسي والالتزام العاطفي فقط من بين ابعاد الالتزام التنظيمي والتي تضمنت أيضا الالتزام المستمر، والالتزام المعياري، وأخيرا تبين أن بعد الأمل يليه بعد المرونة فقط هما البعدان اللذان لديهما القدرة على التنبؤ بالالتزام التنظيمي.

دراسة (Hsu, 2012)

وكان الهدف من الدراسة هو معرفة كيف يمكن أن يسهم رأس المال النفسي في دعم قدرات الابداع الذاتي لدى أعضاء الفريق وذلك بتطبيق الدراسة على ٢٩٥ عضوا في فرق المشروعات العاملة في مجال برامج الحاسب في دولة تايوان، وقد تبين من النتائج أن رأس المال النفسي يرتبط ايجابيا بالابداع في الفريق وأن رأس المال النفسي يتحقق من خلال بعض العناصر منها المناخ القيادي الملائم، وأفراد

الفريق الذين يتمتعون بمشاعر ايجابية قوية لديهم القدرة على بذل المزيد من الجهد والتعلم الذاتي بما يؤدي الى تشكيل الأفكار الخاصة بهم.
دراسة (Mortazavi,et al.,2012:206-217)

واستهدف هذا البحث التعرف على الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في دعم جودة الحياة الوظيفية وكذلك أداء المنظمات،واعتمدت الدراسة على عينة قوامها ٢٠٧ شخص من هيئة التمريض في أربع مستشفيات ٢ خاصة و٢ حكومية في دولة إيران، وتوصلت النتائج الى قبول صحة الفرض الأول والذي ينص على أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر موجبا على جودة الأداء،وكذلك صحة الفرض الثاني والذي ينص على أن لرأس المال النفسي تأثيرا معنويا موجبا على الأداء،وكذلك صحة الفرض الثالث الذي ينص على أن لرأس المال النفسي تأثيرا معنويا على جودة الحياة الوظيفية،وأوصت الدراسة بضرورة تعيين واختيار الممرضات من ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي وتطبيق سياسات الموارد البشرية لمزيد من التطوير لرأس المال النفسي.

دراسة (الحسني: ٢٠١٣)

سعى البحث إلى استكشاف ملامح رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (القدرة الذاتية،الأمل،التفاؤل،المرونة) وتأثيره على الاستغراق الوظيفي بأبعاده(الحماس،الاخلاص،الانغماس)،وقد تبني البحث منهجا تكامليا ووصفا وتحليلا لمتغيرات البحث،وقد تكونت عينة البحث من (٥٢) تدريسيا في كلية الادارة والاقتصاد وكلية التربية الرياضية بجامعة المثنى، وقد توصلت الدراسة الى نتائج من اهمها التأكيد على أهمية الاستغراق الوظيفي والذي يعني بدوره التركيز على الجوانب الشخصية،كذلك اثبتت النتائج ارتباط رأس المال النفسي بأبعاده معنويا بمستوى الاستغراق الوظيفي،كما تبين وجود تأثير معنوي لادراك الأفراد العاملين لمكونات رأس المال النفسي وانعكاس ذلك في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

دراسة (Larson, 2013)

واستهدفت الدراسة تحديد ما اذا كان التشابه بين العاملين وقادتهم فيما يتعلق برأس المال النفسي يقدم إضافة في إدراك وفهم مدى ملاءمة الفرد لموقعه في التنظيم والاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها (١٠٠٢) شخص من العاملين في المنطقة الجبلية في الولايات المتحدة الأمريكية، وكانت النتائج قد أشارت الى أنه عندما تتشابه مستويات رأس المال النفسي لدى القادة ومرؤوسهم فان ذلك يعزز مدى ملاءمة الفرد للعمل في المنظمة، كذلك تبين أن العاملين الذين لديهم مستويات من رأس المال النفسي تتشابه مع قادتهم يكون لديهم مستويات أعلى من الاندماج في منظماتهم وكذلك مستويات أعلى من الرضا الوظيفي

دراسة (Rostiana & Lihardja, 2013: 161-171)

استهدفت الدراسة تحليل أثر العوامل الشخصية على السلوك في العمل، وقد تمثلت سلوكيات العمل في اثنين من المتغيرات وهي الاندماج في العمل وسلوكيات المواطنة التنظيمية، بينما تمثلت أبعاد رأس المال النفسي في (القدرة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، وقد تم اجراء الدراسة على عينة من العاملين في شركات استخراج الفحم بلغ حجمها ٢٠٥ شخصا، وقد أشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي يؤثر على سلوكيات الاندماج والمواطنة التنظيمية، وأن رأس المال النفسي له دور حاسم في تطوير عادات العمل سواء فيما يتعلق بتنفيذ المهام او بالنسبة للمنظمة.

دراسة (Rowe, 2013)

تهدف الدراسة إلى بحث العلاقة بين رأس المال النفسي واتجاهات العاملين فيما يتعلق بكل من الولاء التنظيمي، الالتزام التنظيمي العاطفي، نية ترك العمل بين مجال التخصص (العمل)، والتوجه المهني للفرد، كذلك فقد هدفت الدراسة الى معرفة

ما اذا كان التوجه المهني يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي العاطفي ونية ترك العمل، وتم تطبيق الدراسة على ٥٥٢ من العاملين في ست منظمات ذات أنشطة متنوعة شملت الخدمات المصرفية، الاستشارات المالية، مراجعة الحسابات، الطيران، الترفيه، هيئة الإدارة المحلية في دولة نيوزيلندا، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها أنه في حين يبدو أن هناك مزايا يحققها المديرون ناتجة عن تطوير رأس المال النفسي للعاملين وذلك فيما يتعلق بالولاء التنظيمي فمن الضرورة الأخذ بالاعتبار الاتجاهات المهنية للفرد (التمتع بالذاتية والاستقلالية)، فالأفراد الذين اعتمدوا على القيم الشخصية الخاصة بهم أظهروا ارتباطا عاطفيا أقل بالمنظمة، وبالمثل فإن الأشخاص الذين لديهم هذه الاتجاهات بالإضافة الى رغبتهم في التوجه الذاتي لحياتهم المهنية يكون لديهم نية أكبر لترك العمل، كما تبين أن المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي تسهل الإدارة الذاتية للمسار المهني، وأشارت النتائج كذلك الى أن رأس المال النفسي يمكن أن يحقق نتائج إيجابية لكل من العاملين والمنظمة خاصة في ظل ظروف العمل المضطربة ويستفيد الجانبان من تطوير رأس المال النفسي

دراسة (Lizar, 2014: 1-13)

وسعت الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال النفسي والتمكين النفسي على استعداد الفرد وجرأته للتحرك نحو التغيير، وقد تم تطبيق الدراسة على إثنين من المنظمات التي هي بصدد اجراء تغييرات في دولة اندونيسيا، وذلك من خلال عينة قدرها ١٧٥ شخصا من العاملين بصفة دائمة في الشركة، ولم تقل فترة عملهم بالمنظمة عن عام كحد أدنى، وتبين من نتائج الدراسة أن كل من رأس المال النفسي والتمكين النفسي على حد سواء لهما تأثير ايجابي على درجة استعداد الفرد للتغيير، كذلك تبين أن تأثير التمكين النفسي على درجة استعداد الفرد للتغيير أكبر من تأثير رأس المال النفسي.

دراسة (Kappagoda, et al., 2014)

والهدف من الدراسة هو بحث أثر رأس المال النفسي للعاملين على أدائهم الوظيفي بالتطبيق على قطاع البنوك في سيريلانكا حيث تم جمع البيانات من عينة من مديري البنوك بلغ حجمها ١٧٦ مديرا، وكذلك ٣٥٧ من العاملين غير الإداريين، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يرتبط ارتباطا معنويا موجبا بالأداء الوظيفي، وقد فسر رأس المال النفسي حوالي ٢٨,٣% من التباين في الأداء الوظيفي، وأن جميع أبعاد رأس المال النفسي ترتبط معنويا وموجبا بالأداء الوظيفي.

دراسة (Shashika, 2015)

تهدف هذه الدراسة إلى بحث تأثير رأس المال النفسي على أبعاد الالتزام بالتغيير (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر للتغيير، الالتزام المعياري)، وقد تم اختيار عينة من طلبة كلية الدراسات الادارية في جامعة سيريلانكا وتم جمع ٣٩٦ قائمة استقصاء وأشارت نتائج الدراسة إلى أهمية رأس المال النفسي في دعم كل من الالتزام العاطفي والالتزام المعياري تجاه التغيير، بينما قللت من الآثار السلبية للالتزام المستمر للتغيير، وأكدت الدراسة على أهمية رأس المال النفسي كأحد الحلول طويلة الأمد لتحسين الالتزام بالتغيير.

دراسة (Ziyae et al., 2015:1-12)

وقد كان الهدف منها هو بحث أثر أبعاد رأس المال النفسي على الابتكار في مجال تكنولوجيا المعلومات، وذلك بالتطبيق على البنك الزراعي في دولة إيران كأحد البنوك الحيوية في قطاع الخدمات، وتمثلت عينة البحث في ١٣٢ شخص من المديرين والعاملين في البنك، وقد تبين من النتائج وجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي على الابتكار في تكنولوجيا المعلومات، واقترحت الدراسة امكانية تعزيز المديرين لقدرات العاملين ورأس المال النفسي لديهم من خلال قياس مستمر واستخدام خطط التطوير من أجل توفير الابتكار المتميز في مجال تكنولوجيا

المعلومات،وأكدت الدراسة على ضرورة توجيه المديرين الاهتمام لجميع أبعاد رأس المال النفسي ككل وليس بشكل منفرد لكل بعد على حدة.

دراسة (Xirui,et al.,2015:2984-3001)

وهذه الدراسة تسعى إلى اكتشاف العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والاحتراق الوظيفي،واكتشاف الدور الوسيط الذي يلعبه رأس المال النفسي،وذلك بالتطبيق على عينة من العاملين في البنوك بدولة الصين،وبلغ حجم العينة ١٧٣٩ شخصا،وقد تبين أن رأس المال النفسي يلعب دورا وسيطا في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والضغوط المهنية،وقد تبين وجود ارتباط ايجابي بين كل من الجهد الخارجي والالتزام الزائد والاجهاد العاطفي والخلل في توازن الشخصية،كذلك فان المكافآت ارتبطت سلبا بالاحتراق النفسي والخلل في توازن الشخصية،وموجبا مع الانجاز الشخصي،وتبين أن رأس المال النفسي يعد مصدرا مؤثرا ايجابا في تقليل الآثار السلبية للضغوط الوظيفية والاحتراق الوظيفي،وكذلك في تخفيف الارهاق الوظيفي لدى العاملين في عينة البحث خاصة لدى الاناث.

دراسة(Sihag et al.,2015:19-26)

تسعى الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال النفسي حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من المحترفين أو المتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات بلغ حجمها ٤٢٠ شخص،وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال النفسي، كذلك أشارت النتائج إلى أنه من خلال منح المزيد من الاهتمام والدعم لمشاركة واسهام العاملين فإن ذلك يسهم في تعزيز رأس المال النفسي والذي بدوره يدعم الالتزام ويطور من اداء العاملين.

وبناء على ما تم استعراضه من الدراسات السابقة يتبين ما يلي:

- أكدت الدراسات السابقة على دور العدالة التنظيمية في التأثير على بعض المتغيرات التنظيمية مثل الضغوط، والأداء والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتمكين.
- أشارت الدراسات السابقة إلى الأثر الإيجابي لرأس المال النفسي فيما يتعلق بمتغيرات الرضا، والابداع والأداء والاستغراق الوظيفي والتمكين النفسي.
- تناولت الدراسات السابقة رأس المال النفسي من خلال الأبعاد الأربعة المكونة له (القدرة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) ،مما أفاد الدراسة الحالية في الاعتماد على تلك الأبعاد.
- بينما تولى الدراسات الأجنبية اهتماما ملحوظا لدراسة موضوع رأس المال النفسي ،نجد أن المكتبة العربية لازالت بحاجة الى المزيد من البحث والدراسة لهذا الموضوع في ظل الخصائص المميزة للبيئة العربية.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد كل من الاطار النظري والمفاهيم الأساسية للدراسة، وكذلك تحديد الأبعاد الأساسية للمتغيرات المستقلة والتابعة للدراسة.

٣- منهجية البحث

ويختص هذا الجزء بالمنهج الذي اتبعته الدراسة من حيث تحديد مجتمع البحث، وكذلك أداة البحث والإجراءات التي استخدمت في اختبار الفروض والأساليب الاحصائية المستخدمة في معالجة البيانات التي تم جمعها من الأفراد في عينة الدراسة.

٣-١ منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يسعى إلى وصف الظاهرة، وتحليل أبعادها وتفسير سلوكها، ومحاولة التوصل إلى استنتاجات تلقي مزيدا من الضوء على واقع الظاهرة محل البحث.

٢-٣ مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة الأزهر - فرع أسيوط ومعاونيهم. يعتمد البحث على العينة الطبقية العشوائية، وذلك لأن العينة المسحوبة على أساسها تكون ممثلة لمجتمع البحث، حيث يتم تمثيل كل طبقة بالمجتمع في العينة. وقد تم تحديد حجم العينة وفق معادلة الخطأ المعياري

$$ع\% = \frac{ن - ن}{ن - ١} \times ح \times ل$$

وبتطبيق المعادلة فإن ع% = ٣٢٧ مفردة

وقد تم توزيع قوائم الاستقصاء على عدد ٣٢٧ من الأفراد في عينة الدراسة، بينما بلغ عدد القوائم التي تم استردادها ٢٥٣ قائمة بنسبة ٧٧%، تم استبعاد ٨ قوائم غير صالحة أي أن القوائم التي خضعت للتحليل الإحصائي بلغ عددها ٢٤٥ قائمة بمعدل استرداد حوالي ٧٥%.

٣-٣ أسلوب جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

- **البيانات الأولية:** وتم الحصول عليها من خلال قائمة الاستقصاء التي تم اعدادها لغرض الدراسة، وقد تم تفرغ وتحليل البيانات للوصول الى النتائج والتفسيرات العلمية ذات الصلة بموضوع البحث.
- **البيانات الثانوية:** تم جمع البيانات الثانوية من خلال مراجعة الكتب والدوريات، والأبحاث العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوعي العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي.

٣-٤ أداة البحث

تم تطوير أداة البحث بالاعتماد على الأدبيات النظرية المتاحة في مجالي العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي، بالإضافة الى قوائم الاستقصاء التي تم الاعتماد عليها في الأبحاث والدراسات التي تم اجرائها من قبل سواء العربية أو الأجنبية. وقد تم اعداد قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية للدراسة الحالية اشتملت تلك القائمة على الأقسام التالية:

القسم الأول: يقيس اتجاهات وآراء الأفراد في عينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة وهو العدالة التنظيمية، وذلك من خلال ٢٠ عبارة تضمنت أبعاد هذا المتغير كما يلي: العبارات من ١-٦ تعبر عن بعد العدالة التوزيعية

العبارات من ٧-١٣ تعبر عن بعد العدالة الاجرائية

العبارات من ١٤-٢٠ تعبر عن العدالة التفاعلية

القسم الثاني: وقيس اتجاهات وآراء الأفراد في عينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير التابع للدراسة وهو رأس المال النفسي، وذلك من خلال ٢٣ عبارة تضمنت أبعاد هذا المتغير كما يلي: العبارات من ٢١-٢٥ تعبر عن بعد القدرة الذاتية

العبارات من ٢٦-٣٠ تعبر عن بعد الأمل

العبارات من ٣١-٣٧ تعبر عن بعد التفاؤل

العبارات من ٣٨-٤٣ تعبر عن بعد المرونة

القسم الثالث: ويشتمل على البيانات الشخصية للأفراد في عينة الدراسة من حيث النوع والعمر والدرجة العلمية والوظيفة ونوع الكلية التي ينتمي اليها الفرد.

٣-٥ متغيرات البحث

تضمن البحث المتغيرات المستقلة التي تمثلت في كل من العدالة التنظيمية والمتغيرات الديموجرافية، كما تضمن أيضا المتغير التابع المتمثل في رأس المال النفسي. ويوضح الجدول التالي هذه المتغيرات

جدول رقم (١)

متغيرات البحث

المتغير التابع (رأس المال النفسي)	المتغير المستقل الثاني(الخصائص الديموجرافية)	المتغير المستقل الأول(العدالة التنظيمية)
القدرة الذاتية	النوع	العدالة التوزيعية
الأمل	العمر	العدالة الاجرائية
التقاؤل	الدرجة العلمية	العدالة التفاعلية
المرونة	الوظيفة	
	نوع الكلية التي ينتمي اليها الفرد	

المتغير المستقل الأول:العدالة التنظيمية ويشمل:

العدالة التوزيعية: وهي العدالة المتعلقة بتوزيع الموارد من قبل المنظمة فهي تركز على ادراك العاملين لعدالة المخرجات المستلمة.

العدالة الاجرائية:وتعرف بأنها العدالة المرتبطة بعمليات صنع واتخاذ القرارات،فهي تركز على تلك العمليات وعدالتها وردود أفعال الأفراد تجاهها في مكان العمل.

العدالة التفاعلية:وتعرف بأنها تلك السلوكيات التي يبديها المديرون عند تنفيذهم الاجراءات الخاصة بالأنشطة التنظيمية.

المتغير المستقل الثاني:الخصائص الديموجرافية

تم قياس هذه الخصائص من خلال خمسة متغيرات تعبر عن المتغيرات الشخصية للأفراد في عينة البحث وهي النوع-العمر-الدرجة العلمية-الوظيفة-نوع الكلية،ويوضح الجدول التالي الخصائص الديموجرافية للأفراد في عينة البحث

جدول رقم (٢)

الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

النوع	عدد	%
ذكر	151	61.6
انثى	94	38.4
العمر		
أقل من ٢٥ عاماً	32	13.1
من ٢٥ إلى أقل من ٣٦ عاماً	115	46.9
من ٣٦ إلى أقل من ٤٦ عاماً	56	22.9
من ٤٦ إلى أقل من ٥٥ عاماً	25	10.2
أكبر من ٥٥ عاماً	17	6.9
الدرجة العلمية		
بكالوريوس	34	13.9
ماجستير	98	40.0
دكتوراه	113	46.1
الوظيفة		
معيد	64	26.1
مدرس مساعد	73	29.8
مدرس	59	24.1
أستاذ مساعد	26	10.6
أستاذ	23	9.4
نوع الكلية		
عملية	117	47.8
نظرية	128	52.2

وتظهر الاحصاءات الواردة بالجدول رقم (٢) نتائج التحليل الاحصائي لعينة الدراسة ما يلي:

- بالنسبة للنوع: تفوق نسبة الذكور في عينة الدراسة نسبة الاناث، حيث بلغت نسبة الذكور ٦١,٦%، بينما بلغت نسبة الاناث ٣٨,٤% من مفردات عينة الدراسة.
- بالنسبة للعمر: تبين أن النسبة الأكبر من مفردات عينة البحث تقع في الفئة العمرية من (٢٥ الى اقل من ٣٦ عاما)، تليها الفئة العمرية من (٣٦ الى اقل من ٤٦ عاما).
- بالنسبة للدرجة العلمية: اتسم غالبية الأفراد في عينة البحث بمستوى مرتفع فيما يتعلق بالدرجة العلمية، اذ حصلت الغالبية من الأفراد على درجة الدكتوراه بنسبة ٤٦,١% يليها الماجستير بنسبة ٤٠%.
- بالنسبة للوظيفة: فان أغلب مفردات عينة الدراسة تشغل وظيفة مدرس مساعد بنسبة ٢٩,٨%، تليها وينسب متقاربة وظيفتي معيد بنسبة ٢٦,١% ثم وظيفة مدرس بنسبة ٢٤,١%.
- بالنسبة لنوع الكلية التي ينتمي اليها الفرد فقد كانت النسبة الأكبر تنتمي الى الكليات النظرية بنسبة ٥٢,٨%، تليها الكليات العملية بنسبة ٤٧,٨%.

المتغير التابع: رأس المال النفسي

ويشمل الأبعاد التالية:

- القدرة الذاتية: وتعني امتلاك الاعتقاد أو الثقة لحشد الموارد والمحفزات وخطط العمل لإنجاز المهمة بنجاح في مجال معين.
- الأمل: وهو حالة من الدافعية والتحفيز الايجابي تعتمد على الاحساس بالنجاح والذي ينشأ عن قوة الهدف وقوة المسار.
- التفاؤل: ويعبر عن التوقعات الايجابية بشأن الحاضر والمستقبل.
- المرونة: وتمثل العودة الى الحالة الطبيعية أو التماسك تجاه ما ينتج من ظروف صعبة وصراع وفشل.

٣-٦ صدق الأداة وثباتها

تم حساب ثبات المقياس باستخدام اختبار الفا كرونباخ للمقياس ككل، ولجزئي المقياس والأبعاد المختلفة لكل من المتغير المستقل والمتغير التابع ويوضح الجدول رقم (٣) في ملحق رقم (٦-٢) نتائج اختبارات الثبات، كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي للعبارات مع الدرجة الكلية للمقياس، وكذلك تم حساب الصدق التمييزي لقياس قدرة المقياس على التمييز بين المبحوثين الذين حصلوا على أعلى الدرجات والمبحوثين الذين حصلوا على أقل الدرجات، وقد تم التحقق منه باستخدام اختبار (ت)، وذلك للتأكد من أن المقياس يميز أي فئات عن بعضها، ويوضح الجدول رقم (٤) في ملحق رقم (٦-٢) اختبار الصدق التمييزي، أما الجداول من رقم (٥) إلى رقم (١٣) في ملحق رقم (٦-٢) فتوضح نتائج اختبارات الاتساق الداخلي.

وقد تبين من نتائج اختبارات الثبات والصدق مايلي:

- وجود درجة عالية من الثبات للمقياس الكلي والمتغيرات التي شكلت المقياس.
- وجود ارتباط قوي بين جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى معنوية (٠,٠١) ودرجة ثقة ٩٥%، أي أنها متسقة مع المقياس.
- وجود ارتباط قوي بين جميع أبعاد مقياس العدالة التنظيمية، والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى معنوية (٠,٠١)، ودرجة ثقة ٩٥%.
- وجود ارتباط قوي بين جميع أبعاد مقياس رأس المال النفسي، والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى معنوية (٠,٠١)، ودرجة ثقة ٩٥%.

٣-٧ الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

- المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات المقياس المستخدم لتحديد الاتجاهات والأهمية النسبية.

- التكرارات والنسب المئوية لحساب أعداد مفردات مجتمع البحث ونسبهم المئوية والوصف الاحصائي للاستجابات حسب الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث.
- تحليل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات اداة المقياس.
- الارتباط البسيط بطريقة بيرسون لقياس الاتساق الداخلي والارتباط بين أجزاء المقياس.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه لاختبار وتحليل الفروق المعنوية بين المجموعات.
- اختبار (ت) ومستوى معنويته لاختبار مدى معنوية معاملات الارتباط.
- تحليل الانحدار المتعدد لقياس ترتيب درجات تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

٤- الدراسة الميدانية

سيتم في هذا الجزء اختبار مدى صحة فروض البحث، وعرض النتائج التي تم التوصل اليها.

٤-١ اختبار الفروض

اختبار الفرض الأول

والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على أبعاد رأس المال النفسى للأفراد في عينة البحث"

ولاختبار هذا الفرض تم اختبار مدى صحة الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على بعد القدرة الذاتية للأفراد في عينة البحث"

معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد القدرة الذاتية

جدول رقم (٣)

معاملات الارتباط بين ابعاد العدالة التنظيمية وبعد القدرة الذاتية

العدالة التنظيمية	العدالة التفاعلية	العدالة الإجرائية	العدالة التوزيعية	
**٠,٤٣٨	**٠,٣٨٤	**٠,٤٥٢	**٠,٣٤٨	معامل الارتباط
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	المعنوية

يتضح من الجدول السابق وجود علاقات ارتباط موجبة بين جميع أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد القدرة الذاتية وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

- تشير هذه العلاقات إلى أنه كلما زادت قوة تلك الأبعاد زادت مستويات القدرة الذاتية لدى الأفراد في عينة البحث.
 - أن أقوى العلاقات الارتباطية كانت بين بعد العدالة الإجرائية والقدرة الذاتية بمعامل ارتباط بلغ ٠,٤٥٢، وأن أضعفها كان بين العدالة التوزيعية والقدرة الذاتية بمعامل ارتباط بلغ ٠,٣٤٨.
 - هناك علاقة ارتباط موجبة بين العدالة التنظيمية (اجمالي) وبعد القدرة الذاتية، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٤٣٨، مما يعني ان زيادة مستوى العدالة التنظيمية بشكل اجمالي يؤدي الى زيادة القدرة الذاتية.
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين العدالة التنظيمية وبعد القدرة الذاتية

جدول رقم (٤)

تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين العدالة التنظيمية وبعد القدرة الذاتية

		SE	Adj.. R ²	R ²	R	
		٣,٦٧	٠,٢٠	٠,٢٠	٠,٤٥	ملخص النموذج
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
المعنوية	ف	٨٤٣,٢٤	١,٠٠	٨٤٣,٢٤	الانحدار	
٠,٠٠٠	٦٢,٤٤	١٣,٥١	٢٤٣,٠٠	٣٢٨١,٧٢	الباقى	
			٢٤٤,٠٠	٤١٢٤,٩٦	المجموع	تحليل التباين
		المعنوية	ت	B		
		٠,٠٠٠	٢٥,٠٧	١٥,٤٤	ثابت النموذج	معاملات المتغيرات الممثلة للنموذج
		٠,٠٠٠	٧,٩٠	٠,٢١	العدالة الاجرائية	
			المعنوية	ت	المتغير	
			٠,٤٣٩	٠,٧٨	العدالة التوزيعية	المتغيرات غير الممثلة فى النموذج
			٠,٥١٣	٠,٦٦	العدالة التفاعلية	

يتضح من الجدول رقم (٤) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرض الفرعي الأول، وذلك بالاعتماد على قيمة (ف) المستخرجة حيث بلغت ٦٢,٤٤، والمعنوية (٠,٠٠٠)، أي أن النموذج معنوي عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١). كما يتضح من الجدول أن هناك علاقة ارتباط متوسطة بين أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد الكفاءة الذاتية، حيث كانت قيمة $r = ٠,٤٥$ ، كما

يتبين من الجدول أن أبعاد المتغير المستقل يمكنها تفسير ٢٠% من سلوك المتغير التابع (القدرة الذاتية)، وترجع النسبة الباقية إلى عوامل أخرى، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٢٠، كما يتضح من الجدول أن أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) ذات التأثير المعنوي على بعد القدرة الذاتية هي العدالة الإجرائية، حيث بلغت قيمة (ت) ٧,٩٠، والمعنوية (٠,٠٠٠**)، كما لم يتبين وجود تأثير معنوي لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، وقد بلغت قيمة المعامل غير المعياري ٠,٢١، أي أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد العدالة الاجرائية تؤدي الى زيادة مقدارها ٠,٢١ في المتغير التابع (القدرة الذاتية).

وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الأول القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على بعد الكفاءة الذاتية للأفراد في عينة البحث" قبولاً جزئياً بالنسبة لبعد العدالة الاجرائية، ورفضه بالنسبة لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية. وهو ما يؤكد أن إدراك الأفراد لعدالة الإجراءات والقواعد المستخدمة في المنظمة وبعدها عن التحيز سواء في توزيع المكافآت أو اتخاذ القرارات المختلفة أو تطبيق السياسات والإجراءات يؤثر بشكل إيجابي في درجة ثقة الأفراد في امكاناتهم وقدرتهم على انجاز المهام بغض النظر عن الظروف المحيطة بهم والتحديات التي يواجهونها.

الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على بعد الأمل للأفراد في عينة البحث"

معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعده الأمل

جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين ابعاد العدالة التنظيمية وبعد الأمل

العدالة التنظيمية	العدالة التفاعلية	العدالة الإجرائية	العدالة التوزيعية	
**٠,٣٢٠	**٠,٣٤١	**٠,٣١١	**٠,٢١٣	معامل الارتباط
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	المعنوية

يتضح من الجدول السابق وجود علاقات ارتباط موجبة بين جميع أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد الأمل، وهي جميعها دالة احصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وتشير هذه العلاقات الى أنه كلما زادت قوة تلك الأبعاد زادت مستويات الأمل لدى الأفراد محل البحث، وقد تبين وجود علاقة ارتباط موجبة لكنها ضعيفة بين العدالة التنظيمية (اجمالي) وبين بعد الأمل، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٣٢٠ مما يعني أن زيادة العدالة التنظيمية تؤدي الى زيادة مستوى الأمل.

تحليل الانحدار المتعدد بين العدالة التنظيمية وبعد الأمل

جدول رقم (٦)

تحليل الانحدار المتعدد المتدرج للعلاقة بين العدالة التنظيمية وبعد الأمل

		SE	Adj. R ²	R ²	R	
		٣,٤٢	٠,١١	٠,١٢	٠,٣٤	ملخص النموذج
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
المعنوية	ف	٣٧٣,٤٠	١,٠٠	٣٧٣,٤٠		الانحدار
		١١,٧٢	٢٤٣,٠٠	٢٨٤٧,٠٥		الباقى
			٢٤٤,٠٠	٣٢٢٠,٤٥		المجموع
		المعنوية	ت	B		
		٠,٠٠٠	٢٩,٤٦	١٨,٧٣		ثابت النموذج
		٠,٠٠٠	٥,٦٥	٠,١٥		معاملات المتغيرات الممثلة للنموذج
						العدالة التفاعلية

المتغير	ت	المعنوية
العدالة التوزيعية	٠,٤٧-	٠,٦٤١
العدالة الاجرائية	١,٠٨	٠,٢٨١

يتضح من الجدول رقم (٦) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرض الفرعي الثاني، وذلك بالاعتماد على قيمة (ف) المستخرجة حيث بلغت ٣١,٨٧، والمعنوية (٠,٠٠٠)، أي أن النموذج معنوي عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١).

كما يتضح من الجدول أن هناك علاقة ارتباط متوسطة بين أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد الأمل، حيث كانت قيمة ر = ٠,٣٤، كما يتبين من الجدول ان أبعاد المتغير المستقل يمكنها تفسير ١٢% من سلوك المتغير التابع (الأمل)، وترجع النسبة الباقية الى عوامل اخرى، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,١٢، كما يتضح من الجدول أن أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) ذات التأثير المعنوي على بعد الأمل هي العدالة التفاعلية، حيث بلغت قيمة (ت) ٥,٦٥، والمعنوية (**٠,٠٠٠)، كما لم يتبين وجود تأثير معنوي لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية، وقد بلغت قيمة المعامل غير المعياري ٠,١٥، أي أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد العدالة التفاعلية تؤدي الى زيادة مقدارها ٠,١٥ في المتغير التابع (الأمل).

وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الثاني القائل بأن "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على بعد الأمل للأفراد في عينة البحث" قبولاً جزئياً بالنسبة لمتغير العدالة التفاعلية ورفضه بالنسبة لمتغيري العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية. وتفسر هذه النتيجة بأن أسلوب تعامل إدارة المنظمة مع الأفراد والتي تتسم بالود والاحترام والمصادقية يهيئ المناخ للأفراد للتركيز على العمل والتخطيط الجيد من أجل انجاز أهدافهم والمتابعة على ذلك.

الفرض الفرعي الثالث وينص على أنه " يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على بعد التفاؤل للأفراد في عينة البحث "

معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد التفاؤل

جدول رقم (٧)

معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد التفاؤل

العدالة التنظيمية	العدالة التفاعلية	العدالة الإجرائية	العدالة التوزيعية	
**٠,٣٢٠	**٠,٣١٩	**٠,٣١٢	**٠,٢٣٦	معامل الارتباط
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	المعنوية

يتضح من الجدول السابق وجود علاقات ارتباط موجبة بين جميع أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد التفاؤل وجميعها دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وتشير هذه العلاقات إلى أنه كلما زادت قوة تلك الأبعاد زادت مستويات المرونة لدى أفراد عينة البحث، كذلك تبين وجود علاقة موجبة بين العدالة التنظيمية (اجمالي) وبعد التفاؤل، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٣٢٠، مما يعني زيادة مستوى العدالة التنظيمية بشكل إجمالي يؤدي إلى زيادة مستوى التفاؤل.

تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين العدالة التنظيمية وبعد التفاؤل

جدول رقم (٨)

تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين العدالة التنظيمية وبعد التفاؤل

		SE	Adj. R ²	R ²	R	
		٤,٦١	٠,١٠	٠,١٠	٠,٣٢	ملخص النموذج
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
المعنوية	ف	٥٨٣,٧٤	١,٠٠	٥٨٣,٧٤	الانحدار	
		٢١,٢٦	٢٤٣,٠٠	٥١٦٥,٢٢	الباقى	تحليل التباين

			٢٤٤,٠٠	٥٧٤٨,٩٦	المجموع	
		المعنوية	ت	B		
		٠,٠٠٠	٣٠,٣٦	٢٦,٠٠	ثابت النموذج	معاملات المتغيرات
		٠,٠٠٠	٥,٢٤	٠,١٨	العدالة التفاعلية	الممثلة للنموذج
			المعنوية	ت	المتغير	
			٠,٦٩١	٠,٤٠	العدالة التوزيعية	المتغيرات غير الممثلة في النموذج
			٠,١١٩	١,٥٦	العدالة الاجرائية	

يتضح من الجدول رقم (٨) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرض الفرعي الثالث، وذلك بالاعتماد على قيمة (ف) المستخرجة حيث بلغت ٢٧,٤٦، والمعنوية (٠,٠٠٠)، أي أن النموذج معنوي عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١). كما يتضح من الجدول أن هناك علاقة ارتباط متوسطة بين أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد التفاوض، حيث كانت قيمة $r = ٠,٣٢$ ، كما يتبين من الجدول أن أبعاد المتغير المستقل يمكنها تفسير ١٠% من سلوك المتغير التابع (التفاوض)، و ترجع النسبة الباقية إلى عوامل أخرى، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,١٠، كما يتضح من الجدول أن أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) ذات التأثير المعنوي على بعد التفاوض هي العدالة التفاعلية، حيث بلغت قيمة (ت) ٥,٢٤، والمعنوية (**٠,٠٠٠)، كما لم يتبين وجود تأثير معنوي لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية، وقد بلغت قيمة المعامل غير المعياري ٠,١٨، أي أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد العدالة التفاعلية تؤدي إلى زيادة مقدارها ٠,١٨ في بعد التفاوض.

وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الثالث قبولاً جزئياً بالنسبة لبعد العدالة التفاعلية ورفضه بالنسبة لكل من أبعاد العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية، فادراك الأفراد لأسلوب التعامل الجيد من قبل المديرين ومراعاة قواعد الدبلوماسية والمصادقية والاحترام تسهم بشكل مباشر في بناء التوقعات الإيجابية لدى الأفراد، وذلك بناء على تقييم دقيق للأسباب والنتائج وبناء على سلوكياتهم وممارساتهم الايجابية أيضا وليس مجرد تفاؤلا عشوائيا لا يستند لأي جهد فعلى أو أسباب منطقية.

الفرض الفرعي الرابع وينص على أنه "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على بعد المرونة للأفراد في عينة البحث"

معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل وبعد المرونة

جدول رقم (٩)

معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وبعد المرونة

العدالة التنظيمية	العدالة التفاعلية	العدالة الإجرائية	العدالة التوزيعية	
**٠,٣٤٥	**٠,٣٢١	**٠,٣٣٨	**٠,٢٧٧	معامل الارتباط
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	المعنوية

يتضح من الجدول السابق وجود علاقات ارتباط موجبة بين جميع أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية)، وبعد المرونة وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وتشير هذه العلاقات إلى أنه كلما زادت قوة تلك الأبعاد زادت مستويات المرونة لدى أفراد عينة البحث، كذلك تبين وجود علاقة موجبة بين العدالة التنظيمية (اجمالي) وبعد المرونة، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٣٤٥، مما يعني زيادة مستوى العدالة التنظيمية بشكل اجمالي يؤدي إلى زيادة مستوى المرونة.

تحليل الانحدار المتعدد بين العدالة التنظيمية وبعد المرونة

جدول رقم (١٠)

تحليل الانحدار المتعدد بين العدالة التنظيمية وبعد المرونة

		SE	Adj. R ²	R ²	R	
		٤,٢١	٠,١١	٠,١١	٠,٣٤	ملخص النموذج
المعنوية	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
٠,٠٠٠	٣١,٣٥	٥٥٥,٢٨	١,٠٠	٥٥٥,٢٨	الانحدار	تحليل التباين
		١٧,٧١	٢٤٣,٠٠	٤٣٠٣,٥٢	الباقى	
			٢٤٤,٠٠	٤٨٥٨,٨٠	المجموع	
		المعنوية	ت	B		
		٠,٠٠٠	٣٠,٣٢	٢١,٣٨	ثابت النموذج	معاملات المتغيرات
		٠,٠٠٠	٥,٦٠	٠,١٧	العدالة الإجرائية	الممثلة للنموذج
			المعنوية	ت	المتغير	
			٠,٣٥٠	٠,٩٤	العدالة التوزيعية	المتغيرات غير
			٠,١٦٥	١,٣٩	العدالة التفاعلية	الممثلة في النموذج

يتضح من معطيات الجدول رقم (١٠) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرض الفرعي الرابع، وذلك بالاعتماد على قيمة (ف) المستخرجة حيث بلغت ٣١,٣٥، والمعنوية (٠,٠٠٠)، أي أن النموذج معنوي عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١)، كما يتضح من الجدول أن هناك علاقة ارتباط متوسطة بين أبعاد المتغير المستقل وبعد المرونة، حيث بلغت قيمة $r = ٠,٣٤$ ، كما يتضح من الجدول أن أبعاد المتغير المستقل يمكنها تفسير ١١% من سلوك المتغير التابع (المرونة)، وترجع النسبة الباقية إلى عوامل أخرى، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,١١، كذلك يتضح من الجدول أن أبعاد المتغير المستقل ذات التأثير المعنوي على بعد المرونة هو بعد العدالة الإجرائية حيث بلغت قيمة (ت) ٥,٦٠ والمعنوية (٠,٠٠٠)، كذلك لم يتبين وجود تأثير معنوي لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، وقد بلغت قيمة المعامل

غير المعياري ٠,١٧ أي أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد العدالة التفاعلية يؤدي إلى زيادة مقدارها ٠,١٧ في بعد المرونة .

وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الرابع الذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على بعد المرونة للأفراد في عينة البحث" قبولا جزئيا بالنسبة لبعد العدالة الإجرائية ورفضه بالنسبة للعدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، وهذه النتيجة تشير إلى أن ادراك الأفراد لعدالة الإجراءات المتبعة وثقتهم في مدى نزاهتها من حيث تطبيق القواعد والسياسات وتوزيع المكافآت وقواعد الترقية يسهم بشكل مباشر في قدرة الأفراد على مواجهة المشكلات والتحديات المختلفة بل والاستفادة منها لتحقيق نتائج ايجابية فضلا عن الابتعاد عن السلوكيات السلبية التي تعيق الفاعلية والنجاح.

اختبار الفرض الثاني

"يوجد تأثير معنوي لتفاعل أبعاد العدالة التنظيمية على أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة"

ولاختبار هذا الفرض تم اتباع الآتي

حساب معاملات الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي (اجمالي)

جدول رقم (١١)

معاملات الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي (اجمالي)

أبعاد العدالة التنظيمية	العدالة التفاعلية	العدالة الإجرائية	العدالة التوزيعية	رأس المال النفسي
٠,٤٣٩	٠,٤٢٠	٠,٤٣٦	٠,٣٣٣	
**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	**٠,٠٠٠	المعنوية

(**) معنوية عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد علاقات ارتباط معنوية موجبة بين كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي (اجمالي).
- أقوى العلاقات الارتباطية كانت بين العدالة التنظيمية (اجمالي) ، ورأس المال النفسي (اجمالي) ، يليها العدالة الإجرائية، حيث بلغت معاملات الارتباط على الترتيب ٠,٤٣٦، ٠,٤٣٩، ٠,٤٣٦.
- أن علاقات الارتباط معنوية عند مستوى (٠,٠١).
- تشير علاقات الارتباط إلى درجات تأثير مختلفة لأبعاد العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي (اجمالي)، ولكن الأمر يتطلب قياس قوة وطبيعة التأثير بغرض الوصول إلى نتائج أكثر دقة، ونظرا لوجود علاقات ارتباط بين المتغيرات المستقلة، لذا فقد كان من الضروري تلافى أثر الارتباط الذاتي بين المتغيرات المستقلة، لذلك فقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لتحديد أثر التفاعل الذي يمكن أن يحدث بين تلك المتغيرات المستقلة على حجم التباين في المتغير التابع.
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج للتنبؤ بالعلاقة بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي

جدول رقم (١٢)

تحليل الانحدار للعلاقة بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي

		SE	Adj. R ²	R ²	R	
		١٢,٣٥	٠,٢٠	٠,٢٠	٠,٤٥	ملخص النموذج
المعنوية	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحدار	تحليل التباين
٠,٠٠٠	٣١,٠٥	٤٧٣٨,٢٢	٢,٠٠	٩٤٧٦,٤٤	الباقى	
		١٥٢,٦١	٢٤٢,٠٠	٣٦٩٣٠,٦٨	المجموع	
			٢٤٤,٠٠	٤٦٤٠٧,١٣		
		المعنوية	ت	B	ثابت النموذج	معاملات المتغيرات الممثلة للنموذج
		٠,٠٠٠	٣٤,٧٨	٨٠,٥٧	العدالة الإجرائية	
		٠,٠٠٤	٢,٩١	٠,٤٣	العدالة التفاعلية	
		٠,٠٣٨	٢,٠٨	٠,٣٢	المتغير	
			المعنوية	ت		

			٠,٩٤٩	٠,٠٦	العدالة التوزيعية	المتغيرات غير الممثلة في النموذج
--	--	--	-------	------	-------------------	----------------------------------

يتضح من الجدول السابق أنه لم يدخل من أبعاد العدالة التنظيمية سوى

بعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية على النحو التالي:

- بعد العدالة الإجرائية كان الأكثر تأثيراً حيث بلغت قيمة (ت) = ٢,٩١، وقيمة (ب) ٠,٤٣ وهو ما يعني أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد العدالة الإجرائية تؤدي إلى زيادة مقدارها ٠,٤٣ في متغير رأس المال النفسي، ويأتي في المرتبة الثانية بعد العدالة التفاعلية، حيث بلغت قيمة (ت) ٢,٠٨ وقيمة (ب) ٠,٣٢ مما يعني أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد العدالة التفاعلية تؤدي إلى زيادة مقدارها ٠,٣٢ في متغير رأس المال النفسي.

- لم يتبين وجود أي تأثير معنوي لبعد العدالة التوزيعية على رأس المال النفسي
- تدل هذه النتائج على أن تفاعل أبعاد العدالة التنظيمية يؤثر معنوياً على رأس المال النفسي، وأن تأثيرها في نموذج الانحدار لا يمكن أن يصل إلى الصفر، فهي ذات تأثير معنوي على رأس المال النفسي، وقد فسرت هذه الأبعاد نسبة ٠,٢٠ من التغير في رأس المال النفسي وذلك وفقاً لمعامل التحديد، وتشير هذه النتائج إلى الأهمية النسبية لتلك الأبعاد وضرورة التأكيد على تنمية تلك الأبعاد وتحقيق مستويات مرتفعة من ادراك الأفراد لمستويات العدالة التنظيمية السائدة بأبعادها المختلفة وذلك في سبيل تحقيق مستويات أفضل من رأس المال النفسي لدى أفراد المنظمة.

مما يعني قبول الفرض الثاني الذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي لتفاعل أبعاد العدالة التنظيمية على أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة" قبولاً جزئياً بالنسبة لأبعاد العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، ورفضه بالنسبة لبعد العدالة التوزيعية.

اختبار الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على أنه "يختلف مستوى إدراك العدالة التنظيمية باختلاف الخصائص الديموجرافية.

اختبار العلاقة بين النوع ومستوى إدراك العدالة التنظيمية.

جدول رقم (١٣)

اختبار العلاقة بين النوع ومستوى ادراك العدالة التنظيمية في المنظمة محل البحث

المعنوية	ت	انثى		ذكر		
		الانحراف المعيارى	المتوسط	الانحراف المعيارى	المتوسط	
٠,٣٠٧	١,٠٢٤	١,١	٢,٧	١,٤	٢,٩	العدالة التوزيعية
٠,٠٥٤	١,٩٣٩	١,١	٢,٩	١,٣	٣,٢	العدالة الإجرائية
٠,٢٥٩	١,١٣٣	١,٠	٣,٢	١,٣	٣,٤	العدالة التفاعلية
٠,١٢٩	١,٥٢٤	٠,٩	٢,٩	١,٣	٣,٢	العدالة التنظيمية

يتضح من الجدول السابق أنه لا يختلف مستوى ادراك العدالة التنظيمية

اختلافا معنويا في المنظمة محل البحث وفقا لمتغير النوع.

اختبار العلاقة بين متغير العمر ومستوى ادراك العدالة التنظيمية في المنظمة محل

البحث

جدول رقم (١٤)

تحليل التباين أحادي الاتجاه للعلاقة بين العمر ومستوى إدراك العدالة التنظيمية
في المنظمة محل البحث

المعنوية	ف	أكبر من ٥٥ عاماً		من ٤٦ إلى أقل من ٥٥ عاماً		من ٣٦ إلى أقل من ٤٦ عاماً		من ٢٥ إلى أقل من ٣٦ عاماً		أقل من ٢٥ عاماً		
		الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	
العدالة التوزيعية	٠,٠٠٠	٨,٨٧	١,٣٠	٣,٨٦	١,٤٤	٣,٥٢	١,٣١	٢,٥٥	١,١٦	٢,٥١	١,٢٧	٣,٣٦
العدالة الإجرائية	٠,٠٠١	٥,١٤	١,٤٣	٣,٦١	١,١٦	٣,٧٤	١,٢٥	٢,٨٨	١,٢٢	٢,٨١	١,٠٩	٣,٤٥
العدالة التفاعلية	٠,٠٠٠	٦,٨٦	١,١٢	٣,٩١	١,٠١	٤,٠٩	١,٢٣	٣,٠٧	١,١٧	٣,٠٣	١,٠٦	٣,٦٣
العدالة التنظيمية	٠,٠٠٠	٨,٣٣	١,٢١	٣,٧٩	١,٠٨	٣,٨٠	١,١٦	٢,٨٤	١,٠٦	٢,٨٠	٠,٩٦	٣,٤٨

من الجدول السابق يتضح أنه يختلف مستوى إدراك العدالة التنظيمية في عينة الدراسة باختلاف العمر، حيث كانت قيمة (ف) = ٨,٣٣، والدلالة الاحصائية (٠,٠٠٠)، وهي دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١، وكانت النتائج في صالح الفئة العمرية من (٤٦ إلى أقل من ٥٥ عاماً) يليها الفئة (أكبر من ٥٥ عاماً) حيث أعلى متوسطات والتي بلغت على الترتيب ٣,٨٠، ٣,٧٩.

وقد تبين وجود فروق معنوية تعزى لمتغير العمر، وذلك بالنسبة لجميع الأبعاد، وكانت الفروق لصالح الفئتين (من ٤٦ إلى أقل من ٥٥)، و(أكبر من ٥٥)، ويمكن أن تفسر هذه النتيجة بأن الفئات العمرية الأكبر سناً قد تكون حققت استقراراً وظيفياً ومادياً، وكذلك قد تكون حققت امتيازات أدبية ترسخت مع مرور الوقت، مما أدى إلى إدراك أكبر للعدالة التنظيمية من قبل تلك الفئات العمرية. اختبار العلاقة بين الدرجة العلمية ومستوى إدراك العدالة التنظيمية.

جدول رقم (١٥)

تحليل التباين أحادي الاتجاه للعلاقة بين الدرجة العلمية ومستوى إدراك العدالة
التنظيمية في المنظمة محل البحث

المعنوية	ف	دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
العدالة التوزيعية	٠,٢٦٨	١,٣٢	١,٤٣	٢,٩١	١,٢٢	٢,٦٦	١,٢٤	٣,٠١
العدالة الإجرائية	٠,١٩٨	١,٦٣	١,٣١	٣,١٦	١,٢٣	٢,٨٨	١,١٩	٣,٢٢
العدالة التفاعلية	٠,٣٤٤	١,٠٧	١,٢٩	٣,٣٠	١,١٦	٣,١٩	١,٠٥	٣,٥٤
العدالة التنظيمية	٠,٢٢١	١,٥٢	١,٢٣	٣,١٣	١,٠٧	٢,٩٢	١,٠٣	٣,٢٧

من الجدول السابق يتبين عدم وجود فروق معنوية في مستوى إدراك العدالة التنظيمية في المنظمة محل البحث وفقا لمتغير الدرجة العلمية.

جدول رقم (١٦)

اختبار العلاقة بين الوظيفة ومستوى ادراك العدالة التنظيمية في المنظمة محل
البحث

المعنوية	ف	أستاذ		أستاذ مساعد		مدرس		مدرس مساعد		معيد		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
العدالة التوزيعية	٠,٠٠٠	٦,٣٨٧	١,٢٧	٣,٨٨	١,٦١	٣,١٩	١,٢٢	٢,٣٩	١,٢٥	٢,٦٩	١,١٨	٢,٨٥
العدالة الإجرائية	٠,٠٣١	٢,٧١٦	١,٢٦	٣,٨١	١,٤٢	٣,٢٠	١,٢١	٢,٨٩	١,٢٧	٢,٩٢	١,١٧	٣,٠٥
العدالة التفاعلية	٠,٠٠٢	٤,٢٤١	٠,٩٧	٤,٠٩	١,٤٠	٣,٤٩	١,١٧	٢,٩٣	١,١٦	٣,٢٤	١,١٧	٣,٣١

٠,٠٠١	٥,١١٧	١,٠٠٤	٣,٩٣	١,٣٨	٣,٣٠	١,٠٨	٢,٧٥	١,٠٨	٢,٩٦	١,٠٧	٣,٠٨	العدالة التنظيمية
-------	-------	-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	----------------------

تبين من نتائج الجدول السابق وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير الوظيفة، ومستوى إدراك العدالة التنظيمية، حيث كانت قيمة (ف) = ٥,١١٧، والدلالة الاحصائية (٠,٠٠١)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١)، وكانت العلاقة معنوية بالنسبة لجميع أبعاد العدالة التنظيمية، وقد تبين أن الفروق لصالح فئة أستاذ يليها فئة أستاذ مساعد، وهذه النتيجة تتسق مع النتيجة المتعلقة بمتغير العمر، حيث غالباً ما تنتمي فئة الأساتذة والأساتذة المساعدون إلى الشريحة العمرية الأكبر سناً، وتكون تلك الفئة قد حققت من الاستقرار المادي والأدبي مستوى يحقق لها قدراً من الرضا عن العدالة التنظيمية، وهو ما تبين من الجدول، وذلك بالنسبة لجميع أبعاد العدالة التنظيمية، حيث كانت المتوسطات لهذه الفئة هي الأعلى على الإطلاق.

اختبار العلاقة بين نوع الكلية ومستوى إدراك العدالة التنظيمية

جدول رقم (١٧)

تحليل التباين أحادي الاتجاه للعلاقة بين نوع الكلية ومستوى إدراك العدالة

التنظيمية

المعنوية	ت	نوع الكلية				
		نظرية		عملية		
		الانحراف المعيارى	المتوسط	الانحراف المعيارى	المتوسط	
٠,٠٣٠	٢,١٩	١,٣٨	٣,٠٠	١,٢٥	٢,٦٣	العدالة التوزيعية
٠,٩٥٦	٠,٠٥	١,٣٣	٣,٠٦	١,٢٠	٣,٠٥	العدالة الإجرائية
٠,٠٨٦	١,٧٢	١,١٩	٣,٤٢	١,٢٢	٣,١٥	العدالة التفاعلية
٠,١٥٩	١,٤١	١,١٧	٣,١٧	١,١١	٢,٩٦	العدالة التنظيمية

تبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في إدراك مستوى العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير نوع الكلية التي ينتمي إليها الأفراد في عينة البحث. وبناء على ما سبق يمكن القول بأن الفرض الثالث القائل بأن: "يختلف مستوى ادراك العدالة التنظيمية باختلاف الخصائص الديموجرافية" هو فرض مقبول جزئياً بالنسبة لمتغيرات العمر والوظيفة، ومرفوض بالنسبة لمتغيرات النوع، الدرجة العلمية، ونوع الكلية التي ينتمي إليها الأفراد في عينة البحث.

اختبار الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه "يختلف مستوى رأس المال النفسي باختلاف الخصائص الديموجرافية".

اختبار العلاقة بين النوع ومستوى رأس المال النفسي.

جدول رقم (١٨)

اختبار العلاقة بين النوع ومستوى رأس المال النفسي في المنظمة محل البحث

المعنوية	ت	انثى		ذكر		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٠٦٠	١,٨٩٠	٠,٨	٣,٩	٠,٨	٤,١	القدرة الذاتية
٠,٠٠٩	٢,٦١٩	٠,٨	٤,٣	٠,٧	٤,٥	الأمل
٠,٩٣٧	٠,٧٩٠	٠,٧	٤,٣	٠,٧	٤,٣	التفاؤل
٠,٠٠٠	٣,٨٠٧	٠,٨	٤,٠	٠,٧	٤,٣	المرونة
٠,٠١٣	٢,٥٠٦	٠,٦	٤,١	٠,٦	٤,٣	رأس المال النفسي

يتبين من الجدول السابق أن رأس المال النفسي لمفردات عينة البحث يختلف باختلاف متغير النوع، حيث بلغت قيمة (ت) = ٢,٥٠٦ والدلالة الاحصائية

(٠,٠١٣) وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥)، وكانت الفروق لصالح فئة الذكور، حيث بلغ المتوسط (٤,٣) بانحراف معياري ٠,٦.

اختبار العلاقة بين متغير العمر ورأس المال النفسي

جدول رقم (١٩)

تحليل التباين أحادي الاتجاه للعلاقة بين العمر ورأس المال النفسي

المعنوية	ف	أكبر من ٥٥ عاماً		من ٤٦ إلى أقل من ٥٥ عاماً		من ٣٦ إلى أقل من ٤٦ عاماً		من ٢٥ إلى أقل من ٣٦ عاماً		أقل من ٢٥ عاماً		
		الانحراف	المتوسط المعيارى	الانحراف	المتوسط المعيارى	الانحراف	المتوسط المعيارى	الانحراف	المتوسط المعيارى	الانحراف	المتوسط المعيارى	
		٠,٠٠٤	٣,٩٦	٠,٤٩	٤,٤٨	٠,٥٦	٤,٣٤	٠,٧٣	٣,٩٧	٠,٨٧	٣,٨٣	
٠,٠٨٨	٢,٠٥	٠,٤٤	٤,٧٣	٠,٤٨	٤,٥٧	٠,٦٨	٤,٤٢	٠,٨١	٤,٣١	٠,٧١	٤,٥٦	الأمل
٠,٠٣٤	٢,٦٥	٠,٣٧	٤,٥٥	٠,٣٦	٤,٦٤	٠,٦٦	٤,٢٥	٠,٧٧	٤,٢٢	٠,٧٢	٤,٣٨	التفاؤل
٠,٠٠١	٤,٥٥	٠,٦٨	٤,٥٥	٠,٥٣	٤,٥٤	٠,٦١	٤,٢٥	٠,٨٢	٤,٠٠	٠,٧٠	٤,١٧	المرونة
٠,٠٠١	٤,٧٦	٠,٣٩	٤,٥٨	٠,٣٦	٤,٥٣	٠,٥٣	٤,٢٣	٠,٦٦	٤,١٠	٠,٦٠	٤,٢٩	رأس المال النفسي

يتضح من الجدول السابق أن رأس المال النفسي يختلف معنويًا باختلاف العمر، حيث كانت قيمة (ف) = ٤,٧٦، والدلالة الاحصائية (٠,٠٠١)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١)، وكانت الفروق لصالح الفئة العمرية (أكبر من ٥٥ عاماً)، وقد تفسر هذه النتيجة بأن تقدم العمر قد يكسب الفرد الكثير من الخبرات ويرفع مستويات القدرة الذاتية، والمرونة وسائر الأبعاد التي تشكل رأس المال النفسي للفرد.

اختبار العلاقة بين متغير الدرجة العلمية ورأس المال النفسي

جدول رقم (٢٠)

تحليل التباين أحادي الاتجاه للعلاقة بين الدرجة العلمية ورأس المال النفسي

المعنوية	ف	دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
القدرة الذاتية	٣,٥٣	٠,٧٦	٤,١٣	٠,٨٧	٣,٨٨	٠,٨٤	٣,٨١	
الأمل	٢,٣٥	٠,٦٦	٤,٥٠	٠,٨١	٤,٣٠	٠,٦٣	٤,٥٠	
التفاؤل	١,١٠	٠,٦٩	٤,٣٣	٠,٧٥	٤,٢٦	٠,٥٠	٤,٤٦	
المرونة	٨,١٤	٠,٦٤	٤,٣٧	٠,٨٢	٣,٩٧	٠,٧١	٤,١٢	
رأس المال النفسي	٣,٨٣	٠,٥٥	٤,٣٣	٠,٦٧	٤,١١	٠,٥٠	٤,٢٤	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى رأس المال النفسي يختلف باختلاف الدرجة العلمية لمفردات عينة البحث، حيث بلغت قيمة (ف) = ٣,٨٣، والدلالة الاحصائية (٠,٠٢٣) وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥)، وقد جاءت الفروق لصالح فئة الحاصلين على الدكتوراه.

اختبار العلاقة بين متغير الوظيفة ورأس المال النفسي

جدول رقم (٢١)

تحليل التباين أحادي الاتجاه للعلاقة بين الوظيفة ورأس المال النفسي

المعنوية	ف	أستاذ		أستاذ مساعد		مدرس		مدرس مساعد		معيد		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
القدرة الذاتية	٢,٧٩١	٠,٦٥	٤,٣٧	٠,٨٧	٤,٣٠	٠,٧٢	٣,٨٨	٠,٨٩	٣,٩١	٠,٨١	٣,٩٢	
الأمل	٢,٠٧٨	٠,٧٣	٤,٥٧	٠,٣٥	٤,٧٢	٠,٧٠	٤,٣٧	٠,٨٧	٤,٢٨	٠,٦٥	٤,٤٤	
التفاؤل	٢,٨٢٨	٠,٦١	٤,٤٠	٠,٥١	٤,٦٢	٠,٧٧	٤,١٧	٠,٧٦	٤,٢١	٠,٥٧	٤,٤٢	
المرونة	٦,٢٨٧	٠,٣٩	٤,٦٢	٠,٥٩	٤,٥٤	٠,٦٦	٤,١٦	٠,٩٠	٣,٩٢	٠,٦٦	٤,١٥	

٠,٠٠٢	٤,٥٣٦	٠,٤٦	٤,٤٩	٠,٣٥	٤,٥٥	٠,٦١	٤,١٥	٠,٧٢	٤,٠٩	٠,٤٩	٤,٢٥	رأس المال النفسي
-------	-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------------------

يتضح من الجدول السابق أن رأس المال النفسي لمفردات عينة البحث يختلف باختلاف متغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة (ف) = ٤,٥٣٦، والدلالة الاحصائية (٠,٠٠٢)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١)، وقد كانت الفروق لصالح فئة الأستاذ المساعد بمتوسط ٤,٥٥ يليها فئة الأساتذة بمتوسط ٤,٤٩.

اختبار العلاقة بين نوع الكلية ورأس المال النفسي

جدول رقم (٢٢)

تحليل التباين أحادي الاتجاه للعلاقة بين نوع الكلية ورأس المال النفسي

المعنوية	ت	نوع الكلية				
		نظرية		عملية		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٣٣٠	٠,٩٨-	٠,٧٨	٤,٠٤	٠,٨٦	٣,٩٣	القدرة الذاتية
٠,٠٢٠	٢,٣٤-	٠,٦٧	٤,٥٢	٠,٧٧	٤,٣١	الأمل
٠,٠٠٠	٤,٠١-	٠,٥٨	٤,٤٨	٠,٧٦	٤,١٤	التفاؤل
٠,١٥٨	١,٤٢-	٠,٧٥	٤,٢٤	٠,٧٣	٤,١٠	المرونة
٠,٠٠٦	٢,٧٧-	٠,٥٢	٤,٣٣	٠,٦٦	٤,١٢	رأس المال النفسي

يتضح من نتائج الجدول السابق أن رأس المال النفسي لمفردات عينة البحث يختلف باختلاف نوع الكلية التي ينتمي إليها الفرد، حيث بلغت قيمة (ت) = ٢,٧٧، والدلالة الاحصائية (٠,٠٠٦)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١)، وقد جاءت الفروق لصالح الكليات النظرية.

ومما سبق يتضح أن الفرض الرابع القائل بأن "يختلف رأس المال النفسي باختلاف الخصائص الديموجرافية" هو فرض مقبول بالنسبة لجميع المتغيرات الديموجرافية.

٤-٢ النتائج

- يمثل مفهوم العدالة التنظيمية أحد المكونات الهامة ذات الارتباط بنجاح المنظمات، فإدراك أن هناك أسسا عادلة تحكم المنظمة، يدفعهم لإبداء سلوكيات ايجابية تجاه المنظمة سواء فيما يتعلق بإنتاجيتهم أو بسلوكياتهم الشخصية.
- أن رأس المال النفسي يعبر عن الحالة النفسية الايجابية القابلة للتطوير، والتي تتسم بالثقة والقدرة الذاتية اللازمة لبذل الجهد والنجاح في مواجهة التحديات، وكذلك حالة التفاؤل فيما يتعلق بالحاضر والمستقبل، وإعادة توجيه المسارات إذا اقتضت الضرورة ذلك، والتعامل مع المواقف المختلفة بدرجة عالية من المرونة.
- توفر أبعاد العدالة التنظيمية في مفردات عينة البحث بدرجة متوسطة وكان ترتيب تلك الأبعاد على النحو التالي: العدالة التفاعلية يليها العدالة الإجرائية وأخيرا العدالة التوزيعية، وتشير هذه النتائج إلى ضرورة مراجعة المنظمات لمدى تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية، والسعي إلى رفع مستوى توفر تلك الأبعاد نظرا لتأثيرها على حالة النجاح الكلي في المنظمة.
- أن العدالة التنظيمية هي أحد أهم المتغيرات المؤثرة على مستويات رأس المال النفسي للأفراد، والذي يعبر بدوره عن احتمالية النجاح والمثابرة نحو تحقيق الأهداف والقدرة على تخطي العقبات، وتحسين الأداء التنظيمي بوجه عام.
- تتوفر أبعاد رأس المال النفسي في المنظمة بدرجة مرتفعة، وكان ترتيب تلك الأبعاد على النحو التالي: الأمل يليه بعد التفاؤل ثم المرونة وأخيرا القدرة الذاتية، وهذه النتائج تشير إلى تمتع الأفراد بمستوى مرتفع من مقومات وعناصر رأس المال النفسي مما يعني ضرورة استفادة المنظمة من هذه المقومات وتهيئة المناخ الداعم لها لما لذلك من آثار ايجابية تنعكس على الفرد والمنظمة على حد سواء.

- توجد علاقات ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين جميع أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) وجميع ابعاد المتغير التابع (رأس المال النفسي).
- أن بعد العدالة الاجرائية هو البعد ذو التأثير المعنوي على بعد القدرة الذاتية، بينما لم يتبين وجود تأثير معنوي لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية على بعد القدرة الذاتية وهو ما يعني قبول الفرض الفرعي الأول قبولاً جزئياً بالنسبة للعدالة الاجرائية ورفضه بالنسبة لكل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية.
- أن بعد العدالة التفاعلية هو البعد ذو التأثير المعنوي على بعد الأمل، بينما لم يتبين وجود تأثير معنوي لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية على بعد الأمل مما يعني قبول الفرض الفرعي الثاني جزئياً بالنسبة لبعد العدالة التفاعلية، ورفضه بالنسبة لبعدي العدالة التوزيعية والإجرائية.
- أن بعد العدالة التفاعلية هو البعد ذو التأثير المعنوي على بعد التفاؤل، بينما لم يتبين وجود تأثير معنوي لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية على بعد التفاؤل، مما يعني قبول الفرض الفرعي الثالث قبولاً جزئياً بالنسبة لبعد العدالة التفاعلية، ورفضه بالنسبة لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية.
- أن بعد العدالة الإجرائية هو البعد ذو التأثير المعنوي على بعد المرونة، بينما لم يتبين وجود تأثير معنوي لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية على بعد المرونة، مما يعني قبول الفرض الفرعي الرابع قبولاً جزئياً بالنسبة للعدالة الاجرائية ورفضه بالنسبة لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية.
- بالنسبة لأثر تفاعل أبعاد العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي فقد فسر متغير العدالة التنظيمية ما مقداره ٢٠% من التباين في متغير رأس المال النفسي لدى مفردات عينة البحث، وقد تبين أن أكثر الأبعاد تأثيراً كان بعد العدالة الإجرائية يليه بعد العدالة التفاعلية، بينما لم يتبين وجود تأثير لبعد العدالة التوزيعية، وهو ما يعني قبول الفرض الثالث قبولاً جزئياً بالنسبة لبعدي العدالة

الإجرائية والعدالة التفاعلية ورفضه بالنسبة لبعد العدالة التوزيعية، وقد كانت أقوى العلاقات الارتباطية بين أبعاد العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي تقع بين العدالة الاجرائية يليها العدالة التفاعلية من جانب وبين رأس المال النفسي من جانب آخر.

- تبين من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بادراك العدالة التنظيمية في المنظمة محل البحث تعزى الى متغيرات النوع، الدرجة العلمية، ونوع الكلية التي ينتمي اليها الأفراد في عينة البحث، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى متغيري العمر والوظيفة، وقد كانت تلك الفروق في صالح الفئة العمرية من (٤٦ الى أقل من ٥٥ عاما) وكذلك بالنسبة لمتغير الوظيفة كانت الفروق في صالح فئة أستاذ يليها استاذ مساعد وجدير بالإشارة أن كل من تلك العلاقات تؤكد كل منها الأخرى، حيث أن فئة أستاذ وأستاذ مساعد غالبا ما تنتمي الى الفئة العمرية (٤٦ الى اقل من ٥٥ عاما) والتي قد تكون قد حققت استقرارا ماديا وأدبيا يعظم من مستوى ادراك العدالة التنظيمية لديها، ومما سبق يمكن القول بأن الفرض الثالث الذي ينص على أنه "يختلف مستوى ادراك العدالة التنظيمية باختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع-العمر-الدرجة العلمية-الوظيفة-نوع الكلية التي ينتمي اليها الأفراد في عينة البحث).

- يتبين من نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بمتغير رأس المال النفسي تعزى الى المتغيرات الديموجرافية، فبالنسبة لمتغير النوع فإن الفروق كانت لصالح فئة الذكور، أما بالنسبة لمتغير العمر فكانت الفروق لصالح الفئة العمرية (أكبر من ٥٥ عاما)، وهو ما قد يفسر بأن التقدم في العمر قد يكسب الفرد المزيد من الخبرات، ويرفع مستويات الكفاءة الذاتية لديه ويكسبه أيضا القدرة على استيعاب المواقف والتعامل مع الأحداث بقدر من المرونة.

- وبالنسبة لمتغير الدرجة العلمية فقد جاءت الفروق في صالح فئة الحاصلين على الدكتوراه وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسة من وجود تأثير معنوي لمتغير الوظيفة فقد كانت الفروق لصالح فئة الأستاذ المساعد والأستاذ، وأخيرا فبالنسبة لمتغير نوع الكلية التي ينتمي اليها الفراد في عينة البحث فقد جاءت الفروق لصالح الكليات النظرية، وبناء على ما سبق يمكن القول بقبول الفرض الرابع القائل بأنه " يختلف مستوى رأس المال النفسي باختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع-العمر-الدرجة العلمية - الوظيفة-نوع الكلية التي ينتمي اليها الأفراد في عينة البحث).

٤-٣ التوصيات

- نظرا لأهمية متغير العدالة التنظيمية ودوره في التأثير على العديد من المتغيرات التنظيمية، فإنه ينبغي على ادارة المنظمات توجيه الاهتمام الكافي لزيادة مستويات إدراك العدالة التنظيمية من قبل الأفراد، خاصة في ضوء ما أشارت اليه النتائج من أن درجة إدراك العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، مما يشير إلى الحاجة الملحة إلى اتباع سياسات من شأنها تطوير، وتعظيم مستويات العدالة التنظيمية ومن تلك السياسات ما يلي:
- ضرورة تطبيق الإجراءات بأسلوب يتسم بالعدالة، والبعد عن التحيز بحيث ترتبط الإجراءات بالموقف والحدث ولا تختلف باختلاف الأشخاص.
- زيادة مشاركة الأفراد في صنع القرارات التي تؤثر على عملهم، والتي يقع على عاتقهم التعامل معها وتنفيذها، وهو ما يسهم في تبني تلك القرارات من قبل الأفراد، وكذلك يزيد من جودة القرار نتيجة المشاركة.
- تحقيق المساواة بين الأفراد فيما يتلقونه من اهتمام واحترام، أو معلومات قد تصل الي بعض الأشخاص دون البعض الآخر، وغير ذلك مما يحقق الشفافية والثقة بين الإدارة والأفراد.

- تحقيق المساواة بين الأفراد فيما يحصلون عليه من مزايا ومكافآت، مع مراعاة تقدير الاسهامات المتميزة التي قد يقدمها البعض.
- ضرورة ادراك الادارة للعلاقات المتداخلة بين أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة، فعادلة الإجراءات وعدالة التوزيعات تؤدي الى خلق مناخ يسوده الثقة والاحترام، وهذا بدوره يؤدي إلى ايجاد مناخ تفاعلي جيد بين الأفراد، ويشجع على مراعاة الدقة في توزيع الموارد والمخرجات التنظيمية وهكذا.
- إتاحة الفرصة للأفراد لإبداء ردود افعالهم تجاه الاجراءات، والسياسات المطبقة في المنظمة.
- اختيار الأفراد من ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي.
- تطبيق برامج تطوير رأس المال النفسي مع الأخذ في الاعتبار ضرورة التعامل مع تلك الأبعاد كوحدة واحدة، وليس كأبعاد منفصلة.
- التركيز على العوامل الأبعاد ذات التأثير في تحديد أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي، واستثمارها في تطوير المواقف الايجابية في المنظمة.
- الاهتمام بالمتغيرات الديموجرافية ذات التأثير على رأس المال النفسي، بحيث يتم أخذها في الاعتبار عند وضع شروط الاختيار والتعيين بما يخدم الأهداف التنظيمية.
- قيام المنظمة بإجراء أبحاث وقياسات مستمرة لمستويات رأس المال النفسي لدى أعضائها، وكذلك قياس مدى إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة، واتخاذ الاجراءات اللازمة في الوقت المناسب، لضمان تحقيق مستويات مناسبة من تلك المتغيرات.
- الاهتمام بتحقيق مستويات مناسبة من كل من العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي، باعتبارهما أحد صور الاستثمار الحقيقي بعيد المدى الذي يسهم في نجاح المنظمة.

توصيات للدراسات المستقبلية

- دراسة علاقة رأس المال النفسي ببعض المتغيرات مثل إدارة المعرفة، والالتزام التنظيمي، وكذلك دراسة أثر أنماط القيادة المختلفة على رأس المال النفسي للأفراد.
- دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي، وما اذا كانت ضغوط العمل تتوسط تلك العلاقة.
- دراسة بعض المتغيرات الديموجرافية التي لم تتضمنها الدراسة الحالية، مثل الدخل والديانة والحالة الاجتماعية وطبيعة المنطقة الجغرافية وعلاقة ذلك برأس المال النفسي لدى الأفراد.
- إجراء دراسة مقارنة بين مستويات رأس المال النفسي لدى العاملين في كل من المنظمات الحكومية، والمنظمات التابعة للقطاع الخاص.

٥-المراجع

٥-١ المراجع العربية

- البشاشة، سامر عبد المجيد، (٢٠٠٨). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية-دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ٤، العدد ٤.
- الحسني، كمال كاظم طاهر. (٢٠١٣). رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد ٣، العدد ٦.
- الخشالي، شاكر جار الله. (٢٠٠٤). أثر العدالة التنظيمية والخصائص الشخصية على الرضى والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في مديرية ضريبة دخل عمان"المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد ٧، العدد ٢، ١-١٨.

- الدعيح، حمد صالح. (١٩٩٨). استخدام ادراك الفرد لمتغيرات العدالة في التنبؤ ببعض المترتبات الفردية والتنظيمية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. (٢)، ١٦٥-١٨٩.
- الشاوي، أحلام رجب، الطعامنة، محمد. (٢٠١١). مستوى ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في وزارة التخطيط والتعاون الانمائي بالعراق، المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- الطبولي، محمد عبد الحميد، كريم، رمضان سعد، العبار، ابتسام على. (٢٠١٥). الاحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية، نقد وتوير، العدد الثاني.
- الطحيح، سالم مرزوق، محمد، علي حسين. (٢٠٠٣)، العلاقة بين الهيكل التنظيمي ومدى الادراك للعدالة التنظيمية: دراسة على منظمات الأعمال الكويتية-الاداري. السنة ٢، العدد ٩٤، سبتمبر ٨١-١٠٨.
- العطوي، عامر علي حسين. (٢٠٠٧). أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي -دراسة تحليلية لأراء أعضاء والكادر التدريسي في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية، المجلد العاشر، العدد الأول.
- العززي، سعد علي حمود، ابراهيم، ابراهيم خليل. (٢٠١٢). رأس المال النفسي الايجابي -منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ١٨، العدد ٦٥.
- الفهداوي، فهمي خليفة صالح، القطاونة، نشأت أحمد. (٢٠٠٤). تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي-دراسة ميدانية للدائرة المركزية في محافظات الجنوب الأردنية. المجلة العربية للادارة، ٢٤ (٢) ١-٥٢.

- جودة، محفوظ. أثر العدالة التنظيمية على مناخ الابداع-دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية <https://www.researchgate.net/publication/257479928>
- شطناوي، نواف موسى، العقلة، ريم محمود. (٢٠١٣)، العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد ١٤.
- شعبان، عبد الكريم هادي. (٢٠١٠). دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز-دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد-جامعة الكوفة، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ٣، الاصدار ١٦.
- صديق، محمد جلال. (٢٠٠٤). أثر ادراك العدالة التنظيمية على فعالية فرق العمل، كلية التجارة، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية.
- عبد الله، نوره عبد الله محمد، (٢٠١٣)، العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الملهمة والسلوك الأخلاقي، رسالة ماجستير، كلية التجارة-جامعة عين شمس.
- محارمة، ثامر محمد، (٢٠٠٠)، مدى احساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية: دراسة ميدانية، مجلة الاداري، معهد الادارة العامة، مجلد ٤٠، عدد ٢، يوليو
- وادي، رشدي عبد اللطيف. (٢٠٠٧)، العدالة التنظيمية-دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مجلد ٢١، عدد ١، يونيو ٩٩-١٢٣

٥-٢ المراجع الأجنبية

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Applied Psychology*, 87: 32-48.

- Adams VH, Snyder CR, Rand KL, King EA, Sligman DR, Pulvers KM. (2002). Hope in the workplace. In Giacoone R, Jurkiewicz C(Eds.), Workplace spirituality and organization performance, New York:Sharpe.
- ArtiBakhshi&Kuldeep Kumar. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment, International Journal Of Business and Management September, 4(9).
- AyobamiP. Akanbi. (2013). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of a Food and Beverage Firm in Nigeria. International Journal of Humanities and Social Science, (3), 14.
- BabakZiyae, Mohammad Hassan Mobaraki&MozhganSaedyoun(2015). The Effect of Psychological Capital on Innovation in Information Technology. Journal of Global Entrepreneurship Research 5:8.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37(2): 122–147.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- Bandura A. (1998). Personal and collective efficacy in human adaptation and change. In Adair JG, Belanger D. Dion KL. (Eds.), Advanesin psychological science, Vol. 1:Personal, social and cultural aspects (51-71), Hove, UK:Psychology Press.
- Bandura, A. (1999). Self-efficacy in changing societies. Cambridge: Cambridge University Press.
- BanerjeeRicha& BanerjeeSubeer. (2013). A Study of Perceived Organizational Justice, Trust, and Organisational

- Citizenship Behaviour, *Journal of Business and Management*, 12 (4) :36-43.
- Beugr, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(7): 1091-1104.
 - Brouze Kim Lisa. (2013). Examining the mediating and moderating role of psychological capital in the job demands resource model, dissertation of master. University of Cape Town.
 - Choong Kwai Fatt, Edward Wong Sek Khin & Tioh Ngee Heng. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2 (1):56-63.
 - Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 46-55.
 - Cropanzano, R., & Folger, R. (1991). Procedural justice and worker motivation. In R. M. Steers and L. W. Porter (Eds.), *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
 - Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. R. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58:(164–209).
 - Dailey, R. C., & Kirk, D. J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45 (3): 305-317.
 - Elkomsan Mohamed Abou & Abdelwahab Mohamed, The and interactive effects of psychological capital ownership on work attitudes and withdrawal behaviors. http://www.kfs.edu.eg/staff_site/abstracts
 - Etebarian Akbar, Tavakoli Samira & Abzari Mehdi. (2012). The relationship between psychological capital and

- organizational commitment, *African Journal of Business Management*, 6(14): 5057-5060.
- Foley, S., Kidder, D. L. & Powell, G. N. (2002). The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of Hispanic law associates. *Journal of Management*, 28(4): 471-496.
 - Greenberg, J. & Tyler, T. R. (1987). Why procedural justice in organizations? *Social Justice Research*, 1(2), 127-142.
 - Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage.
 - Hsu Chia-Shiang, Hsu Li-Ling, & Chiu Ming-Chien. (2012). Assessing The Impact Of Psychological Capital On Is Project Team Members' Creativity: A Potential Value-added Resource?, *Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)*.
 - Husted, B. W. and Folger, R. (2004). Fairness and Transaction Costs: The Contribution of Organizational Justice Theory to an Integrative Model of Economic Organization. *Organization Science*, 12(6): 719-729.
 - JensenM. Susan. (2012). Psychological Capital: Key to Understanding Entrepreneurial Stress?. *Economics & Business Journal:Inquiries& Perspectives*. 4(1):44-55.
 - KangarloueiSaeidJabbarzadeh, ShadkamiNarges, &MotavasselMorteza. (2012). The Impact of Intellectual Capital. *Social Capital and Psychological Capital on Competitive Advantage of Vehicle Industries in Tehran Stock Exchange (TSE)*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* January, 2(1).
 - Kappagoda U. W. M. R. Sampath, Othman Hohd. ZainulFithri, De Alwis W. P. Gamini., (2014). The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka, *International Journal of Arts and Commerce*, 3(5).

- KimlisaBrouze. (2013). Examiningthe mediating and moderating role of psychological capital in the job demands-resources model. A dissertation of the Degree of Master, University of Cape Town.
- Larson M, Luthans F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13:(44-61).
- LarsonD. Milan., Norman M, Steven, Hughes W. Larry, & Avey B. James. (2013). Psychological capital:Anew lens for understanding employee fit and attitudes, *International Journal of Leadership Studies*, 8(1).
- Larson M, Luthans F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13: 44–61.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction*: 167-218. New York: Springer-Verlag.
- Liao, W. -C. & Tai, W. -T. (2006). Organizational justice, motivation to learn, and training outcomes. *Social Behavior And Personality*, 34(5):545-556.
- LizarAyuAprilianti, MangundjayaWustari L. H, &Rachmawan Ahmad. (2014). The role of psychological capital and psychological empowerment on individual readiness for change. *Proceedings of the Australian Academy of Business and Social Science Conference*:1-13.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6): 695–706.
- Luthans F. & Jensen, S. M. (2002), "Hope: A new positive strength for human resource development", *Human Resource Development Review* 1/3 (September): 304-322.

- Luthans F., Youssef CM. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33:143-160.
- Luthans F., Avolio B, &Walumbwa F, LI W. (2005). The psychological capital of Chinese workers:Exploring the relationship with performance, *Management and Organization Review* , 1, 274-269.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychologicalcapital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1): 24–44.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3):387–393.
- Luthans F. &Avolio J. Bruce (2007). Positive psychological capital:measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60:541-572.
- Luthans. F, Norman. M, Avolio. B, &Aveyluthans. J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, 29: 219–238 (www. inter science. wiley. com) DOI: 10. 1002/ job. 507.
- Maddi SR. (1987). Hardiness training at Illinois Bell Telephone. In Opatz P(Ed.), *Health promotion evaluation* (101-115). Stevens Point, WI:National Wellness Institute.
- Maddux, J. E. (2009). Self-efficacy. In S. J. Lopez (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* (874-880). Oxford: Wiley-Blackwell
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56: 227-238.
- Mirza Muhammad Azeem, Muhammad Abrar, Mohsin Bashir, & Ali Zubair. (2015). *Impact of Organizational*

- Justice and Psychological Empowerment on Perceived Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5:(272-280).
- Moorman R. H. (1991). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship, *Journal of Applied Psychology*, 75(3).
 - Moorman R. H. (2006). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior, Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 75(3).
 - Moosa Moazzezi, Sadraddin Sattari & Adel Zahed Bablan. (2014). Relationship between organizational justice and job performance of payamenoor university employees in Ardabil province, *Singaporean Journal Of business economics, and management studies*. 2(6).
 - Mortazavi Saeed, Yazdi Seyyed Vahid Shalbaf, & Amini Alireza. (2012). The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life and organization performance. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(2):206-217.
 - Muhammad Jawad, Sobia Raja, Aneela Abraiz, & Tahira Malik Tabassum. (2012). Role of Organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes. 5(4) :39-45.
 - Omid Derakhshani & Omar Mahmud. (2015). The Role of Organizational Justice in the Employees' Commitment, Job Satisfaction and Performance. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5:492-499.
 - Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Paterson, J. M., Green, A. & Cary, J. (2002). The measurement of organizational justice in organizational change programmes: A reliability, validity and context-sensitivity assessment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 393-408.
- Peterson C. (2000): The future of optimism. *American Psychologist*, 55:44-55.
- PrathameshMuzumdar. (2012). Influence of interactional justice on the turnover behavioral decision in an organization. *Journal of Behavioral Studies in Business*. 22 (479-491).
- Rego, A. & Cunha, M. (2006). *Organizational Justice and Citizenship Behaviors: a Study in a Feminine, High Power Distance Culture*, Submission of Papers for Publication, University de Santiago. 3810-193 Aveiro. Portugal.
- Rostiana&LihardjaNinawati. (2013). The influence of psychological capital to work engagement and organizational citizenship behavior. *International Conference on Entrepreneurship and Business Management*, November :161-171.
- Rowe Kate. (2013). *Psychological Capital and Employee Loyalty: The Mediating Role of Protean Career Orientation*, A dissertation of Master, University of Canterbury.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3): 219–247. -
- ShashikaNaotunna. (2015). *Psychological Capital: A Positive Approach to Enhance Commitment to Change among University Students*, *American Journal of Educational Research*, 3(6): 765-769.
- SiavashKhodaparastSareshkeh, FatemehGhorbanalizadehGhaziani, &SeyedMortezaTayeb. (2012). *Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Iranian*

- Sport Federations Perspective. *Annals of Biological Research*, 3 (8):4229-4238.
- SihagPriyanka&SarikwalLovy. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital - A study of IT industries in Indian framework, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 20(2):19-26.
 - Snyder CR., Irving L., Anderson J. (1991). Hope and health: measuring the will and the ways. In Snyder CR., Forsyth DR., (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology* (285-305) Elmsford, NY:Pergamon.
 - Snyder CR. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
 - Snyder CR, &Lopez S. (2002). *Handbook of positive psychology*, Oxford, UK;Oxford University Press.
 - Snyder CR. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4):249–276.
 - Stajkovic, A. D., &Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioural approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4): 62–74.
 - Timothy A. Judge & Jason A. Colquitt. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology* Copyrightby the American Psychological Association, 89(3): 395–404.
 - Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86:(320-333).
 - Tyler, T. R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5): 830-838.

- VH, Snyder CR, Rand KL, King EA, Sigman DR, Pulvers KM. (2002). Hope in the workplace. In Giacolone R, Jurkiewicz C. (Eds.), Workplace spirituality and organization performance. New York: Sharpe
- Wisner, M. (2008). Psychological capital and strengths ownership as predictors of effective student leadership. doctoral thesis, Azusa, California.
- Xirui Li, Dan Kan, Li Liu Meng Shi, Yang Wang, Xiaoshi Yang, Jiana Wang, Lie Wang&Hui Wu. (2015). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China. International Journal of Environmental Research and Public Health, 12:2984-3001.
- Youssef, C. M., &Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. Journal of Management, 33(5): 774–800.
- ZiyaeBabak, MobarakiMohammad Hassan &SaedyounMozhgan. (2015). The Effect of Psychological Capital on Innovation in Information Technology, Journal of Global Entrepreneurship Research, 5 (8)1-12.

٦-ملاحق البحث
٦-١ قائمة الاستقصاء



جامعة الأزهر

كلية التجارة

قسم ادارة الأعمال

السيد الأستاذ الدكتور/

تحية طيبة وبعد،،،،،

انطلاقاً من الإيمان العميق بأهمية البحث العلمي ودوره المحوري في الارتقاء بمستوى أداء المنظمات المصرية، تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية لبحث أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر، وفي سبيل إتمام هذه الدراسة تأمل الباحثة في مساعدتكم في جمع البيانات اللازمة من خلال الإجابة على الأسئلة التي تحتويها قائمة الاستقصاء المقدمة لسيادتكم، علماً بأن البيانات والمعلومات الواردة من قبلكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، ولن يطلع عليها سوى القائمون عليه.

ونشكر لسيادتكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول وافر الشكر والتقدير،،،،،

الباحثة

عبير مختار سويفي

مدرس ادارة الأعمال-جامعة الأزهر

من فضلك ضع دائرة أمام الاختيار الذي يعبر عن وجهة نظركم في كل عبارة من العبارات التالية علماً بأن درجة (٥) تعبر عن الموافقة التامة، ودرجة (١) تعبر عن عدم الموافقة على الإطلاق، ويتدرج المقياس (١،٢،٣،٤،٥) طبقاً لدرجة موافقتكم على العبارات.

العدالة التوزيعية **Distributive justice**: وهذا البعد يعبر عن العدالة المدركة المرتبطة بتوزيع الموارد بشكل عادل من قبل المنظمة

رقم العبارة	العبارات	موافق تماماً (٥)	(٤)	(٣)	(٢)	غير موافق على الإطلاق (١)
١	اشعر بالتوافق بين الراتب الذي احصل عليه وبين ما اتمتع به من مؤهلات.					
٢	اشعر بعدالة الراتب الذي احصل عليه مقارنة مع ما يحصل عليه زملائي في الجامعة.					
٣	أعتقد أن الادارة تسعى جاهدة لتحقيق وضع أفضل للأعضاء .					
٤	اعتقد أن توزيع الموارد المادية في بيئة العمل يتم بشكل عادل بين الأعضاء(مراوح-تكييفات-مكاتب -حاسب آلي).					
٥	أعتقد أن الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة جداً.					

					٦	ادارة الجامعة تكافئني بعدالة إذا ما اخذت بالاعتبار مسؤوليات العمل الملقاة على عاتقي.
--	--	--	--	--	---	--

العدالة الاجرائية Procedural justice: ويعبر هذا البعد عن العدالة المرتبطة بعمليات صنع القرارات، فهي تركز على تلك العمليات وعدالتها وردود أفعال الأفراد تجاهها في مكان العمل.

رقم العبارة	العبارات	موافق تماماً (٥)	(٤)	(٣)	(٢)	غير موافق على الإطلاق (١)
٧	تطبق اللوائح والنظم على جميع الأعضاء على حد سواء دون وجود أي استثناءات.					
٨	هناك آلية تسمح للأعضاء بالاعتراض على القرارات التي تخصهم.					
٩	تتقبل الادارة اعتراضات الأعضاء على القرارات التي تصدرها بشأنهم.					
١٠	تطبق قواعد الحصول على الاجازات بشكل عادل على جميع الأعضاء.					
١١	أشعر بجدوي مشاركتي في اجتماعات الادارة.					

					يؤخذ رأي الأعضاء في القرارات التي تخص أعمالهم	١٢
					اعتقد بعدالة الأساليب والاجراءات التي تتخذ بها القرارات التي تخص الأعضاء	١٣

العدالة التفاعلية **Interactions justice**: ويشير هذا البعد الي عدالة السلوكيات والمعاملة التي يبديها المدبرون عند تنفيذهم للإجراءات والأنشطة التنظيمية.

رقم العبارة	عبارات العدالة التفاعلية	موافق تماماً (٥)	(٤)	(٣)	(٢)	غير موافق على الإطلاق (١)
١٤	تعامل الادارة الأعضاء بتقدير واحترام					
١٥	تقوم الادارة بتوضيح الأسباب والمبررات بشأن القرارات الي قد لا تلقى قبولا لدى الأعضاء					
١٦	تبدي الادارة تفهما واهتماما بحقوق الأعضاء .					
١٧	تحرص الادارة على تحفيز الأعضاء على انجاز البحث العلمي.					
١٨	تقدر الادارة الأفكار والمقترحات المقدمة من الأعضاء .					
١٩	تبدي الادارة حرصا على مصالح الأعضاء .					

٢٠	تهيئ الإدارة للأعضاء فرص المشاركة في المؤتمرات واللقاءات العلمية.
----	---

ثانيا المتغير الثاني: رأس المال النفسي psychological capital

البعد الأول: القدرة الذاتية Self efficacy: ويعبر هذا البعد عن مدى الثقة في القدرة على بذل الجهود الاستثنائية من أجل النجاح في مواجهة التحديات وإنجاز المهام.

رقم العبارة	العبارات	موافق تماماً (٥)	(٤)	(٣)	(٢)	غير موافق على الإطلاق (١)
٢١	أشعر بالثقة على تحليل المشكلة على الأمد الطويل للتوصل إلى الحل.					
٢٢	لدي القدرة على تحمل مسؤوليات اضافية اذا تطلب الأمر ذلك.					
٢٣	إنني على ثقة في مساهمتي بالمناقشات الخاصة بتطوير عمل الجامعة.					
٢٤	لدي القدرة على العمل تحت ظروف ضاغطة					
٢٥	أشعر بالثقة عند تمثيل زملائي في الاجتماع مع المرؤوسين.					

البعد الثاني: الأمل Hope: ويعبر هذا البعد عن المثابرة تجاه تحقيق الأهداف، وإعادة توجيه المسارات-عند الضرورة- تجاه الأهداف المنشودة.

رقم العبارة	العبارات	موافق تماماً (٥)	(٤)	(٣)	(٢)	غير موافق على الإطلاق (١)
٢٦	لدي حماس شديد لتحقيق أهدافي					
٢٧	أؤمن بأنه اذا وجدت الارادة الحقيقية فقد توفرت الوسائل.					
٢٨	عندما يكون أدائي أقل من المطلوب، فإنني					

					اتخذ خطوات سريعة لتحسين أدائي.	
					أحرص من وقت لآخر على تقييم مدى تقدمي في انجاز اهدافي.	٢٩
					أواصل تحقيق أهداف عملي بشكل نشيط.	٣٠

البعد الثالث: التفاؤل Optimism: ويعبر عن النظرة الايجابية تجاه تحقيق النجاح الحالي والمستقبلي.

رقم العبارة	التفاؤل	موافق تماماً (٥)	(٤)	(٣)	(٢)	غير موافق على الإطلاق (١)
٣١	أعتقد أن كل مشكلة تحمل في طياتها جوانب ايجابية.					
٣٢	أشعر بالتفاؤل تجاه ما سيحدث في عملي في المستقبل.					
٣٣	أعتقد أن لكل مشكلة حل أو أكثر.					
٣٤	إذا كان هناك خطأ ما في العمل فاننيأواجهه بحكمة.					
٣٥	أعتقد أن عملي هو أحد الأشياء المميزة في حياتي.					
٣٦	أستطيع ان أشيع بين زملائي في العمل مناخا من التفاؤل بشأن المستقبل.					
٣٧	أتطلع دائماً إلى الجانب المشرق من الأمور فيما يتعلق بوظيفتي.					

البعد الرابع: المرونة **Resiliency**: ويعبر هذا البعد عن القدرة على التحمل والعودة الى الوضع الطبيعي ما بعد الصدمات.

رقم العبارة	المرونة	موافق تماماً (٥)	(٤)	(٣)	(٢)	غير موافق على الإطلاق (١)
٣٨	لدي القدرة على التكيف مع أي تغييرات تحدث في ظروف العمل.					
٣٩	استطيع تجاوز المواقف الأوقات الصعبة في العمل لأنني واجهت صعوبات من قبل.					
٤٠	عادة ما تكون هناك مسارات بديلة للتعامل مع المواقف المختلفة.					
٤١	أتعامل مع الأمور المجهدة في العمل بثقة واطمئنان.					
٤٢	أتعامل مع المشكلات باعتبارها فرصة للتطوير.					
٤٣	لدي الاستعداد للبقاء بمفردي في العمل لأوقات اضافية اذا تطلب الأمر ذلك					

البيانات العامة

من فضلك ضع علامة (√) أمام الاختيار المناسب:

النوع	:	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
العمر	:	<input type="checkbox"/> أقل من ٢٥ عاماً	<input type="checkbox"/> من ٢٥ إلى أقل من ٣٦ عاماً
		<input type="checkbox"/> من ٣٦ إلى أقل من ٤٦ عاماً	<input type="checkbox"/> من ٤٦ إلى أقل من ٥٥ عاماً
		<input type="checkbox"/> أكبر من ٥٥ عاماً	
الدرجة العلمية	:	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	<input type="checkbox"/> ماجستير
		<input type="checkbox"/> دكتوراه	
الوظيفة	:	<input type="checkbox"/> معيد	<input type="checkbox"/> مدرس مساعد
		<input type="checkbox"/> مدرس	<input type="checkbox"/> أستاذ مساعد
		<input type="checkbox"/> أستاذ	<input type="checkbox"/>

نوع الكلية التي : عملية نظرية
انتمي إليها

٢-٦ الجداول

جدول رقم (١): متوسط أبعاد العدالة التنظيمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
١,٣	٢,٨	العدالة التوزيعية
١,٣	٣,١	العدالة الاجرائية
١,٢	٣,٣	العدالة التفاعلية
١,١	٣,١	العدالة التنظيمية

جدول رقم (٢): متوسط ابعاد رأس المال النفسي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٠,٨	٤	القدرة الذاتية
٠,٧	٤,٤	الأمل
٠,٧	٤,٣	التقاؤل
٠,٧	٤,٢	المرونة
٠,٦	٤,٢	رأس المال النفسي

جدول رقم (٣): اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ

Cronbach's Alpha	عدد العناصر	
٠,٨٩	٦	العدالة التوزيعية
٠,٩٠	٧	العدالة الاجرائية
٠,٩١	٧	العدالة التفاعلية
٠,٩٥	٢٠	العدالة التنظيمية
٠,٧٠	٥	القدرة الذاتية

الأمل	٥	٠,٨٢
التقاؤل	٧	٠,٨٢
المرونة	٦	٠,٧٨
رأس المال النفسي	٢٣	٠,٩٠
الاستبيان الكلي	٤٣	٠,٩٥

جدول رقم (٤): الصدف التمييزي لأبعاد المقياس

المعنوية	ت	الأعلى		الأدنى		
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
**٠,٠٠١>	٧١,٤	١,٥٧	٢٧,٥٧	١,٦٥	٧,٧٠	العدالة التوزيعية
**٠,٠٠١>	٥٩,٠	١,٧٢	٣١,٨٢	٢,٥٠	٩,٩٣	العدالة الإجرائية
**٠,٠٠١>	٥٣,٤	١,٦٥	٣٢,٩٩	٢,٧٥	١٢,١٠	العدالة التفاعلية
**٠,٠٠١>	٦١,٧	٤,٢٠	٩٠,٦٧	٦,٣٥	٣٣,٢٧	العدالة التنظيمية
**٠,٠٠١>	٢٢,٨	٠,٩١	٢٤,٢١	٣,٣٢	١٤,٦٣	القدرة الذاتية
**٠,٠٠١>	١٨,٦	٠,٠٠	٢٥,٠٠	٣,٣٨	١٧,٣١	الأمل
**٠,٠٠١>	٢٠,٦	٠,٤١	٣٤,٧٩	٤,٣٦	٢٣,٨١	التقاؤل
**٠,٠٠١>	٢٥,٩	٠,٧٢	٢٩,٥٧	٣,٢٥	١٩,٠٦	المرونة
**٠,٠٠١>	٢١,٦	٣,١١	١١٠,٧٠	١١,٥٨	٧٩,٠١	رأس المال النفسي

** يوجد فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

جدول رقم (٥): صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد العدالة التنظيمية وجملة المقياس

جملة المقياس		أبعاد العدالة التنظيمية
المعنوية	قيمة الارتباط	
**٠,٠٠١>	٠,٨٧٢	العدالة التوزيعية
**٠,٠٠١>	٠,٩٢٥	العدالة الإجرائية
**٠,٠٠١>	٠,٩١٧	العدالة التفاعلية

جدول رقم (٦): صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد رأس المال النفسي وجملة المقياس

رأس المال النفسي		
المعنوية	قيمة الارتباط	
**٠,٠٠١>	٠,٨٠٢	القدرة الذاتية
**٠,٠٠١>	٠,٧٨١	الأمل
**٠,٠٠١>	٠,٨٢٥	التقاؤل
**٠,٠٠١>	٠,٨١٨	المرونة

جدول رقم (٧): صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد العدالة التوزيعية

العدالة التوزيعية		
المعنوية	قيمة الارتباط	
**٠,٠٠١	٠,٢١	-١
*٠,٠١٦	٠,١٥	-٢
**٠,٠٠١>	٠,٣٦	-٣
**٠,٠٠١>	٠,٣٣	-٤
**٠,٠٠١>	٠,٢٦	-٥
**٠,٠٠١>	٠,٣١	-٦

جدول رقم (٨): صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد العدالة الاجرائية

العدالة الاجرائية		
المعنوية	قيمة الارتباط	
**٠,٠٠١>	٠,٣٥	-٧
**٠,٠٠١>	٠,٣٧	-٨
**٠,٠٠١>	٠,٣١	-٩
**٠,٠٠١>	٠,٢٥	-١٠
**٠,٠٠١>	٠,٤١	-١١
**٠,٠٠١>	٠,٣٤	-١٢
**٠,٠٠١>	٠,٤٠	-١٣

جدول رقم (٩): صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد العدالة التفاعلية

العدالة التفاعلية		
المعنوية	قيمة الارتباط	
**٠,٠٠١>	٠,٤٩	-١٤
**٠,٠٠١>	٠,٣٨	-١٥
**٠,٠٠١>	٠,٣٥	-١٦
**٠,٠٠١>	٠,٢٧	-١٧
**٠,٠٠١>	٠,٢٨	-١٨
**٠,٠٠١>	٠,٣٣	-١٩
**٠,٠٠١>	٠,٣٠	-٢٠

جدول رقم (١٠): صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد القدرة الذاتية

رأس المال النفسي		
المعنوية	قيمة الارتباط	
**٠,٠٠١>	٠,٥٣٩	-٢١

**٠,٠٠١>	٠,٥٥٥	-٢٢
**٠,٠٠١>	٠,٥٠٧	-٢٣
**٠,٠٠١>	٠,٥٢٤	-٢٤
**٠,٠٠١>	٠,٥٨١	-٢٥

جدول رقم (١١): صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد الأمل

الأمل		
المعنوية	قيمة الارتباط	
**٠,٠٠١>	٠,٦٢٤	-٢٦
**٠,٠٠١>	٠,٥٥١	-٢٧
**٠,٠٠١>	٠,٥٧٦	-٢٨
**٠,٠٠١>	٠,٦٠٠	-٢٩
**٠,٠٠١>	٠,٦٣٠	-٣٠

جدول رقم (١٢): صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد التفاؤل

التفاؤل		
المعنوية	قيمة الارتباط	
**٠,٠٠١>	٠,٥٢٩	-٣١
**٠,٠٠١>	٠,٥٧٨	-٣٢
**٠,٠٠١>	٠,٥٥٥	-٣٣
**٠,٠٠١>	٠,٦١٦	-٣٤
**٠,٠٠١>	٠,٤٤٧	-٣٥
**٠,٠٠١>	٠,٦٠٩	-٣٦
**٠,٠٠١>	٠,٦٨٤	-٣٧

جدول رقم (١٣): صدق الاتساق الداخلي للعبارات التي تقيس بعد المرونة

المرونة		
المعنوية	قيمة الارتباط	
**٠,٠٠١>	٠,٥٧١	-٣٨
**٠,٠٠١>	٠,٥٨٠	-٣٩
**٠,٠٠١>	٠,٥١٤	-٤٠
**٠,٠٠١>	٠,٥٨٩	-٤١
**٠,٠٠١>	٠,٦١٢	-٤٢
**٠,٠٠١>	٠,٥٣٣	-٤٣