

بحث بعنوان

## العدالة التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة تنظيم المجتمع

دراسة مطبقة على مؤسسات الخدمات التعليمية

إعداد :

د/ أحمد مرعي هاشم علي خليل

مدرس بقسم طرق الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

٢٠١٦م



**أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها :**

تمارس طريقة تنظيم المجتمع من خلال مؤسسات اجتماعية يطلق عليها مسمى "أجهزة تنظيم المجتمع" يستمد منها المنظم الاجتماعي سلطته المهنية والقانونية في ممارسة عمله المهني ويعتمد على مواردها وإمكاناتها في إشباع احتياجات عملائه من سكان المجتمع.

وتتعدد هذه الأجهزة وتختلف باختلاف وظائفها ومهامها وكذلك تختلف بطبيعة ممارسة الطريقة بداخلها من حيث كون الممارسة أولية أو ثانوية حكومية أو أهلية.

ويقسم "جورين وبرلمان" أجهزة تنظيم المجتمع إلى ثلاث سياقات تنظيمية رئيسية يعمل من خلالها الأخصائي الاجتماعي المنظم هي المؤسسات التطوعية (الجمعيات الأهلية)، مؤسسات التخطيط (الاتحادات والمديريات)، ومؤسسات الخدمات مثل المؤسسات الصحية والتعليمية والوحدات الاجتماعية. (١)

إن فمؤسسات الخدمات التعليمية (المدارس) هي أحد أنواع أجهزة تنظيم المجتمع التي يمارس المنظم الاجتماعي عمله من خلالها ملتزماً بفلسفتها وساعياً لتحقيق أهدافها عند تعامله مع عملائه من سكان المجتمع (الطلاب وأولياء الأمور) الذي تتواجد به هذه المؤسسات وتحقيق الفعالية التنظيمية المنشودة من تلك المنظمات .

إن فاعلية أجهزة تنظيم المجتمع في تقديم الخدمات الاجتماعية لا تتوقف وحسب على الأداء المهني للمنظم الاجتماعي الذي يعمل بها فحسب بل إنه لا يمكن عزلها عن البيئة الداخلية للمنظمة ذاتها وما يسود بداخل هذه الأجهزة من سلوكيات تنظيمية مختلفة.

فلقد كانت النظرة التقليدية للأخصائي الاجتماعي أن يؤدي خدمات للعملاء فقط، بدون أي دور فعال له مع المنظمة التي يعمل بها. وقد انتقد هذا الوضع على أنه يؤثر سلبياً على كفاءة وفاعلية الأخصائي الاجتماعي وبذلك يرى "ما كان وكاتلر" أن مسؤولية الأخصائي الاجتماعي تجاه العملاء تفرض عليه أن يتولى عبء تطوير الخدمات التي تؤدي للعملاء كماً وكيفاً ومن ثم فمن واجبه أن يعمل على تطوير الظروف الملائمة داخل المنظمة التي يعمل بها كي يستطيع أن يساعد العملاء أفضل ما يمكن. (٢)

فالمنظمات التي يعمل بها الأخصائي الاجتماعي لها مشكلاتها التنظيمية واحتياجاتها الخاصة إذا لم تشبع هذه المنظمات واحتياجاتها وتحل مشكلاتها الداخلية فإن معدل تحقيقها لأهدافها سوف ينحسر فالخدمة الاجتماعية إذن يجب أن ترتد إلى "الداخل" ولا تركز على "خارج المنظمة" فقط، فالأخصائي الاجتماعي الذي يتعامل مع المواطنين عليه أن يجمع حصيلة خبراته

في تعامله المهني معهم ويغذي بذلك عملية "الارتداد إلى المصدر" أو "التغذية الراجعة" لتزويد متخذي القرارات بالمنظمة بالمعلومات التي من شأنها أن تزيد من فاعلية خدمة المنظمة للمتعاملين معها والمستفيدين من خدماتها فالعمل مع المجتمع الداخلي للمنظمة يعني التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي، لمساعدتها على خدمة المواطنين بفاعلية متزايدة. (٣)

وانطلاقاً مما سبق نجد أن البيئة الداخلية لأجهزة تنظيم المجتمع وبخاصة مؤسسات الخدمات التعليمية وما تحويها من عوامل تنظيمية لا يمكن أن تتفصل بحال عن فاعليه هذه المؤسسات في تحقيق أهدافها خاصة فيما يتعلق بتحقيق العدالة الاجتماعية.

إن المتغيرات التنظيمية التي تعج بها البيئة التنظيمية الداخلية لأجهزة تنظيم المجتمع ( مؤسسات الخدمات التعليمية ) كثيرة ومتعددة ومنها على سبيل المثال الثقافة التنظيمية السائدة بالمنظمة ومستوى الولاء التنظيمي للعاملين بها وطبيعة العلاقات التنظيمية بين أفرادها وجماعاتها ومستوى الثقة التنظيمية بين الرؤساء والمرؤوسين، كما تمثل العدالة التنظيمية أحد أهم المتغيرات التنظيمية بأي مؤسسة فضلاً عن أجهزة تنظيم المجتمع.

والعدالة التنظيمية كما يشير إليها "ماير وألن" هي الطريقة التي يعامل بها المرؤوسون من قبل منظماتهم وهي تعني بوصف وشرح دور العدالة في أماكن العمل. (٤)

وتعد العدالة التنظيمية أحد أهم العوامل والمتغيرات التنظيمية ارتباطاً وتأثيراً في الفاعلية التنظيمية داخل أي منظمة إذ أن العاملين الذين يشعرون بالعدالة من قبل رؤسائهم ومديرهم يتولد لديهم الشعور بالولاء للمنظمة مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لرفع مستوى الأداء حتى لو لم يطلب منهم ذلك وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق الفاعلية التنظيمية المنشودة. (٥)

**وهناك العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة العدالة التنظيمية بالمدارس يمكن عرض**

**بعضها على سبيل المثال فيما يلي :**

دراسة "ياسر فتحي الهنداوي المهدي ٢٠٠٦" (٦) والتي استهدفت الكشف عن مستوى تقييم المعلمين للعدالة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر إلى انخفاض مستوى العدالة التنظيمية المدركة لدى معلمي المدارس الثانوية العامة خاصة عدالة توزيع المكافآت والحوافز وكذلك انخفاض مستوى عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات.

دراسة "لمياء السعيد السلنتي ٢٠١٠" (٧) واستهدفت الدراسة دراسة أثر العدالة التنظيمية على الارتباط بالوظيفة في مديريات الخدمات بمحافظة دمياط إلى أن عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات الأكثر تأثيراً في ارتباط العاملين بالوظيفة بمديرية التربية والتعليم. وأن العدالة التنظيمية بأبعادها

الثلاثة كان لها تأثير قوي وواضح على الارتباط بالوظيفة وهي علاقة طردية بمعنى أنه كلما زاد شعور العاملين بمديرية التربية والتعليم بالعدالة التنظيمية كلما زادت رغبتهم في الاستمرار بالوظيفة وزاد ارتباطهم بها. كما أشارت الدراسة إلى انخفاض مستوى العدالة التنظيمية بمديرية التربية والتعليم.

دراسة " تشارلز مولر ١٩٩٩ " (٨) والتي استهدفت الدراسة اختبار كيفية ارتباط توقعات المعلمين عن مكافآت العمل ( مثل : فرص الترقى ، الاستقلالية ، الدخل ) بتقييمهم للعدالة ( مدى تقديرهم للمعاملة العادلة من قبل المديرين ) في بيئتين ثقافيتين مختلفتين ( الولايات المتحدة ، كوريا الجنوبية ) ، وأشارت نتائجها إلى انه كلما تحققت توقعات المعلم عن المكافآت الوظيفية زاد إدراكه لعدالة المعاملة في كل من ( الولايات المتحدة، وكوريا الجنوبية).

دراسة " ماري-إلين ماريون كولوسكي ٢٠٠٢ " (٩) والتي استهدفت تطوير أداة لقياس مدركات طلاب المدارس لأبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة ( العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية ، العدالة التفاعلية ) ، و اختبار علاقة إدراك الطلاب للعدالة التنظيمية بخبرتي الصراع و العنف المدرسي ، وأشارت نتائجها إلى أن هناك علاقة سالبة بين كل من أبعاد العدالة التنظيمية و كمية الصراع و العنف لدى الطلاب . وكذلك هناك فروقا دالة إحصائياً بين الطلاب طبقاً للجنس و المستوى الدراسي في كل من أبعاد العدالة و خبرة الصراع .

دراسة " واين هوي و جون تارتر ٢٠٠٤ " (١٠) استهدفت الدراسة اقتراح نموذج مفسر للعلاقة بين العدالة التنظيمية ( العدالة التوزيعية و العدالة الإجرائية ) و الثقة التنظيمية ( الثقة في مدير المدرسة و الثقة في الزملاء ) لدى وتوصلت الدراسة إلى أن ثقة المعلمين في مدير المدرسة و في الزملاء لها تأثيرات دالة مستقلة على مدركاتهم للعدالة التنظيمية .

دراسة " فرانسيسكا بولوس ٢٠٠٤ " (١١) واستهدفت اختبار تأثير مدركات العدالة الإجرائية لدى المعلمين على إحساسهم بالفعالية ، و التزامهم التنظيمي نحو المدرسة ، و مدى تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على مدركاتهم للعدالة الإجرائية و توصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن مدركات العدالة الإجرائية لدى المعلمين تزيد كلما زادت أمامهم الفرصة لرقابة عمليات وإجراءات صنع القرار . وأن للعدالة الإجرائية تأثيراً إيجابياً على زيادة التزام المعلمين نحو المدرسة.

دراسة "وفاء يسري إبراهيم ٢٠٠٧م" (١٢) واستهدفت الدراسة وصف وتحليل متغيرات وأبعاد تحقيق العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ووضع إطار تخطيطي من منظور الخدمة الاجتماعية يساعد القائمين على العمل بالجامعة لتحقيق مستوى أعلى من العدالة التنظيمية بالجامعة وأشارت نتائج الدراسة إلى ضعف تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (توزيعية، إجرائية، تعاملات)

داخل الجامعة مما يؤكد ضرورة زيادة وتفعيل بعض الإجراءات التي من شأنها تدعيم العدالة التنظيمية بالجامعة.

دراسة "يوسف محمد عبد الحميد ٢٠٠٩" (١٣)، واستهدفت الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأخصائيين والاجتماعيين العاملين ببعض مجالات الممارسة المهنية بمدينة الفيوم (المجال الطبي، رعاية الشباب).

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين مستوى العدالة التنظيمية وتحقيق أعلى معدلات لأداء الأخصائيين الاجتماعيين وسلوكيات المواطنة التنظيمية حيث تؤثر العدالة التنظيمية إيجابياً في مكونات سلوك المواطنة التنظيمية وذلك لأن إحساس الأخصائيين الاجتماعيين بالمساواة والإنصاف سواء فيما يتعلق بعدالة الإجراءات أو التوزيع أو التعاملات تولد لديه الشعور بالمسئولية تجاه منظمة العمل وبالتالي الانخراط في الكثير من الممارسات التطوعية غير الرسمية أو سلوك المواطنة التنظيمية.

دراسة "إيريك ليمبرت وآخرون ٢٠٠٥" (١٤) واستهدفت الدراسة معرفة أثر العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية كبعدين من أبعاد العدالة التنظيمية على أخصائيي الخدمات الاجتماعية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنه بالرغم من أن مفاهيم الإنصاف والعدالة في المبدأ التنظيمي للعدالة الاجتماعية، وبالرغم - كذلك - من أن العدالة الاجتماعية تعد من الاهتمامات الأساسية للخدمة الاجتماعية إلا أن أخصائيي الخدمات الاجتماعية لا يتم معاملتهم بإنصاف من قبل الجهات أو المؤسسات التي يعملون بها؛ كما أشارت نتائج الدراسة أن العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية كبعدين من أبعاد العدالة التنظيمية يمثلان مؤثران هامان ولهما دلالة واضحة للتنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين وأوضحت النتائج أن العدالة الإجرائية لها تأثير يساوي ثلاثة أضعاف تأثير العدالة التوزيعية على السلوكيات التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين.

دراسة "كويم كيم وآخرون ٢٠١٢" (١٥) واستهدفت الدراسة قياس أثر العدالة التنظيمية على نية الأخصائيين الاجتماعيين في مغادرة هيئات الخدمات الاجتماعية الكورية، واهتمت هذه الدراسة بوجه خاص بالتأثير الذي تخلفه العدالة التنظيمية على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والنية في ترك العمل. وقد انتهت نتائج الدراسة أن المستويات الأعلى من الاحتراق الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين ترتبط ارتباطاً طردياً مع تزايد النية في ترك العمل وكذلك المستويات الأعلى للعدالة التنظيمية بمراكز خدمات الرعاية الاجتماعية تحدث كاستجابة لانخفاض النية في ترك العمل كما أن العدالة التنظيمية بمراكز خدمات الرعاية الاجتماعية تهدئ من تأثير الاحتراق الوظيفي على نية الأخصائيين الاجتماعيين في ترك العمل.

إن ما سبق يؤكد على القيمة الإدارية والتنظيمية - فضلاً عن القيمة الأخلاقية - للعدالة التنظيمية داخل منظمات الخدمات الاجتماعية عامة والمؤسسات التعليمية خاصة أنها تعبر عن مدى ممارسة العدالة والمساواة داخل أماكن العمل فشعور العاملين بالعدالة داخل أجهزة تنظيم المجتمع التي يعملون بها من شأنه تحسين جودة الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات وزيادة إنتاجها من هذه الخدمات وبالتالي زيادة فاعليتها في تقديم الخدمات للعملاء والمستفيدين.

إنه برغم وجود عدد كبير من الدراسات التي اهتمت بدراسة العدالة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية إلا أن أكثرها كان يهتم بالعدالة التنظيمية للمعلم ولم يتطرق للأخصائيين الاجتماعيين في حين أن الدراسة التي اهتمت بالعدالة التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين طبقت بمؤسسات الخدمات الطبية ورعاية الشباب .

وبذلك تعد دراسة العدالة التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة تنظيم المجتمع - خاصة مؤسسات الخدمات التعليمية - أصبح ضرورةً بحثية ومهنية في آن واحد تلك الدراسة التي يمكن من شأنها أن تساهم في توفير نتائج وتوصيات تساعد في فهم هذه العلاقة مما يعمل على تحسين مستوى العدالة التنظيمية بهذه الأجهزة مما ينعكس أثره على زيادة الفاعلية في تحقيق مستوى أفضل من الخدمات للعملاء.

### ثانياً : أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في هدف رئيس مؤداه.

" تحديد مستوى العدالة التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة تنظيم المجتمع (مؤسسات الخدمات التعليمية )

وينبثق عن هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل فيما يلي:

- ١- تحديد مستوى العدالة التوزيعية للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية.
- ٢- تحديد مستوى العدالة الإجرائية للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية.
- ٣- تحديد مستوى عدالة التعاملات للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية
- ٤- تحديد مستوى عدالة المعلومات للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية

### ثالثاً :تساؤلات الدراسة:

تمثلت تساؤلات الدراسة الحالية في تساؤل رئيس مؤداه.

" ما مستوى العدالة التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة تنظيم المجتمع (مؤسسات الخدمات التعليمية )

وينبثق عن هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل فيما يلي:

- ١- ما مستوى العدالة التوزيعية للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية؟

- ٢- ما مستوى العدالة الإجرائية للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية؟  
 ٣- ما مستوى عدالة التعاملات للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية؟  
 ٤- ما مستوى عدالة المعلومات للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية؟

#### رابعاً : مفاهيم الدراسة :

##### (١) مفهوم أجهزة تنظيم المجتمع:

تعرف أجهزة تنظيم المجتمع بأنها "مؤسسات أنشئت بقصد وفي إطار قانوني ملتزم بقيم المجتمع وأهدافه التي تتكون من قيم وأهداف وأخلاقيات مهنة الخدمة الاجتماعية وهذه المؤسسات تعمل مع بعضها ومع مؤسسات أو هيئات أخرى تقوم بتقديم خدمات قد تكون اجتماعية، اقتصادية، ثقافية، سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة وتدخل في أنشطة تنظيم المجتمع ويعمل بها اجتماعيون وتضم أفراداً من المهتمين بالرعاية الاجتماعية"<sup>(١٦)</sup>

ولذلك فعند الإشارة إلى مفهوم أجهزة تنظيم المجتمع فإنه يمكن التمييز بين مفهومين مختلفين لأجهزة تنظيم المجتمع كلا منها يعكس مرحلة من المراحل التطورية التي مرت بها طريقة تنظيم المجتمع والمفهوم الأول مفهوم تقليدي بينما المفهوم الثاني مفهوم حديث معاصر.

**إن المفهوم التقليدي لأجهزة تنظيم المجتمع يتمثل في التعريف الذي طرحه د. سيد أبو بكر حسانين والذي يرى أن أجهزة تنظيم المجتمع هي:**

"تلك الأجهزة التي تمارس نشاطاتها مع هيئات ومؤسسات وجمعيات تقوم بتقديم خدمات مباشرة لسكان المجتمع في مجالات الرعاية الاجتماعية، ولا تقوم أجهزة تنظيم المجتمع عادة بتقديم خدمات مباشرة لهؤلاء السكان إلا في حالات استثنائية مثل إجراء التجارب، أو مواجهة الكوارث، أو تقديم خدمة يحتاج إليها سكان المجتمع ولم توجد بالهيئة التي تستطيع أن تقدم مثل تلك الخدمة"<sup>(١٧)</sup>.

ويضيف د. سيد أبو بكر حسانين " ويجب أن نفرق بين الأجهزة التي تقوم بتقديم خدمات مباشرة لسكان المجتمع والأجهزة التي تقوم بتنظيم العمل وتنسيق الجهود بين بعض الأجهزة التي تقوم بتقديم تلك الخدمات المباشرة ويمكن أن نطلق على النوع الأول (أجهزة خدمة المجتمع) ويشمل كل الأجهزة التي تعمل في مجالات الخدمات والإنتاج وكل ما نقدمه يعتبر خدمات يحتاج إليها المجتمع...

أما النوع الثاني من الأجهزة (أجهزة تنظيم المجتمع) فهي الأجهزة التي تقوم بتنظيم العمل وتنسيق الجهود بين هذه الأجهزة التي تقدم خدمات مباشرة لسكان المجتمع في مجالات الرعاية

الاجتماعية،... فتقديم خدمات مباشرة لسكان المجتمع ليس من اختصاص أجهزة تنظيم المجتمع وإذا قامت بمثل هذا العمل فيعتبر عملاً ثانوياً بالنسبة لها" (١٨)

إنه برغم شيوع المفهوم التقليدي لفترة طويلة من الزمن واعتبار أن أجهزة تنظيم المجتمع هي التي تقدم خدمات غير مباشرة واعتبار أن الأجهزة التي تقدم خدمات مباشرة هي أجهزة خدمة المجتمع إلا أن النظرة المعاصرة أو المفهوم الحديث لأجهزة تنظيم المجتمع يرى أن الأجهزة التي تقدم خدمات مباشرة للعملاء، برغم كونها مؤسسات ثانوية أو مضيعة وبرغم أنها لم تنشأ لأغراض الخدمة الاجتماعية في الأساس إلا أن الدول النامية تعطي اهتماماً كبيراً بالأجهزة التي تؤدي خدمات مباشرة ويعمل بها أخصائيو اجتماعيون يتضح ثقتهم بها أكثر من أجهزة الخدمة غير المباشرة لأنها تتعامل مع أعداد كبيرة من المواطنين تتشابه احتياجاتهم ومشكلاتهم مما يساعد الطريقة على أداء أهدافها بشكل أكثر سهولة وأكثر تأثيراً في العملاء.

فإن النظرة المعاصرة لمفهوم أجهزة المجتمع ترى إذن أن مؤسسات الخدمات هي أحد أجهزة تنظيم المجتمع ذات التأثير المباشر والمؤثر في العملاء والأقرب في التعامل مع مشكلات واحتياجات المواطنين وسكان المجتمع.

إن المفهوم المعاصر لأجهزة تنظيم المجتمع قد تبنته واتفقت معه بعض الرؤى العربية والأجنبية عند وضعها تصنيفاً لأجهزة تنظيم المجتمع حيث ضمنت الأجهزة التي تقدم خدمات المباشرة أو ما يطلق عليها (مؤسسات الخدمات) كأحد أنواع الأجهزة التي تعمل بها الطريقة لتحقيق أهدافها.

إن أكثر الرؤى النظرية لأنواع أجهزة تنظيم المجتمع اتفاقاً واتساقاً مع المفهوم الحديث لأجهزة تنظيم المجتمع هي محاولة (جورين وبرلمان) والتي يمكن عرضها بشيء من التفصيل كالتالي:

#### • محاولة "جورين وبرلمان" (١٩)

يقسم "جورين وبرلمان" أجهزة تنظيم المجتمع إلى ثلاثة أنواع هي:

(١) المؤسسات التطوعية: يستهدف أعضاء هذه التنظيمات تحقيق أهداف مشتركة مثل تحقيق أو تغيير أو إصلاح بعض المؤسسات أو النظم الاجتماعية أو العلاقات الاجتماعية القائمة كما تهدف المؤسسات التطوعية إلى بناء وتنمية البناء التنظيمي للمنظمات وزيادة فاعليتها في تحقيق الأهداف التي تسعى للوصول إليها.

٢) **مؤسسات الخدمات:** وهي المؤسسات التي تقدم خدمات اجتماعية متنوعة مثل المؤسسات الصحية والتعليمية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية، وهذه المؤسسات قد تكون حكومية أو أهلية أو تجمع بين الاثنين.

٣) **مؤسسات التخطيط:** وهي مؤسسات متخصصة في التخطيط لخدمات من نوع معين وبرامج محددة مثل مؤسسات التخطيط لميادين الرعاية الاجتماعية أو مجالس المنظمات أو إدارات التخطيط المتخصصة، أي أنها تخطط لمشاكل خاصة مثل انحراف الأحداث، ومشكلة الإدمان وتعاطي المخدرات ومؤسسات كبار السن.... إلخ.

واتساقاً مع النظرة الحديثة والمعاصرة لأجهزة تنظيم المجتمع والتي ترى أن مؤسسات الخدمات هي إحدى أجهزة تنظيم المجتمع فإن الباحث سيعتمد في دراسته على محاولة "جورين وبرلمان". إن الدراسة الحالية تقصد بأجهزة تنظيم المجتمع إحدى أنواعها الرئيسية وهي "مؤسسات الخدمات" والتي تقدم خدمات مباشرة للعملاء ويقصد تحديداً بمؤسسات الخدمات تلك المؤسسات التي تعمل مجال أساسي من مجالات الرعاية الاجتماعية. وهي: المؤسسات التي تقدم خدمات تعليمية (المدارس).

#### ٤) مفهوم العدالة التنظيمية:

تحدد العدالة التنظيمية بصفة أساسية في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات التنظيمية، وبذلك يعد مفهوم العدالة التنظيمية مفهوماً نسبياً بمعنى أن الإجراء التنظيمي الذي قد يدركه أحد العاملين على أنه إجراء متحيز وغير موضوعي؛ قد يدركه موظف آخر على أنه إجراء يتميز بدرجة عالية من الموضوعية وعدم التحيز<sup>(٢٠)</sup>

ويقصد بالعدالة التنظيمية "درجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات والنزاهة والموضوعية في اتخاذ القرارات والإجراءات وإحساس الفرد بحسن المعاملة التي يعامل بها ضمن المنظمة"<sup>(٢١)</sup>.

كما تعرف العدالة التنظيمية بأنها "الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني"<sup>(٢٢)</sup>.

"وتشير العدالة التنظيمية إلى إدراكات العاملين للعدالة في مكان العمل أو الأجهزة التنظيمية"<sup>(٢٣)</sup>. ويتفق مع هذا المفهوم كلٌّ من (ماير، ألن Mayer and Allen) حيث أوضح أن مفهوم العدالة التنظيمية يشير إلى " الطريقة التي يتعامل بها المرؤوسون من قبل منظماتهم وهي تُعنى بوصف وشرح دور العدالة في أماكن العمل"<sup>(٢٤)</sup>.

بينما يرى آخرون أن العدالة التنظيمية هي "إحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسياً وإدارياً من خلال إجراء المقارنات بين القيم المتبادلة المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة"<sup>(٢٥)</sup>.

ويرى (جرين برج Greenberg) أن "العدالة التنظيمية هي محاولات لوصف وتفسير دور العدالة كمتغير جدير بالاهتمام في بيئة العمل"<sup>(٢٦)</sup>.

ولقد تم تعريف العدالة التنظيمية على أنها العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات (المدخلات والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقة الفرد مع مدرائه والموظفين وزملاءه بنفس رتبة العمل وبالعلاقة مع منظمته كنظام اجتماعي، كما أن العدالة التنظيمية هي إحساس الفرد بالعدالة في المنظمة وردة الفعل السلوكية لهذا الإحساس"<sup>(٢٧)</sup>.

ويمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنها "عبارة عن شعور العاملين في المنظمة بمدى النزاهة والمساواة في معاملتهم من قبل رؤسائهم في العمل"<sup>(٢٨)</sup>.

والعدالة التنظيمية "هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين"<sup>(٢٩)</sup>.

إنه بالنظر إلى التعريفات السابقة لمفهوم العدالة التنظيمية تجد أن غالبية الأطر النظرية والمدارس البحثية المهتمة بالمفهوم قد عبرت عنه باعتباره إدراك وشعور الفرد العامل بالعدل كقيمة أخلاقية داخل المنظمة التي ينتمي إليها.

بناءً على ما سبق عرضه من تعريفات العدالة التنظيمية، فإن هذا المفهوم يجب أن يسود مؤسسات الخدمات التعليمية في تنظيم المجتمع (المدارس) إذا كانت تبغي تحقيق أهدافها بشكل عالٍ من الكفاءة وعلى مستوى مرتفع من الفاعلية؛ فشعور العاملين بمؤسسات الخدمات بما فيهم الأخصائيين الاجتماعيين من شأنه أن يحقق الثقة المنشودة بينهم وبين إدارة هذه المؤسسات، كما أنه من شأنه زيادة الانتماء والولاء للمؤسسة مما يؤثر إيجاباً على أداء المؤسسة ككل والعكس بالعكس.

إنه برغم أن التعريفات السابقة قد تناولت مفهوم العدالة التنظيمية كوحدة متكاملة وبناء شامل إلا أن إدراك هذا المفهوم وفهمه على الوجه الصحيح لا يتم إلا في إطار فهم أبعاده وجوانبه المختلفة.

وهناك العديد من التعريفات التي تناولت مفهوم العدالة التنظيمية من خلال الإشارة إلى أبعاده ومكوناته المتعددة والتي تتفاوت ما بين مكونين وستة مكونات وذلك حسب تطور المفهوم ويمكن عرض بعضاً من هذه التعريفات كالتالي: "العدالة التنظيمية هو مفهوم يشتمل على مفاهيم فرعية تتعلق بالعدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، فهو رغم حداثة مفهوم متعدد الوجوه"<sup>(٣٠)</sup>.

والعدالة التنظيمية "مفهوم له جوانب وأشكال متباينة منها (العدالة التوزيعية) وتتعلق بشعور وإدراك العامل للعدل بالمنظمة فيما يتعلق بتوزيع العوائد والمخرجات (العدالة الإجرائية) وتركز على شعور العامل بعدالة الإجراءات المطبقة بالمنظمة والتي تؤثر على شعور العامل (بعدالة التعاملات الشخصية) في إطار تفاعله مع المنظمة مثل مدى احترام آدميته وكرامته، مدى إتاحة الفرصة له للمشاركة في القرارات والسياسات المتعلقة بالمنظمة، ومدى قدرة الإدارة على تفسير وتوضيح مغزى القرارات التي تصدرها، (عدالة المعلومات) وتركز على حق الفرد في الوصول للمعلومات والبيانات ومدى كفاءة نسق الاتصالات الموجود بالمنظمة"<sup>(٣١)</sup>.

والعدالة التنظيمية "يقصد بها الممارسات العادلة التي تتحقق أو تطبق بأماكن العمل وهي عبارة عن رضا وظيفي والتزام تنظيمي بين العاملين والمنظمة، وهو مفهوم له جوانب أربعة يجب عدم إغفالها هي العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية"<sup>(٣٢)</sup>. وتشير الكثير من الدراسات والمقالات والكتب في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي إلى أن العدالة التنظيمية مفهوم متعدد الجوانب والأبعاد، إذ لا يمكن دراسته وفهمه وتفسيره إلا من خلال فهم هذه الأبعاد مجتمعة.

**بعد العرض السابق للتعريفات التي أشارت إلى مفهوم العدالة التنظيمية وأبعادها المختلفة يمكن للدراسة تبني مفهوم للعدالة التنظيمية كالتالي:**

"درجة تحقيق مؤسسات الخدمة التعليمية كأحد أجهزة تنظيم المجتمع للمساواة في الحقوق والواجبات والإنصاف في توزيع المكافآت والامتيازات بين العاملين بها، ومستوى النزاهة والموضوعية التي تتمتع بها إدارات تلك المؤسسات في تبني سياسات بعينها أو اتخاذ إجراءات أو قرارات تتعلق بالموظفين داخلها، ومدى مراعاة المؤسسة لكرامة الفرد وادميته ودرجة الاحترام والتقدير المتبادل والثقة بين الإدارة والعاملين، وكذلك مدى التزام هذه المؤسسات بتوعية العاملين بها بالقرارات والإجراءات والسياسات التي تتبعها، ومدى قناعتها بحق الفرد للوصول للمعلومات التنظيمية الخاصة بالعمل والمؤثرة على أداءه العام داخل المؤسسة ومستقبله الوظيفي، وكفاءة نظام المعلومات والاتصالات بهذه المؤسسات".

ويمكن تقسيم هذا المفهوم إلى أربعة مفاهيم أساسية تمثل المؤشرات الإجرائية التي تعتمد عليها الدراسة الحالية وهي كالتالي:

- ١- عدالة التوزيع.
- ٢- عدالة الإجراءات.
- ٣- عدالة التعاملات.
- ٤- عدالة المعلومات.

ويمكن تعريف كل منها كالتالي:

أ- **عدالة التوزيع:** وهي العدالة في توزيع المهام والمسئوليات والواجبات على الموظفين بمؤسسة الخدمة وكذلك عدالة توزيع العوائد والنواتج والامتيازات والموارد بالمؤسسة.

• ويمكن قياسها بمؤشرات:

"ساعات العمل، أعباء وواجبات الوظيفة، المكافآت والحوافز، فرص الترقيات، تولي السلطة بالمنظمة، وغيرها".

ب- **عدالة الإجراءات:** وتشمل عدالة السياسات التي تتبعها مؤسسات الخدمة وكذلك عدالة الإجراءات والقرارات التي تعتمد عليها في توزيع النواتج والمخرجات.

• ويمكن قياسها بمؤشرات:

"إجراءات تقييم الأداء، إجراءات حل النزاع، إجراءات تخصيص المكافآت، إجراءات الترقية، إجراءات الاختيار والتعيين، إجراءات صنع القرار، مدى مشاركة العمل في صنع القرار، قدرة العامل على التعبير عن رأيه في القرارات المتخذة، إجراءات التدريب، إجراءات النقل أو الفصل من العمل، الإجراءات المتعلقة بالتعامل مع الشكاوي، وغيرها".

ج- **عدالة المعاملات:** وهي تعبر عن عدالة أسلوب المعاملة التي تستخدمه الإدارة

بمؤسسات الخدمة عند تطبيق الإجراءات الرسمية على الموظفين، فهي تعني مدى إحساس العامل بجودة المعاملة الشخصية وعدالتها والتي تصدر عن المنظمة وبتلقاها هو عند تطبيق الإجراءات الرسمية.

• ويمكن قياسها بمدى توافر المؤشرات التالية بالمؤسسة: "الود، الاهتمام، الاحترام، الكرامة، الحرص على مصالح العاملين".

د- **عدالة المعلومات:** وهي تعني حصول العاملين بمؤسسة الخدمة على المعلومات الصحيحة

والكافية والضرورية حول أسباب انتهاء إدارة المؤسسة لسياسة معينة أو اتخاذها إجراءات محددة وتقديم الإدارة للتبريرات والتوضيحات والشروح المناسبة لمن يتأثرون بهذه السياسات والإجراءات، ومدى وجود نسق اتصالي جيد بين الإدارة والعاملين بالمؤسسة.

• ويمكن قياس هذا النوع بمؤشرات:

"الصراحة، الشفافية، توضيح الإدارة لمبررات الإجراءات المتخذة، اهتمام الإدارة بالتغذية الراجعة، توعية الإدارة للعاملين بالمسئوليات والمهام والإجراءات والقوانين المتعلقة بعملهم، وجود نظام للمعلومات بالمؤسسة عن العمال وبياناتهم وغيرها".

**خامسا: الإجراءات المنهجية للدراسة :**

١- نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية التي تهتم برصد وتحديد خصائص ظاهرة معينة وتحليلها، وهي أكثر الدراسات ملائمة ومناسبة لطبيعة وموضوع البحث الحالي، حيث استهدف الباحث وصف وتحديد مستوى العدالة التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية (كأحد أجهزة تنظيم المجتمع) .

٢- المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة الحالية على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه عند تحديد عينة البحث حيث اعتمد على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة عند اختيار المدارس الابتدائية وذلك لكثرة أعداد كلٍ منهما في مدينة الفيوم وبعد اختيار عينة المدارس تم اختيار الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بها بطريقة المسح الشامل .

٣- أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث في الدراسة الحالية لجمع البيانات من الميدان على أداة تمثلت في استمارة استبيان "العدالة التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الخدمات التعليمية" . وقد طبقت هذه الاستمارة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الخدمات التعليمية ( المدارس الابتدائية بالفيوم ) .

٤- عينة الدراسة:

نظرًا للتخصص الدقيق الذي تنتمي إليه هذه الدراسة إن عينة الدراسة تمثلت في مجموعة من التنظيمات (مؤسسات الخدمات) كأحد أنواع أجهزة تنظيم المجتمع والتي يوضحها الجدول

التالي:

نوع المؤسسات	الإدارات	المجتمع الكلي	عينة البحث	المنهج
مدارس الابتدائية	شرق الفيوم	٧٣	٨ مدارس	مسح اجتماعي بالعينة
	غرب الفيوم	٦٦	٨ مدارس	مسح اجتماعي بالعينة

## ٥- مجالات الدراسة:

تتمثل مجالات الدراسة الحالية فيما يلي:

أ) المجال المكاني:

نظرًا لزيادة حجم المجتمع فيما يتعلق بمدارس مدينة الفيوم (الابتدائية)، والذي بلغ (١٥٩) مدرسة وفق إحصاءات العام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤) بمديرية التربية والتعليم بالفيوم قد اختار الباحث عينة طبقية من المدارس الابتدائية وفق إدارتي شرق وغرب الفيوم فوق الاختيار على عدد (١٦) مدرسة ابتدائية

ب) المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة الحالية في جميع الأخصائين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الخدمات التعليمية بالمدرسة الابتدائية (٥٩ أخصائي اجتماعي)

ج) المجال الزمني:

لقد تم تطبيق أدوات الدراسة لجمع البيانات من الميدان في الفترة من ٢١ فبراير ٢٠١٤ وحتى ٣٠ مارس ٢٠١٤م.

سادسا : تحليل نتائج الدراسة :

١- البيانات الأولية لعينة المدارس الابتدائية

جدول (١) يوضح وصف أفراد عينة المدارس الابتدائية (ن = ٥٩)

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	بدائل الاستجابة	المتغيرات
٢	٥,٠٨	٣	ذكر	النوع
١	٩٤,٩٢	٥٦	أنثى	
٤	١,٦٩	١	أقل من ٢٥ عام	السن
٢	٣٧,٢٩	٢٢	من ٢٥ لأقل من ٣٥ عام	
١	٤٠,٦٨	٢٤	من ٣٥ لأقل من ٤٥ عام	
٣	٢٠,٣٤	١٢	من ٤٥ لأقل من ٥٥ عام	
٢	١١,٨٦	٧	أعزب	الحالة الاجتماعية
١	٨٤,٧٥	٥٠	متزوج	
٣	٣,٣٩	٢	أرمل	
٢	١,٧	١	الريف	محل الإقامة
١	٩٨,٣	٥٨	الحضر	
١	٩٤,٩٢	٥٦	بكالوريوس خدمة اجتماعية	المؤهل العلمي
٢	٥,٠٨	٣	ليسانس آداب علم اجتماع	

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	بدائل الاستجابة	المتغيرات
٣	١٥,٢٥	٩	أقل من ١٠٠٠ جنيه	المرتب الشهري
١	٥٥,٩٣	٣٣	من ١٠٠٠ لأقل من ١٥٠٠ جنيه	
٢	٢٥,٤٢	١٥	من ١٥٠٠ لأقل من ٢٠٠٠ جنيه	
٤	٣,٣٩	٢	٢٠٠٠ جنيه فأكثر	
١	٦٤,٤	٣٨	أقل من ٢ كم	كم تبلغ المسافة بين محل إقامتك وعملك؟
٢	٣٥,٦	٢١	٢ كم فأكثر	
٢	٤٥,٧٦	٢٧	سيراً على الأقدام	ما الوسيلة المستخدمة في الانتقال للمؤسسة؟
١	٤٩,١٥	٢٩	بوساطة الميكروباص (سرفيس أجرة)	
٣	٥,٠٨	٣	بوساطة سيارة خاصة	
٣	١٨,٦٤	١١	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٢	٣٢,٢	١٩	من ٥-١٠ سنة	
٤	١٠,١٧	٦	من ١٠-١٥ سنة	
١	٣٨,٩٨	٢٣	١٥ سنة فأكثر	
٢	٣٠,٥١	١٨	أقل من ٥ دورات	عدد الدورات التدريبية التي حصلت عليها
١	٣٢,٢	١٩	من ٥ إلى ١٠ دورات	
٣	٢٣,٧٣	١٤	من ١٠ إلى ١٥ دورة	
٤	١٣,٥٦	٨	أكثر من ١٥ دورة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وفقاً لتوزيع أفراد عينة المدارس الابتدائية حسب النوع فإن نسبة الذكور منهم ٥٠,٠٨% ونسبة الإناث منهم ٩٤,٩٢%.
- وبالنسبة لتوزيعهم حسب السن فإن نسبة من تقل أعمارهم عن ٢٥ عاماً تساوي ١,٦٩% ونسبة من تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ عاماً تساوي ٣٧,٢٩% ونسبة من تتراوح أعمارهم بين ٣٥ و ٤٥ عاماً تساوي ٤٠,٦٨% ونسبة من تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و ٥٥ عاماً تساوي ٢٠,٣٤%.
- وبالنسبة لتوزيعهم حسب الحالة الاجتماعية فإن نسبة من لم يسبق له الزواج منهم تساوي ١١,٨٦% ونسبة المتزوجين منهم تساوي ٨٤,٧٥% ونسبة المترملين منهم تساوي ٣,٣٩%.
- وبالنسبة لتوزيعهم حسب محل الإقامة فإن نسبة المقيمين في الريف منهم تساوي ١,٧% ونسبة المقيمين في الحضر منهم تساوي ٩٨,٣%.
- وبالنسبة لتوزيعهم حسب المؤهل العلمي فإن نسبة الحاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية تساوي ٩٤,٩٢% ونسبة الحاصلين على ليسانس آداب علم اجتماع منهم تساوي ٥,٠٨%

- وبالنسبة لتوزيعهم حسب المرتب الشهري فإن نسبة من تقل مرتباتهم عن ١٠٠٠ جنيه تساوي ١٥,٢٥% ونسبة من تتراوح مرتباتهم بين ١٠٠٠ جنيه و ١٥٠٠ جنيه تساوي ٥٥,٩٣% ونسبة من تتراوح مرتباتهم بين ١٥٠٠ جنيه و ٢٠٠٠ جنيه تساوي ٢٥,٤٢% ونسبة من تزيد مرتباتهم عن ٢٠٠٠ جنيه تساوي ٣,٣٩%.
- وبالنسبة لتوزيعهم حسب المسافة بين محل الإقامة ومحل العمل فإن نسبة من تقل هذه المسافة لديهم عن ٢ كم تساوي ٦٤,٤% ونسبة من تزيد هذه المسافة لديهم عن ٢ كم تساوي ٣٥,٦%.
- وبالنسبة لتوزيعهم حسب الوسيلة المستخدمة في الانتقال للمؤسسة التي يعملون بها فإن نسبة من ينتقلون سيراً على الأقدام تساوي ٤٥,٧٦% ونسبة من ينتقلون بوساطة الميكروباص (سرفيس أجرة) تساوي ٤٩,١٥% ونسبة من توفر لهم المؤسسة سيارة تساوي صفر% ونسبة من ينتقلون بوساطة سيارة خاصة تساوي ٥,٠٨%.
- وبالنسبة لتوزيعهم حسب سنوات الخبرة فإن نسبة من تقل عدد سنوات الخبرة لديهم عن ٥ سنوات تساوي ١٨,٦٤% ونسبة من تتراوح عدد سنوات خبرتهم بين ٥ إلى ١٠ سنوات تساوي ٣٢,٢% ونسبة من تتراوح عدد سنوات خبرتهم بين ١٠ إلى ١٥ سنة تساوي ١٠,١٧% ونسبة من تزيد عدد سنوات خبرتهم عن ١٥ سنة تساوي ٣٨,٩٨%.
- وبالنسبة لتوزيعهم حسب عدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها فإن نسبة من حصلوا على أقل من ٥ دورات تدريبية تساوي ٣٠,٥١% ونسبة من حصلوا على دورات تدريبية تتراوح بين ٥ إلى ١٠ دورة تساوي ٣٢,٢% ونسبة من حصلوا على دورات تدريبية تتراوح بين ١٠ إلى ١٥ دورة تساوي ٢٣,٧٣% ونسبة من حصلوا على أكثر من ١٥ دورة تساوي ١٣,٥٦%.

٢- تحليل نتائج البعد الأول: عدالة توزيع المهام والمزايا على الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية.

جدول (٢) يوضح تحليل نتائج البعد الأول: عدالة التوزيع للمهام والمزايا على الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية (ن = ٥٩)

المؤشرات	بدائل الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
س١: كيف ترى المهام والمسئوليات التي تكلفك بها المؤسسة مقارنة بزملائك من الأخصائيين الاجتماعيين؟	أكثر من المهام التي يكلف بها الأخصائيون الاجتماعيون بالمؤسسة.	١٥	٢٥,٤٢	٢,٠٥	٦٨,٣٦	٨
	متناسبة مع المهام التي يكلف بها الأخصائيون الاجتماعيون بالمؤسسة.	٣٢	٥٤,٢٤			
	أقل من المهام التي يكلف بها الأخصائيون الاجتماعيون بالمؤسسة.	١٢	٢٠,٣٤			
س٢: كيف ترى المهام والمسئوليات التي تكلفك بها بالمؤسسة مقارنة بزملائك بالتخصصات الأخرى؟	أكثر من المهام التي يكلف بها زملائي من التخصصات الأخرى.	١٨	٣٠,٥١	٢	٦٦,٦٧	٩
	متناسبة مع المهام التي يكلف بها زملائي من التخصصات الأخرى.	٢٣	٣٨,٩٨			
	أقل من المهام التي يكلف بها زملائي من التخصصات الأخرى.	١٨	٣٠,٥١			
س٣: كيف تنظر إدارة المؤسسة إلي أدوار ومهام الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسة؟	دور هامشي غير ذات قيمة بالمؤسسة.	٢٣	٣٨,٩٨	٢,١	٧٠,٠٦	٦
	دور مهم ومكمل مثل أدوار التخصصات الأخرى بالمؤسسة.	١٩	٣٢,٢			
	دور أكثر أهمية من أدوار التخصصات الأخرى بالمؤسسة.	١٧	٢٨,٨١			

س٤: من وجهة نظرك ما حجم الأعباء الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسة بالنسبة إلي عددهم؟	يزيد عن عدد الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسة.	١٠	١٦,٩٥	١,٦٨	٥٥,٩٣	١٢
	يتناسب مع عدد الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسة.	٢٠	٣٣,٩			
	قليل بالنسبة لعدد الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسة.	٢٩	٤٩,١٥			
س٥: من وجهة نظرك ما	قليل بالنسبة لحجم الجهود والمهام التي تقوم بها بالمؤسسة.	٢٨	٤٧,٤٦	٢,٢٩	٧٦,٢٧	٣

			٢٠	٣٣,٩	يتناسب مع حجم الجهود والمهام التي تقوم بها بالمؤسسة	مقدار المرتب الذي تحصل عليه بالمؤسسة
			١١	١٨,٦٤	يزيد عن حجم الجهود والمهام التي تقوم بها بالمؤسسة.	بالنسبة لما تقوم به من جهود ومهام؟
			١٨	٣٠,٥١	غالبًا تفعل الإدارة ذلك.	س٦: هل تكلفك إدارة المؤسسة بمهام ومسئوليات لا تدخل ضمن اختصاصك كأخصائي اجتماعي؟
			٢١	٣٥,٥٩	أحيانًا تفعل الإدارة ذلك.	
			٢٠	٥٠,٨٥	لا تفعل الإدارة ذلك.	
١١	٥٦,٥٤	١,٩٧	٢٠	٥٠,٨٥	يزيد عن مقدار ما تحصل عليه أنت في مؤسستك.	س٧: من وجهة نظرك ما مقدار ما يحصل عليه زملائك الأخصائيون الاجتماعيون بالهيئات الأخرى من مرتب ومكافآت مقارنة بما تحصل عليه أنت من مرتب ومكافآت؟
			٣٢	٥٤,٢٤	يتناسب مع مقدار ما تحصل عليه أنت في مؤسستك.	
			١٠	١٦,٩٥	يقل عن مقدار ما تحصل عليه أنت في مؤسستك.	
٤	٧٥,١٤	٢,٢٥	١٧	٢٨,٨١	لا تكافئك وترى أن هذا أمرًا واجبًا عليك تجاه المؤسسة.	س٨: عندما تقوم بأعمال إضافية بالمؤسسة ماذا تفعل إدارة المؤسسة؟
			١٦	٢٧,١٢	تكافئك على أعمالك الإضافية بتحسين المعاملة وتمييزك بالمؤسسة.	
			١٠	١٦,٩٥	تكافئك على أعمالك الإضافية مكافأة مالية.	
٢	٨١,٣٥	٢,٤٤	١٠	١٦,٩٥	يحصل زملائي الأخصائيون الاجتماعيون بالمؤسسة على أكثر مما أحصل عليه.	س٩: عند توزيع المكافآت بالمؤسسة فماذا يحدث؟
			٣٥	٥٩,٣٢	يتناسب ما أحصل عليه من مكافأة مع ما يحصل عليه زملائي من الأخصائيين الاجتماعيين.	
١	٨٤,١٨	٢,٥٢	٢٠	٣٣,٩		

			٦,٧٨	٤	أحصل على مكافأة أكبر مما يحصل عليها زملائي الأخصائيون الاجتماعيون بالمؤسسة.
١٠	٦٣,٣٩	٣,١٦	١٨,٦٤	١١	سنوات الخبرة في العمل.
			٢٠,٣٤	١٢	مستوى الأداء والكفاءة في العمل.
			٢٥,٤٢	١٥	المؤهلات العلمية.
			٣٠,٥١	١٨	الدورات والبرامج التدريبية.
			٥,٠٨	٣	جميع ما سبق.
٧	٦٩,٩١	٢,٧٩	١٦,٩٥	١٠	تتعسف الإدارة ضدك وتأخر في الترقية.
			٤٩,١٥	٢٩	ترى أن التخصصات الأخرى تحصل على ترقيات بصورة أسرع وأسهل من ترقيات الأخصائيين الاجتماعيين.
			٣٠,٥١	١٨	تحصل على حقل في الترقية في الوقت المناسب دون تأخير.
			٣,٣٩	٢	يمكن التعجيل بترقيتك في حال حصولك على مؤهلات معينة أو حضورك لدورات تدريبية معينة.
٥	٧٢,٣١	٢,١٦	٥٤,٢٣	٣٢	تفضل الإدارة أحد التخصصات الأخرى بالمؤسسة عليك لأنك أخصائي اجتماعي.
			٨,٤٧	٥	تمنعك لوائح المؤسسة من ذلك.
			٣٧,٢٨	٢٢	تحصل على فرصتك في شغل منصب إداري بالمؤسسة.
<b>القوة النسبية للبعد = ٧٠%</b>					

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب مؤشرات البعد الأول (عدالة توزيع المهام والمزايا) بمؤسسات الخدمات (بالمدراس الابتدائية) جاء وفقاً للترتيب التالي:

- في الترتيب الأول: جاء المؤشر رقم (٩) والذي مضمونه عدم عدالة توزيع المكافآت بالمؤسسة من وجهة نظر كل أخصائي مقارنة بزملائه في نفس المؤسسة بقوة نسبية مقدارها ٨٤,١٨%.
- في الترتيب الثاني: جاء المؤشر رقم (٨) والذي مضمونه عدم عدالة إدارة المؤسسة في مكافأة الأخصائيين الاجتماعيين على أعمالهم الإضافية بقوة نسبية مقدارها ٨١,٣٥%.
- في الترتيب الثالث: جاء المؤشر رقم (٥) والذي مضمونه عدم عدالة المرتب الذي يحصل عليه كل أخصائي بالمؤسسة مقارنة بما يقوم به من جهود ومهام بقوة نسبية مقدارها ٧٦,٢٧%.
- في الترتيب الرابع: جاء المؤشر رقم (٧) والذي مضمونه عدم عدالة المرتب والمكافآت التي يحصل عليها الأخصائي الاجتماعي بالمدرسة مقارنة بما يحصل عليه زملاؤه من الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات والهيئات الأخرى من مرتب ومكافآت بقوة نسبية مقدارها ٧٥,١٤%.
- في الترتيب الخامس: جاء المؤشر رقم (١٢) والذي مضمونه عدم عدالة التوزيع فيما يتعلق بتقلد الأخصائيين الاجتماعيين للمناصب الإدارية بقوة نسبية مقدارها ٧٢,٣١%.
- في الترتيب السادس: جاء المؤشر رقم (٣) والذي مضمونه عدم عدالة إدارة المدارس الابتدائية (كمؤسسات للخدمات) في نظرتها إلى أدوار ومهام الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسة بقوة نسبية مقدارها ٧٠,٠٦%.
- في الترتيب السابع: جاء المؤشر رقم (١١) والذي مضمونه عدم العدالة في حصول الأخصائيين الاجتماعيين على الترقية المناسبة لهم بقوة نسبية مقدارها ٩١,٦٩%.
- في الترتيب الثامن: جاء المؤشر رقم (١) والذي مضمونه عدم عدالة إدارة المدرسة في توزيع المهام والمسئوليات بين الأخصائيين الاجتماعيين بقوة نسبية مقدارها ٦٨,٣٦%.
- في الترتيب التاسع: جاء المؤشر رقم (٢) والذي مضمونه عدم عدالة توزيع المهام والمسئوليات التي يكلف بها الأخصائيون الاجتماعيون مقارنة بزملائهم في التخصصات الأخرى بالمدرسة بقوة نسبية مقدارها ٦٦,٦٧%.
- في الترتيب العاشر: جاء المؤشر رقم (١٠) والذي مضمونه عدم عدالة إدارة المدرسة كأحد مؤسسات الخدمات في توزيع المخرجات من المزايا والمكافآت مقارنة بمدخلات كل أخصائي اجتماعي من (المؤهل - الخبرة - الكفاءة - الدورات التدريبية) بقوة نسبية مقدارها ٦٣,٣٩%.
- في الترتيب الحادي عشر: جاء المؤشر رقم (٦) والذي مضمونه عدم عدالة إدارة المؤسسة في توزيع مهام ومسئوليات على الأخصائي الاجتماعي لا تدخل ضمن اختصاصه المهني بقوة نسبية مقدارها ٥٦,٥٤%.
- في الترتيب الأخير: جاء المؤشر رقم (٤) والذي مضمونه عدم عدالة المؤسسة في توزيع حجم الأعباء الوظيفية على الأخصائيين الاجتماعيين بشكل لا يتناسب مع عددهم بالمؤسسة بقوة نسبية مقدارها ٥٥,٩٣%.

تأسيساً على الجدول السابق يتضح انخفاض مستوى عدالة توزيع المهام والمزايا على الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية حيث جاءت القوة النسبية لهذا البعد (٧٠%) واللافت للنظر أن الترتيبات الأربعة الأولى جاءت جميعها مرتبطة بشعور الأخصائيين الاجتماعيين بعدم عدالة المرتبات والمكافآت والمزايا الموجودة بالمدرسة وذلك سواء كان ذلك مقارنة بزملائه بنفس المدرسة أو مقارنة بزملائه بالتخصصات الأخرى / حيث جاء انخفاض مستوى عدالة المكافآت بقوة نسبية تفوق (٨٠%) في المركز الأول والثاني وهو ما يتفق مع دلائل البيانات الأولية فيما يتعلق بالمرتب حيث اتضح أن عدد (٤٢) أخصائي اجتماعي من (٥٩) يحصلون على مرتب شهري أقل من (٥٠٠ كجنيه) بينما جاء انخفاض مستوى عدالة المرتبات في المركز الرابع والخامس بقوة نسبية تفوق (٧٥%) ولقد ظهر الجدول أيضاً أنه برغم شعور الأخصائيين الاجتماعيين بعدم العدالة في توزيع المهام والأعباء الوظيفية إلا أنها جاءت في ترتيبات متأخرة وينسب منخفضة تتراوح بين (٥٥,٩٣%) و(٦٦,٦٧%) مما يعني أن هناك شعوراً نسبياً بالعدالة فيما يتعلق بتوزيع المهام والأعباء الوظيفية وشعوراً عالياً جداً بعدم العدالة فيما يتعلق بتوزيع المكافآت والمزايا والمرتبات بالمدارس الابتدائية.

وهذا ما يتفق مع دراسة "ياسر فتحي الهنداوي المهدي ٢٠٠٦" التي أشارت نتائجها إلى انخفاض مستوى العدالة التنظيمية المدركة لدى معلمي المدارس الثانوية العامة خاصة عدالة توزيع المكافآت.

٣- تحليل نتائج البعد الثاني: عدالة الإجراءات المتبعة مع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية .

جدول (٣) يوضح تحليل نتائج البعد الثاني: عدالة الإجراءات المتبعة مع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية (ن = ٥٩)

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	النسبة المئوية	التكرار	بدائل الاستجابة	المؤشرات
٢	٧٦,٢٧	٢,٢٨	٤٩,١٥	٢٩	بشكل فردي على معلومات خاطئة عن القرار الذي يعتزم اتخاذه.	س١٣: كيف يبني رؤساؤك في العمل قراراتهم الإدارية تجاهك في العمل من وجهة نظرك؟
			٣٠,٥١	١٨	على معلومات دقيقة وصحيحة ولكن بشكل فردي.	
			٢٠,٣٤	١٢	على المعلومات الدقيقة والصحيحة والمناقشات المستفيضة معي حول هذه القرارات.	
١	٧٧,٩٦	٢,٣٣	٥٠ ٨٥	٣٠	بالتحيز وعدم الموضوعية	س١٤: بم تتسم المعايير التي

المؤشرات	بدائل الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
يعتمد عليها رؤساؤك بالعمل في اتخاذ القرارات الإدارية تجاهك والمتعلقة بعملك؟	بالموضوعية أحيانا والتحيز أحيانا أخرى.	١٩	٣٢,٢٠			
	بالنزاهة والشفافية والموضوعية	١٠	١٦,٩٤			
س١٥: عندما يتخذ رؤساؤك بالعمل قرارات إدارية تتعلق بك ويعملك فماذا يكون تصرفهم بعدها؟	يطلبون مني تنفيذ القرارات دون نقاش، ولا يعطون أي اهتمام لانتطاعاتي الشخصية بتعسف هذه القرارات.	٢٨	٤٧,٤٦	٢,٢٤	٧٤,٥٧	٤
	يطلبون مني تنفيذ القرارات ويقدمون لي الأسباب التي دفعتهم لاتخاذها.	١٧	٢٨,٨١			
	يسمحون لي بإبداء اعتراضي على تلك القرارات، ويبدون استعدادهم لتغييرها إذا اقتنعوا بوجهة نظري.	١٤	٢٣,٧٣			
س١٦: عندما تعترض على القرارات الإدارية التي اتخذت ضدك بالمؤسسة فماذا يكون رد فعل رؤسائك في العمل؟	لا يعيرون شعوري بالظلم تجاه هذه القرارات أي اهتمام.	٢٠	٣٣,٨٩	٢,١٥	٧١,٧٥	٥
	يأخذون مبررات اعتراضي على هذه القرارات بعين الاعتبار وعليه يعدوني بمراجعتها في المرات القادمة.	٢٨	٤٧,٤٦			
	يقومون بتعديل أو إلغاء هذه القرارات في حالة اقتناعهم بمبررات اعتراضي.	١١	١٨,٦٤			
س١٧: ما موقف إدارة المؤسسة في القرارات التي تتخذها تجاه الأخصائيين الاجتماعيين كفاءة بالمؤسسة؟	القرارات متعسفة ضد الأخصائيين الاجتماعيين	٢٧	٤٥,٧٦	٢,٢٩	٧٦,٢٧	٢ مكرر
	القرارات عادلة وموضوعية دون تحيز أو تعسف.	٢٢	٣٧,٢٨			
	القرارات منحازة لصالح الأخصائيين الاجتماعيين.	١٠	١٦,٩٤			
س١٨: كيف تري القرارات التي تتخذها الإدارة معك أو مع زملائك من الأخصائيين الاجتماعيين في حالة أي تجاوز منكم؟	أري أن الإدارة متشددة في توقيع الجزاءات.	٢٥	٤٢,٣٧	٢,٢٥	٧٥,١٤	٣
	أري أن الإدارة تتخذ الجزاء المناسب للتجاوز المرتكب	٢٤	٤٠,٦٨			
	أري أن الإدارة متساهلة في توقيع الجزاءات	١٠	١٦,٩٥			
القوة النسبية للبعد = ٧٥,٣٣%						

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب مؤشرات البعد الثاني (عدالة الإجراءات) بمؤسسات الخدمات (بالمدراس الابتدائية) جاء وفقاً للترتيب التالي:

- في الترتيب الأول: جاء المؤشر رقم (١٤) والذي مضمونه عدم عدالة المعايير التي تعتمد عليها إدارة المدارس الابتدائية عند اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالأخصائيين الاجتماعيين بقوة نسبية مقدارها ٧٧,٩٦%.

- في الترتيب الثاني: جاء المؤشر رقم (١٣) والذي مضمونه عدم عدالة العوامل التي تبني عليها إدارة المؤسسة القرارات الإدارية تجاه الأخصائي الاجتماعي في العمل وذلك قبل اتخاذ القرارات والاجراءات بقوة نسبية مقدارها ٧٦,٢٧%.

- في الترتيب الثاني (مكرر): جاء المؤشر رقم (١٧) والذي مضمونه عدم عدالة إدارة المؤسسة في القرارات التي تتخذها تجاه الأخصائيين الاجتماعيين كفاءة بالمؤسسة بقوة نسبية مقدارها ٧٦,٢٧%.

- في الترتيب الثالث: جاء المؤشر رقم (١٨) والذي مضمونه عدم عدالة الجزاءات التي تتخذها الإدارة مع الأخصائيين الاجتماعيين في حالة أي تجاوز منهم بقوة نسبية مقدارها ٧٥,١٤%.

- في الترتيب الرابع: جاء المؤشر رقم (١٥) والذي مضمونه عدم عدالة إدارة المؤسسة في تصرفاتها تجاه الأخصائيين الاجتماعيين بعد اتخاذ القرارات الإدارية بقوة نسبية مقدارها ٧٤,٥٧%.

- في الترتيب الخامس: جاء المؤشر رقم (١٦) والذي مضمونه عدم عدالة إدارة المؤسسة فيما يتعلق برود أفعالها تجاه الأخصائي الاجتماعي عندما يبدي اعتراضه المشروع على القرارات الإدارية التي اتخذت ضده بالمؤسسة بقوة نسبية مقدارها ٧١,٧٥%.

بناءً على ما أظهرته نتائج الجدول السابق يتضح أن مستوى عدالة الإجراءات والقرارات الإدارية بالمدارس الابتدائية قد جاء منخفضاً بشكل كبير حيث جاءت القوة النسبية للبعد (٧٥,٣٣%)، كما يتضح أن الجوانب التي يشعر الأخصائيون الاجتماعيون أنها أكثر بعداً عن العدالة كانت متعلقة بالمعايير التي تعتمد عليها إدارة المدرسة عند اتخاذ القرارات وكذلك العوامل التي تبني عليها هذه القرارات بقوة نسبية تفوق (٧٥%) .

ومجمل القول أن الجدول السابق قد أشار إلى انخفاض مستوى عدالة الإجراءات الإدارية بالمدارس الابتدائية وفق نظرة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بهذه المدارس.

وهو ما يتفق مع دراسة "المياء السعيد السلنتي ٢٠١٠ التي خرجت نتائجها بأن عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات الأكثر تأثيراً في مديرية التربية والتعليم.

٤ - تحليل نتائج البعد الثالث: عدالة التعاملات مع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية.

جدول (٤) يوضح تحليل نتائج البعد الثالث عدالة التعاملات مع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية (ن = ٥٩)

المؤشرات	بدائل الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
س ١٩: كيف يتعامل معك رؤسائك بالعمل؟	معاملة جافة ينقصها الود والاحترام.	١٩	٣٢,٢	١,٩٤	٦٤,٩٧	٣
	معاملة محايدة في نطاق العمل.	١٨	٣٠,٥١			
	بالود والتقدير والاحترام.	٢٢	٣٧,٢٩			
س ٢٠: عندما تتعرض لظروف حياتية أو مشكلات خاصة تؤثر على عملك... كيف يتعامل معك رؤسائك بالعمل؟	يؤكدون لي على مصلحة العمل دون أي اعتبار لظروفي.	٢٥	٤٢,٣٧	٢,١٦	٧٢,٣١	٢
	يتعاطفون معي ويقدرن ظروفي الشخصية ومشكلاتي الخاصة.	١٩	٣٢,٢٠			
	يحاولون مساعدتي لتخطي هذه الظروف في أسرع وقت.	١٥	٢٥,٤٢			
س ٢١: في حالة اختلاف وجهات النظر (السياسية، الدينية، الثقافية) بينك وبين رؤسائك بالعمل... ماذا يكون رد فعلهم؟	لا يقبلون الخلاف ويتعسفون ضدي في القرارات بعد ذلك.	٢٨	٤٧,٤٦	٢,٢٩	٧٦,٢٧	١
	يقبلون الاختلاف ولكن نقل مساحة الود (حالة الحياد).	٢٠	٣٣,٩			
	يقبلون الاختلاف ويحافظون على قدر الود والاحترام بيننا.	١١	١٨,٦			
س ٢٢: ما أهم القيم السلبية السائدة في إطار علاقات التعامل بينك وبين رؤسائك وزملائك بالعمل؟	المراوغة وعدم الوضوح من الرؤساء في العمل.	٤	٦,٧٨	٥,٨١	٥٤,٨٥	٤
	التنافس غير الشريف من زملائي.	٤	٦,٧٨			
	انخفاض مستوى الثقة بيني وبين رؤسائي.	٨	١٣,٥٦			
	انخفاض مستوى الثقة بيني وبين زملائي.	٥	٨,٤٧			
	غياب النزاهة والعدالة عند فض النزاعات بيني وبين زملائي.	٤	٦,٧٨			
	تقليل رؤسائي بالعمل من شأني.	٤	٦,٧٨			
	تعهد رؤسائي إهانتني أمام زملائي بالعمل.	٩	١٥,٢٥			

المؤشرات	بدائل الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
	تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة للمؤسسة.	٥	٨,٤٧			
	غياب التعاون بين رؤسائي وبينني في إنجاز الأعمال.	٧	١١,٨٦			
	غياب التعاون من جانب زملائي.	٧	١١,٨٦			
	غياب الاحترام والود الكافي.	٢	٣,٣٩			
القوة النسبية للبعد = ٦٧,١%						

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب مؤشرات البعد الثالث (عدالة التعاملات مع الأخصائيين

الاجتماعيين) بمؤسسات الخدمات (بالمدارس الابتدائية) جاء وفقاً للترتيب التالي:

- في الترتيب الأول: جاء المؤشر رقم (٢١) والذي مضمونه عدم عدالة التعاملات من الإدارة للأخصائيين في حالة إختلاف وجهات النظر (السياسية، الدينية، الثقافية) بينهما حيث جاء انخفاض مستوى عدالة التعاملات في ذلك بقوة نسبية مقدارها ٧٦,٢٧%.

- في الترتيب الثاني: جاء المؤشر رقم (٢٠) والذي مضمونه عدم عدالة الإدارة ورؤساء العمل مع الأخصائيين الاجتماعيين عندما يتعرضون لظروف حياتية أو مشكلات خاصة تؤثر على عملهم في المدرسة بقوة نسبية مقدارها ٧٢,٣١%.

- في الترتيب الثالث: جاء المؤشر رقم (١٩) والذي مضمونه عدم عدالة الأسلوب والطريقة التي يتعامل بها رؤساء العمل مع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدرسة؟ بقوة نسبية مقدارها ٦٤,٩٧%.

- في الترتيب الرابع: جاء المؤشر رقم (٢٢) والذي مضمونه عدم عدالة القيم السلبية السائدة في التعامل بين الأخصائيين الاجتماعيين والرؤساء والزملاء بالعمل بقوة نسبية مقدارها ٥٤,٨٥%.

بناء على نتائج الجدول السابق يتضح أن انخفاض مستوى العدالة في التعاملات الشخصية جاء متوسطاً بقوة نسبية (٦٧,١%) وهو ما يعني أنه برغم شعور الأخصائيين الاجتماعيين بانخفاض مستوى العدالة التنظيمية عموماً إلا أن هذا البعد (عدالة التعاملات الشخصية) هو أكثر الأبعاد التي يشعر الأخصائيون الاجتماعيون بعدالتها داخل المدارس الابتدائية أي أن معظم المدارس يسودها علاقات طيبة بين الأخصائيين الاجتماعيين والإدارة والزملاء، وبرغم هذا فإن أكثر الجوانب التي يشعر فيها الأخصائيون الاجتماعيون بانخفاض مستوى عدالة التعاملات الشخصية هي المتعلقة بطريقة التعامل عند إختلاف وجهات النظر (السياسية، الدينية، الثقافية) بقوة نسبية (٧٦,٢٧%) وقد

يرجع ذلك إلى الظروف السياسية التي تمر بها مصر في الفترة الأخيرة وكثرة الاختلاف حول الرؤى الأيديولوجية والذي زاد بشكل كبير في المجتمع مما قد يؤثر بدوره على مؤسسات المجتمع ومنها المدارس الابتدائية، وقد جاءت أقل جوانب عدالة التعاملات انخفاضاً القيم السلبية السائدة بالمدرسة بقوة نسبة (٥٤,٨٥%) مما يعني أنه لا يزال تسود الكثير من القيم الإيجابية بين الأخصائيين الاجتماعيين والعاملين بالمدارس الابتدائية وإداراتها. **ومجمل القول:** أن مستوى العدالة في التعاملات الشخصية في المدارس الابتدائية جاء منخفضاً ولكن ليس بنفس درجة انخفاض باقي أبعاد العدالة التنظيمية.

وهذا ما تفقت معه دراسة "ياسر فتحى الهنداوي المهدي ٢٠٠٦" انخفاض مستوى العدالة التنظيمية المدركة لدى معلمي المدارس الثانوية العامة خاصة عدالة توزيع المكافآت والحوافز وكذلك انخفاض مستوى عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات.

٥- تحليل نتائج البعد الرابع عدالة المعلومات الخاصة بالأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية.

جدول (٥) يوضح تحليل نتائج البعد الرابع عدالة المعلومات الخاصة بالأخصائيين

الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية (ن = ٥٩)

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	النسبة المئوية	التكرار	بدائل الاستجابة	المؤشرات
٣	٧٠,٦٢	٢,١١	٣٢,٢٠	١٩	لا تستطيع الحصول عليها من المؤسسة	س٢٣: عندما تريد الحصول على
				٢٨	تحصل عليها ولكن بصعوبة بعد وقت وجهد كبيرين.	بيانات أو معلومات تخصك بالمؤسسة فإنك:
				١٢	تحصل عليها بسهولة وبسرعة وبدون مجهود.	
١	٧٥,١٤	٢,٢٥	٢٠,٣٣	٢٥	سيء جدا والبيانات غير دقيقة	س٢٤: كيف ترى النظام المعلوماتي وقاعدة البيانات بالمؤسسة؟
				٢٣	جيد ولكن البيانات تحتاج إلى تحديث ودقة أفضل مما هي عليه	
				١١	عال الجودة والبيانات المتاحة دقيقة وكافية.	
٢	٧١,٩١	٥,٠٣	٢٠,٣٣	١٧	لا تخطرنى المؤسسة بالاجتماعات الرسمية المتعلقة بعملتي.	س٢٥: ما مظاهر عدم عدالة المعلومات بالنسبة للأخصائيين الاجتماعيين
				١٢	يتأخر رؤسائي في العمل في إخطاري بالقرارات الإدارية المتخذة	

المؤشرات	بدائل الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
بالمؤسسة؟	والمعلقة بمستقبلي الوظيفي.					
	لا يقوم رؤسائي بالعمل بإعلامي بمؤهلات الترقية الخاصة بي في الوقت المناسب.	٨	١٣,٥٦			
	لا توضح لي المؤسسة معايير الثواب والعقاب المتبعة بالمؤسسة.	٧	١١,٨٦			
	لا تقدم الإدارة المعلومات الكافية عن أسباب انتهاجها للسياسة المعمول بها.	١٠	١٦,٩٥			
	لا يوفر رؤسائي بالعمل التبريرات الواضحة والكافية لاتخاذهم قرارات وإجراءات بعينها.	٣	١٣,٥٦			
	ليس لدي علم كاف بالمزايا الموجودة لي في المؤسسة.	٢	١١,٨٦			
القوة النسبية للبعد = ٧٢,٥٥						

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب مؤشرات البعد الرابع (عدالة المعلومات) بمؤسسات الخدمات (بالمدارس الابتدائية) جاء وفقاً للترتيب التالي:

- في الترتيب الأول: جاء المؤشر رقم (٢٤) والذي مضمونه عدم عدالة النظام المعلوماتي والبيانات بالمؤسسة بقوة نسبية مقدارها ٧٥,١٤%.

- في الترتيب الثاني: جاء المؤشر رقم (٢٥) والذي مضمونه مظاهر عدم عدالة المعلومات بالنسبة للأخصائين الاجتماعيين بالمؤسسة بقوة نسبية مقدارها ٧١,٩١%.

- في الترتيب الثالث: جاء المؤشر رقم (٢٣) والذي مضمونه غياب العدالة في الحصول على البيانات أو المعلومات التي تخص الأخصائين الاجتماعيين بالمؤسسة بقوة نسبية مقدارها ٧٠,٦٢%.

تأسيساً على نتائج الجدول السابق فإن مستوى عدالة المعلومات بالمدارس الابتدائية قد جاء منخفضاً بدرجة كبيرة بقوة نسبية (٧٢,٥٥%)، وكان أكثر الجوانب انخفاضاً هو ما يتعلق بالنظام المعلوماتي الموجود بالمدارس الابتدائية مما يدل على انخفاض مستوى أداء هذا النظام وعدم صحة ودقة وكفاية البيانات والمعلومات المتاحة، وقد جاءت القوة النسبية لجميع مؤسسات البعد فوق (٧٠%) مما يعني

زيادة شعور الأخصائيين الاجتماعيين بانخفاض مستوى العدالة فيما يتعلق بالمعلومات والبيانات المتاحة لهم والمتعلقة بمستقبلهم الوظيفي وتؤثر عليه.

٦- تحليل نتائج ترتيب مؤشرات العدالة التنظيمية وفق نسبة غيابها بالمدارس الابتدائية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين:

جدول (٦) تحليل نتائج ترتيب مؤشرات العدالة التنظيمية وفق نسبة غيابها بالمدارس الابتدائية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية (ن = ٥٩)

المؤشرات	بدائل الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
س٢٦: عموماً هل تشعر بغياب العدالة والمساواة داخل المؤسسة التي تعمل بها؟	نعم	٢٤	٤٠,٦٨	١,٢٢	٥٣,٣٣	١
	إلى حد ما	٢٨	٤٧,٤٦	٠,٩٥	٤١,٤٨	٢
	لا	٧	١١,٨٦	٠,١٣	٥,٢	٣
س٢٧: إذا لم تكن الإجابة بلا فأي هذه الجوانب تشعر فيها بالظلم؟	في توزيع المهام والمكافآت والمزايا.	١٥	٢٨,٨٤	-	-	٢
	في الإجراءات والقرارات التي تتخذها الإدارة.	١٨	٣٤,٦١	-	-	١
	في أسلوب التعاملات الشخصية داخل المؤسسة.	٨	١٥,٣٨	-	-	٤
	فيما يتعلق بالمعلومات والبيانات المتوفرة بالمؤسسة.	١١	٢١,١٥	-	-	٣

جاء المؤشر رقم (٢٦) ليعبر عن مدى شعور الأخصائيين الاجتماعيين بغياب العدالة والمساواة داخل المؤسسة التي يعملون بها (المدارس الابتدائية) حيث جاء القوة النسبية لمن أجابوا بنعم ٥٣,٢٣% في الترتيب الأول والقوة النسبية لمن أجابوا بإلى حد ما ٤١,٤٨% في الترتيب الثاني والقوة النسبية لمن أجابوا بلا ٥,٢٠% في الترتيب الثالث بمعنى أن شعور الأخصائيين الاجتماعيين بالعدالة التنظيمية في المدارس الابتدائية منخفض إلى حد كبير. وهذا ما يتفق مع دراسة ثامر محمد محارمة ٢٠٠٠ التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى إحساس العاملين في الدوائر الحكومية بالعدالة التنظيمية متدنٍ جداً .

وجاء المؤشر رقم (٢٧) لتحديد أكثر الجوانب والأبعاد التي يشعر فيها الأخصائيون الاجتماعيون بالظلم داخل المدارس الابتدائية وكانت استجابتهم كالتالي:

- الترتيب الأول: غياب العدالة في الإجراءات بنسبة مئوية ٣٤,٦١%.

- الترتيب الثاني: غياب العدالة في التوزيع بنسبة مئوية ٢٨,٨٤%.
  - الترتيب الثالث: غياب العدالة في المعلومات بنسبة مئوية ٢١,١٥%.
  - الترتيب الأخير: غياب العدالة في التعاملات الشخصية بنسبة مئوية ١٥,٣٨%.
- وهذا يعني أن أكثر أبعاد العدالة التنظيمية انخفاضاً بالمدارس الابتدائية هي عدالة الإجراءات وأكثرها ارتفاعاً هي عدالة التعاملات الشخصية وهذا مايتفق مع درجات القوة النسبية التي حققها كل بعد من هذه الأبعاد عند سؤال الأخصائيين عن كل منها على حدة.
- النتائج العامة للدراسة :

نتائج العدالة التنظيمية للأخصائيين بالمدارس الابتدائية:

- ١- انخفاض مستوى عدالة توزيع المهام والمزايا على الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية حيث جاءت القوة النسبية لهذا البعد (٧٠%).
- ٢- مستوى عدالة الإجراءات والقرارات الإدارية مع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية قد جاء منخفضاً بشكل كبير حيث جاءت القوة النسبية للبعد (٧٥,٣٣%).
- ٣- انخفاض مستوى العدالة في التعاملات الشخصية التي يشعر الأخصائيون الاجتماعيون بعدالتها داخل المدارس الابتدائية جاء متوسطاً بقوة نسبية (٦٧,١%).
- ٤- مستوى عدالة المعلومات بالمدارس الابتدائية قد جاء منخفضاً بدرجة كبيرة بقوة نسبية (٧٢,٥٥%).

## المراجع.

- (1) Robert Perlman & Arnold Gurin: **Community Organization and social planning**, New York, The Council For Social Work Education, 1972, P 76 .
- (2) عبدالحليم رضا عبدالعال: **تنظيم المجتمع، النظرية والتطبيق**، القاهرة، دار الثقافة، ١٩٩٨، ص ٢٧٥.
- (3) عبدالحليم رضا عبدالعال: **المرجع السابق**، ص ص ٢٧٧، ٢٧٦.
- (4) سعيد شعبان حامد: **أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي**، دراسة ميدانية، مجلة كلية التجارة، جامعة الأزهر، ٢٠٠٧، ص ٩.
- (5) راتب السعود، فوزان سلطان: **درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس فيها**، بحث منشور في مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد (٢٥)، العدد (١، ٢)، ٢٠٠٩، ص ١٩٥.
- (6) ياسر فتحي الهنداوي المهدي: **العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة بالمدارس الثانوية العامة في مصر**، رسالة دكتوراة غير منشورة - كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٦.
- (7) لمياء السعيد السلنتي: **أثر العدالة التنظيمية على الارتباط بالوظيفة بالتطبيق على مديريات الخدمات بمحافظة دمياط**، مجلة المحاسبة والادارة والتأمين، العدد الخامس والسبعون، السنة التاسعة والأربعون، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠١٠م.
- (8) Charles W. Mueller et al., "**Distributive Justice Evaluation in Two Cultural Contexts : A Comparison of U.S. and South Korean Teachers**" , Human Relations , Vol.52, No.7,1999 , pp.869-893.
- (9) Mary-Ellen Mariano Coloski, "**An Instrument to Measure Percptions of Organizational Leadership Department**, The University of Connecticut ,2002,pp.1-102
- 10) Wayne K. Hoy and C.Johan Tarter, "**Organizational Justice in schools : No Justice without Trust**" The International Journal of Educational Management, Vol.18,No.4,2004,pp.250-259

(<sup>11</sup>) Francesca Poulos , " **Teachers Perceptions of Procedural Justice : Their Impact on Teachers Efficacy and Commitment**" , Unpublished Doctoral Dissertation . Educational Leadership Department , University of Connecticut ,

(<sup>12</sup>) وفاء يسري إبراهيم: **متطلبات تحقيق العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم**، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، الخدمة الاجتماعية بين المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة ١١-١٢ مارس ٢٠٠٧م.

(<sup>13</sup>) يوسف محمد عبد الحميد: **مستوى العدالة التنظيمية وعلاقته بسلوكيات المواطنة لدى الأخصائيين الاجتماعيين**، دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببعض مجالات الممارسة المهنية بمدينة الفيوم، المؤتمر العلمي السنوي العشرون، الخدمة الاجتماعية ومشكلات الشباب في ضوء المتغيرات العالمية والمحلية الحديثة، الجزء الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، من ٦-٧ مايو ٢٠٠٩.

(14) Lembert, Eric g. et al: **the Impact of Distributive and Procedural Justice on Social Service Workers**, Social Justice Research, Vol 18. Dec 2005.

(15) Kim, Tae kuen & Soloman, Phyllis & Jong, Cinjae: **Organizational Justice and Social Workers**, Intentions to Leave Agency Positions, Social Work Research, Vol 36, Mar 2012.

(<sup>16</sup>) رشاد أحمد عبد اللطيف: **تنظيم المجتمع وقضايا التعولم**، الإسكندرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧، ص ٢٩٧.

(<sup>17</sup>) سيد أبو بكر حسنين: **طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع**، الطبعة الخامسة، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٨٩ ص ٤٠٦.

(<sup>18</sup>) سيد أبو بكر حسنين: **طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع**، المرجع السابق، ص ٤٠٦ - ٤٠٨.

(<sup>19</sup>) Robert Perlman & Arnold Gurin, IPD, PP 76-83.

(<sup>20</sup>) عادل محمد زايد: **تحليل العلاقة بين أساليب مراقبة الأداء الوظيفي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية**، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر الكويتي، جامعة الكويت، الكويت، المجلد الثاني، العدد الثاني، ١٩٩٥م، ص ٢٧٤.

(<sup>21</sup>) عمر محمد درة: العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، القاهرة، دار الرضوان، ٢٠٠٨م، ص ٢٩.

(<sup>22</sup>) رشدي عبد اللطيف وادي: العدالة التنظيمية، دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، بحث منشور في مجلة البحوث التجارية المعاصرة، المجلد (٢١)، العدد الأول، جامعة سوهاج، سوهاج، ٢٠٠٧م، ص ٥٥.

(23) Adam Ghazi Al-otibi: **The influence of organization justice on employee attitudes in public organizations in the state of Kuwait**, Arab journal of administrative sciences, Kuwait university, Kuwait, 2003, P. 343.

(<sup>24</sup>) سعيد شعبان حامد: أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي، دراسة ميدانية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد ٦١، ٢٠٠٣م، ص ٢٤٩.

(<sup>25</sup>) فهمني خليفة الفهداوي، نشأت أحمد القطاونة: تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية، المجلة العربية للإدارة، القاهرة، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد ٢٤، العدد ٢، ٢٠٠٤م، ص ٢٥.

(26) J. Greenberg: **Organizational Justice: yesterday to day and tomorrow**, Journal of management , vol. 16 , no2,1990 , P. 138.

(<sup>27</sup>) المرجع السابق، ص ١٥٠.

(<sup>28</sup>) محفوظ جودة: أثر العدالة التنظيمية على مناخ الإبداع، دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية، بحث منشور في مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد ٦٩، الجزء ٢، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧م، ص ١٣٣.

(<sup>29</sup>) سامر عبدالمجيد البشاشة: أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (٤)، العدد (٤)، الجامعة الأردنية، ٢٠٠٨م، ص ٤٢٩.

(30) Elisabeth Kals and Jurgen Maes: **Justice and conflicts theoretical and empirical contributions**, on Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012, P219.

- (31) M. Lance Frazier et al: "**Organizational justice, trustworthiness, and trust; Amultifoci examination**", state university of New York, SAGE publications, 2010 , P. 42.
- (32) Anna F. Carmaon and Amy No. Miller: "**Focusing family and firm; Employee perceptions of perceived homophile, organizational justice, organizational identification, and organizational commitment in family businesses**"