

أثر البنية التحتية الالكترونية للموارد البشرية على العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية العراقية مصطفى محمد كليبان الزهيري

الملخص:

تهدف هذه الدراسة، معرفة أثر البنية التحتية الالكترونية للموارد البشرية على العدالة التنظيمية، في الجامعات الحكومية العراقية. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقوائم الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، الذي يشمل (المدراء ورؤساء الأقسام)، ببعض الجامعات الحكومية العراقية (بغداد- المستنصرية- التكنولوجية- النهرين- العراقية)، حيث بلغت فئة المدراء ورؤساء الأقسام (٢١٣) مفردة، وتوصلت الدراسة الى أنه يوجد أثر معنوي، دال إحصائياً، للبنية التحتية الالكترونية للموارد البشرية على العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية العراقية محل البحث، وتوصي الدراسة، بأن يتم الاستفادة من البنية التحتية المتوفرة، من خلال التعامل معها بموضوعية عالية، وتدعيمها بالأفراد المختصين، لتحقيق العدالة التنظيمية.



Abstract:

This study aims to identify the impact of electronic infrastructure of human resources on organizational justice in governmental Iraqi universities. In order to achieve the objectives of study, the researcher used the descriptive analytical method and used questionnaires as the main instrument for data collection from study population.

The study population included managers and department heads in some governmental Iraqi universities (Baghdad University, Mustansiriya University, University of Technology, University of Nahrain, Iraqi University). The sample of managers and department heads reached 213 individuals. The study found that there is a statistically significant impact of electronic infrastructure of human resources on organizational justice in governmental Iraqi universities under study. The study recommends that it is important to benefit from the available infrastructure through handling it with high objectivity and providing it with specialists in order to achieve organizational justice.



الجزء الأول: منهجية الدراسة

مقدمة:

نتيجة للتطورات التكنولوجية والمعلوماتية، والثورة المعرفية الواسعة أصبحت المعلومات تحتل الصدارة في العديد من المجالات وخاصة الموارد البشرية، وتعتبر المعلومات الإلكترونية للموارد البشرية في الوقت الحاضر من أهم الإنجازات؛ التي تحققت في العديد من المجالات وخاصة التعليمية، وذلك بالاعتماد على الحاسبات الإلكترونية وقواعد البيانات (البنية التحتية)؛ التي تهدف لتوفير المعلومات الموثقة والمتكاملة في الوقت المناسب لعموم المستفيدين وكذلك أصبح تقييم المؤسسات بمدى تطور نظامها المعلوماتي، ومستوى استخدامها له عند اتخاذ القرار، أو عند ممارسة الأنشطة اليومية.

كذلك فإن تطبيق قيم العدالة في المنظمة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها وعلى قدرة تلك المنظمة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها.

مما سبق يمكن القول أن القرارات الإدارية الخاصة بالعاملين في المنظمات، من إجراءات وتعاملات؛ باتت لزاماً أن تدعم بالمعلومات النابعة من البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية؛ ليتحقق مبدأ العدالة، والمساواة فيها، ويزيد شعور العاملين بعدالة الإجراءات، والقرارات المتبعة تجاههم، مثل قرار الحوافز، والأجور، والإجازات، والترقيات، وتقييم الأداء، ليقينهم برصانة وحياد المعلومات.

مشكلة الدراسة:

لمس الباحث من خلال دراسته الاستطلاعية والمعاشية الميدانية؛ التي أجراها في بعض الجامعات الحكومية العراقية، أن المشكلة في الجانب الميداني تبدو واضحة؛ حتى أولئك الذين يؤمنون بدور البنية التحتية الإلكترونية للموارد



البشرية؛ في نشاط الجامعة عامة، والقرارات المتعلقة بالموارد البشرية؛ التي تحقق العدالة التنظيمية خاصة، لم تتشكل لديهم الصورة المثلى للدعم؛ الذي توفره البنية التحتية الإلكترونية، وأثره على الإجراءات، والقرارات؛ التي تحقق الشعور بالعدالة التنظيمية لدى العاملين في الجامعات، ولمس الباحث أيضاً حاجة الجامعات الحكومية بوصفها من المنظمات المعرفية العراقية إلى توظيف البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية؛ لدعم القرارات الخاصة بالموارد البشرية، والإجراءات، والتعاملات المطبقة تجاههم، علماً بأنه قد يعتقد البعض، أن مسألة تأثير البنية التحتية الإلكتروني للموارد البشرية؛ في العدالة التنظيمية، هي من المسلمات، لكن الباحث يرى عكس ذلك، من الناحية التطبيقية الميدانية، وتبين للباحث أيضاً، من خلال المعاشية الميدانية، تبين هنالك عدد مناسب، ومقبول، من البنية التحتية اللازمة من أجهزة الحاسوب حيث بلغ إجمالي عددها (٧٧٦)، وشبكات الاتصال ولكن لم تفعل بالطريقة المطلوبة؛ لتوفير الدعم اللازم؛ لتحقيق العدالة في الإجراءات، والتعاملات، والقرارات الخاصة بالموارد البشري بالجامعات، حيث أن جامعة بغداد، تمتلك (٢٣٠)، جهاز إلا أن المستغل منها (١٣٠)، فقط والجامعة المستنصرية تمتلك (١٩٣)، جهاز إلا أن المستغل منها (٩٧)، في حين أن الجامعة التكنولوجية تمتلك (١٦٨)، جهاز والمستغل منها (١٠٣)، وجامعة النهرين تمتلك (٩٠)، جهاز والمستغل منها (٤٠)، واخيراً تمتلك الجامعة العراقية (٩٥)، جهاز والمستغل (٥١).

فرضية الدراسة:

"لا يوجد أثر معنوي دال إحصائياً، للبنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية، على العدالة التنظيمية".



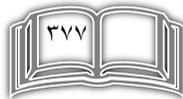
أهمية الدراسة:

أ: الأهمية النظرية:

1. تنبثق من أهمية المتغيرات مجال الدراسة، ودورها في تطوير المنظمات، بوصفها متغيرات معاصرة، ولاسيما؛ في جانبها النظري، الذي تضمن خلاصة لأهم إسهامات الباحثين، في مجال البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية، والعدالة التنظيمية.
2. يساهم هذا الموضوع؛ في تأصيل مفهوم البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية؛ التي تدعم وتؤثر في العدالة التنظيمية.

ب: الأهمية التطبيقية:

1. الدراسة يتم تطبيقها على بعض الجامعات الحكومية العراقية؛ حيث أن قطاع التعليم أصبح أحد أهم الدعائم؛ التي يركز عليها العمل المؤسسي، والاقتصاد القومي العراقي، وتعتبر الجامعات محل الدراسة، من الجامعات المركزية؛ والتي لها الثقل العلمي من بين الجامعات العراقية، وعلى كل الأصعدة.
2. تعد هذه الدراسة محاولة، لتحديد إمكانية تأثير البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية؛ في العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية العراقية، محل الدراسة.
3. تستطيع الجامعات الحكومية العراقية محل الدراسة، من خلال نتائج الدراسة الميدانية، التعرف على جوانب القصور لديها؛ والتي تحول دون تحقيق العدالة التنظيمية.
4. تستمد الدراسة أهميتها من النتائج المتوقعة منها؛ والتي يمكن أن تسهم في تفعيل البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية، من أجل تحقيق العدالة التنظيمية، في الجامعات الحكومية العراقية.



أهداف الدراسة:

- أ- إعداد إطار نظري للمرتكزات الفكرية، والأساسيات المعرفية، للبنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية، والعدالة التنظيمية، بحسب الطرح المعاصر؛ في هذين الموضوعين.
- ب- التعرف على طبيعة البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية؛ في الجامعات الحكومية العراقية، محل الدراسة.
- ت- التعرف على طبيعة متطلبات العدالة التنظيمية؛ في الجامعات الحكومية العراقية؛ محل الدراسة.
- ث- دراسة تأثير البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية، على العدالة التنظيمية؛ في الجامعات الحكومية العراقية، محل الدراسة.
- ج- التوصل إلى عدد من النتائج، والتوصيات؛ التي من شأنها أن تساعد إدارة الجامعات الحكومية العراقية، والباحثين، والمهتمين بهذا المجال.

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

المقدمة:

إن اشتداد المنافسة والتحديات؛ التي تواجه المنظمات كثيرة، ومعقدة، كما أن الثورة الهائلة التي نعيشها اليوم بما بات يسمى (مجتمع المعلومات)، ركز الاهتمام على دور المعلومات والبنى التحتية؛ التي تعد حجر الأساس، والمورد المهم؛ لأداء فعاليات، وممارسات مختلف المنظمات، الأمر الذي أجبر هذه المنظمات على التسارع؛ في تطوير أنظمة معلوماتها، والمستندة الى الحاسوب خاصة، فضلاً عن استخدام التقنيات الحديثة؛ والتي غيرت العمل في مجال الإدارة بوظائفها المختلفة، تغييراً ملحوظاً، وقد أصبح المكون المعلوماتي من أرقام،



وبيانات، وإحصائيات جزء لا يتجزأ من الأرضية؛ التي تتخذ عليها القرارات الاستراتيجية، وحتى التكتيكية منها.^(١)

وبخصوص موضوع العدالة التنظيمية، فإنه يعد من الموضوعات الصادقة، ذات القيمة، في حقل الإدارة، ولأن العدالة التنظيمية تصب في السعي العلمي، وخاصة في مجال الدراسات الادارية، ولاسيما دراسات السلوك التنظيمي، إلا أنها تقوم بسد الفجوة، الحاصلة بين أهداف الأعضاء، وأهداف المنظمة، ويعود هذا الأمر إلى أهمية الموضوع، وعلاقته المباشرة، بمجموعة كبيرة من التغييرات التنظيمية، التي تؤثر بدورها؛ على نجاح، وتطور، وتقديم المنظمات، والقدرة على تحقيق أهداف هذه المنظمات بالكفاءة، والفاعلية المطلوبة.^(٢)

أولاً: مفهوم البنية التحتية الالكترونية للموارد البشرية.

سيقوم الباحث بتوضيح مفهوم البنية التحتية الالكترونية للموارد البشرية بطريقة مجزئه وكما يلي:

- أ- البنية التحتية: هي مجموعة من الموارد المترابطة والمتفاعلة تشتمل على الأجهزة والبرمجيات والبيانات والشبكات والاتصالات التي تستخدم لتكوين نظم المعلومات المعتمدة على الحاسوب.^(٣)
- ب- الالكترونية: هي، تقنية تعرف باسم (الكمبيوتر التابع/ وحدة خدمة)، ويشير هذا المصطلح إلى العلاقة بين جهاز الكمبيوتر؛ الذي يتم من خلاله الوصول إلى البيانات (الكمبيوتر التابع)، والكمبيوتر المخزنة عليه البيانات (وحدة الخدمة)، ولكل نظام هيكل قاعدة البيانات الخاصة به، ووظيفة معينة؛ مما يعني عدم امكانية الوصول إلى بيانات دون استخدام برامج خاصة، والتي يجب تثبيتها على الكمبيوتر.^(٤)
- ت- الموارد البشرية: هي، الثروة الأساسية في أي منظمة أو مؤسسة، وهي، عنصر الإنتاج الرئيسي، والأهم، والذي تغطي أهميته على ما عداه من



عناصر الإنتاج، وتضم الموارد البشرية كل الأفراد العاملين في المنظمة، من مختلف النوعيات، والجنسيات.^(٥)

ثانياً: أهمية وأهداف البنية التحتية الالكترونية للموارد البشرية:^(٦)

- أ- تخزين واسترجاع المعلومات، ومعالجتها بالسرعة الممكنة.
- ب- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية، والمعاملات الورقية، من خلال إدخال النمط الإلكتروني في الأعمال الإدارية، والأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية.
- ت- سرعة إنجاز عمليات التخزين والتحليل، المؤدية إلى سرعة ودقة عمليات صناعة القرار.
- ث- تحقيق العلاقة الجيدة، والفهم المتبادل، بين الإدارة والعاملين، عن طريق توفير المعلومات المختلفة، حول أنشطة العاملين بالمؤسسة، ومن أهم هذه المعلومات؛ تلك الخاصة بتقييم الأداء.
- ج- تحقيق التكامل، والتنسيق بين مختلف أنشطة الموارد البشرية، والإدارات الأخرى.
- ح- لها تأثير كبير، على عمل مديري الموارد البشرية، بشكل أكثر كفاءة، وزيادة قاعدة معلوماتهم، وقيامهم بمسؤولياتهم، وأدوارهم المهمة بنجاح، وتقديم قرارات، وأحكام أكثر وضوح، وأكثر مصداقية.
- خ- تمنح المساعدة لإدارة الموارد البشرية، بالآتي:
 - المساعدة في إعداد وصف كامل لجميع الوظائف.
 - تنظيم شؤون العاملين.
 - دعم إدارة الاستقطاب، والاختيار، والتعيين.
 - دعم برامج التدريب، والتطوير.
 - دعم برامج توزيع الأجور، والمكافآت.
 - تقديم تقارير مفصلة عن الموظفين، وتحديثها باستمرار.

- د- إتمام المهام الروتينية، مثل، تجهيز كشوفات الرواتب، وأنشطة المعاملات
ذ- يمكن للبنية التحتية الالكترونية للموارد البشرية أن يساعد المنظمات؛
على تحسين كفاءتها من خلال معالجة أسرع، ودقة أكثر للمعلومات،
ويمكن له أيضاً تحسين الإنتاجية.

ثالثاً: متطلبات نجاح البنية التحتية الالكترونية للموارد البشرية:^(٧)

هنالك بعض المتطلبات والشروط الإدارية، والفنية، والاقتصادية التي وضعت؛ لنجاح نظم معلومات الموارد البشرية، كما يلي:

١- الشروط، والمتطلبات الإدارية:

- أ- الدعم المطلق (المادي، المعنوي)، من الإدارة العليا.
ب- اشتراك الإدارات الأخرى؛ في الإعداد، والتصميم.
ت- توحيد مصادر البيانات، وتبسيط إجراءات تداولها، وتخزينها.
ث- تحديد احتياجات الإدارات الأخرى، وإبرازها؛ في البنية التحتية
الالكترونية للموارد البشرية.
ج- تحديد أهداف الإدارة، بشكل واضح.
ح- إيجاد المناخ الملائم؛ لتطبيق النظام، من خلال التثقيف، والاتصالات.

٢- الشروط الفنية، والاقتصادية:

- أ- تحديد الأهداف المطلوبة، من استخدام البنية التحتية الالكترونية للموارد
البشرية، وتعريف كافة المستفيدين بها.
ب- توفير القدرات الفنية، والإدارية، والسلوكية، لدى الفريق المكلف بتصميم،
وتهيئة النظام للاستخدام.
ت- تحديد واضح، لتكاليف النظام، وتبريره في إطار الفوائد المتوقعة، من
الاستخدام.
ث- توفير وقت كاف لعملية تصميم النظام.



- ج- توفير الكمية المناسبة من البرمجيات، من الجهة المصنعة للحاسوب، أو من الموردين.
- ح- التأكيد على نظام متكامل للصيانة، والسلامة، وخصوصية، وأمنية المعلومات.
- خ- مراقبة مدخلات البرامج بدقة؛ مع مواقع التحكم المركزية المتخصصة.
- د- التكامل في البيانات (ملفات، وثائق)، من أجل استخدامها أكثر، وتكرار أقل؛ في الجهد والوقت.
- ذ- المتابعة المستمرة، من أجل ضمان فاعلية النظام.

٣- المتطلبات الاجتماعية:

- أ- التعاون المستمر، بين إدارة الموارد البشرية، وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة؛ لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات، والحصول منها على البيانات، والحقائق.
- ب- الاتصال الجيد، بين العاملين في إدارة الموارد البشرية، ومجموعة العاملين بالحاسب، وضرورة وجود تفاهم متبادل بين الطرفين.
- ت- توفر روح المساعدة، من قبل مصممي البنية التحتية ونظامها، للمستفيدين منه.
- ث- سهولة استخدام مخرجات نظام البنية التحتية الالكترونية؛ مما يتطلب دعم السلوك الإيجابي، لدى العاملين بالنظام، والمستفيدين منه.

رابعاً: مفهوم العدالة التنظيمية:

العدالة التنظيمية: هي الأسلوب الذي يحكم به (الموظفين/ الموظف) من خلالها، على عدالة الإنصاف والمساواة؛ في الحقوق، والواجبات؛ الذي يستخدمه المدير، أو رئيسه المباشر؛ في التعامل معه، على المستويين: الوظيفي، والإنساني.^(٨)



وعرفت أيضاً بأنها، تركز على مدى إدراك العاملين، للمعاملة العادلة في وظائفهم، وتأثير ذلك على العديد من المخرجات التنظيمية.^(٩)

خامساً: أبعاد العدالة التنظيمية:^(١٠)

أ- **العدالة التوزيعية:** هي عدالة المخرجات؛ التي يحصل عليها الموظف، أي أنها تتعلق بعدالة توزيع المكافأة، وتتعلق عدالة التوزيع بالنتائج، أو المخرجات؛ التي يحصل عليها الفرد في وظيفته، وخاصة مخرجات توزيع الأجور، أو المزايا العينية، أو الترفيقات، ويتحقق إحساس العاملين بعدالة التوزيع في المنظمة؛ عندما يشعر الفرد، أن ما حصل عليه من مكافآت؛ يتناسب مع ما بذل من جهد، مقارنةً مع جهود زملائه.

ب- **العدالة الإجرائية:** هي درجة تعامل المدير مع موظفيه باحترام، وتقدير، واهتمامه بحقوقهم، ومصارحتهم؛ في كل شيء يهمهم، وتطبيق القرارات بعدالة عليهم، والسماح لهم بمناقشتها، واخضاعهم إلى اعتبارات موضوعية في الترقية، والترفيح، والإهتمام بهم، وبشؤونهم، ومناقشتهم في نتائج القرارات؛ التي يمكن أن تؤثر عليهم، وعلى وظائفهم.

ج- **العدالة التعاملية:** هي، البعد الثالث من أبعاد العدالة التنظيمية، وتعرف بأنها مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة؛ التي يحصل عليها العامل، عندما تطبق عليه الإجراءات، من هذا المنطلق، فإن عدالة التعاملات تعكس جودة العلاقات الشخصية، بين الرئيس المباشر، والعاملين، ودرجة تطبيق الإجراءات الرسمية بصورة صحيحة، وكذلك تعد عدالة التعاملات هي الجانب الاجتماعي لعدالة الإجراءات، حيث أن الطريقة التي يعامل بها الموظف؛ يمكن أن تؤثر على إحساسه بالعدالة التنظيمية، حيث أن التعامل العادل، والجيد مع جميع العاملين، والعلاقة التي تقوم على الاحترام، هي الأساس الحاكم، على توافر عدالة التعاملات.

سادساً: العلاقة بين البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية والعدالة التنظيمية:

في هذا الجزء من الدراسة، سيتناول الباحث العلاقة بين البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية، والعدالة التنظيمية، وتكشف المراجعة البحثية في هذا المجال، محدودية الدراسات التي تناولت مثل هذه العلاقة. إن هناك عدد من الدراسات؛ التي أشارت ضمناً إلى تحقق العدالة التنظيمية، من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية؛ وفي هذا الصدد تشير دراسة (الزبيدي، عبد) أن عملية تقييم أداء العاملين عندما تكون بطريقة إلكترونية ومن خلال معلومات جمعت بصورة صحيحة، وبمعايير محددة، سيعطي صورة إيجابية للعاملين، بعدالة الأنظمة المتبعة، لتقييم أدائهم، وكذلك تتحقق العلاقة الجيدة، والفهم المتبادل بين الإدارة، والعاملين، عن طريق توفير المعلومات المختلفة، حول أنشطة العاملين بالمنظمة، ومن أهم هذه المعلومات تلك الخاصة بتقييم الأداء، وأن كفاءة البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية؛ تؤثر على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين وعدالته.^(١١)

كذلك أشارت دراسة (العتيبي) إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له تأثير إيجابي، على أداء الموارد البشرية، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك وضوح ووعي لدى عينة الدراسة، بأهمية استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات؛ في إدارة الموارد البشرية، لما في ذلك من فوائد متعددة، منها أنها وسيلة لتحقيق العدالة التنظيمية.^(١٢)

وفي هذا الصدد، تشير (صورية، ميلود) إلى أن الدعم المعلوماتي الذي توفره البنية التحتية الإلكترونية؛ يوفر لإدارة الموارد البشرية، التالي:^(١٣)

- أ- التنبؤ باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية، أو في وظائف أكبر منها.
- ب- توفير المدخلات اللازمة؛ لتحديد احتياجات التدريب الفعلية، من خلال تحديد نقاط القوة، أو الضعف في أداء الأفراد.



- ت- إظهار مدى مصداقية وعدالة إجراءات الاختيار، وأنه قد تم وضع الفرد المناسب؛ في المكان المناسب.
- ث- منح ترفقيات عادلة، أساسها مهارات، وقدرات الأفراد.
- ج- إبراز المهارات، التي تتوفر لدى المؤسسة بما يمكنها من الاهتمام بها أكثر.
- ح- اتخاذ القرارات الأكثر صحة ودقة، وفي الوقت المناسب.

الجزء الثالث : الدراسة الميدانية

أولاً: مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة، يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة؛ التي يدرسها الباحث، بذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد، والأشياء التي تكون موضع مشكلة الدراسة، وبناء على مشكلة البحث وأهدافها، فإن المجتمع المستهدف هم السادة المدراء ورؤساء الأقسام، في الجامعات الحكومية العراقية، المتمثلة في (جامعة بغداد، الجامعة المستنصرية، الجامعة التكنولوجية، الجامعة العراقية، جامعة النهريين)، ويرجع السبب في اختيار الجامعات السابقة الذكر؛ كونها تعد من كبريات الجامعات الحكومية العراقية، المغذية لسوق العمل العراقي، بكافة التخصصات العلمية، ومن جانب آخر، لو تم تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية بكافة القرارات، بالاعتماد على البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية في هذه الجامعات؛ لأصبحت مثلاً يحتذى لبقية الجامعات الحكومية العراقية، وأيضاً من أسباب اختيار تلك الجامعات والاقتصار عليها هو البعد الجغرافي، والوضع الأمني المضطرب في جمهورية العراق، وكذلك تم حصر بيانات مجتمع البحث للمدراء ورؤساء الأقسام في الجامعات محل البحث، من سجلات أقسام الموارد البشرية فيها، والمحدثة بصورة دورية، واعتبرت هذه البيانات بمثابة إطار لتحديد



مجتمع البحث، حيث بلغ العدد الإجمالي للمدراء ورؤساء الأقسام في الجامعات محل الدراسة وفق إحصائية أقسام الموارد البشرية في الجامعات المذكورة سلفاً (٤٧٧)، ويتضح ذلك في الجدول رقم (١).

جدول رقم (١)

يوضح الجامعات محل البحث وعدد المدراء ورؤساء الأقسام

اسم الجامعة	المدراء ورؤساء الأقسام
بغداد	١٨٩
المستنصرية	١١٠
التكنولوجية	٦٠
النهرين	٥٤
العراقية	٦٤
المجموع	٤٧٧

المصدر: قسم الموارد البشرية؛ في الجامعات محل الدراسة، (٢٠١٥).

ثانياً: عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة عشوائية، من السادة المدراء ورؤساء الأقسام، في الجامعات الحكومية العراقية محل الدراسة، ذلك نظراً لتباين مجتمع البحث، حيث يضم مجموعة من المدراء ورؤساء الأقسام، الذين تختلف تخصصاتهم، ومؤهلاتهم، وانتمائهم لجامعات مختلفة.

وتم حساب حجم العينة في المعادلة، كالآتي: (١٤)

$$N = \left(\frac{Z}{2M} \right)^2 \quad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلومة (مثلاً: $Z = 1.96$ لمستوى دلالة $a \leq 0.05$).



M: الخطأ الهامشي: ويعبر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05).
يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$N = \frac{n N}{N + n_1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع.

باستخدام المعادلة (1)، نجد أن حجم العينة يساوي:

$$N = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث أن مجتمع البحث المتمثل بالمدراء ورؤساء الاقسام بلغ عددهم (477) فإن حجم العينة المعدل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$N = \frac{384 \times 477}{477 + 384 - 1} \cong 213$$

جدول رقم (٢)

يوضح مجتمع الدراسة، وعينته، والاستمارات الموزعة، والمستردة، (المدراء ورؤساء الاقسام)

رقم	اسم الجامعة	عدد رؤساء الاقسام	النسبة	العينة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستردة	نسبة الاجابة
1	بغداد	١٨٩	%٤٠	٨٥	٨٥	٧١	%٨٤
2	المستصرية	١١٠	%٢٣	٤٩	٤٩	٤٣	%٨٨
٣	التكنولوجية	٦٠	%١٣	٢٨	٢٨	٢٤	%٨٦
٤	النهرين	٥٤	%١١	٢٣	٢٣	٢٠	%٨٧
٥	العراقية	٦٤	%١٣	٢٨	٢٨	٢١	%٧٥
	المجموع	٤٧٧	%١٠٠	٢١٣	٢١٣	١٧٩	%٨٤

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على بيانات الدراسة الاستطلاعية، والميدانية.



ثالثاً: أداة البحث:

تمثلت أداة الدراسة الميدانية في استمارة لاستقصاء الرأي، موجهة للساده المدراء ورؤساء الأقسام، في الجامعات الحكومية العراقية، وذلك للتعرف على آرائهم حول واقع البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية، وأثره في تحقيق العدالة التنظيمية بالجامعات الحكومية العراقية. وقد تم تصميم قوائم الاستبيان في هذا الدراسة لتكون الوسيلة الرئيسة لجمع البيانات الميدانية، بهدف تحقيق أهداف الدراسة، واختبار صحة فرضية الدراسة.

رابعاً: الأساليب الإحصائية:

قام الباحث باستخدام بعض الأساليب الإحصائية، لتحليل نتائج الدراسة، وهي:

- أ- **النسب المئوية:** حيث تم حساب التكرارات المقابلة لكل عبارة، حسب النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة لكل مفردة من مفردات الاستبانة من المعادلة.
- ب- **الانحراف المعياري، ومعامل التباين:** وهو الجذر التربيعي للتباين، ومن الملاحظ أن الانحراف المعياري يقاس بنفس وحدات المتغير محل ظاهرة الدراسة، ويعد الانحراف المعياري هو أفضل مقاييس التشتت، وأشهرها استخداماً، بالرغم من صعوبة حساباته حال كبر حجم العينة، ولكن الحاسب الآلي سهل هذه الصعوبة.
- ج- **المتوسط الحسابي:** ويشمل مجموع مفردات عينة الدراسة / عدد إجمالي العدد.
- د- **تحليل الانحدار الخطي البسيط.**
- هـ- **نموذج الانحدار الخطي المتعدد.**
- و- **تحليل ANOVA.**



- ز- تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS، لاستخراج نتائج التحليلات الإحصائية السابقة.
- ح- واستخدم الباحث درجة الحرية، عند مستوى دلالة (0.05)، لمعرفة مدى دلالة الفروق بين التكرارات.

خامساً: التحليل الوصفي لنتائج للدراسة الميدانية.

أ- التحليل الوصفي لبعد البنية التحتية:

يتضح من تحليل بيانات الجدول (3) آراء عينة الدراسة حول البنية التحتية كما يلي:

جدول (3)

التحليل الإحصائي لآراء عينة البحث حول البنية التحتية

الرتبة	الوزن النسبي	معامل التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	مسلسل
1	90	0.47	0.68	4.5	تتوافر أجهزة حاسوب مناسبة تلبي احتياجات عمل المعلومات الإلكترونية للموارد البشرية	1
3	82	0.30	0.55	4.1	تتوافر معدات ملحقة بالحاسوب كأجهزة الإدخال (الماسح الضوئي) وأجهزة الإخراج (الطابعات)	2
2	84	0.50	0.71	4.2	تتوافر شبكة اتصال	3

					للمدراء ورؤساء الأقسام فيما بينهم ذات كفاءه عالية.	
٣	٨٢	٠.٤٣	٠.٦٦	٤.١	تتوافر برمجيات تغطى الأنشطة والأعمال الخاصة بالمعلومات الإلكترونية للموارد البشرية	٤
٣	٨٢	٠.٥٧	٠.٧٥	٤.١	تتوافر قاعدة بيانات ملائمة لعمل المعلومات الإلكترونية للموارد البشرية	٥

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

يتضح من الجدول رقم (٣) حول آراء عينة الدراسة عن بعد البنية التحتية والفقرات التابعة لها ما يلي:

- إن درجات هذا البعد تقع ضمن مقياس (درجة كافية جداً)، حيث أن عبارة (تتوافر أجهزة حاسوب مناسبة تلبي احتياجات عمل المعلومات الإلكترونية للموارد البشرية)، جاءت بالمرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (٤.٥) .
- يدل ما سبق، على توافر عامل البنية التحتية، من أجهزة حاسوب وبرمجيات بدرجة كافية جداً، في الجامعات محل البحث ويدل أيضاً على رضا آراء العينة المبحوثة عن كفاية هذا العامل والبعد.



أ- التحليل الوصفي لنتائج أبعاد العدالة التنظيمية.

١- التحليل الوصفي لبعد العدالة التوزيعية:

يتضح من تحليل بيانات الجدول (٤)، آراء عينة الدراسة حول العدالة التوزيعية كما يلي:

جدول (٤)

التحليل الاحصائي لآراء المبحوثين حول العدالة التوزيعية

الرتبة	الوزن النسبي	معامل التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	مسلسل
١	٨٦	٠.٦٧	٠.٨١	٤.٣	هناك توافق بين الوصف والتوصيف الوظيفي.	١
٣	٨٠	٠.٤٤	٠.٦٧	٤.٠	نظام الحوافز مرتبط بالأداء.	٢
٢	٨٢	٠.٦٧	٠.٨٢	٤.١	تشعر أن توزيع العمل على العاملين يتناسب مع قدراتهم	٣
٤	٧٨	٠.٦٧	٠.٨٢	٣.٩	تتسم معايير تقييم الأداء بالمرونة.	٤
٣	٨٠	٠.٧٦	٠.٨٧	٤.٠	تشعر أن اعباء العمل تتناسب مع امكانيات شاغليها.	٥

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.



يتضح من جدول (٤)، حول آراء عينة البحث عن بعد العدالة التوزيعية وكما يلي:

- إن درجات هذا البعد تقع ضمن مدى مقياس (درجة كافية)، و(درجة كافية جداً)، حيث أن أعلى درجة متوسط حسابي كانت (٤.٣)، لعبارة (هناك توافق بين الوصف والتوصيف الوظيفي)، وأقل درجة متوسط حسابي كانت (٣.٩)، لعبارة (تتسم معايير تقييم الأداء بالمرونة).
- يتضح أن هناك شعور جيد، ورضا، عند العينة حول إجراءات العدالة التوزيعية، المتمثلة بتوصيف الوظيفة المناسبة للمؤهل وعدالة توزيع الحوافز، وعدالة توزيع أعباء العمل، على العاملين بما يتناسب مع قدراتهم.

٢- التحليل الوصفي لبعد العدالة الإجرائية:

يتضح من تحليل بيانات الجدول (٥)، آراء عينة الدراسة حول العدالة الإجرائية كما يلي:

جدول (٥)

التحليل الاحصائي لآراء عينة البحث حول العدالة الإجرائية

الترتبة	الوزن النسبي	معامل التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	مسلسل
١	٦٢	٠.٣٨	٠.٦١	٣.١	تتوافر قنوات اتصال متعددة مع العاملين.	٣٠
٢	٦٠	٠.٥٦	٠.٧٤	٣.٠	يجمع المسؤول المباشر المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القرار ويأخذها بنظر الاعتبار.	٣١

٤	٥٤	٠.٥٣	٠.٧٢	٢.٧	يشرح المسؤول المباشر القرارات والإجراءات ويزود العاملين بمعلومات إضافية عند استفسارهم عنها.	٣٢
٣	٥٨	٠.٧٥	٠.٨٦	٢.٩	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين دون استثناء.	٣٣
٣	٥٨	٠.٧٠	٠.٨٤	٢.٩	تتسم الإدارة بالمرونة في حال وجود معارضة لقرارها.	٣٤

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

يتضح من الجدول (٥) المتعلق بآراء العينة حول العدالة الإجرائية وكما

يلي:

- إن درجات هذا البعد تتراوح ضمن مقياس (درجة متوسطة)، حيث بلغت أعلى درجة (٣.١)، كمتوسط حسابي لعبارة (تتوافر قنوات اتصال متعددة مع العاملين)، وبلغت أقل درجة (٢.٧)، كمتوسط حسابي لعبارة (يشرح المسؤول المباشر القرارات والإجراءات ويزود العاملين بمعلومات إضافية عند استفسارهم عنها).
- الملاحظ أيضاً، أن أغلب درجات هذه العبارات كانت ضمن بداية مقياس (درجة المتوسط)، وهذا يدل على أن هناك فئة من العينة المبحوثة، تشعر بعدم عدالة الإجراءات المتبعة، في الجامعات محل البحث.



٣ - التحليل الوصفي لبعد العدالة التعاملية:

يتضح من تحليل بيانات الجدول (٦) آراء عينة الدراسة حول العدالة التعاملية كما يلي:

جدول (٦)

التحليل الاحصائي لآراء عينة البحث حول العدالة التعاملية

الرتبة	الوزن النسبي	معامل التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	مستسل
٤	٦١	٠.٦٦	٠.٨١	٣.١	القرارات المتعلقة بالعمل تتميز بالمرونة.	٣٥
٢	٨٦	٠.٧٣	٠.٨٥	٤.٣	يوجد إهتمام بالجانب الإنساني في التعامل مع العاملين.	٣٦
٣	٧٤	٠.٦١	٠.٧٨	٣.٧	يتم مراعاة حقوق الموظف عند إتخاذ القرار.	٣٧
١	٩٠	٠.٦٩	٠.٨٣	٤.٥	يتم مراعاة الإجراءات الرسمية عند إتخاذ القرار.	٣٨
٣	٧٤	٠.٦٩	٠.٨٣	٣.٧	يتبع المدراء والرؤساء سياسة الباب المفتوح مع موظفيهم.	٣٩

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث.



يتضح من الجدول رقم (٦) المتعلق بآراء العينة حول بعد العدالة التعاملية وكما يلي:

- حيث أن درجات هذا البعد تراوحت بين مقياسي (الدرجة المتوسطة)، و (الدرجة الكافية جداً)، حيث بلغت أعلى نسبة متوسط حسابي (٤.٥)، لعبارة (يتم مراعاة الإجراءات الرسمية عند اتخاذ القرار)، وبلغت أقل نسبة متوسط حسابي (٣.١)، لعبارتي (القرارات المتعلقة بالعمل تتميز بالمرونة).
- هذا يدل على أن هنالك شعور جيد، وكافي لدى المدراء ورؤساء الأقسام، عينة البحث حول إجراءات بعد العدالة التعاملية، ويدل أيضاً على اهتمامهم بهذا الجانب عند اتخاذ القرار.

ب- اختبار الفرض:

"لا يوجد أثر معنوي، دال إحصائياً للبنية التحتية الالكترونية، على العدالة التنظيمية، في الجامعات الحكومية العراقية".
تم اختبار صحة الفرض الفرعي الأول، للبحث باستخدام الانحدار الخطي البسيط، باستخدام برنامج SPSS حيث تم مقارنة متوسط المجتمع عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، ويوضح الجدولين رقم (٧) و(٨) نتائج الاختبار.

جدول (٧)

نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط للفرض الفرعي الأول

معامل ارتباط بيرسون R	القرار عند $\alpha = 0.05$	الدالة الإحصائية	T قيمة	معامل الانحدار	العينة
٠.٠٩٩	معنوي	٠.٠٠	١.٣٢	٠.١١٨	المدراء ورؤساء الأقسام

المصدر: إعداد الباحث، بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.



جدول (٨)

نتائج تحليل ANOVA

معامل التحديد R ²	القرار عند a = 0.05	الدلالة الإحصائية	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الاختلاف	العينة
١ %	معنوي	٠.٠٠٠	١.٧٤٥	١ ١٧٧	الإنحدار المتبقي	المدراء ورؤساء الأقسام

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

يتضح من الجدول، (٨) أن قيمة F المحسوبة تساوى (١.٧٥)، لعينة المدراء ورؤساء الأقسام، وهى ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠٥، حيث أن قيمة الاحتمالية تساوى، ٠.٠٠ وهى أقل من مستوى المعنوية ٠.٠٥ . هذا يدل، على وجود أثر ذو دلالة احصائية بين المتغير المستقل، (البنية التحتية)، والمتغير التابع، (العدالة التنظيمية)، تبين أنه تم رفض الفرض العدمي لا يوجد أثر معنوي دال إحصائياً للبنية التحتية، على العدالة التنظيمية، وقبول الفرض البديل أنه يوجد أثر معنوي دال إحصائياً للبنية التحتية الالكترونية، على العدالة التنظيمية.

الجزء الرابع : النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

أ- أوضحت الدراسة، الى أن أجهزة الحاسوب والبرمجيات (البنية التحتية الالكترونية)، متوفرة تلائم والحاجة اليها في الجامعات الحكومية العراقية، محل الدراسة.



ب- أوضحت الدراسة، الى أن هنالك شعور جيد، ورضا عند عينة (المدرء ورؤساء الأقسام)، حول إجراءات العدالة التوزيعية، المتمثلة بواجبات الوظيفة المناسبة للمؤهل، وعدالة توزيع الحوافز، وعدالة توزيع العمل، بما يتناسب والقدرات التي يتمتع بها العاملون، وأوضحت الدراسة أيضاً، أن هنالك فئة من العينة المبحوثة، تشعر بعدم عدالة الإجراءات المتبعة في الجامعات محل الدراسة، والفئة الأخرى رأت أن هنالك توجه متوسط بعدالة الإجراءات، وكذلك بينت النتائج أن هنالك رضا، واهتمام بعدالة التعاملات، في الجامعات الحكومية العراقية محل البحث.

ثانياً: التوصيات

توصي الدراسة، بأن يتم الاستفادة من البنية التحتية، من خلال التعامل معها بموضوعية عالية، وتدعيمها بالأفراد المتخصصين، وتوجيهها للاستفادة منها في مراحل العمل المختلفة، في جميع إدارات، وأقسام الجامعات، محل الدراسة، وكذلك تسخيرها لأغراض العدالة التنظيمية، من خلال تسليط الضوء في تحديد أثر أهمية البنية التحتية، حيال العدالة التنظيمية.

المراجع:

١. نوري، حيدر شاكر، (٢٠١٣) "تقييم نظام تكنولوجيا المعلومات المتكامل في المنظمات، بحث استطلاعي مقارن، لأراء عينة من العاملين في كليتي العلوم والتربية الاصمعي، في جامعة ديالى " بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، المجلد ١٩، العدد ٧١، ص: ١٦٧.
٢. درة، عمر محمد (٢٠٠٨) " العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة " دار الرضوان للنشر والتوزيع ، مكتبة جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، ص: ١٣.
3. O'brien, James, Management Information Systems: Managing Information Technology in the e-Business Enterprise. 15 th Irwin, New York: McGraw-Hill, A. (2002).
٤. هوبكنز، بريان، ماركهام، جيمس، (٢٠٠٦) " الادارة الالكترونية للموارد البشرية " ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص: ١٨.
٥. السلمي، علي (١٩٩٨) " ادارة الموارد البشرية " دار الغريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص: ٤٥٨.
6. Obeidat , Bader yousef (2013) "the relationship between innovation diffusion and human resource information system (HRIS)" , international journal of information business and management , vol:5 , no ,1 , pp 77.
٧. عودة، احمد عطا (٢٠١٣) " واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الاداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة " رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية ، غزة.
٨. عرقاوي، سامر محمد حسن (٢٠١٢) " دراسة العلاقة بين تطبيق العدالة التنظيمية وضغوط العمل دراسة ميدانية على بلديات الحكم المحلي بفلسطين " رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر، ص: ٥٨.
9. Ishak , n , Alam , s (2009) " the effects of leader _ member Exchange on organizational justice and organizational citizenship behavior: Empirical study " , European journal of social sciences , vol: 8 , no 2 , pp 326.



10. Niehoff, B, Moorman, R, (1993) " justice as mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior ", Academy of management journal, vol: 36 , p.p 547- 557.

١١. الزبيدي، غني دحام، عبد، هديل علي (٢٠١٣) " كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم اداء العاملين دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية " بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد ١٩، العدد ٧٣، ص: ٥٩ - ٨٨.

١٢. العتيبي، عزيزة عبد الرحمن (٢٠١٠) " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على اداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الاكاديمية الدولية الاسترالية " رسالة ماجستير غير منشورة، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، المملكة المتحدة.

١٣. صورية، زاوي، ميلود، تومي (٢٠١٠) " دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم اداء الموارد البشرية في المؤسسة " بحث منشور، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد ٧، ص: ٢٨.

14. Moore ,D., McCabe ,G., Duckworth ,W, Sctove, S.(2003) "The practice of Business Statistics: Using data for decisions.

