

العصائية والإلتقان وعلاقتها بإدراك العدالة التنظيمية لدى عينة من موظفي دولة الكويت.
بشائر الوهيب⁸ و عثمان الخضر⁹

ملخص

هدفت الدراسة الحالية للتحقق من العلاقة المحتملة بين سمتي الإلتقان والعصائية المتفرعة من مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مع إدراك العدالة التنظيمية، بأبعادها الأربع "التوزيعية، والإجرائية، والتعاملية، والمعلوماتية"، وأيضاً التعرف على الفروق بين الجنسين في إدراك العدالة التنظيمية. تكونت العينة من 176 موظفاً وموظفة من إدارة شؤون القرآن الكريم التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، وتم استخدام مقياس العدالة التنظيمية، من تطوير الخضر وجاد الرب (Alkhadher و Gadelrab، 2014) وكذلك مقياس العوامل الخمسة للشخصية النسخة المختصرة من وضع "كوستا وماكري" (Costa و McCrea، 1985) وتعريب الأنصاري (1997). أشارت النتائج إلى أنه لا توجد علاقة بين العصائية وإدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربع، بينما أظهرت سمّة الإلتقان علاقة موجبة مع العدالة التعاملية، ولم تظهر أي علاقة مع الأبعاد الثلاثة المتبقية (التوزيعية، والاجرائية، والمعلوماتية). وقد أظهرت النتائج أيضاً بأن الذكور أكثر إدراكاً للعدالة التنظيمية من الإناث في مقياس العدالة التنظيمية التوزيعية، والإجرائية، والمعلوماتية، ولكن لم تظهر أي فروق بينها في إدراك العدالة المعلوماتية. الكلمات المفتاحية: العصائية؛ الإلتقان؛ العدالة التنظيمية.

The relationship of Neuroticism and Conscientiousness to perceiving organizational justice in a sample of Kuwait state employees
Bashayer Al-Wohaib & Othman H. Alkhadher

Abstract

The present study aimed to examine the possible relationship between neuroticism and Conscientiousness (NEO-FFI-S) and perceiving organizational justice as a whole and its subscales. It also aimed to identify the differences between males and females perception of organizational justice along with its four subscales. The sample included 167 employees from the Ministry of Endowments and Religious Affairs,

⁸ قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.

⁹ قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.

the administration of Al-qura'an Alkareem. The instruments used were the Arabic version of Organizational Justice Measure translated by Alkhadher & Gadelrab (2014), and the short Arabic version of Costa and Mcree Big Five Personality Factors Measure translated by Al-ansari (1997). Results revealed that there was no relationship between neither Neuroticism or Conscientiousness and organizational Justice and its subscales, except for Interpersonal Justice, it was positively related at (.01) level with Conscientiousness. Results also indicated that males perceived organizational justice as a whole and procedural, distributive, and interactional justice more than females, but there were no differences in perceiving informational justice.

Keywords: Neuroticism; Conscientiousness; Organizational justice.

مقدمة

خلال العقود الثلاثة الماضية، ازداد اهتمام الباحثين بموضوع العدالة التنظيمية Organizational Justice وتطبيقاتها في مجال علم النفس التنظيمي، ويرجع ذلك إلى أهمية هذا الموضوع وارتباطه بمخرجات تنظيمية عدة، ومن هذه المخرجات أن الموظفين الذين لديهم إدراك منخفض عن العدالة التنظيمية هم أكثر عرضة لانخفاض رضاهم الوظيفي، والتزامهم التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم (Lin, Shi, و Wang ، 2009)

وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات التي ربطت بين تلك المتغيرات الأساسية في مجال علم النفس التنظيمي، إلا أن الدراسة الحالية اهتمت بالربط بين بعض سمات الشخصية للموظفين التابعة لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بإدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة.

مفهوم العدالة التنظيمية: Organizational Justice

المنظمات المهتمة بموضوع العدالة التنظيمية من الناحية التاريخية، بدأ اهتمامها مع ظهور نظرية المساواة Equity Theory التي نادى بها "آدمز" (Adams ، 1965) إن النظرية تقوم على أساس مقارنة الفرد لمعدل مخرجاته المرتبطة بوظيفته (الرواتب، والمكافآت، والحوافز...إلخ) إلى مدخلاته فيها (عبء العمل، وساعات العمل، والجهد المبذول... إلخ) مقارنة بمعدل مخرجات زملائه في المنظمة إلى مدخلاتهم. ووفقاً لتلك النظرية، يشعر الفرد بالرضا عندما يتساوى المدخلان (Till و Karren ، 2011)، وتعتبر نظرية "آدمز" (Adams ، 1965) هي مدخل لموضوع العدالة التوزيعية.

أما العدالة الإجرائية، فيعرفها "مورمان" (Moorman ، 1991) على أنها مدى إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات التي حصل عليها الموظف، أي أنها العدالة المدركة للكيفية التي يتم فيها تحديد المخرجات، وهنا يتركز الاهتمام بالكيفية التي يتم فيها تحديد المخرجات وليس المخرجات نفسها (Bowen ، Gilliland ، 2007).

أما عند الحديث عن العدالة التعاملية Interpersonal Justice، فهي تشير إلى الكيفية التي يتم معاملة الأفراد فيها، ويتضمن معاملة الرؤساء للمرؤوسين بكرامة واحترام، وإظهار أنهم يهتمون بمشاعرهم الشخصية ومصالحهم (Greenberg ، 2011).

وآخر بعد هو العدالة المعلوماتية Informational Justice، ويقصد بها إعطاء الأفراد تفسيرات وافية وواضحة عن الإجراءات التي تم اتخاذها لتحديد المحصلات أو القرارات النهائية. وتُشير أيضاً لمدى دقة وتوقيت المعلومات التي تُعطى للأفراد، ومدى ملاءمة كمية هذه المعلومات التي تتوفر عن القرار الذي تم اتخاذه، ومدى وضوحها، وما إذا كانت مبررة بطريقة واضحة (Folger و Bies ، 1989).

مفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: Big Five Personality Traits Theory

قام "كوستا وماكري" (Costa و McCrea، 1985) ببناء مقياس يقيس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في عام 1985 وهي: العصاوية، والابتساط، والافتتاح على الخبرات، والمرغوية الاجتماعية (الطيبة أو القبول) والإنقآن (بقطعة الضمير). وتُعد التصنيفات المتعددة للشخصية الإنسانية ذات أهمية بالغة، وما يعكس أهميتها هو تاريخ الدراسات النفسية ومجالات تطبيقها. ونذكر تعريف كل من عامل العصاوية والإنقآن، كما ورد في كتاب عبدالحالق (2009)، وهما المقياسين اللذان تم الاعتماد على نتائجهما في هذا البحث نظراً لثباتهما المقبول على المجتمع الكويتي: العصاوية Neuroticism هو عامل من عوامل الشخصية، تتجمع فيه مقاييس القلق والاكتئاب والانفعالية والعصية وتقلب المزاج والعداوية والقابلية للاضطراب والتنبه للذات وتوهم المرض الإنقآن Conscientiousness: يشمل هذا العامل جوانب متعددة من الأوصاف المتصلة بنزوع الشخص واستعداداته في مجال العمل، والإنجاز، وتحقيق النجاحات وغير ذلك، وفي الدرجة العليا لهذا العامل يوصف الشخص بأنه جيد التنظيم، وكفاء، ويعتمد عليه، ويتقدم مثل هذا الشخص إلى إنجاز المهام بطريقة منظمة ومرتبطة، ويحلل المشكلات بطريقة منطقية، ويكون لديه إجابات موجزة للأسئلة، وينقذ العمل تبعاً لمستويات دقيقة في كل من العمل واللعب.

مشكلة الدراسة

تناولت الكثير من الدراسات موضوع العدالة التنظيمية، ومن الملاحظ أنه في كثير من الأحيان، تم ربطه مع متغيرات تنظيمية عدة، مثل: الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية عند الموظفين. ولكن لوحظ أن هناك ندرة في التراث الفكري العربي في ربط موضوع سمات الشخصية، ويعتقد الباحثان أن هذا الربط من الممكن أن يكون مفيداً للمنظمات والمؤسسات في معرفة طريقة تفكير الشخصيات المختلفة عند تقييمهم للعدالة التنظيمية.

إن الدراسة الحالية تأتي بهدف البحث في العلاقة بين عوامل الشخصية المشتق من نموذج العوامل الخمسة، مع إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية، المعلوماتية) لعينة من الموظفين في قسم إدارة شؤون القرآن الكريم التابع لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية في دولة الكويت. وكذلك تهدف الباحثة للبحث عن الفروق بين الذكور والإناث في إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة.

أهمية الدراسة

إن اختلاف شخصيات العاملين في المنظمات قد تؤثر في عملية تقييمهم مدى توافر العدالة التنظيمية في مكان العمل، فمثلاً بعض الشخصيات التي تغلب عليها الصفات التشاركية والسلبية والتي تبحث دائماً في جوانب النقص، قد لا تدرك العدالة التنظيمية حتى وإن توافرت في المنظمة، وبعض الشخصيات التي يغلب عليها الصفات التفاؤلية وتميل إلى الجهد والاجتهاد وتسعى لنيل رضا الرؤساء، قد تدرك وجود عدالة تنظيمية بصورة مبالغة وأكثر من وجودها في الواقع، لذلك رأى

الباحثان فرصة للكشف عما إذا كانت هناك علاقة تربط بين هذين المتغيرين وهما سمات الشخصية وإدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة. وهنا تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث وهي إثراء الجوانب المعرفية حول هذا الموضوع.

وأيضاً نظراً لحداثة مقياس العدالة التنظيمية من وضع الخضر جاد الرب (Alkhadher و Gadelrab، 2014)، وهو مقياس عالي الثبات، ويكشف عن صدق تنبؤي لأربعة أبعاد مهمة لكل منظمة وهي (الأدائية Instrumentality، والالتزام الوظيفي Organizational Commitment، وسلوك المواطنة التنظيمية Organizational Citizen Behavior، والالتقاء للمجموعة Collective Esteem)، فمن المهم تطبيقه على عينات أخرى للتأكد من نتائجها وخصائصها، وهنا تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة.

فروض البحث

بعد التأكد من معاملات ثبات المقاييس المستخدمة تبين أن العصاوية والابتقان فقط حصلوا على ثبات جيد لذلك فقد تم استثناء العوامل الثلاثة المتبقية. فيما يلي نذكر الفروض التي تربط بين مقاييس العدالة التنظيمية الأربعة مع مقياسي العصاوية والابتقان فقط من مقياس العوامل الخمسة للشخصية والتي تم توجيهها وفقاً لما تم استنتاجه من الدراسات السابقة :

1. توجد علاقة سلبية دالة بين العصاوية وإدراك العدالة التوزيعية.
2. توجد علاقة سلبية دالة بين العصاوية وإدراك العدالة الإجرائية.
3. توجد علاقة سلبية دالة بين العصاوية وإدراك العدالة التعمالية.
4. توجد علاقة إيجابية دالة بين العصاوية وإدراك العدالة المعلوماتية.
5. لا توجد علاقة بين الابتقان وإدراك العدالة التوزيعية.
6. لا توجد علاقة بين الابتقان وإدراك العدالة الإجرائية.
7. لا توجد علاقة بين الابتقان وإدراك العدالة التعمالية.
8. لا توجد علاقة بين الابتقان وإدراك العدالة المعلوماتية.
9. لا توجد فروق بين الجنسين في متوسطات إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة.

الدراسات السابقة

تم استعراض الدراسات السابقة التي سعت لإيجاد علاقة بين الشخصية مع العدالة التنظيمية بصفة مباشرة. وتم استعراضهم تبعا للتسلسل التاريخي من الأحدث إلى الأقدم.

دراسة "إل في وزملانه" (Lv et al. , 2012) بعنوان: علاقة الابتقان بسلوك المواطنة التنظيمية ودور العدالة التنظيمية كوسيط بينها. هدفت لاكتشاف دور العدالة التنظيمية كوسيط بين سمة الابتقان وسلوك المواطنة التنظيمية على عينة مكونة من أطباء وممرضين عددهم 241 يعملون في إحدى عشر مستشفى صيني. وتم استخدام مقياس "كوكويت" (2006) للعدالة التنظيمية،

ومقياس الإنفاق المتفرع من مقياس العوامل الخمسة الذي وضعه "ساوسير" (1994)، ومقياس "بودسكوف" وآخرون (2000) لقياس سلوك المواطنة التنظيمي. ودلت النتائج على أن سمة الإنفاق ارتبطت إيجابياً بالعدالة التنظيمية، وأن إدراك المشاركين للعدالة التنظيمية كان وسيطاً دالاً لعلاقة الإنفاق مع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمي.

أما دراسة "دي فايو وبالازيشي" (Di Fabio و Palazzeschi، 2011) بعنوان: العدالة التنظيمية: سمات شخصية أم ذكاء عاطفي؟ التي هدفت للتحقق من دور أبعاد سمات الشخصية والذكاء العاطفي وعلاقتها مع أبعاد العدالة التنظيمية، وذلك لتحقيق صدق إضافي لأبعاد الذكاء العاطفي، مقارنة مع أبعاد سمات الشخصية. تكوّنت العينة من 384 ممرضاً وممرضة من مستشفيات في منطقة فلورانس، إيطاليا. وتم استخدام النسخة الإيطالية من مقياس العدالة التنظيمية "كولكويت" (2001)، والنسخة الإيطالية من مقياس إيزنك للشخصية المنخفضة (1985) لتقييم سمات الشخصية، وأيضاً تم استخدام النسخة الإيطالية من قائمة بار - أون (1997) لتقييم الذكاء العاطفي. ومن النتائج الملاحظة أن سمة الانبساط ارتبطت مع مقياسي العدالة التعاملية والعدالة المعلوماتية، أما سمة العصافية، فقد ارتبطت سلبياً مع مقياسي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية.

قام سليمان، مصطفى (2010) بإجراء دراسة عنوانها: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وإدراك العدالة التنظيمية كمنبئات باتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم نحو التغيير النوعي المتضمن في مواقف الإنجاز. هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير التفاعل الإحصائي بين بعض العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وإدراك العدالة التنظيمية في الاتجاه نحو التغيير النوعي المتضمن في مواقف الإنجاز. تكوّنت العينة من 64 عضواً من أعضاء هيئة التدريس. واستخدم الباحث أربعة مقياس فرعية (عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التفاعلات، وعدالة المعلومات)، وذلك لقياس إدراك العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، تم تعديل البنود من مقياس "كولكويت" (Colquitt، 2004)، كما أنه تم استخدام خمسة مقياس فرعية (العصافية، والانبساطية، والتواؤمية، وزيادة الوعي، والتوجه بهدف الانفتاح على الخبرات) لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وقد صممت بواسطة الباحث، وأخيراً مقياس الوعي نحو التغيير النوعي المتضمن في مواقف الإنجاز، أعد بواسطة الباحث. أشارت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباط دالة موجبة بين الانفتاح على الخبرات والانبساطية وإدراك العدالة التنظيمية مع اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التغيير النوعي. وكذلك وجد أن الانفتاح على الخبرة وإدراك العدالة التنظيمية من أقوى المنبئات باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التغيير النوعي.

كما قام "شي وزملائه" (Shi وآخرون، 2009) بدراسة هدفت إلى كشف العلاقة بين نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والعدالة التنظيمية. تكوّنت العينة من 398 موظفاً صينياً يعملون

في 16 شركة مختلفة في الصين، وتم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى لكوستا وماكري النسخة الصينية، ولقياس إدراك الموظفين للعدالة التوزيعية، تم استخدام مقياس "مولر وبريس" (1986)، ولقياس العدالة الإجرائية تم استخدام مقياس "مورمان" (1991)، والعدالة التفاعلية والمعلوماتية، فتم قياسها باستخدام مقياس "كولكويت" (2001). وأشارت نتائج البحث إلى ارتباط المرغوبة الاجتماعية بالعدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية والمعلوماتية، أما العصاية فقد ارتبطت عكسياً بالعدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، ولكنها ارتبطت إيجابياً بالعدالة الإجرائية والمعلوماتية، أما باقي العوامل لم تظهر أي ارتباط مع العدالة التنظيمية بأبعادها.

أما دراسة "رين" (Wrenn, 2005) بعنوان: العوامل الخمسة الكبرى كمنبئات لإدراك العدالة الإجرائية، فقد تكونت عينتها من 200 متقدماً لوظيفة واستخدمت الباحثة قائمة الاختيار التجاري (Business Check List)، ولقياس العدالة الإجرائية تم استخدام مقياس تم تطويره من قبل "بوير، تركسيو، سانشز، كرج، فرارا، كامبيون" (Craig, Sanchez, Truxillo, Bauer, و Ferrara و Campion, 2001). أشارت النتائج إلى وجود ارتباط بين الانبساط وبين إدراك المتقدمين للعدالة الإجرائية، بينما لم تكشف الدراسة عن وجود أي علاقة بين سمة العصاية، وسمة الانفتاح على الخبرات، وسمة المرغوبة الاجتماعية، وسمة الاتقان مع إدراكهم للعدالة الإجرائية.

كما قام "راجا" (Raja, 2004) بدراسة تهدف للتحقق من ارتباط بعض العوامل الخمسة المشتق من نموذج العوامل الخمسة الكبرى بالعدالة التوزيعية وأثر هذه العلاقة على سلوك المواطنة التنظيمية. هذه العوامل التي تمت دراستها هي: العصاية والانبساطية والإنفاق. تكونت العينة من 383 موظفاً في إحدى عشر منظمة. تم استخدام قائمة العوامل الخمسة الكبرى لـ "جون ودونو ونيتل" (1991) لقياس سمات الشخصية. ولقياس العدالة التوزيعية والإجرائية تم استخدام مقياس "كولكويت" (Colquitt, 2001). أما سلوك المواطنة التنظيمية، فقد تم قياسه باستخدام تقارير الزملاء على مقياس لـ "ويليامز وأندرسون" (Williams و Anderson, 1991) أشارت النتائج إلى أنه لم يكن هناك تأثير للشخصية العصائية، والانبساطية، والإنفاق، على سلوك المواطنة التنظيمية يتوافق مع إدراك العدالة التوزيعية عند الموظفين. كما أشارت النتائج إلى أن العصاية والمرغوبة الاجتماعية ارتبطت سلبياً مع سلوك المواطنة التنظيمية عند إدراك الأفراد العالي للعدالة التوزيعية، وارتبطت إيجابياً معه عندما كان إدراكهم للعدالة التوزيعية منخفضاً. وأيضاً ارتبطت المرغوبة الاجتماعية إيجابياً مع سلوك المواطنة عندما كان إدراكهم للعدالة التوزيعية عالياً، وارتبطت سلبياً معه عندما كان إدراكهم لها منخفضاً.

منهج الدراسة

العينة:

تم اختيار العينة من إدارة شؤون القرآن الكريم التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية في

دولة الكويت، وتعتبر عينة متاحة. وصل عدد العينة بعد استبعاد الاستبيانات الناقصة لـ 167 موظفًا وموظفة بواقع 100 من الإناث، و67 من الذكور، جميعهم كويتي الجنسية يشغلون إما وظائف إدارية أو وظائف فنية في الإدارة. وتتراوح أعمارهم ما بين 21-60 عامًا.

أدوات جمع البيانات:

1- مقياس العدالة التنظيمية

وهو من تصميم كل من الخضر وجاد الرب (Alkhadher و Gadelrab ، 2014). يحتوي المقياس على 17 بنداً تعكس كل جوانب العوامل الأربعة التي كشف عنها التحليل العاملي على عينة كويتية مكونة من 1184 (619 ذكور و 565 إناث) يعملون في القطاع الحكومي، تم تقسيمهم لمجموعتين الأولى كانت مكونة من 456 مدرسين ومدرسات، أما الثانية عبارة عن 728 موظفين وموظفات. إن العوامل الأربعة التي كشف عنها التحليل العاملي والتي يقيسها مقياس العدالة التنظيمية هي: العدالة التوزيعية (5 بنود)، والعدالة الإجرائية (4 بنود)، والعدالة التفاعلية (4 بنود)، والعدالة المعلوماتية (4 بنود).

بدائل الإجابة كانت وفق مقياس ليكرت الخماسي، المتدرج من 1 إلى 5 ، وتعني (1= معارض بشدة، 2= معارض، 3= محايد، 4= موافق، 5= موافق بشدة). ويتم الحصول على الدرجة الكلية للمقياس بجمع كل درجات الإجابات على كل مقياس فرعي، ولا توجد بنود معكوسة لهذا المقياس. ولقد حصل مصمماً هذا المقياس على صدق مقبول، حيث تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي، وتم التأكد من أن نموذج العوامل الأربعة أفضل من النموذج الثنائي أو الثلاثي، ويسمى هذا النوع من الصدق "الصدق العاملي أو صدق التكوين الفرضي"، حيث كانت قيمة مؤشر الملاءمة التزايدية $IFI = .93$ ، ومؤشر الملاءمة المقارن $CFI = .93$ ، ومؤشر جذر متوسط البواقي المعيارية $SRMR = .064$ ، ومؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقاربي $RMSEA = .054$ ، وهي قيم تدل على ملاءمة جيدة بين البيانات والنموذج.

أما بالنسبة للثبات، فقد قام الباحثان بالتحقق من ثبات المقياس باستخدام معامل "ألفا" لكرونباخ، وهو الأسلوب المناسب لإيجاد الاتساق الداخلي لبنود المقياس، وكانت النتيجة أن العوامل الأربعة حصلت على ثبات مرتفع، حيث كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ للعدالة المعلوماتية (.86)، والعدالة الإجرائية (.88)، والعدالة التفاعلية (.78)، والعدالة التوزيعية (.86). وكان معامل ثبات المقياس الكلي أيضاً مرتفع وبلغ (.91) وهي تعتبر معاملات جيدة ومقبولة (Alkhadher و Gadelrab، 2014).

2- الصيغة العربية لمقياس العوامل الخمسة (النسخة المختصرة)

وهو من تصميم "كوستا وماكري" (Costa و McCrea، 1985) وتعريب بدر الأنصاري (1997)، حيث قام في البداية بترجمة بنود قائمة كوستا وماكري NEO-FFI الصيغة المختصرة من

اللغة الإنجليزية إلى العربية الفصحى السهلة، ولم يقم الباحث بأي تعديل (حذف أو إضافة) بالنسبة لعدد البنود أو مضمونها فأبقاها على عددها وهو 60 بند (5 مقاييس 12 بنداً لكل مقياس) يُجاب عنها على أساس خمسة بدائل من 0-4 وتعني (0= معارض بشدة، 1= معارض، 2= محايد، 3= موافق، 4= موافق بشدة).

بالنسبة للصدق، فقد تم تحليل بنود (الارتباط بين البند والدرجة الكلية على المقياس الفرعي)، وبوجه عام كانت معاملات الارتباط بين البند الواحد والدرجة الكلية على المقياس الفرعي بعضها مقبول والبعض الآخر يميل إلى الانخفاض. وكذلك أسفرت نتائج التحليل العاملي عن تركيب غير بسيط للقائمة، علماً بأن العوامل المستخرجة استوعبت 67.60% من التباين الكلي، فضلاً عن أن جميع بنود القائمة تشبعت جوهرياً بأحد العوامل على الأقل. وتشير نتائج التحليل العاملي من الرتبة الثانية بوجه عام، بأن الإنفاق والعصاية والانبساط من أبرز العوامل الراقية (ذات الرتبة الثانية) التي ظهرت لدى العينة الكويتية. ومن هنا يمكن القول بأن هذه العوامل الثلاثة، عوامل عامة، أي قابلة للنقل عبر حضارات مختلفة.

أما ثبات الاختبار فقد اعتمد الباحث في حسابه على معاملات "ألفا" لكرونباخ بعد تطبيق واحد ولصيغة واحدة للقائمة، وذلك لبيان مدى الاتساق في الاستجابات لجميع بنود القائمة، كما تم حساب ثبات الاتساق الداخلي للمقاييس المتفرعة من القائمة بطريقة القسمة النصفية بعد تطبيق واحد ولصيغة واحدة للقائمة، وأشارت النتائج إلى اتساق داخلي مقبول لمقياس العصاية ومقياس الإنفاق لدى المجموعات الثلاث، حيث كانت جميعها أعلى من 0.70. في حين نجد أنها انخفضت عن هذه القيمة في المقاييس التالية: الانبساط والانفتاح على الخبرات والمرغوبة الاجتماعية.

وفي الدراسة الحالية تم التحقق من معامل ثبات "ألفا" لكرونباخ لكل سمة من مقياس العوامل الخمسة، وتم استبعاد العوامل التي حصلت على أقل من (0.70)، وعليه فقد اقتصرَت الدراسة على بعدي العصاية (0.73) والإنفاق (0.83).

الإجراءات

قامت الباحثة بإرسال كتاب إلى وكيل وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، وذلك لأخذ موافقة لتطبيق الاستبيان على موظفي إدارات وزارة الأوقاف، والاستعانة بهم كعينة لهذه الدراسة، وبعد أخذ الموافقة، تمت طباعة 500 نسخة من كل استبيان ودمجهم معاً وتوزيعهم على موظفي وموظفات إدارة القرآن الكريم، بواقع 250 للذكور و250 للإناث. وبعدها تم جمع الاستبيانات ومراجعتها، وتم استبعاد الاستبيانات الناقصة وغير المستوفية لشروط التطبيق.

وقد كان إجمالي الاستبيانات المجمعة بدون الاستبعاد 226 استبياناً، بعدها تم استبعاد 19 استبياناً من الذكور، و 31 استبياناً من الإناث، وكان إجمالي المتبقي 176 استبياناً بواقع (76) للذكور و (100) للإناث. وبعد استكمال تجميع الاستبيانات، تم إدخال البيانات في برنامج

ال SPSS، لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة.

النتائج

العلاقة بين العصاوية والعدالة التنظيمية ودرجاتها الفرعية:

للتحقق من الفروض الثمان الأولى للدراسة، يوضح لنا الجدول رقم (1) معاملات ارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية وأبعادها الأربعة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية، المعلوماتية) مع كل من العصاوية، والإنفاق، حيث يتضح أن جميع هذه الارتباطات كانت ضعيفة وقرينة من الصفر، ما عدا العدالة التعاملية مع الإنفاق حيث كانت (0.25). وهي دالة عند مستوى (0.01).

جدول رقم (1) معاملات الارتباط بين مقياس العدالة التنظيمية والمقاييس الفرعية الأربعة مع مقياسي العصاوية، والإنفاق

المقاييس	العصاوية	الإنفاق
العدالة التنظيمية	-0.07	.10
العدالة التوزيعية	.00	-0.07
العدالة الإجرائية	-0.05	.08
العدالة التعاملية	-0.08	.25**
العدالة المعلوماتية	-0.08	.11

الفروق بين الجنسين في مقياس العدالة التنظيمية:

يتضح من جدول (2) أن هناك فروقا جوهرية بين الذكور والإناث في مقياس العدالة التنظيمية، حيث تبين أن متوسط درجة الذكور أعلى جوهريا من نظيرها لدى الإناث، حيث كان متوسط درجة الذكور (46.1 = ع) أما الإناث فكان متوسط درجتهم (58.8 = ع) (10.7 = ت)، وكانت قيمة (ت = 3.2) عند مستوى دلالة (0.01). كذلك الحال في جميع المقاييس الفرعية لمقياس العدالة التنظيمية، ما عدا مقياس العدالة التعاملية. فنجد أنه في مقياس العدالة التوزيعية كان متوسط درجات الذكور (17.8 = ع) (3.8 = ت)، أما الإناث فكان متوسط درجتهم (15.2 = ع) (4.5 = ت)، وكانت قيمة (ت = 4.0) عند مستوى دلالة (0.01). أما مقياس العدالة الإجرائية، كان متوسط درجاتهم (13.8 = ع) (3.3 = ت)، أما الإناث فكان متوسط درجتهم (12.6 = ع) (3.2 = ت)، وكانت قيمة (ت = 2.3) عند مستوى دلالة (0.05). وفي مقياس العدالة المعلوماتية كان متوسط درجات الذكور (15.9 = ع) (3.1 = ت)، أما الإناث فكان متوسط درجتهم (14.4 = ع) (3.4 = ت)، وكانت قيمة (ت = 3.0) عند مستوى دلالة (0.01). ومن جانب آخر يظهر الجدول أنه لا توجد فروق بين الجنسين في مقياس العدالة التعاملية.

جدول (2) الفروق بين الجنسين على مقياس العدالة التنظيمية (ن = 167)

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث (ن = 100)		ذكور (ن = 67)		المتغير
		ع	م	ع	م	
		المقياس				
.01	3.2	10.7	58.8	10.9	64.1	العدالة التنظيمية
.01	4.0	4.5	15.2	3.8	17.8	العدالة التوزيعية
.05	2.3	3.2	12.6	3.3	13.8	العدالة الإجرائية
غير دالة	.1	3.4	16.6	3.3	16.7	العدالة التعاملية
.01	3.0	3.4	14.4	3.1	15.9	العدالة المعلوماتية

المناقشة

ينص الفرض الأول على أنه توجد علاقة سلبية دالة بين العصاوية وإدراك العدالة التوزيعية. ولكن لم تظهر الدراسة الحالية عن وجود أي علاقة دالة بين العصاوية وإدراك العدالة التوزيعية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = -0.02$) وهي قيمة غير دالة. قد يكون سبب الاختلاف في النتائج يرجع إلى اختلاف المقاييس المستخدمة لإدراك العدالة التوزيعية المستخدمة في الدراسة الحالية عن تلك المستخدمة في الدراسات السابقة التي تم الاستناد عليها عند توجيه الفروض. سبب آخر قد يفسر ظهور النتائج باتجاه مختلف هو أن العينة التي طبقت عليها الدراسة، تعتبر عينة محدودة ولا يمكن الاعتماد على نتائجها في التعميم، لأنها تشمل موظفين إدارة واحدة فقط، وهي تابعة لوزارة تتكون من إدارات عديدة ومتنوعة، موزعين على مناطق مختلفة في الكويت، ولا يعملون جميعهم تحت سقف واحد، لذلك قد لا تملك معلومات وافية تجعلها تستطيع أن تدرك عدالة توزيع المحصلات على جميع الموظفين الذين يعملون في الإدارة. وإدراك العدالة التوزيعية يتطلب من الموظف أن يكون على دراية بما يحصل عليه زملاء العمل نهاية كل شهر، ويتطلب منه أن يعرف الأعمال التي يقومون بها، ولكن بما أن الشخصية العصاوية تميل إلى أن تكون شخصية منعزلة وأحياناً خجولة كما ذكر الباحث "نوردفست" (Nordqvist، 2014). لذا فإن علاقاتها الاجتماعية بشكل عام تعتبر محدودة لا سيما في مكان العمل، وهذا الأمر قد يجعلها لا تتطرق للأمر الشخصية مع زملاء العمل، بالتالي قد لا يكون لديها علم إن كان هناك بالفعل عدالة توزيعية مطبقة في الإدارة التي يعمل بها أم لا.

الفرض الثاني ينص على أنه توجد علاقة سلبية دالة بين العصاوية وإدراك العدالة الإجرائية. لم تظهر الدراسة الحالية عن وجود أي علاقة دالة بين العصاوية وإدراك العدالة الإجرائية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = -0.05$) وهي قيمة غير دالة. لكي يدرك الفرد العدالة الإجرائية، فينبغي

أن يقر بأن الإجراءات الأساسية المتبعة في الإدارة التي تحدد المحصلات، تعكس قيم الموظفين وتوقعاتهم. وينبغي أن يكون للموظفين علم بالقرارات قبل اعتمادها نهائياً، وأن يكون لرأيهم أهمية في القرار، وبما أن المدراء ورؤساء الأقسام هم الذين يملكون هذه الصلاحيات، بالتالي فهم المسؤولون عن إشراك الموظفين في هذه العملية، وذلك حتى يشعروهم بأن الإجراءات المتبعة عادلة وتأخذ بصوتهم، وتضع احتياجاتهم بالحسبان. هذه العملية إذا تمت بشكل صحيح، فإنه لن يكون هناك محل للشك أو الطعن في عدالة الإجراءات المتبعة في تحديد المحصلات، وسيشعر الموظفون بالراحة لأن الإجراءات تمت بأسلوب عادل. وهذه العملية تتطلب من المدراء ورؤساء الأقسام أن يكون لديهم سياسة الباب مفتوح بينهم وبين الموظفين، وأن يشعر كلا الطرفين بالراحة عند نقل آرائهم لبعض، وأن يكون للموظفين قدرة على إيصال صوتهم وحاجاتهم بشكل واضح ومسموع بأسلوب يمكن أن يفهمه الرؤساء، ولكن لأن الشخصية العصائية تعتبر شخصية تميل إلى الوحدة كما ذكر "تومبسون" (Thomson, 2008)، وأيضاً الخجل والانطواء، فمن الوارد أن يكون التواصل بينها وبين المدراء محدود. فعندما تم طلب منهم تقييم عدالة الإجراءات المطبقة عليهم في الإدارة، لم يدركوها.

من ناحية أخرى، إذا أردنا من الموظفين أن يدركوا العدالة الإجرائية فيجب أن تكون عملية الشفافية ونظام الباب المفتوح تتم بشكل واضح وصرح، يعلم بها جميع الموظفين، كأن يكون هناك اجتماعات دورية يتم من خلالها طرح بعض القضايا المهمة والاستماع لآراء الموظفين من خلالها قبل عملية اتخاذ القرارات. أو أي نظام يتم فيه الاستماع لأفكار وتصورات الطرفين، المسؤولين والموظفين، قبل تحديد المحصلات النهائية، وذلك حتى يشعر الموظفون بأهميتهم ويقرون بعدالة الإجراءات المتبعة. ولكن نظراً لأن الجهاز الحكومي يعتبر بشكل عام نظام بيروقراطي، فقد تهمل الإدارة الاهتمام بهذا الأمر، بالتالي لم يكن بإمكان الشخصية العصائية، أو غيرها من الشخصيات، إدراك العدالة الإجرائية.

أما الفرض الثالث فينص على أنه توجد علاقة سلبية دالة بين العصاية وإدراك العدالة التعاملية، ولكن لم تظهر الدراسة الحالية عن وجود علاقة دالة بين العصاية وإدراك العدالة التعاملية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = -0.08$)، وهي قيمة غير دالة. قد يرجع السبب في عدم إيجاد علاقة إلى أن هذه الشخصية كما ذكر الأنصاري (2014) تحمل أفكار سلبية لا تعبر عنها بشكل جيد، ولا يمكن فهمها جيداً، وهي غير ودودة، ومتقلبة المزاج، وأحياناً تكون عصبية وتحمل مشاعر الغضب، ولا تتحمل الضغوط، وتحمل الشعور بالإثم والحرج والخجل والوحدة الاجتماعية. جميع هذه الصفات قد تجعل الأفراد الآخرين من ضمنهم المسؤولين والمدراء يتجنبون التعامل معها، بالتالي لا يشعر الفرد بأي نوع من أنواع التواصل بينه وبين المسؤولين في العمل، وهو السبب المحتمل لعدم إدراك هذه الشخصية سواء بطريقة سلبية أو إيجابية عن وجود عدالة تعاملية.

وفقاً لرأي الباحثين بايس وموج (Bies و Moag ، 1986) فهناك أربعة معايير تستخدم للحكم على مدى شعور العامل بمدى وجود العدالة التعاملية عند متخذ القرار، وهي الثقة والاحترام والملائمة والتبرير، متى ما غاب أحد هذه العوامل قد يشعر الفرد بغياب العدالة التعاملية. ويجب أن تتم هذه الأمور بشكل واضح ويمكن ملاحظته في بيئة العمل. ولكن لأن الشخص العصاوي ذو طابع مزاجي متقلب، وبالتالي لا يمكن التنبؤ بانفعالاته وشدتها، فغالباً لا تُعطى له مهام ذات مسؤولية كبيرة كما تُعطى لغيره. وقد يشعر الشخص العصاوي أن المسؤولين في الإدارة لا يثقون به، ولكنه حتى وإن كان يشعر بعدم ثقة المسؤولين به، فإنه لا يعبر عن رأيه بوضوح، ويخفي مشاعره السلبية، لأن أحد صفاته كما ذكر الأنصاري (2014) نقص الوعي بالذات، التي تعكس الشعور بالإثم والحرج والخجل والقلق الاجتماعي الناتج من عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة، وبالتالي فإنه لم يدرك العدالة التعاملية.

بالنسبة للفرض الرابع فإنه ينص على وجود علاقة إيجابية دالة بين العصاوية وإدراك العدالة المعلوماتية. ولكن لم تظهر الدراسة الحالية عن وجود علاقة دالة بين العصاوية وإدراك العدالة المعلوماتية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = -0.08$) وهي قيمة غير دالة. قد يرجع السبب لاختلاف النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة إلى أن دراستهم تمت على عينة من موظفين في شركات خاصة، أما الدراسة الحالية فقد تمت على موظفين في إدارة حكومية. وكما هو معروف أن الشركات الخاصة تتميز عادة عن الدوائر الحكومية في أنها تحرص على توفير مبدأ الشفافية في اتخاذ القرار، وتسهيل الوصول للمعلومات التي تؤدي لاتخاذ القرار، ومدى ملاءمة كمية هذه المعلومات نسبة للقرار الذي اتخذ، وهو ما تشير له العدالة المعلوماتية. لذلك، نظراً إلى أن الدراسة أجريت في إدارة تابعة لوزارة حكومية، ويغلب على الدوائر الحكومية النظام البيروقراطي، لذا فإنه من المتوقع أن لا يكون بالفعل هناك تطبيق لمبدأ الشفافية، ولا يهتمون للتبرير أو الكشف عن المعلومات خلف اتخاذ القرار، ولا يحرصون على أن يجعلوا المعلومات متاحة للجميع. لذلك لم تتحقق العلاقة بين الشخصية العصاوية مع إدراك العدالة المعلوماتية.

الفرض الخامس ينص على أنه لا توجد علاقة بين الإنتان وإدراك العدالة التوزيعية. اتفق هذا الفرض مع نتيجة هذا البحث، حيث إنه لم تظهر علاقة بين الإنتان مع العدالة التوزيعية، وبلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = -0.07$) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. ويمكن تفسير نتيجة عدم إيجاد علاقة بين المتغيرين في الدراسة الحالية، إلى أن الفرد الذي يتصف بالإنتان، يتميز بتحرري الدقة في جميع أعماله التي من ضمنها إجاباته على البنود المتعلقة بمدى تطبيق العدالة التوزيعية في العمل، وقد يشعر أنه لا يملك المعلومات الكافية عن زملائه التي تجعله يجيب عن أسئلة العدالة التوزيعية، وبالتالي لم يدركها بشكل واضح.

الفرض السادس ينص على أنه لا توجد علاقة بين الإنتان وإدراك العدالة الإجرائية، وقد اتفق هذا

الفرض مع نتيجة هذا البحث، حيث إنه لم تظهر علاقة بين الإلتقان مع العدالة الإجرائية، وبلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.08$). وهي قيمة غير دالة إحصائياً. ولكي يدرك الشخص وجود عدالة إجرائية، فهو يريد أن يشارك في اتخاذ القرارات في العمل، أو على الأقل أن يؤخذ في رأيه قبل صدور القرارات المتعلقة بالعمل، وقد ذكر ليفنثال (Leventhal, 1980) قوانين عدة تحدد عدالة الإجراءات منها الدقة، أي أن تستند الإجراءات على معلومات صحيحة مع أدنى حد من التحيز، وكذلك الأخلاقية، أي أن تكون الإجراءات تتماشى مع القيم المعنوية والأخلاقية التي يحملها الأفراد المشاركون. ومن الملاحظ أن الشخص الذي يتصف بالإلتقان يتميز بالجدية والاجتهاد والكفاح من أجل الإنجاز، والتخطيط الجيد للمستقبل والإخلاص والمثابرة، لذلك قد تكون قيمه وأخلاقياته لا تتماشى مع معظم من هم في مكان العمل لمثالياتها الزائدة، وأيضاً قد تكون هذه الشخصية معظم تركيزها ينصب على تنفيذ الأعمال لا التواصل مع المدراء وزملاء العمل، لذلك لا يعتقد المدراء بأن هؤلاء يطالبون المشاركة في عملية اتخاذ القرار، بل يفضلون أن يتلقوا الأوامر وتنفيذها، وقد يكون هذا هو الأمر الذي أدى لعدم إدراكهم للعدالة الإجرائية التي يسعى الشخص عند تقييمها بأن يحدد ما إذا كان له صوت في الإجراءات التي تُطبق، وهل يؤخذ بصوته أو رأيه عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة.

الفرض السابع ينص على عدم وجود علاقة بين الإلتقان وإدراك العدالة التعاملية. اختلف هذا الفرض مع نتيجة هذا البحث، حيث ظهر أنه توجد علاقة دالة إيجابية بين الإلتقان والعدالة التعاملية، وبلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.25$) عند مستوى ثقة (0.01). وهي قيمة دالة. إن التصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة من صفات الشخصية التي تتصف بالإلتقان كما ذكر، وهي شخصية مخصصة في عملها ومجتهدة ومنظمة وتنجز الأعمال التي تُكلف بها بأفضل صورة (الأصاري، 2014، ص 485). ولكي تستطيع الشخصية أن تقر بوجود عدالة تعاملية، فإنها بمعنى آخر تحدد ما إذا كانت تُعامل باحترام وتُعطى قيمتها بعدالة في الإدارة التي تعمل فيها من قبل الرؤساء ومدراء العمل، ونظراً لأن مواصفاتها تعجب كل رئيس عمل، بالتالي كل هذه المواصفات تجعل منه شخصاً محبوباً جديراً بالاحترام من قبل المدراء وزملاء العمل. وبالتالي عند تقييم هذه الشخصية للعدالة التعاملية، فإنه أدركها.

الفرض الثامن ينص على أنه لا توجد علاقة بين الإلتقان وإدراك العدالة المعلوماتية. اتفق هذا الفرض مع نتيجة هذا البحث، حيث إنه لم تظهر علاقة بين الإلتقان مع العدالة المعلوماتية، وبلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.11$). وهي قيمة غير دالة إحصائياً. استكمالاً لما تم ذكره سابقاً، فإن إدراك العدالة المعلوماتية يتطلب من المنظمة أو المؤسسة، أن تعتمد على مبدأ الشفافية في الكشف عن أسباب اتخاذ القرارات أو المحصلات الخاصة بالعمل، والغرض الأساسي لهذا المبدأ هو أن يتقبل الموظفون القرارات الصادرة حتى وإن كانت لا تعجبهم، ويقتنعون بعدالتها. وحتى يتمكن

الشخص من إدراك هذا البعد، فيجب أن يكون واعياً بما يدور حوله، وأن يكون مهتماً بمعرفة الأسباب والمعلومات التي أدت لاتخاذ قرار ما، أو أن تكون هناك طريقة دورية لإخبار الموظفين بالأخبار التي تجري في المؤسسة أولاً بأول، على سبيل المثال: هناك بعض الشركات تعتمد على طريقة تداول الأخبار الخاصة بالعمل بشكل يومي عن طريق الإيميل، فيكون الموظفون على دراية تامة بما يدور حولهم، ولا يتفاجؤون بالقرارات الصادرة.

إن عدم وجود طريقة لإيصال الأخبار قد تجعل من الصعب على بعض الأفراد مثل الذين يتصفون بسمة الإنفاق على متابعتها، لأن معظم تركيزهم كما ذكر الأنصاري (2014) يكون على إنجاز الأعمال ووضع الأهداف وتحقيقها بدلاً من التواصل الاجتماعي مع من حولهم بالإدارة مثل: مدى انتشار الأخبار والمعلومات عن القرارات الصادرة. أو من الممكن أيضاً إسقاط عدم إدراكها للعدالة المعلوماتية في أن الإدارة تتصف كما ذكرنا سابقاً بالبيروقراطية لأنها إدارة حكومية ولا تتبع طريقة المشاورة والشفافية في اتخاذ القرارات الخاصة بالإدارة، بل لا تهتم بالتبرير عن قراراتها للموظفين، فهم يعتقدون بأن هذا الأمر خاص بالإدارات العليا فقط، بل وتعتمد على طريقة الأمر والتنفيذ، وهو الأمر الذي أدى إلى عدم إدراكهم لوجود عدالة معلوماتية.

الفرض التاسع ينص على أنه لا توجد فروق بين الجنسين في متوسطات إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها الأربع. اختلف هذا الفرض مع نتيجة هذا البحث، حيث تبين أنه توجد فروق بين الذكور والإناث في مقياس العدالة التنظيمية لصالح الذكور، وبلغت قيمة (ت = 3.235) عند مستوى ثقة (01). ونجد كذلك أن هناك فروق بين الجنسين لصالح الذكور في كل مقياس فرعي للعدالة التنظيمية على حدة، فيما عدا مقياس العدالة المعلوماتية، فإنه لم تظهر أي فروق بين الجنسين.

تعتبر هذه النتيجة طبيعية إلى حد ما، لأن الإناث بطبيعتهم أكثر حساسية وعاطفيات، ويتأثرن بالأحداث اليومية في الحكم على الأمور، فلقد أشار "ماركو" (Marco Del Giudice، 2015) في دراسته عن الفروق بين الجنسين في الشخصية والسلوك الاجتماعي، أن الإناث أكثر دفئاً من الرجال، وهن غير مستقرات عاطفياً، وأفكارهن متغيرة غير حازمة، أما الذكور فهم أكثر حزمًا ويتحملون المخاطر، ولديهم برودة في القلب، لذلك فهم مستقرون عاطفياً، ولديهم أفكار راسخة، لذلك كانت نتيجة الإناث في هذه الدراسة مبررة في أنهن أكثر حساسية من الذكور في إدراك العدالة التنظيمية وأبعادها الثلاثة التوزيعية والإجرائية والتعاملية.

ويجب على المسؤولين أن يضعوا هذه الفروق بين الجنسين في عين الاعتبار عند قيامهم بعملية تقييم إدراك العدالة في المنظمة من قبل الموظفين. فلو أن الذكور أدركوا العدالة، ولكن الإناث لم يدركها، وكان الفرق بسيط بين إدراكها، فمن المتوقع كما تبين من هذه الدراسة، أن هذا الفرق يرجع لطبيعة الإناث الحساسة التي تتأثر بالأمور البسيطة اللحظية، وتؤثر على تقييمهن للمنظمة أو المؤسسة أو الإدارة التي يعملن بها. بينما يكون تقييم الذكور أعلى للعدالة التنظيمية، لأن الذكور أقل

اهتماماً بالتفاصيل، وأقل حساسية للأمور الشخصية التي تؤثر عليهم عند تقييمهم للأمور، وغالباً ما لا تؤثر عليهم المشاعر في الحكم على الأمور، بل يحكمهم العقل، وهو الأمر الذي يغير من نوعية التقييم بين الذكور والإناث.

أما بالنسبة لعدم وجود فروق بين الجنسين في إدراك العدالة المعلوماتية، ربما يرجع ذلك إلى أن العدالة المعلوماتية غير متوفرة فعلاً في الإدارة التي تمت دراستها بإجماع الذكور والإناث على حد سواء، لأنها إدارة حكومية لا تعتمد على مبدأ الشفافية في اتخاذ القرارات كما ذكرنا سابقاً، ولا تؤمن بأهمية التبرير للموظفين عند اتخاذهم لقرار ما، بل تعتمد على أسلوب الأمر والتنفيذ بين الإدارة والموظفين.

المراجع

المراجع العربية

- الأنصاري، بدر محمد (1997). مدى كفاءة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي. دراسات نفسية، 7، 277-310.
- الأنصاري، بدر محمد (2014). المرجع في مقاييس الشخصية (ط 2). القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- البدراني، حمد بن سليمان (2010). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية: دراسة ميدانية للعاملين بالتفتيش الأمني بالمطارات السعودية الدولية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- البشاشة، سامر عبدالمجيد (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4، 427-460.
- سليمان، مصطفى حفيضة (2010). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وإدراك العدالة التنظيمية كمنبئات باتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم نحو التغيير النوعي المتضمن في مواقف الإنجاز. المؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس، رابطة الاخصائيين النفسيين المصريين - عبدالحالقي، أحمد محمد (2009). علم نفس الشخصية. الكويت: مجلس النشر العلمي.

المراجع الأجنبية

- Adams, J. (1965). Inequality in Social Exchange in *Advances in Experimental Psychology*, L. Berkowitz (ed.), 267-299. Academic Press, New York, NY.
- Allport, G., Odbert, H. (1936). Trait-Names a Psycho-lexical Study. *Psychological Monograph*, 47, i-171.
- AlKhadher, O., Gadelrab, H. (2014). Test of the Dimensionality of Organizational Justice: Validation of an Arabic Measure. *European Journal of Psychological Assessment*. (under press).
- Bies, R., & Moag, J. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. In R.J. Lewicki, B.H. Sheppard, & M.H. Bazerman (Eds.) *Research on Negotiations in Organizations*, 1, 43 - 55. Greenwich, CT: Jai Press.

- Colquitt, J. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice : A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C., & Ng. (2001). Justice at the Millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Colquitt, J., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. (2005). What is Organizational Justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*. 3-56. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J., Scott, B., Judge, T., Shaw , J. (2006). Justice and Personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 110–127.
- Corpanzano, R., Bowen, D., Stephen, G. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L. (2011). Organizational Justice: Personality Traits or Emotional Intelligence. *Journal of Employment Counseling*, 49, 31-42.
- Folger, R., & Bies, R. (1989). Managerial Responsibilities and Procedural Justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 79-89.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Greenberg, Jerald, Zedeck, Sheldon (2011). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 3, 271-327.
- Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? *New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships. Social Exchange: Advances in Theory and Research*, 27-55. New York: Plenum Press.

- Lind, A., Early, C., Kanfer, R. (1990). Voice, Control, and Procedural Justice: Instrumental and Noninstrumental Concerns in Fairness Judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 952-959.
- Lv, A., Shen, X., Cao, Y., Su, Y., Chen, X. (2012). Conscientiousness and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Justice. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40, 1293-1300.
- Miles, J. (2012). *Management and Organization Theory*. United States of America: John Wiley & sons, Inc.
- Moorman, R. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Nordqvist, C. (2014). What is neuroticism? What causes neurosis? Retrieved January 15, 2016 from web_ <http://www.medicalnewstoday.com/articles/246608.php>.
- Popkins, N. (2001). The Five-Factor Model Emergence of a Taxonomic Model for Personality Psychology. *Personality Papers*, North Western University.
- Raja, U. (2004). The Relationship of the Big Five Personality Dimensions to Personal and Organizational Outcomes: Answering the Question of Who? and When?. Thesis in partial fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy in Administration. John Molson School of Business, Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- Shi, J., Lin, H., Wang, L. (2009). Linking The Big Five Personality Constructs to Organizational Justice. *Social Behavior and Personality*, 37, 209-222.
- Thibaut, J., Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, Nj: Erlbaum.

- Thompson, E. (2008). Development and Validation of an International English Big-Five Mini-Markers. *Personality and Individual Differences*, 6, 542-548.
- Till, R., Karren, R. (2011). Organizational Justice Perceptions and Pay Level Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 26, 42-57.
- Van Prooijen, J., Hans, I. (2008). Just word and the Emotional Self Defense of self. *Social Psychology*, 39, 117-120.
- Wrenn, K. (2005). The Big Five as a Predictor of Procedural Justice. In partial fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy in Psychology, Georgia Institute of Technology.