

**دراسة تحليلية للجدية في العمل
وبعض العوامل التنظيمية المؤثرة فيها
بالتطبيق علي العاملين بجامعة حلوان**

د/جمال عبدالحميد محمد

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة وإدارة الأعمال

جامعة حلوان

أولاً: مقدمة:

اهتم الباحثون بدراسة سلوكيات العاملين وذلك لفهم الأسباب التي تجعل العاملين يؤدون المهام الوظيفية بالشكل المطلوب سواء الايجابي منها التي تعزز الأداء والتي أطلق عليها البعض بسلوكيات المواطنة التنظيمية Organizational Citizenship Behaviors (OCB) أو السلبية والتي تلحق الضرر بالمنظمة أو الأفراد وهي ما يطلق عليها بالسلوكيات المناوئة للعمل Counterproductive Work Behaviors (CWBS) وبالرغم من ذلك لم يحظي مفهوم الجدية في العمل في حدود علم الباحث علي اهتمام الباحثين بهذا النوع من السلوك خاصة في البيئات العربية بالرغم من أهميته في قيام العاملين بتنفيذ المهام الرئيسية لوظيفتهم ولما له من تأثير يعكس علي بيئة ومناخ العمل داخل المنظمات. ولعل من أهم العوامل التي تؤثر في ظهور أو اختفاء مثل هذا السلوك هو العدالة التنظيمية والتي تقوم علي افتراض أساسي مؤداه أن الأفراد يميلون إلي الحكم علي العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلي المخرجات التي يستلمونها وأيضا مقارنة نسبة المدخلات إلي المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين (Davis & Newstrom, 1993) وكذلك بيئة العمل المادية والنمط القيادي السائد باعتبارهم أهم العوامل التنظيمية التي يمكن أن تؤثر على مستوى الجدية للعاملين.

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

(١/٢) الجدية في العمل: (Hardiness)

(١) المفهوم:

أشار كل من (Manning & Fusilier, 1999, Maddi et. al, 2009) أن الجدية تتكون من ثلاثة مفاهيم هي التحكم (Control) والالتزام (Commitment) والتحدي (Challenge)، كذلك عرفها (Kobasa, 1996) إنها مقياس لاتجاه الشخص لعمل علاقات مع نفسه ومع العالم الخارجي وإنها القابلية لفهم الظروف المحيطة بالشخص.

كما عرفها (Spencer & Claudia, 1992) بأنها خاصية شخصية تتكون من التحكم والالتزام والتحدي، وهذه الخصائص علي صلة مع المكانة (status) والاعتقادات الوظيفية (Career Beliefs) والدافعية (motivation) والمرونة في العمل (Flexibility).

وأوضح (Michael & Charles, 1989) أنها تتكون من الالتزام والتحكم والتحدي ويمكن اعتبارها مرتبطة بالتفاؤل والنجاح ومقاومة الضغوط المختلفة. ويرى البعض أن الجدية في العمل هي مجموعة من المميزات الشخصية والتي تتكون من العوامل متداخلة هي الالتزام والتحكم والتحدي والتي تعمل كوسيط لحل المشاكل (Kobasa, et. al ١٩٨٢).

ومن التعريفات السابقة يمكن للباحث أن يستخلص أن معظم الباحثين الذين تناولوا مفهوم الجدية في العمل اتفقوا علي أنها سلوك شخصي يلتزم به الشخص داخل المنظمة دون ضغط من احد وأنها تتكون من ثلاثة أبعاد هي الالتزام والتحكم والتحدي.

٢) أبعاد الجدية في العمل:

من خلال العرض السابق لمفهوم الجدية يمكن القول بأن هناك ثلاث أبعاد تتكون منها الجدية وهي الالتزام والتحكم والتحدي أو ما أسماها (Brooks, 1999) بـ ("The Three'cs") ويمكن توضيحها كما يلي:

أ- الالتزام (Commitment)

أظهرت الدراسات أن الموظف الملتزم يكون أكثر التصاقاً بمنظمته وأكثر اجتهادا في تحقيق أهدافه (الطجم، ١٩٩٦)، والالتزام يعني ميل الشخص أن يكون مندمجاً في بيئة المنظمة وليس غريباً عنها. ويعرف الالتزام بأنه ارتباط الموظف بالمنظمة وتطابق أهدافه مع أهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت (Harris, 2003)، في حين عرفه آخر بأنه امتداد لتوافق أهداف وقيم المنظمة مع توجهات الموظف وأهدافه (Lee, 2003).

هذا وقد حدد (العجمي، ١٩٩٩) ثلاث أبعاد تشكل في مجموعها الالتزام التنظيمي وهي:

- الالتزام العاطفي أو الوجداني ويقصد به شعور الموظف بالارتباط بالمنظمة والمساهمة فيها.
- الالتزام الاستمراري وهو مبني علي التكاليف التي يري الموظف انه سيتحملها في حالة تركه للمنظمة.
- الالتزام المعياري وهو شعور الموظف بالالتزام بالبقاء في المنظمة.

ب - التحكم والسيطرة (Control)

وهي تعرف بأنها الميل نحو القدرة علي الأداء والقدرة علي التأثير (Orr & westman, 1990)، ومن خلال هذا البعد يستطيع الموظف أن يكون فعالاً ويتغلب علي الأوضاع الضاغطة عليه في الحياة اليومية (Kobasa, 1996)، وقد أشار (Thomson, 1995) إلي أن التحكم والسيطرة تشمل القدرة علي تطوير خيارات ملائمة تستخدم لتغيير الأحداث المجهدة والضاغطة، في حين أشار (Liechtenstein, 1995) إلي أن الأشخاص الذين لديهم مستوي تحكم منخفض فإنهم يعانون من اليأس وعدم القدرة علي مواجهة الظروف والأوضاع المختلفة.

ج: التحدي (Challenge)

يري (Lintenstein, 1995) أن التحدي هو القدرة علي رؤية كل الأوضاع والحالات علي أنها أشياء إيجابية وترتبط بالنتائج الناجحة ولقد أوضح (بلال، ٢٠٠٥) أن هناك علاقة طردية بين التحدي وضغوط العمل الذي يؤدي إلي ارتفاع الأداء، ويرى (Galla et al., 1994) بأن التحدي يتضمن التعامل مع الأحداث الضاغطة كفرص سانحة وليست علي أنها تهديد لمكانة شخص ما.

٣) الدراسات السابقة في مجال الجدية في العمل:

(١/٣) دراسة (Maddi, et. al. 2009):

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة سلبية بين الجدية وكل من الاكتئاب (depression) والغضب (anxiety) والعداوة (hostility) وذلك لدي عينة كبيرة من الطلاب الجامعيين، كما تبين أيضاً وجود علاقة ارتباط إيجابية بينها وبين الاتجاهات الإيجابية نحو المدرسة والمعلمين والرضا من الحياة.

(٢/٣) دراسة (sinha & Singh, 2009):

قامت هذه الدراسة علي دراسة تأثير الجدية كمتغير مستقل علي الاكتئاب كمتغير تابع من خلال عينه قوامها (٣٢٠) مفردة من كبار السن من خلال استخدام مقياس للجدية ومقياس للاكتئاب حيث قسمت الجدية إلي ثلاث مستويات وهي العالية والمتوسطة والمنخفضة لمعرفة تأثيرها علي الاكتئاب وقد تبين من هذه الدراسة وجود تأثير للجدية علي الاكتئاب.

(٣/٣) دراسة (McCalister et al, 2006):

تناولت هذه الدراسة تأثير كل من الجدية والدعم في العمل على التنبؤ بضغوط العمل والرضا الوظيفي في المنشآت التكنولوجية العالية والحكومية والمنشآت الصناعية الصغيرة حيث تبين أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين الجدية بمتغيراتها الثلاث (الالتزام، التحكم، التحدي) والرضا الوظيفي.

(٤/٣) دراسة (Azar, 2006)

هدفت هذه الدراسة إلي تأثير بعض العوامل علي الجدية باعتبارها عامل هام في التنبؤ بالصحة العقلية (Mental health) وتم تقييم تأثير هذه العوامل من خلال عينة مختارة من (٢٥٠) سيدة غير عاملة في تتراوح أعمارهن بين (٢٤-٤١) سنة لحالات اقتصادية (منخفضة ومتوسطة وعالية) وقد تبين منها وجود تأثير عالي للحالة الاجتماعية علي الجدية بمكوناتها الثلاثة (الالتزام، التحكم، التحدي).

(٥/٣) دراسة (Qadumi, 2001)

أجريت هذه الدراسة في محافظات شمال فلسطين وهدفت إلي التعرف علي مستوي الجدية في العمل وتحديد أثر كل من (النوع - المؤهل العلمي - الراتب -

الحالة الاجتماعية) من خلال عينة قوامها (٢٧١) مفردة وقد أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي الجدية في العمل ترجع إلي (الراتب، الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

٦/٣ دراسة (Angle,1997)

هدفت الدراسة إلي معرفة العلاقة بين الإجهاد والجدية في العمل لدي معلمي المدارس الثانوية وتبين وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الجدية والإجهاد والاحتراق النفسي، حيث فسرت الجدية جزءاً كبيراً من التباين في مستويات الجدية ترجع إلي العمر والتعليم وسنوات الزواج.

٧/٣ دراسة: (Thomson, 1995)

هدفت الدراسة إلي معرفة العلاقة بين الجدية وبين مناخ المدرسة وأثر ذلك علي ظهور الفروق لدي الطلاب الذين يرغبون في أن يصبحوا معلمين من خلال عينة قوامها (١٠٦) معلماً متوقفاً وقد أظهرت النتائج أن الأشخاص الذين لديهم مستوي عال من الجدية سجلوا مستوي منخفضاً من الفروق علي العكس من الذين يظهرون مستوي جدية أقل.

وبناء علي ما سبق فإنه يتضح للباحث من قراءة الدراسات السابقة أن معظمها لم تحظي بدراسة أي من المتغيرات التنظيمية في حدود علم الباحث ومعرفة تأثيرها علي مستوي الجدية، الأمر الذي يمكن للباحث دراسة هذه المتغيرات والتي يري من وجهة نظره أنها قد تؤثر علي مستوي الجدية بالمنظمات والتي تشتمل:

(٢/٢) العدالة التنظيمية:

لعل من أهم المسببات التي يمكن أن تؤثر علي سلوكيات الأفراد داخل المنظمات سواء الإيجابية منها أو السلبية هو مدي إدراك العاملين للمعاملة العادلة في الوظيفة أو ما يطلق عليه بالعدالة التنظيمية، وقد اختلفت وجهات نظر الباحثين في تقسيم العدالة التنظيمية، فمنهم من قسمها إلي أربعة أنواع وهي (عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات الشخصية، عدالة

المعلومات) مثل (Fodchuk, 2007, Colquitt, 2001) في حين قسمها آخرون إلي ثلاثة أنواع وذلك بدمج الثالثة والرابعة في ما يسمى بعدالة التعاملات مثل (Niehoff&Moorman,1993)، (زايد ٢٠٠٠)، وعلي ذلك يمكن تناول أبعاد العدالة كما يلي:

١/٢) عدالة التوزيع (Distributive justice)

ويقصد بها العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة، فهي تركز علي إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة، وقد حدد (Organ,1988) ثلاثة قواعد لعدالة التوزيع هي:

- أ- قاعدة المساواة: وتقوم علي فكرة إعطاء المكافآت علي أساس المساهمة
- ب- قاعدة النوعية: وتقوم علي تساوي فرص الحصول علي المكافآت بغض النظر عن الخصائص الفردية
- ج- قاعدة الحاجة: وتقوم علي فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة علي الآخرين بافتراض تساوي الأشياء الأخرى.

٢/٢) عدالة الإجراءات: (procedural justice)

ويقصد بها مدي إحساس الفرد بأن الإجراءات المتعلقة بتحديد المكافآت عادلة خاصة فيما يتعلق بتحديد الأجور ووسائل الترقيّة والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرار، هذا وقد حدد (Leventhal,1980) مجموعة من القواعد لتحقيق العدالة في الإجراءات من أهمها:

- أ- قاعدة الطريقة الثانية: وتعني تطبيق نفس الإجراءات علي جميع الأفراد
- ب- قاعدة عدم الانحياز وتحقيق الفوائد الشخصية
- ج- قاعدة الدقة بالاعتماد علي المعلومات والآراء الدقيقة
- د- قاعدة القابلية للتصحيح والتي تعني توفر الفرص لإجراء التعديلات في اتخاذ القرار.
- هـ- قاعدة التوافق مع توقعات وقيم الأفراد والمعايير المقبولة للأفراد.

٣/٢) عدالة العلاقات الشخصية:

وهي تشير إلي إدراك العاملين لمدي الاحترام والتقدير الذي يتعامل به المدير مع المرؤوسين أو كما أشار (Foodchuk, 2007) إلي أنها تشير إلي إدراك العاملين للمساواة الخاصة بالكيفية التي يصنع بها صناع القرار القرارات التنظيمية وما تتسم به هذه التعاملات بالاحترام واللياقة.

٤/٢) عدالة المعلومات:

وهي تركز علي التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراءات معينة أو طريقة تخصيص مخرجات معينة بأسلوب موثوق فيه أي صدق الاتصالات في التبرير والتوضيح بالنسبة للقرارات المتخذة.

وقد تناولت العديد من الدراسات تأثيرها علي كل من سلوكيات المواطنة التنظيمية (OCB) حيث توصلت دراسة (Mehrdad,2009) إلي وجود تأثير للعدالة علي سلوكيات المواطنة المتعلقة بثلاث أبعاد وهي الطاعة (Obedience) الولاء Loyalty والتعاون Cooperation، كذلك توصلت دراسة (Karriker & Williams,2009) من خلال عينة قوامها (٢١٧) مفردة من طبقة المشرفين إلي أن جودة العلاقة بين المشرف والموظف أحيانا ما تتوسط العلاقة بين متغيرات العدالة بأبعادها المختلفة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، أما دراسة (wu,2009_Chuan) فقد تناولت دراسة دور عدالة الإجراءات كوسيط في العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء ((High-performance work systems أو ما تسمى (Hpws) واتجاهات الموظفين المتعلقة بالالتزام والرضا الوظيفي وذلك من خلال عينة قوامها (١٣٨٣) موظف من (٢٣) منظمة لثلاثة أقطار وتوصلت إلي وجود علاقة قوية بين (Hpws) واتجاهات الموظفين وأن عدالة الإجراءات تتوسط وتؤثر علي هذه العلاقة.

وفي دراسة (Cameran et al.2007) عن فوائد العدالة للعمالة المؤقتة من خلال عينة مقدارها (١٦٢) موظف من إحدى وكالات التوظيف فقد تبين منها

وجود علاقة بين عدالة التوزيعات والرضا الوظيفي وكذلك علاقة بين عدالة الإجراءات والالتزام التنظيمي ويتوسط هذه العلاقة إدراك الدعم التنظيمي. وللعدالة التنظيمية تأثيرات واضحة ومتعددة فلها تأثير علي كل من الالتزام التنظيمي (العجمي، ١٩٩٨، 1995, Lowe & Vodanovich) وارتفاع معدل الأداء الوظيفي (Scandura, 1999) وفعالية الخدمات المقدمة للمستهلك، وارتفاع الرضا الوظيفي (عريشه، ١٩٩٤ والعجمي وآخرون، ٢٠٠٠، Gaetner, 1999)، وأداء المهام من خلال تأثيرها علي الدوافع الذاتية للأفراد (Zapata. et. al., 2008)

(٣/٢) النمط القيادي:

تعتبر القيادة الإدارية المعيار الذي يحدد نجاح أي تنظيم، فغالباً ما يعزي نجاح أو فشل التنظيم في تحقيق الأهداف إلي كفاءة أو عدم كفاءة القيادة (كنعان، ١٩٩٥) ولكل نوع أو نمط من أنماط القيادة طبيعة وخصائص تميزه عن الأنماط الأخرى و وبالتالي فإن لكل مدير طريقة مميزه في الإدارة (الفرا والخطيب، ٢٠٠٧)، وهناك أكثر من طريق لتصنيف القادة، وقد صنفت القيادة علي أساس المفهوم السائد للسلطة والعلاقة بين الرئيس والمرؤوس إلي (الخطيب، ٢٠٠٠):

- ١- النمط السلطوي (الأوتوقراطي) وهو الذي يركز جميع السلطات في يده ويأمر ويلوح بسلطة الثواب والعقاب.
- ٢- النمط الديمقراطي وهو الذي يميل إلي تفويض بعض سلطاته إلي مرؤوسيه ويستشير تابعيه بخصوص التصرفات والقرارات المرتقية.
- ٣- النمط الفوضوي (الترسلي) الذي يميل إلي الاحتفاظ بالسلطة في يده ولا يجب أن يصدر قراراً مستقلاً بنفسه ويستخدم الحد الأدنى جداً من سلطته ويطلق لمرؤوسيه العنان في أداء عملهم.

هذا وقد بينت دراسة (طوقان، ١٩٩١) التي هدفت إلي التعرف علي تأثير النمط القيادي علي الرضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية بالضفة الغربية من خلال عينة قوامها (٤٧٠) مفردة من المديرين والمعلمين إلي أن هناك فروق

معنوية بين المعلمين في الرضا الوظيفي تعزي إلي النمط القيادي، كذلك بينت الدراسات أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ناتجة عن نمط القيادة في الجامعات الأردنية (معايشه، ١٩٩٥) وفي الجامعات الفلسطينية (قرواني ١٩٩٧).

هذا وقد توصلت دراسة (عنانبة، ١٩٩٧) من خلال عينة قوامها (٥١٦) موظف يعملون بالدوائر الرسمية بمدينة إربد بالأردن إلي أنه توجد اختلافات بين الموظفين في مجال المبادأة ترجع إلي النمط القيادي السائد، في حين توصلت دراسة (الربيعات، ١٩٩٨) إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك القيادي لأعضاء هيئة التدريس والتكيف الأكاديمي لدي الطلبة في الجامعات الأردنية الرسمية وذلك من خلال عينة قوامها (٨٣٠) طالب وطالبة.

هذا وقد هدفت دراسة (شبيطة، ٢٠٠١) للتعرف علي الأنماط القيادة التي يمارسها مدير وزارة الداخلية في محافظات شمال فلسطين ومستوي فعالية العمل لدي مديري هذه الوزارة من خلال عينة قوامها (١٢٠) موظف موزعة علي (٦) مديريات وتوصلت هذه الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية بين النمط الديمقراطي والدرجة الكلية للفعالية بينما كانت سلبية للنمطين الترسلّي والدكتاتوري.

(٤/٣) بيئة العمل المادية (Physical work conditions)

وهي تتعلق بموقع مكان العمل وتصميمه وترتيب الأثاث والأجهزة وكذلك الإضاءة والتهوية والرطوبة والضوضاء.....الخ، وترجع الجذور التاريخية للاهتمام ببيئة العمل إلي ما أشار إليه ألتون مايو في دراسته المشهورة عن بيئة العمل (دراسات هاوثورن) وتأثيرها علي إنتاجية الأفراد، حيث أن المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل له تأثير علي نفسية الفرد في عمله.

وفي إحدى الدراسات الحديثة تبين أن البيئة المادية للعمل تعتبر من أهم المصادر المسببة لضغط العمل وذلك لأن عدم راحة الفرد في المكان الذي يعمل فيه ينعكس سلبياً علي أدائه لواجباته ويخلق لديه حالة من العصبية والتوتر مما

ينعكس علي جودة العمل وسرعة أدائه (العقيلي وآخرون، ٢٠٠٨، June، 2003).

هذا وفي إحدى الدراسات التي اهتمت بتأثير بيئة العمل علي الرضا الوظيفي، فقد توصلت أن بيئة العمل احتلت المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية لها في تأثيرها علي الرضا الوظيفي لدي العاملين بالفنادق الأردنية وذلك من خلال عينة قوامها (٢٤١) مفردة (همام و مقابلة، ٢٠٠٥).

ثالثاً مشكلة الدراسة:

إن الجدية في العمل تعد مطلباً أساسياً في كافة المجالات، ومن أكثر الأمور التي تشغل اهتمامات إدارات الجامعات بحكم مسئوليتها في المحافظة علي الجامعة كمنظمة تعليمية فعالة تمكنها من تحقيق أهدافها، خاصة في ظل النمو الكبير لأعداد الطلاب بها، وانطلاقاً من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني فيما يتعلق بدرجة الجدية في العمل بين العاملين بالجامعات وأهم العوامل التنظيمية المؤثرة فيها، بهدف تحفيز سلوكهم الإيجابي بما يؤدي إلى زيادة درجة الجدية في العمل وتعزيز ذلك السلوك لديهم، وعلي ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

- ١- ما مستوي الجدية في العمل لدي العاملين بجامعة حلوان؟
- ٢- هل يختلف مستوي الجدية في العمل لدي العاملين بكليات جامعة حلوان والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة؟
- ٣- هل يتأثر مستوي الجدية ببعض العوامل التنظيمية مثل (العدالة التنظيمية، بيئة العمل، النمط القيادي السائد)؟

- ٤- هل هناك تأثير للخصائص الفردية للعاملين علي مستوي الجدية؟

رابعاً: أهداف البحث:

- يهدف هذا البحث إلي تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل فيما يلي:
- ١- التعرف علي مستوي الجدية في العمل لدي العاملين بجامعة حلوان

- ٢- تحديد إلي أي مدي توجد اختلافات في مستوى الجدية في العمل لدي العاملين بكليات الجامعة والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة.
- ٣- قياس تأثير بعض العوامل التنظيمية مثل العدالة التنظيمية بمكوناتها الأربعة والنمط القيادي السائد وكذلك بيئة العمل علي الجدية في العمل لدي العاملين بجامعة حلوان.
- ٤- التعرف علي تأثير الخصائص الفردية للعاملين علي مستوى الجدية لديهم.
- ٥- تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي تساعد الإدارة الجامعية في تحسين مستوى الجدية لدي العاملين لديها.

خامساً فروض البحث:

- يمكن تحقيق أهداف البحث من خلال اختبار الفروض التالية:
- الفرض الأول:** "لا توجد اختلافات معنوية بين العاملين بكليات الجامعة والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة فيما يتعلق بمستوى الجدية في العمل.
- الفرض الثاني:** لا يوجد تأثير معنوي للمتغيرات التنظيمية (العدالة التنظيمية - نمط القيادة السائد - بيئة العمل) علي مستوى الجدية في العمل للعاملين بجامعة حلوان.
- الفرض الثالث:** لا توجد اختلافات معنوية بين العاملين بكليات الجامعة والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة فيما يتعلق بمستوى الجدية في العمل حسب الخصائص الفردية المتمثلة في (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) "

سادساً أهمية البحث:

- يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات علمية وعملية من أهمها:
- ١- يعد الاهتمام بسلوك الأفراد داخل المنظمات من أهم الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة، وفي حدود علم الباحث فإنه توجد ندرة

في الدراسات المتعلقة بالجدية في العمل، ومن ثم فهذا البحث يحاول التركيز علي هذه السلوكيات للتعرف علي مدي انتشارها وتحليل أهم مسبباتها.

٢- يعد قطاع التعليم من القطاعات المهمة والحيوية التي تلعب دوراً مهماً في المجتمع، وجامعة حلوان حسب ما جاء بكتاب الإحصاء السنوي يعمل بها ما يقرب من (٦٨٣٩) موظف حسب الحالة في ١/١/٢٠٠٨م، وهي إحدى الجامعات المصرية الحكومية وتضم ١٨ كلية، وتعتبر جامعة حلوان حديثة نسبياً مقارنة بالجامعات المصرية الأخرى، وتجمع الجامعة بين العديد من الكليات الفريدة والتي لا نظير لها بالجامعات الأخرى، ومن ثم فإن تطبيق البحث علي هذه الشريحة يمثل قطاعاً لا يستهان به، خاصة إذا ما أخذنا في الاعتبار مدي التشابه بين تلك الجامعة والجامعات الأخرى ومن ثم فإن نتائج هذا البحث يمكن تعميمها علي باقي الجامعات.

سابعاً: حدود البحث:

١/٧: الحدود الموضوعية:

تتعدد العوامل التنظيمية التي قد تؤثر علي الجدية في العمل، وقد اقتصر البحث على تناول العوامل (العدالة التنظيمية - نمط القيادة - بيئة العمل) وذلك لما خلصت إليه الدراسات السابقة باعتبارها عوامل مؤثرة على الجدية في العمل.

٢/٧: الحدود الزمنية:

تم إجراء هذا البحث في الفترة ما بين ٢٠٠٨ وحتى نهاية ٢٠٠٩.

ثامناً: منهج البحث:

١/٨: متغيرات البحث وكيفية قياسها:

في ضوء الدراسات السابقة قام الباحث بتصميم استمارة استقصاء واحدة بحيث تغطي الجوانب المتعلقة بمتغيرات الدراسة التابعة والمتمثلة في الجدية في العمل والمستقلة والمتمثلة في العوامل التنظيمية (العدالة التنظيمية، نمط القيادة، بيئة العمل) والفردية والمتمثلة في (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة

الاجتماعية، نوع التعاقد) وتساهم في الإجابة عن مشكلة وفرضيات الدراسة كما يوضحها جدول رقم (١):

جدول رقم (١)

متغيرات البحث وكيفية قياسها

المتغير	الخصائص التي تضمها كل مجموعة	عبارات قائمة الاستقصاء التي تقيس العنصر
الجدية في العمل " المتغير التابع" (أولاً بقائمة الاستقصاء)	١- الالتزام التنظيمي	- العبارات من ١ إلى ٩.
	٢- السيطرة والتحكم	- العبارات من ١٠ إلى ١٦.
	٣- التحدي والتغيير	- العبارات من ١٧ إلى ٢٣.
" المتغيرات المستقلة " ١- العدالة التنظيمية (ثانياً بقائمة الاستقصاء)	١- عدالة الإجراءات	- العبارات من ١ إلى ٧.
	٢- عدالة التوزيعات	- العبارات من ٨ إلى ١١.
	٣- عدالة العلاقات الشخصية	- العبارات من ١٢ إلى ١٥.
	٤- عدالة المعلومات	- العبارات من ١٦ إلى ١٩.
٢- نمط القيادة	ثالثاً بقائمة الاستقصاء.	
٣- بيئة العمل.	رابعاً بقائمة الاستقصاء.	
٤- الخصائص الفردية	خامساً بقائمة الاستقصاء	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

٣/٨: مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث العاملين بجامعة حلوان من العاملين في كليات الجامعة والعاملين الوحدات الإدارية بالجامعة، والذي بلغ (٦٨٣٩) مفردة حسب الحالة في ٢٠٠٨/١/١م ونظراً لأن مجتمع البحث يقترب من (٧٠٠٠) مفردة، لذا فإن حجم عينة البحث يكون (٣٦٤) مفردة، (أوما سيكارث، ٢٠٠٦)، ويوضح الجدول التالي حجم المجتمع، وحجم العينة، وعدد الردود السليمة، ونسب الاستجابة، حيث تم توزيع العينة وفقاً للتوزيع المتناسب كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

مجتمع، وعينة البحث، ونسب الاستجابة

م	بيان	حجم المجتمع	حجم العينة	عدد الردود السليمة	نسبة الاستجابة
١	أعداد العاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة	٣٧٣١	١٩٩	١٦١	٨٠,٩
٢	أعداد العاملين بكليات الجامعة	٣١٠٨	١٦٥	١٤١	٨٥,٥
٣	المجموع	٦٨٣٩	٣٦٤	٣٠٢	٨٢,٩

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على بيانات كتاب الإحصاء السنوي للجامعة وفقاً للحالة في ٢٠٠٨/١/١

قام الباحث باختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث اعتماداً على أسلوب التوزيع المتناسب، كما تم اختيار مفردات العينة من جامعة حلوان موضع التطبيق بصورة عشوائية، وقد بلغت نسبة الردود السليمة حوالي (٨٢,٩%).

٣/٨ أنواع البيانات ومصادر توفيرها:

١/٣/٨ البيانات الثانوية:

تمثلت في إطلاع الباحث علي المراجع الأجنبية والعربية من كتب ودوريات مرتبطة بموضوع البحث المتعلقة بالجدية في العمل، وعناصرها الفرعية، وكذلك بعض المتغيرات التنظيمية المؤثرة فيها، كما تم الاعتماد على الإحصاءات المتعلقة بموقف العمالة بجامعة حلوان موضع التطبيق.

٢/٣/٨ البيانات الأولية:

وتمثلت في البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية والتي تعكس مدى توافر عناصر الجدية في العمل للعاملين بجامعة حلوان، وكذلك البيانات التي تم الحصول عليها من نفس العينة المتعلقة ببعض المتغيرات التنظيمية المؤثرة في تلك السلوكيات والمتمثلة في العدالة التنظيمية، والنمط القيادي، وبيئة العمل، وبعض الخصائص الفردية والتي تم توفيرها من خلال

قائمة الاستقصاء التي تم إعدادها وفقا لما سبق إيضاحه، حيث تم إجراء اختبارات الصدق والثبات Validity and Reliability لقائمة الاستقصاء من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (أوما يسمى بمعامل الاعتمادية)، وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم ما يتم التوصل إليه في هذا الصدد

جدول رقم (٣)

نتائج اختبار الثبات والصدق لمتغيرات الجدية في العمل والمتغيرات التنظيمية المؤثرة فيها في جامعة حلوان موضع التطبيق

معامل الصدق	معامل الثبات (Alpha)	المتغيرات
		١- الجدية في العمل:
0.908	0.824	• الالتزام التنظيمي
0.852	0.726	• السيطرة والتحكم
0.814	0.662	• التحدي والتغيير
		٢- العدالة التنظيمية:
0.838	0.703	• العدالة التوزيعية
0.806	0.649	• العدالة الإجرائية
0.814	0.663	• عدالة التعاملات
0.748	0.559	• العدالة المعلوماتية
0.854	0.729	٣- النمط القيادي
0.844	0.713	٤- بيئة العمل

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

وباستعراض الجدول رقم (٣) يتضح أن قيم معامل الثبات والصدق مقبولة لجميع الأسئلة، حيث تضمنت قائمة الاستقصاء عدد من الأسئلة تأخذ شكل ليكرت وتتكون من أكثر من عنصر، فقد تم حساب معامل الثبات والصدق للأسئلة كلها، وتراوحت قيمة معامل الثبات بين (٠,٥٥٩) لبعد " العدالة المعلوماتية " كأحد

أبعاد العدالة التنظيمية و (٠,٨٢٤) لبعد " الالتزام التنظيمي " كأحد أبعاد الجدية في العمل، وتراوحت قيم معامل الصدق بين (٠,٧٤٨) لبعد " العدالة المعلوماتية " و (٩٠٨٠) لبعد " الالتزام التنظيمي " (حيث أن قيمة معامل الصدق تساوى الجذر التربيعي لمعامل الثبات)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها لقياس ما أعدت من أجله

٤/٨ أساليب تحليل البيانات:

- تم استخدام حزم التحليل الإحصائي SPSS، حيث تم الاعتماد على الأساليب التالية لتحليل البيانات واختبار فروض البحث:
- ١- اختبار مان ويتني: لاختبار الفرض الأول.
 - ٢- تحليل الانحدار البسيط والانحدار المتدرج: لاختبار الفرض الثاني
 - ٣- اختبار مان ويتني و كروسكال والس (تحليل التباين من الدرجة الأولى لعدة عينات مستقلة): لاختبار الفرض الثالث.

تاسعاً: اختبارات الفروض وتحليل نتائج البحث:

١/٩ مدى الاختلاف بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوي الجدية في العمل:

لقد تم استخدام اختبار مان ويتني لإختبار الفرض الأول الذي ينص على: "لا توجد اختلافات معنوية بين العاملين بكليات الجامعة والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة فيما يتعلق بمستوي الجدية في العمل" يعرض جدول رقم(٤) الإحصاء الوصفي لمستوي الجدية في العمل، من وجهة نظر فئتي الدراسة (العاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة - العاملين بكليات الجامعة)، ويتضح من الجدول ارتفاع متوسط الجدية في العمل بين العاملين في الوحدات الإدارية بالجامعة بمتوسط (٤,٣٠)، وبانحراف معياري (٢٤٠) بينما بلغ متوسط الجدية في العمل بين العاملين في كليات الجامعة (٤,٠٤) وبانحراف معياري (١٩٠)، وارتفع متوسط آراء العاملين في الوحدات الإدارية بالجامعة حول العنصر " التحدي والتغيير " بمتوسط (٤,٣٩) وبانحراف

معياري (٣٥٠)، بينما بلغ متوسط التحدي والتغيير بين العاملين فى كليات الجامعة (٤,٠٨) وبانحراف معياري (٢٨٠)، وانخفاض الانحراف المعياري يدل على انخفاض التباين بين آراء كل فئة من فئتي الدراسة، واختبار معنوية الفرق بين الوسط الحسابي فئتي الدراسة تم استخدام اختبار مان وتنى (أحد الاختبارات اللامعلمية التي تستخدم لإختبار الفرق بين متوسطين)، وذلك لاختبار عدم وجود فرق بين آراء فئتي الدراسة حول مستوي الجدية في العمل، يعرض جدول رقم (٥) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (٤)

الإحصاء الوصفي لمستوي الجدية في العمل

العاملين بكليات الجامعة		العاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة		العناصر
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.19	4.04	0.24	4.30	الجدية في العمل
0.33	4.02	0.36	4.28	الالتزام التنظيمي
0.63	4.03	0.46	4.06	١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
0.49	4.03	0.6	4.11	٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
0.52	4.06	0.55	4.38	٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملي الحالي.
0.66	3.75	0.79	4.18	٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
0.7	3.75	0.82	4.16	٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعتني بالعمل في هذه الإدارة.
0.82	4.07	0.7	4.48	٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
0.8	3.92	0.71	4.25	٧- أضع خططاً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
0.64	4.23	0.61	4.48	٨- عندما أرتكب خطأ فإنني أفعل شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.
0.47	4.32	0.5	4.43	٩- التزم بقوانين الجامعة حتى لو عارضت مع أفكارى.

العاملين بكليات الجامعة		العاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة		العناصر
انحراف معيارى	وسط حسابى	انحراف معيارى	وسط حسابى	
0.21	4.02	0.43	4.23	السيطرة والتحكم
0.6	4.18	0.51	4.52	١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
0.44	4.12	0.6	4.29	١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
0.49	4.11	0.56	4.14	١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاري.
0.53	4.07	0.81	4.25	١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.
0.55	3.79	0.79	4.29	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك.
0.59	3.78	0.72	4.08	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
0.73	4.06	0.74	4.04	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
0.28	4.08	0.35	4.39	التحدي والتغيير
0.75	3.87	0.8	4.29	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
0.64	4.22	0.67	4.53	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
0.57	4.07	0.61	4.54	١٩- يساعدي التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
0.64	4.21	0.59	4.45	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
0.56	4.06	0.6	4.4	٢١- استطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم
0.46	4.09	0.6	4.32	٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
0.45	4.04	0.67	4.21	٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

جدول رقم (٥)

نتائج اختبار مان هوتنى

المعنوية	P- Value	Mann-Whitney U	العناصر
معنوى	.000	4054	الجدية في العمل
معنوى	.000	6519	الالتزام التنظيمي
غير معنوى	.890	11274.5	١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
غير معنوى	.166	10496.5	٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
معنوى	.000	8209.5	٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملتي الحالي.
معنوى	.000	7907.5	٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
معنوى	.000	8180.5	٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعتتي بالعمل في هذه الإدارة.
معنوى	.000	8249	٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
معنوى	.000	8757.5	٧- أضع خططاً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
معنوى	.001	9029.5	٨- عندما أرتكب خطأ فإنني أفعل شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.
معنوى	.039	10038	٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكارتي.
معنوى	.000	7649.5	السيطرة والتحكم
معنوى	.000	8138.5	١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
معنوى	.003	9512	١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
غير معنوى	.559	10997	١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاري.
معنوى	.006	9450.5	١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.
معنوى	.000	7097.5	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك.

المعنوية	P- Value	Mann-Whitney U	العناصر
معنوى	.000	8760.5	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
غير معنوى	.881	11245	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
معنوى	.000	5316.5	التحدي والتغيير
معنوى	.000	8123.5	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
معنوى	.000	8266	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
معنوى	.000	6755	١٩- يساعدني التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
معنوى	.001	9181.5	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
معنوى	.000	7961	٢١- أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم
معنوى	.000	8959.5	٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
معنوى	.005	9554.5	٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

يتضح من نتائج جدول رقم (٥) معنوية معظم العناصر عند مستوى معنوية ٥%، حيث أن قيم P- Value أقل من مستوى المعنوية ٥%، مما يدل على وجود اختلاف معنوى بين متوسط آراء فئتي الدراسة حول تلك العناصر. مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الأول وصحة الفرض البديل:

" توجد اختلافات معنوية بين العاملين بكليات الجامعة والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة فيما يتعلق بمستوي الجدية في العمل"

٢/٩: تأثير بعض المتغيرات التنظيمية علي مستوي الجدية في العمل:

تم فى هذا الجزء اختبار الفرض الثاني الذى ينص على: " لا يوجد تأثير معنوي للمتغيرات التنظيمية (العدالة التنظيمية - نمط القيادة السائد- بيئة العمل) علي مستوي الجدية في العمل للعاملين بجامعة حلوان" ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الآتي:

١/٢/٩: تأثير العدالة التنظيمية علي مستوى الجدية:

لمعرفة تأثير العدالة التنظيمية علي مستوى الجدية قد تم اختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الثاني والذي ينص على:
"لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد العدالة التنظيمية علي مستوى الجدية في العمل للعاملين بجامعة حلوان"

لاختبار هذا الفرض تم استخدام الانحدار البسيط، لانحدار المتغير التابع (متوسط الآراء حول الجدية في العمل من وجهة نظر عينة الدراسة) والمتغيرات المستقلة (متوسط الآراء حول أبعاد العدالة التنظيمية)، يعرض جدول رقم (٦) تقديرات نماذج الانحدار البسيط، ويتضح من الجدول معنوية نماذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية ١% حيث أن قيم $F(282.170, 401.673, 76.510, 336.573)$ و Sig (P-value=0.000) أقل من مستوى المعنوية، كما يتضح من الجدول معنوية معاملات الانحدار والحد الثابت لكل نموذج من خلال قيم t , Sig . ويتضح من الجدول أن:

- عدالة الإجراءات تفسر ٤٨,٥% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط الآراء حول الجدية في العمل من وجهة نظر عينة الدراسة).
- عدالة التوزيعات تفسر ٥٧,٢% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط الآراء حول الجدية في العمل من وجهة نظر عينة الدراسة).
- عدالة العلاقات الشخصية تفسر ٢٠,٣% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط الآراء حول الجدية في العمل من وجهة نظر عينة الدراسة).
- عدالة المعلومات تفسر ٥٢,٩% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط الآراء حول الجدية في العمل من وجهة نظر عينة الدراسة).

جدول رقم (٦)

تقديرات نموذج الانحدار البسيط

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R ²
Sig.	t	β			
.000	16.195	2.055	Constant	282.170 (0.000)	0.485
.000	16.798	.486	X21		
.000	22.150	2.199	Constant	401.673 (0.000)	0.572
.000	20.042	.465	X22		
.000	11.657	2.389	Constant	76.510 (0.000)	0.203
.000	8.747	.417	X23		
.000	12.153	1.668	Constant	336.573 (0.000)	0.529
.000	18.346	.567	X24		

فقد تم استخدام الانحدار المتدرج لتحديد أهم أبعاد العدالة التنظيمية التي تؤثر في مستوى الجدية في العمل، يعرض جدول رقم (٧) تقديرات نموذج الانحدار المتدرج، ويتضح من الجدول معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية ١% (حيث أن قيمة F و P - Sig (value=0.000) أقل من مستوى المعنوية، كما يتضح من الجدول معنوية معاملات الانحدار والحد الثابت من خلال قيم t ، Sig . ويتضح من الجدول أن أهم أبعاد العدالة التنظيمية التي تؤثر في مستوى الجدية في العمل حسب ترتيب دخولها في النموذج هي:

- عدالة التوزيعات
- عدالة الإجراءات
- عدالة المعلومات
- عدالة العلاقات الشخصية

وبلغت قيمة معامل التحديد (٠,٦٧٢) مما يعنى أن المتغيرات المستقلة فى النموذج تفسر ٦٧,٢% من فى المتغير التابع (متوسط الآراء حول الجدية فى العمل من وجهة نظر عينة الدراسة)

جدول رقم (٧)

تقديرات نموذج الانحدار المتدرج

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R ²
Sig.	t	β			
.000	8.228	1.232	Constant	152.198 (0.000)	0.672
.000	6.265	.214	X22		
.000	5.687	.186	X21		
.000	4.648	.196	X24		
.019	2.364	.082	X23		

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الأول وصحة الفرض البديل:
"يوجد تأثير معنوي لأبعاد العدالة التنظيمية علي مستوي الجدية في العمل
للعاملين بجامعة حلوان".

٢/٢/٩: تأثير نمط القيادة علي مستوي الجدية:

لمعرفة تأثير نمط القيادة علي مستوي الجدية قد تم اختبار الفرض الفرعى الثاني من الفرض الثاني والذي ينص على: "لا يوجد تأثير معنوي لنمط القيادة السائد علي مستوي الجدية في العمل للعاملين بجامعة حلوان"
لاختبار هذا الفرض تم استخدام الانحدار البسيط، لانحدار المتغير التابع (متوسط الآراء حول الجدية في العمل من وجهة نظر عينة الدراسة) والمتغير المستقل (متوسط الآراء حول نمط القيادة السائد)، يعرض جدول رقم (٨) تقديرات نموذج الانحدار البسيط، ويتضح من الجدول معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية ١% حيث أن قيمة F (507.633) و (Sig P-value=0.000) أقل من مستوى المعنوية، كما يتضح من الجدول معنوية معامل الانحدار والحد الثابت من خلال قيم t، Sig. ويتضح من الجدول أن قيمة معامل التحديد (٠.٦٢٩) أى أن المتغير المستقل (متوسط الآراء حول نمط القيادة السائد) يفسر ٦٢,٩% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط الآراء حول الجدية في العمل من وجهة نظر عينة الدراسة).

جدول رقم (٨)

تقديرات نموذج الانحدار البسيط

التقديرات			F (sig.)	معامل التحديد R ²
Sig.	t	β		
.000	4.428	.687	Constant	507.633 (0.000)
.000	22.531	.797	X3	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ملحق رقم (٢)

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الثانى وصحة الفرض البديل:
" يوجد تأثير معنوي لنمط القيادة السائد علي مستوي الجدية في العمل
للعاملين بجامعة حلوان"

٣/٢/٩: تأثير بيئة العمل علي مستوي الجدية:

لمعرفة تأثير بيئة العمل علي مستوي الجدية قد تم اختبار الفرض الفرعى
الثالث من الفرض الثانى والذى ينص على:
"لا يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل علي مستوي الجدية في العمل للعاملين
بجامعة حلوان"

لاختبار هذا الفرض تم استخدام الانحدار البسيط، لانحدار المتغير التابع
(متوسط الآراء حول الجدية فى العمل من وجهة نظر عينة الدراسة) والمتغير
المستقل (متوسط الآراء حول بيئة العمل)، يعرض جدول رقم (٩) تقديرات
نموذج الانحدار البسيط، ويتضح من الجدول معنوية نموذج الانحدار المقدر عند
مستوى معنوية ١% حيث أن قيمة (871.464) F، و (P- Sig value=0.000)
أقل من مستوى المعنوية، كما يتضح من الجدول معنوية معامل
الانحدار والحد الثابت من خلال قيم t، Sig. ويتضح من الجدول أن قيمة معامل
التحديد (٧٤٤٠) أى أن المتغير المستقل (متوسط الآراء حول بيئة العمل) يفسر
٧٤,٤% من التغيرات التى تحدث فى المتغير التابع (متوسط الآراء حول الجدية
فى العمل من وجهة نظر عينة الدراسة)

جدول رقم (٩)

تقديرات نموذج الانحدار البسيط

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R ²
Sig.	t	β			
.002	-3.110	-.493	Constant	871.464 (0.000)	0.744
.000	29.521	1.013	X4		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ملحق رقم (٢)

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الثالث وصحة الفرض البديل: " يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل على مستوى الجدية في العمل للعاملين بجامعة حلوان "

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الثانى وصحة الفرض البديل:

" يوجد تأثير معنوي للمتغيرات التنظيمية (العدالة التنظيمية - نمط القيادة السائد - بيئة العمل) على مستوى الجدية في العمل للعاملين بجامعة حلوان "

٣/٩: تأثير الخصائص الفردية للعاملين على مستوى الجدية:

تم فى هذا الجزء اختبار الفرض الثالث الذي ينص على: "لا توجد اختلافات معنوية بين العاملين بكليات الجامعة والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة فيما يتعلق بمستوى الجدية في العمل حسب الخصائص الفردية المتمثلة في (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية)"

١/٣/٩: تأثير النوع على مستوى الجدية:

يعرض جدول رقم (١٠) الإحصاء الوصفى لمستوى الجدية في العمل، من وجهة نظر فئتي الدراسة حسب النوع (الذكور - الإناث)، ويتضح من الجدول ارتفاع متوسط الجدية فى العمل بين العاملين الذكور بمتوسط (٤,١٦)، وبانحراف معياري (٢٦٠) بينما بلغ متوسط الجدية فى العمل بين العاملات الإناث (٤,٢٠) وبانحراف معياري (٢٤٠)، وارتفع متوسط آراء العاملين

الذكور حول العنصر " التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاري " بمتوسط (٤,٤٠) وبانحراف معياري (٤٩٠)، بينما بلغ متوسط التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاري بين العاملات الإناث (٤,٣٦) وبانحراف معياري (٤٨٠)، وانخفاض الانحراف المعياري يدل على انخفاض التباين بين آراء كل فئة من فئتي الدراسة، واختبار معنوية الفرق بين الوسط الحسابي فئتي الدراسة تم استخدام اختبار مان هوتني (أحد الاختبارات اللامعلمية التي تستخدم لإختبار الفرق بين متوسطين)، وذلك لاختبار عدم وجود فرق بين آراء فئتي الدراسة حول مستوي الجدية في العمل، يعرض جدول رقم(١١) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (١٠)

الإحصاء الوصفي لمستوي الجدية في العمل حسب النوع

الإناث		الذكور		العناصر
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.24	4.2	0.26	4.16	الجدية في العمل
0.35	4.14	0.38	4.17	الالتزام التنظيمي
0.6	4.09	0.51	4.02	١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
0.47	4.09	0.6	4.06	٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
0.56	4.23	0.56	4.24	٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملتي الحالي.
0.64	3.79	0.8	4.1	٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
0.78	3.99	0.8	3.96	٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعتي بالعمل في هذه الإدارة.
0.74	4.28	0.81	4.29	٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
0.78	4.05	0.77	4.13	٧- أضع خطاً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
0.65	4.4	0.63	4.34	٨- عندما أرتكب خطأ فإنني أفعل شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.

الإناث		الذكور		العناصر
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.48	4.36	0.49	4.40	٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاره.
0.33	4.17	0.38	4.11	السيطرة والتحكم
0.55	4.37	0.6	4.36	١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
0.51	4.35	0.53	4.12	١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
0.44	4.1	0.58	4.14	١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاره.
0.7	4.16	0.7	4.17	١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامه.
0.74	4.05	0.73	4.06	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك.
0.59	4.03	0.72	3.88	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
0.72	4.13	0.75	4	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
0.32	4.29	0.38	4.22	التحدي والتغيير
0.74	4.1	0.85	4.09	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
0.72	4.48	0.65	4.33	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
0.61	4.21	0.64	4.39	١٩- يساعدني التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
0.64	4.3	0.62	4.36	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
0.55	4.37	0.62	4.16	٢١- أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم.
0.54	4.4	0.52	4.1	٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
0.53	4.19	0.61	4.1	٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار مان هوتني

العنصر	Mann-Whitney U	P- Value	المعنوية
الجدية في العمل	10275.5	0.517	غير معنوى
الالتزام التنظيمي	9897	0.243	غير معنوى
١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.	9910.5	0.117	غير معنوى
٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.	10599.5	0.799	غير معنوى
٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملي الحالي.	10673.5	0.899	غير معنوى
٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.	8439.5	0.000	معنوى
٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعتي بالعمل في هذه الإدارة.	10494	0.709	غير معنوى
٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.	10476	0.683	غير معنوى
٧- أضع خطاً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.	10185.5	0.412	غير معنوى
٨- عندما أرتكب خطأ فإنني أفعل شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.	10179.5	0.387	غير معنوى
٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاري.	10331	0.496	غير معنوى
السيطرة والتحكم	9923	0.256	غير معنوى
١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.	10653.5	0.879	غير معنوى
١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.	8632	0.000	معنوى
١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاري.	10254	0.398	غير معنوى
١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.	10627.5	0.853	غير معنوى

المعنوية	P- Value	Mann-Whitney U	العناصر
غير معنوى	0.892	10659.5	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك.
معنوى	0.047	9431.5	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
غير معنوى	0.140	9740	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
غير معنوى	0.109	9582.5	التحدي والتغيير
غير معنوى	0.940	10700	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
معنوى	0.020	9205	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
معنوى	0.010	9045	١٩- يساعدني التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
غير معنوى	0.489	10296	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
معنوى	0.004	8891.5	٢١- أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم
معنوى	0.000	7850.5	٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
غير معنوى	0.207	9964.5	٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

يتضح من نتائج جدول رقم (١١) عدم معنوية معظم العناصر عند مستوى معنوية ٥%، حيث أن قيم P- Value أكبر من مستوى المعنوية ٥%، مما يدل على عدم وجود اختلاف معنوى بين متوسط آراء فئتي الدراسة حول تلك العناصر.

٢/٣/٩: تأثير المؤهل العلمى على مستوى الجدية:

يعرض جدول رقم (١٢) الإحصاء الوصفى لمستوي الجدية في العمل، من وجهة نظر فئتي الدراسة حسب المؤهل (متوسط - فوق متوسط - بكالوريوس - ماجستير)، ويتضح من الجدول ارتفاع متوسط الجدية فى العمل بين العاملين

الحاصلين على مؤهل متوسط بمتوسط (٤,٢١)، وبانحراف معياري (٢١٠) في حين بلغ متوسط الجدية في العمل أقل درجاتها بالنسبة للعاملين الحاصلين على مؤهل فوق المتوسط حيث بلغ متوسط الجدية في العمل (٤,١١) وبانحراف معياري (١٨٠)، ولاختبار معنوية الفرق بين الوسط الحسابي بين فئات الدراسة حسب المؤهل العلمي تم استخدام اختبار كروسكال واليز (أحد الاختبارات اللامعلمية التي تستخدم لإختبار الفرق بين أكثر من متوسطين)، وذلك لاختبار عدم وجود فرق بين آراء فئات الدراسة حول مستوي الجدية في العمل، يعرض جدول رقم (١٣) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (١٢)

الإحصاء الوصفي لمستوي الجدية في العمل حسب المؤهل العلمي

ماجستير		بكالوريوس		فوق متوسط		متوسط		العناصر
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.26	4.17	0.34	4.21	0.18	4.11	0.21	4.21	الجدية في العمل
0.38	4.04	0.39	4.11	0.35	4.14	0.32	4.28	الالتزام التنظيمي
0.65	3.79	0.43	4	0.57	4.19	0.52	4.11	١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
0.58	4.21	0.52	3.91	0.5	4.16	0.59	4.09	٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
0.38	4.17	0.65	4.18	0.48	4.14	0.57	4.39	٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعلمي الحالي.
0.74	3.96	0.75	3.93	0.65	3.89	0.84	4.11	٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
0.75	3.67	0.72	3.94	0.77	3.81	0.8	4.28	٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعتي بالعمل في هذه الإدارة.
0.82	4.08	0.77	4.19	0.75	4.35	0.77	4.43	٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
0.71	4	0.66	3.98	0.83	4.16	0.84	4.22	٧- أضع خطراً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
0.58	4.21	0.66	4.5	0.67	4.22	0.58	4.43	٨- عندما أرتكب خطأ فإنني أفعل شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.
0.46	4.29	0.49	4.4	0.48	4.35	0.5	4.43	٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاري.
0.35	4.23	0.38	4.21	0.27	4.01	0.38	4.1	السيطرة والتحكم
0.51	4.5	0.57	4.34	0.58	4.35	0.63	4.33	١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
0.62	4.29	0.56	4.33	0.44	4.03	0.5	4.2	١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
0.68	4.04	0.62	4.19	0.42	4.14	0.41	4.09	١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاري.

ماجستير		بكالوريوس		فوق متوسط		متوسط		العناصر
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.49	4.38	0.7	4.32	0.66	4	0.75	4.04	١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.
0.65	4.42	0.82	4.14	0.63	3.86	0.69	3.96	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنع من ذلك.
0.8	4.04	0.69	4.11	0.5	3.84	0.68	3.8	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
0.77	3.92	0.72	4.03	0.75	3.86	0.68	4.28	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
0.37	4.24	0.45	4.3	0.32	4.19	0.26	4.25	التحدي والتغيير
0.82	3.92	0.9	4.17	0.73	4.15	0.75	4.07	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
0.62	4.52	0.8	4.32	0.68	4.38	0.57	4.39	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
0.68	4.27	0.74	4.34	0.61	4.19	0.5	4.43	١٩- يساعدني التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
0.71	4.21	0.62	4.47	0.55	4.2	0.61	4.39	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
0.68	4.21	0.53	4.5	0.37	4.12	0.7	4.11	٢١- أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم
0.58	4.21	0.52	4.18	0.57	4.16	0.54	4.28	٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
0.48	4.33	0.73	4.1	0.47	4.09	0.55	4.09	٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار كروسكال واليز

المعنوية	P- Value	Chi-Square	العناصر
معنوى	0.017	10.171	الجدية في العمل
معنوى	0.000	24.253	الالتزام التنظيمي
معنوى	0.000	18.212	١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
معنوى	0.006	12.56	٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
معنوى	0.007	12.106	٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعلمي الحالي.
غير معنوى	0.273	3.8946	٤- أشعر بالفخر عندما أخير الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
معنوى	0.000	24.289	٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعتني بالعمل في هذه الإدارة.
معنوى	0.028	9.0823	٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
معنوى*	0.084	6.6397	٧- أضغ خطأً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
معنوى	0.004	13.397	٨- عندما أرتكب خطأً فإنني أفعل شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.
غير معنوى	0.373	3.1231	٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاري.
معنوى	0.000	21.419	السيطرة والتحكم
غير معنوى	0.449	2.6487	١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
معنوى	0.002	15.372	١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
غير معنوى	0.348	3.2978	١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاري.
معنوى	0.002	15.03	١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.
معنوى	0.000	20.048	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك.
معنوى	0.008	11.94	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
معنوى	0.002	15.256	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
معنوى	0.040	8.334	التحدي والتغيير
غير معنوى	0.288	3.7656	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
غير معنوى	0.538	2.1677	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
غير معنوى	0.104	6.1592	١٩- يساعدني التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
معنوى	0.013	10.847	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.

العناصر	Chi-Square	P- Value	المعنوية
٢١-استطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم	24.035	0.000	معنوية
٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.	2.3412	0.505	غير معنوية
٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.	6.5126	0.089	معنوية*

* معنوية عند مستوى معنوية ١٠%

يتضح من نتائج جدول رقم (١٣) معنوية معظم العناصر عند مستوى معنوية ٥%، حيث أن قيم P- Value أقل من مستوى المعنوية ٥%، مما يدل على وجود اختلاف معنوي بين متوسط آراء فئات الدراسة حول تلك العناصر حسب المؤهل العلمي.

٣/٣/٩: تأثير سنوات الخبرة على مستوى الجدية:

يعرض جدول رقم (١٤) الإحصاء الوصفي لمستوي الجدية في العمل، من وجهة نظر فئات الدراسة حسب سنوات الخبرة (أقل من ٥، ٥-١٠، ١٠-١٥، ١٥-٢٠، ٢٠ فأكثر)، ويتضح من الجدول ارتفاع متوسط الجدية في العمل بين العاملين الذين لديهم أقل سنوات خبرة وكذلك من لديهم أكثر سنوات خبرة بمتوسط (٤,٢١)، وبانحراف معياري (٢٢٠)، في حين بلغ متوسط الجدية في العمل أقل درجاتها بالنسبة للعاملين ذو خبرة من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة حيث بلغ متوسط الجدية في العمل (٤,٠٩) وبانحراف معياري (٢٦٠)، ولاختبار معنوية الفرق بين الوسط الحسابي بين فئات الدراسة حسب سنوات الخبرة تم استخدام اختبار كروسكال واليز (أحد الاختبارات اللامعلمية التي تستخدم لإختبار الفرق بين أكثر من متوسطين)، وذلك لاختبار عدم وجود فرق بين آراء فئات الدراسة حول مستوى الجدية في العمل، يعرض جدول رقم (١٥) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (١٤)

الإحصاء الوصفي لمستوى الجدية في العمل حسب سنوات الخبرة

20 فأكثر		20 – 15		15 – 10		10 – 5		أقل من 5		العناصر
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.23	4.21	0.26	4.09	0.31	4.2	0.17	4.13	0.22	4.21	الجدية في العمل
0.37	4.2	0.35	3.94	0.4	4.16	0.3	4.16	0.35	4.24	الالتزام التنظيمي
0.42	4.23	0.78	3.69	0.57	4.04	0.38	4.17	0.5	4	١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
0.62	4.27	0.56	4.06	0.53	3.96	0.34	4.13	0.65	4.06	٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
0.62	4.27	0	4	0.68	4.16	0.38	4.17	0.5	4.48	٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملي الحالي.
0.6	4.23	0.82	3.81	0.72	4.04	0.72	3.87	0.87	3.91	٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
0.82	3.86	0.79	3.88	0.78	4.11	0.69	3.73	0.84	4.09	٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعتني بالعمل في هذه الإدارة.
0.68	4.23	0.87	3.88	0.77	4.29	0.72	4.43	0.82	4.39	٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
0.8	3.91	0.72	4	0.68	3.98	0.79	4.3	0.83	4.27	٧- أضع خطاً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
0.64	4.32	0.76	4.06	0.64	4.54	0.62	4.23	0.49	4.39	٨- عندما أرتكب خطأ فإنني أفعل شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.
0.5	4.45	0.25	4.06	0.48	4.35	0.49	4.37	0.5	4.55	٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاري.
0.31	4.18	0.39	4.21	0.37	4.15	0.29	4.02	0.39	4.13	السيطرة والتحكم
0.77	4.32	0.49	4.38	0.6	4.26	0.49	4.4	0.5	4.52	١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
0.45	4.27	0.64	4.19	0.54	4.31	0.49	4.03	0.52	4.18	١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
0.48	3.95	0.74	4.19	0.59	4.17	0.4	4.2	0.43	4.06	١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاري.

20 فأكثر		20 - 15		15 - 10		10 - 5		أقل من 5		العناصر
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.65	4.36	0.5	4.44	0.68	4.16	0.64	4	0.82	4.06	١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.
0.62	4.27	0.71	4.38	0.75	4.08	0.69	3.83	0.74	3.94	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذي بي يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك.
0.78	4.05	0.67	4.06	0.67	3.96	0.55	3.8	0.72	3.91	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
0.83	4.05	0.61	3.88	0.72	4.11	0.72	3.87	0.73	4.21	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
0.38	4.25	0.35	4.12	0.42	4.3	0.3	4.22	0.28	4.25	التحدي والتغيير
0.72	4.18	0.92	3.75	0.87	4.18	0.74	4.17	0.72	4	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
0.66	4.45	0.67	4.41	0.73	4.35	0.69	4.38	0.6	4.39	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
0.77	4.23	0.65	4.34	0.68	4.39	0.57	4.18	0.49	4.39	١٩- يساعدني التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
0.62	4.27	0.54	3.81	0.56	4.56	0.58	4.27	0.65	4.36	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
0.57	4.16	0.72	4.06	0.52	4.48	0.34	4.13	0.75	4.12	٢١- أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم.
0.67	4.32	0.64	4.19	0.49	4.06	0.5	4.23	0.48	4.36	٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
0.61	4.16	0.44	4.25	0.66	4.05	0.4	4.2	0.64	4.12	٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار كروسكال واليز

المعنوية	P- Value	Chi-Square	العناصر
معنوى	0.036	10.251	الجدية في العمل
معنوى	0.000	19.528	الالتزام التنظيمي
معنوى	0.001	18.296	١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
معنوى	0.03	10.736	٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
معنوى	0.000	23.292	٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعلمي الحالي.
معنوى*	0.064	8.8999	٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
معنوى	0.025	11.172	٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخري لقناعتني بالعمل في هذه الإدارة.
معنوى	0.016	12.218	٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
معنوى	0.007	14.001	٧- أضع خططاً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
معنوى	0.001	17.989	٨- عندما أرتكب خطأ فإنني أفعل شيء ما لتصبح ذلك الخطأ.
معنوى	0.000	22.731	٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاري.
معنوى	0.032	10.555	السيطرة والتحكم
غير معنوى	0.138	6.9684	١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
معنوى	0.029	10.797	١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
معنوى*	0.081	8.3091	١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاري.
معنوى	0.013	12.733	١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.
معنوى	0.002	17.306	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك.

المعنوية	P- Value	Chi-Square	العناصر
غير معنوى	0.322	4.6766	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
معنوى	0.05	9.4655	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
معنوى	0.047	9.648	التحدي والتغيير
معنوى*	0.073	8.5741	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
غير معنوى	0.961	0.6159	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
غير معنوى	0.190	6.119	١٩- يساعدي التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
معنوى	0.000	36.277	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
معنوى	0.000	23.228	٢١- أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم
معنوى	0.005	14.969	٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
غير معنوى	0.505	3.3267	٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

*معنوى عند مستوى معنوية ١٠%

يتضح من نتائج جدول رقم (١٥) معنوية معظم العناصر عند مستوى معنوية ٥%، حيث أن قيم P- Value أقل من مستوى المعنوية ٥%، مما يدل على وجود اختلاف معنوى بين متوسط آراء فئات الدراسة حول تلك العناصر حسب سنوات الخبرة.

٤/٣/٩: تأثير الحالة الاجتماعية على مستوى الجدية:

يعرض جدول رقم (١٦) الإحصاء الوصفي لمستوي الجدية في العمل، من وجهة نظر فئات الدراسة حسب الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - متزوج ويعول - مطلق)، ويتضح من الجدول ارتفاع متوسط الجدية في العمل بين العاملين غير المتزوجين بمتوسط (٤,٢٤)، وبانحراف معياري (٢٢٠)، في حين بلغ متوسط الجدية في العمل أقل درجاتها بالنسبة للعاملين المتزوجين ويعولون حيث بلغ متوسط الجدية في العمل (٤,١٨) وبانحراف معياري (٣٠)، ولاختبار معنوية الفرق بين الوسط الحسابي بين فئات الدراسة حسب الحالة الاجتماعية تم

استخدام اختبار كروسكال واليز (أحد الاختبارات اللامعلمية التي تستخدم لإختبار الفرق بين أكثر من متوسطين)، وذلك لاختبار عدم وجود فرق بين آراء فئات الدراسة حول مستوي الجدية في العمل، يعرض جدول رقم (١٧) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (١٦)

الإحصاء الوصفي لمستوي الجدية في العمل حسب الحالة الاجتماعية

مطلق		متزوج ويعول		متزوج		أعزب		العناصر
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.25	4.19	0.3	4.18	0.18	4.11	0.22	4.24	الجدية في العمل
0.41	4.02	0.37	4.1	0.35	4.14	0.3	4.35	الالتزام التنظيمي
0.36	3.86	0.56	4	0.57	4.19	0.53	4.06	١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
0.65	4.14	0.52	4.02	0.5	4.16	0.63	4.06	٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
0.36	4.14	0.6	4.13	0.48	4.14	0.5	4.56	٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعلمي الحالي.
0.77	4	0.73	3.89	0.65	3.89	0.86	4.22	٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
0.85	3.86	0.74	3.91	0.77	3.81	0.81	4.28	٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعتي بالعمل في هذه الإدارة.
0.77	4	0.8	4.13	0.75	4.35	0.68	4.61	٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
0.46	3.71	0.74	3.98	0.83	4.16	0.76	4.39	٧- أضع خططاً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
0.36	4.14	0.66	4.48	0.67	4.22	0.59	4.39	٨- عندما أرتكب خطأ فإنني أفعل شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.
0.46	4.29	0.47	4.32	0.48	4.35	0.5	4.56	٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكارى.
0.41	4.31	0.34	4.18	0.27	4.01	0.41	4.1	السيطرة والتحكم
0.46	4.71	0.57	4.28	0.58	4.35	0.59	4.39	١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
0.65	4.14	0.54	4.35	0.44	4.03	0.5	4.17	١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
0.77	4	0.56	4.15	0.42	4.14	0.46	4.11	١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكارى.
0.46	4.29	0.67	4.27	0.66	4	0.81	4.11	١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامى.

مطلق		متزوج ويعول		متزوج		أعزب		العناصر
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.74	4.43	0.74	4.13	0.63	3.86	0.75	4	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك.
0.9	4.29	0.67	4.05	0.5	3.84	0.65	3.72	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
0.71	4.29	0.75	4.04	0.75	3.86	0.69	4.17	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
0.32	4.26	0.41	4.27	0.32	4.19	0.29	4.27	التحدي والتغيير
0.77	4	0.87	4.09	0.73	4.15	0.78	4.08	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
0.5	4.57	0.75	4.38	0.68	4.38	0.58	4.33	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
0.46	4.29	0.73	4.34	0.61	4.19	0.5	4.44	١٩- يساعدني التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
0.65	4.14	0.63	4.4	0.55	4.2	0.65	4.44	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
0.63	4.21	0.66	4.36	0.37	4.12	0.65	4.17	٢١- أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم
0.36	4.14	0.54	4.19	0.57	4.16	0.58	4.33	٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
0.5	4.43	0.64	4.13	0.47	4.09	0.58	4.06	٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

جدول رقم (١٧)

نتائج اختبار كروسكال واليز

المعنوية	P- Value	Chi-Square	العناصر
معنوى	0.012	11.01	الجدية في العمل
معنوى	0.000	39.61	الالتزام التنظيمي
معنوى	0.003	13.62	١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
غير معنوى	0.283	3.809	٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
معنوى	0.000	32.52	٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملي الحالي.
معنوى	0.020	9.862	٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
معنوى	0.002	14.9	٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعاتي بالعمل في

المعنوية	P- Value	Chi-Square	العناصر
			هذه الإدارة.
معنوى	0.000	23.53	٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
معنوى	0.000	21.97	٧- أضع خطأً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
معنوى	0.001	15.46	٨- عندما أرتكب خطأ فأبني أفعال شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.
معنوى	0.006	12.62	٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاري.
معنوى	0.000	24.49	السيطرة والتحكم
معنوى	0.004	13.46	١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
معنوى	0.000	19.14	١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
غير معنوى	0.696	1.44	١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاري.
معنوى*	0.052	7.709	١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.
معنوى	0.002	14.4	١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنع ذلك.
معنوى	0.000	18.9	١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
معنوى	0.026	9.226	١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
غير معنوى	0.146	5.373	التحدي والتغيير
غير معنوى	0.873	0.703	١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
غير معنوى	0.402	2.933	١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
معنوى*	0.096	6.341	١٩- يساعدني التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
معنوى	0.011	11.18	٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
معنوى	0.009	11.67	٢١- أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفضله اليوم.
غير معنوى	0.148	5.342	٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
معنوى	0.031	8.908	٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

*معنوى عند مستوى معنوية ١٠%

يتضح من نتائج جدول رقم (١٧) معنوية معظم العناصر عند مستوى معنوية ٥%، حيث أن قيم P- Value أقل من مستوى المعنوية ٥%، مما يدل على وجود اختلاف معنوي بين متوسط آراء فئات الدراسة حول تلك العناصر حسب الحالة الاجتماعية.

مما سبق يتضح صحة الفرض الثالث بالنسبة للنوع:

"لا توجد اختلافات معنوية بين العاملين بكليات الجامعة والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة فيما يتعلق بمستوي الجدية في العمل حسب للخصائص الفردية المتمثلة في النوع "

وعدم صحة الفرض الأول وصحة الفرض البديل بالنسبة للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية:

"توجد اختلافات معنوية بين العاملين بكليات الجامعة والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة فيما يتعلق بمستوي الجدية في العمل حسب للخصائص الفردية المتمثلة في (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) "

عاشراً: ملخص النتائج والتوصيات:

١ - ملخص النتائج:

استهدفت الدراسة الحالية تحليلاً للجدية في العمل وبعض العوامل التنظيمية المؤثرة فيها والمتمثلة في (العدالة التنظيمية بكافة أشكالها - نمط القيادة - بيئة العمل) وتمثلت أهم النتائج التي تم التوصل إليها فيما يلي:

- ارتفاع متوسط الجدية في العمل لدى العاملين في الوحدات الإدارية بالجامعة عن متوسط الجدية في العمل لدى العاملين في كليات الجامعة، حيث تبين باستخدام اختبار مان ويتي معنوية الفرق بينهما فيما يتلق بمستوى الجدية في العمل.
- اتفاق منسوبي الدراسة حول تأثير العدالة التنظيمية على مستوى الجدية في العمل، حيث تبين باستخدام معامل التحديد أنها تفسر ما يقرب من ٦٧% من التغيرات في المتغير التابع (مستوى الجدية في العمل).

- باستخدام كلا من أسلوب التحليل المتدرج ومعامل التحديد تبين أن أبعاد العدالة التنظيمية المؤثرة على مستوى الجدية في العمل هي على الترتيب (عدالة التوزيع بمعامل تحديد ٥٧,٢ % - عدالة المعلومات بمعامل تحديد ٥٢,٩ % - عدالة الإجراءات بمعامل تحديد ٤٨,٥ % ثم أخيراً عدالة العلاقات الشخصية بمعامل تحديد ٢٠,٣ %).
- اتفاق مفردات الدراسة حول تأثير نمط القيادة على مستوى الجدية في العمل لدى العاملين بالجامعة، حيث تبين باستخدام معامل التحديد أن نمط القيادة يفسر ما يقرب من ٦٣% من التغيرات في المتغير التابع.
- أوضحت النتائج أن هناك تأثير واضح لبيئة العمل على مستوى الجدية في العمل، حيث تبين من استخدام معامل التحديد أن بيئة العمل قد فسرت ما يقرب من ٧٤% من التغيرات في المتغير التابع.
- توجد اختلافات معنوية بين العاملين بكليات الجامعة والعاملين بالوحدات الإدارية بالجامعة فيما يتعلق بمستوى الجدية في العمل حسب للخصائص الفردية المتمثلة في (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية)، في حين تبين عم وجود مثل هذه الاختلافات قيم يتعلق بخاصية النوع.

٣ - التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن للباحث أن يقترح مجموعة من التوصيات التي من شأنها المساهمة في زيادة مستوى الجدية في العمل في القطاع محل الدراسة، وفي المنظمات المصرية بشكل عام، وتتمثل تلك التوصيات فيما يلي:

- ١- أن يسعى القائمون على الأمر بالجامعة موضع التطبيق على تكوين إدراك لدى الأفراد بعدالة ما يحصلون عليه من أجور ومكافآت عينية ومعنوية مع ما يقدمونه من جهد وما يحققونه من إنجازات.

- ٢- إعادة النظر في إجراءات العمل بحيث تتسم بالبعد عن التحيز وبحيث يتم تطبيقها على جميع الأفراد دون استثناء..
- ٣- يجب أن تتوفر آليات يمكن من خلالها أن يشارك الأفراد في التعبير عن آرائهم ووجهات نظرهم في مدى وضوح الإجراءات المتبعة وكذلك تعديل بعض هذه الإجراءات إن تطلب الأمر ذلك حتى يشعر الأفراد بالاهتمام بما يقدمونه من مقترحات، وكذلك الحال فيما يتعلق بنظرتهم لما يحصل عليه الآخرون وما يقدمونه، كما يجب أن يدرك الأفراد أيضاً عدالة توقيع العقاب دون تمييز بينهم.
- ٤- العمل على توفير نظم اتصالات فعالة تتسم بالنزاهة وعدم التحيز بحيث تصل التفسيرات المختلفة المتعلقة بالإجراءات، وقرارات التوزيعات وغيرها من الجوانب الأخرى بشكل واضح إلى الأفراد وبالطريقة التي تتناسب مع ثقافة وقدرات الأفراد في المستويات التنظيمية المختلفة.
- ٥- العمل على خلق بيئة عمل ملائمة تتسم بالود والمعاملة المهذبة، والشفافية سواء بين الرؤساء والمرؤوسين أو بين الزملاء بعضهم البعض، بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل فيما يتعلق بالتجهيزات المكانية والإضاءة والتهوية وغير ذلك من الظروف التي تشجع العاملين.
- ٦- إعادة النظر في أسلوب تعيين القيادات الجامعية من قبل رئيس الجامعة، خاصة فيما يتعلق بنوابه و عمداء الكليات ووكلائهم بما يخلق قادة قادرين على خلق روح الانتماء والولاء لدى العاملين بما يرفع مستوى الجدية في العمل.
- ٧- الاهتمام بتعزيز السلوكيات الايجابية من خلال تشجيع الأفراد على ممارستها عن طريق المكافآت وإعلامهم بمدى التحسن في سلوكهم.
- ٨- غرس القيم الأخلاقية الايجابية مثل الاهتمام بالعمل، وإجادته، والاهتمام بالوقت وحسن إدارته، والمشاركة الايجابية وغيرها.

٩- تشجيع الأفراد على التمسك بالقيم الدينية السمحة مثل الأمانة، والصبر، والبشاشة في وجه الرؤساء والزملاء، وتقديم المساعدة إما بشكل طوعي أو عندما تطلب من قبل الآخرين وغيرها.

حادي عشر: مقترحات لبحوث مستقبلية:

يقدم الباحث بعض الأفكار والتي قد تمثل مقترحات لبحوث مستقبلية متعلقة بموضوع البحث منها:

- ١- دراسة بعض المتغيرات التنظيمية الأخرى مثل الرضا الوظيفي، خصائص الهيكل التنظيمي فيما يتعلق بدرجة الرسمية والمركزية وغيرها لمعرفة تأثيرها على مستوى الجدية.
- ٢- إجراء دراسة مقارنة للجدية في العمل في المنظمات بالقطاعين الحكومي والخاص للتعرف على أهم الاختلافات بينهما.

قائمة المرجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- الخطيب، محمود أحمد، (٢٠٠٠)، الإدارة الحديثة: إدارة المؤسسات في الموجة الرابعة، القاهرة، بدون ناشر.
- ٢- الطجم، عبدالله عبدالغني (١٩٩٦)، قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموقراطية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد (٤)، العدد (١)، ص ص: ١٠٣-١٢٤.
- ٣- العجمي، راشد شبيب (١٩٩٩)، الولاء التنظيمي والرضا عن العمل: مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص في دولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، مجلد (١٣)، العدد الأول، ص ص ٤٩٠ - ٧٠.
- ٤- العجمي وآخرون (٢٠٠٠)، العلاقة بين المتغيرات الشخصية وبين الإحساس بالعدالة التنظيمية وأثرها على الشعور بالرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على دولة الكويت، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد (٢)، ص ص: ١٩٣ - ٢٢٤.
- ٥- العقيلي، عمر وصفي وآخرون (٢٠٠٨)، اختبار أثر المتغيرات التنظيمية والفردية في تشكيل ضغط العمل "دراسة ميدانية في الجامعات السورية" مجلة بحوث جامعة حلب.
- ٦- الفراء، ماجد محمد و الخطيب، مازن إسماعيل، (٢٠٠٧)، النمط القيادي السائد لدى المدراء في الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، ص ٤١٥ - ص ٤٥٩.
- ٧- أوما سيكارث، طرق البحث في الإدارة، تعريب د. إسماعيل علي بسيوني، (٢٠٠٦)، القاهرة: دار المريخ.

- ٨- بازعة، محمود صادق. (١٩٨٩). بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الخامسة
- ٩- شبيطة، مها توفيق، (٢٠٠١)، أنماط القيادة الإدارية السائدة لدى مديري الداخلية من وجهة نظر موظف وزارة الداخلية وموظفاتها في محافظات شمال فلسطين وعلاقة ذلك بفاعلية العمل لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- ١٠- طوقان، علي، (١٩٩١)، النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية في الضفة الغربية وتأثيره علي الرضا الوظيفي للمعلمين باستخدام نموذج الشبكة الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- ١١- عريشة، محمد محمد (١٩٩٤)، أثر العدالة التنظيمية في مجال الدخل على اتجاهات وسلوك العاملين: دراسة تطبيقية، مجلة العلوم الإدارية، جامعة القاهرة: فرع بني سويف، العدد (٨)، ص ص: ١٩٠ - ٢٤٢.
- ١٢- عنانبه، أمال مازن (١٩٩٧)، العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين في جامعات الأردن الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- ١٣- قرواني، خالد نظمي، (١٩٩٧) النمط القيادي لدى إدارات الجامعات الفلسطينية في الضفة وأثره علي الرضا الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- ١٤- كنعان، نواف، (١٩٩٥)، القيادة الإدارية، عمان: مكتبة دار الثقافة و النشر و التوزيع
- ١٥- معاينة، عادل سالم، (١٩٩٥)، أثر النمط القيادي عند عمداء الكليات في الجامعات الأردنية الحكومية كما يراه أعضاء الهيئة التدريسية فيها علي الرضا الوظيفي لديهم، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة اليرموك، أربد، الأردن.

١٦- همام، عادل و مقابلة، خالد، العوامل المؤثرة في رضا العاملين في الفنادق الأردنية، المؤتمر العلمي الرابع، الريادة والإبداع: إستراتيجيات الأعمال في مواجهة تحديات العولمة، جامعة فيلادلفيا: كلية العلوم الإدارية والمالية، ١٥ - ١٦/٣/٢٠٠٥.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Angel M. (1997), Study of relationship of stress burnout, hardiness and social support and urban, secondary school teachers, Dissertation Abstract international, page: 91
- 2- Azar, I. A. S.,(2006) Hardiness: A Comparative Study of Employed and Unemployed Married Women in Iran, Iran J Psychiatry; 1: pp: 70-75
- 3- Brooks, R. (1999). Stressed out of stressed hardy I. (Dated in 10th of Jan, 2001).www drrobertbrooks. Com\ article.
- 4- Camerman, J. et. al, (April 2007)., The Benefits of Justice for Temporary Workers, Group & Organization Management Vol. 32 No. 2, pp: 176-207
- 5- Chegini, M.G.,(2009),The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship behavior, American Journal of Economics and Business Administration, No.1, Vol.(2):p.p. 171-174.
- 6- Chuan Wu, P. & Chaturvedi, S. (2009),The Role of Procedural Justice and Power Distance in the Relationship Between High Performance Work Systems and Employee Attitudes: A Multilevel Perspective, Journal of Management, Vol. 35, No. 5,pp: 1228-1247
- 7- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86, 386-400.
- 8- Fodchuk, K. M., (2007). Work environments that negate counterproductive behaviors and foster organizational citizenship: Research-based recommendations for managers. The Psychologist-Manager Journal, 26(1), 27-46.
- 9- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover

- models. Human Resource Management Review, 9, 479-493.
- 10- Galla, J.P. et. al (1994). The _ relationship between cognitive and psychological response to stress National Social Science Association conference Lass Vegas. NV.
 - 11- Glomb, T. M., & Liao, H. (2003). Interpersonal aggression in work groups: Social influence, reciprocal, and individual effects. Academy of Management Journal, 46, 486-496.
 - 12- Goh, A. (2007). An attribution analysis of counterproductive work behavior (CWB) in response to occupational stress, Unpublished screening test: The counterproductive behavior index (CBI). Journal of Business and Psychology, 18(4), 533-553.
 - 13- Harris, a. f(2003). towards cultural competence: an exploratory study of the relationship between racial identity and contextual performance indicators of public employees. unpublished dissertation, north Carolina state university, Raleigh, north Carolina
 - 14- June, M.L.,(2003),Situational Antecedents and Outcomes of organizational politics perceptions, Journal of Managerial Psychology, Vol. (18), No.(2), pp:138-155.
 - 15- June, M.L.poon,2003, " Situational Antecedents and out comes of organizational politics perceptions", Journal of Managerial psychology, Vol. 18, No.2, p.p.138 – 155.
 - 16- Karriker J. H. & Williams, M. L. (2009), Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model, Journal of Management, Vol. 35, No. 1,PP: 112-135.
 - 17- Kobasa S.C., Maddi SR, Kahn S 1982. Hardiness and health: A personality study. J Personality and Social Psychology, 42: 168-177.
 - 18- Kobasa, M.C. (1996). Relationship between hardiness and psychological stress response Journal of performance studies. p.p: 35-40

- 19- Lee, H. R. (2000). An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry, Unpublished dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia
- 20- Leventhal, G. S. 1980. What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), Social exchange: Advances in theory and research: 27-55. New York: Plenum
- 21- Liechtenstein, B. (1995). Mind body connection and HIV (Dated 11th of Jan 2001). www. Hardiness online. Com.
- 22- Lowe, R. H., & Vodanovich, S. J. (1995). A field study of distributive and procedural justice as predictors of satisfaction and organizational commitment. Journal of Business and Psychology, 10, pp: 99-114.
- 23- Manning M.R. and Fusilier, M.R.(1999). The relationship between stress and health care use an investigation of the buffering roles of personality, social support and exercise. Journal of psychometric Research. 47 (n2) p.p: 159- 173
- 24- McCalister, K.T., & Dolbier, C.L., Webster, J.A., Mallon, M. W., & Steinhardt, M.A.(2006). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job Satisfaction. American Journal of Health promotion, 20 (3), 183- 191.
- 25- Michael S. & Charles C. (1989) Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcomes, experiences on health special issue: personality and physical health Journal of personality 55(n2) p.p: 169- 210
- 26- Newstrom, j. & Davisek. (1993), organizational Behavior; Human Behavior at work: teamwork, Ninth Ed., von Hoffman press, North America.
- 27- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of

- monitoring and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 36,pp: 527-556.
- 28- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- 29- Orr E, Westman M. Hardiness as a stress moderator, A review. In: M Rosenbaum (Ed.). *learned resourcefulness on coping skills, self-control, and adaptive behavior*. New York: Springer,1990; 64-94.
- 30- Qadumi, Husam Ahmed. (2001). *Hardiness behavior of English teachers in the northern districts of Palestine*, unpublished Master thesis, An- Najah National University, Nablus, and Palestine.
- 31- S. R. Maddi,(2009) et. al, *Personality Construct of Hardiness, IV: Positive Cognitions and Emotions Concerning Oneself and Developmentally Relevant Activities*, *Journal of Humanistic Psychology*, No. 49.
- 32- Scandura, T. A. (1999). *Rethinking leader-member exchange: An organizational justice perspective*, *The Leadership Quarterly*, No.(10),pp: 25-40.
- 33- Sinha. V& Singh, R. N., *Immunological Role of Hardiness on Depression*, *Indian J Psychol Med | Jan - Jun 2009*, Vol 31, Issue 1, pp: 39- 44.
- 34- Spencer, N. & Claudia, S. (1992) *Mapping the nomological network of career self – efficacy special section* *Journal of Career development quarterly*. 41 (n1): 13-21.
- 35- Thomson, W.C (1995). *The contribution of school climate and hardiness to the level of alienation experienced by student teachers*. *Journal of Education*. 88 (n5) p.p: 269-274
- 36- Zapata, C. P. et. al (2008), *Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, pp: 1-13

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الفاضل.....

أختي الفاضلة.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإعداد دراسة ميدانية تتعلق بالجديفة في العمل وبعض العوامل التنظيمية المؤثرة فيها، وقد وقع الاختيار علي سيادتكم للاستفادة من أرائكم والتعرف علي درجة انتشار تلك السلوكيات بالإدارة التي تعملون بها، ونؤكد لسيادتكم أن البيانات والآراء سرية ولن تستخدم إلا في مجال البحث العلمي فقط ودون الإشارة لأية بيانات شخصية أو وظيفية

ونشكر لكم حسن تعاونكم معنا

وأرجو قبول خالص تحياتي وفائق احترامي

الباحث

د. جمال عبد الحميد محمد

أولاً: أرجو من سيادتكم وضع علامة (✓) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة لرأيكم عن درجة انتشار السلوكيات التالية في الإدارة التي تعملون بها:

دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا على الإطلاق	العبارة
					١- لدي استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة إدارتي علي النجاح.
					٢- أتحدث أمام أصدقائي بأن إدارتي مهمة وتستحق العمل بها.
					٣- لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملي الحالي.
					٤- أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه الإدارة.
					٥- أرفض نقلي إلي جهة عمل أخرى لقناعتي بالعمل في هذه الإدارة.
					٦- أهتم كثيراً بسمعة إدارتي ومصيرها.
					٧- أضع خططاً عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.
					٨- عندما أرتكب خطأ فإنني أفعل شيء ما لتصحيح ذلك الخطأ.
					٩- التزم بقوانين الجامعة حتي لو عارضت مع أفكاري.
					١٠- أحد طرق علاج المشكلات هو عدم إهمالها.
					١١- أفضل عمل الأشياء التي تكون جادة.
					١٢- معظم الوقت أعرف حقيقة أفكاري.
					١٣- الممارسات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.

دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا على الإطلاق	العبارة
					١٤- إذا حاول أحد أن يؤذيني يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك.
					١٥- معظم أيام الحياة ممتعة لي.
					١٦- أحاسب نفسي إذا قصرت في عمل الإداري.
					١٧- أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.
					١٨- أراعي التنوع في أنشطة عملي في الإدارة.
					١٩- يساعدي التخطيط المسبق علي مواجهة المشكلات المستقبلية.
					٢٠- أي تغيير في برنامجي اليومي لا يسبب لي عدم الارتياح.
					٢١- أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم
					٢٢- لا أجد صعوبة في التفاعل في عملي الإداري.
					٢٣- أستطيع تحقيق طموحاتي من خلال عملي الإداري.

ثانياً: أرجو من سيادتكم وضع علامة (✓) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة لرأيكم في درجة توافر العدالة التنظيمية في الإدارة التي تعملون بها:

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	غير محدد	موافق	موافق تماماً	العبارة
					١- أعبر عن وجهة نظري و مشاعري تجاه إجراءات العمل.
					٢- لدى تأثير يمكنني من تغيير بعض إجراءات العمل.
					٣- يتم تطبيق الإجراءات على كل العاملين بدون استثناء.
					٤- تتسم الإجراءات بالبعد عن التحيز.
					٥- أعتقد أن الإجراءات تم إعدادها اعتماداً على معلومات صحيحة.
					٦- توجد وسائل يمكن اللجوء إليها لتغيير بعض إجراءات العمل.
					٧- إن إجراءات العمل تدعم المعايير الأخلاقية في الإدارة.
					٨- يعكس ما أحصل عليه من أجر مع الجهد الذي أبذله في العمل.
					٩- يتناسب ما أحصل عليه من أجر مع العمل الذي أنجزه.
					١٠- يتم توزيع المهام أو أعباء العمل بين العاملين بشكل عادل.
					١١- يتم توزيع المكافآت أو الحوافز بصورة عادلة

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	غير محدد	موافق	موافق تماما	العبارة
					وفقا لإسهامات كل فرد في العمل.
					١٢ يتعامل الرؤساء مع مرؤوسيههم بطريقة مهذبة.
					١٣- يبدى الرؤساء ملاحظاتهم وتعليقاتهم لمرؤوسيههم بشكل لائق.
					١٤- تتسم المعاملات بالصرامة بين الرؤساء والمرؤوسين.
					١٥- يسود الود في التعاملات بين الرؤساء والمرؤوسين..
					١٦- تتسم الاتصالات بالنزاهة وعدم التحيز بين الأفراد في العمل.
					١٧- تصل التفسيرات المتعلقة بالإجراءات بشكل معقول للأفراد في العمل.
					١٨- تصل التفاصيل في التوقيت المناسب للأفراد في العمل.
					١٩- يتم تفصيل الاتصالات بين الأفراد وفقا لاحتياجات كل طرف من عملية الاتصال.

ثالثاً: فيما يلي مجموعة من العبارات المرتبطة برضاك عن النمط القيادي وأرجو من سيادتكم وضع علامة (✓) بما يعبر عن رأيكم في النمط القيادي التي تعملون معه.

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	غير محدد	موافق	موافق تماماً	العبارة
					١- يحرص رئيسي في العمل علي معاملتي بأسلوب إنساني
					٢- تحرص الإدارة علي إطلاعي علي البرامج والخطط التطويرية الخاصة بها.
					٣- تمارس الإدارة سياسة الفريق الواحد في تنظيم الشؤون الإدارية.
					٤- أشرك إدارتي في اتخاذ القرارات الإدارية.
					٥- تتلاءم الممارسات الإدارية لرئيسي في العمل مع ظروف العمل المحيطة.
					٦- يظهر رئيسي في العمل نمطاً قيادياً إيجابياً.
					٧- تتصف القرارات الإدارية الصادرة عن رئيسي المباشر بالمرونة في الظروف الطارئة.
					٨- يتفهم رئيسي حاجات العاملين ومشاعرهم في الإدارة.

رابعاً: فيما يلي مجموعة من العبارات المرتبطة ببيئة العمل المحيطة بك التي قد تجعل من الصعب عليك القيام بعملك برجاء إبداء رأيك فيما يعبر عن حدوثها في إدارتك.

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	غير محدد	موافق	موافق تماماً	العبارة
					١- أعاني من قلة التجهيزات الفنية المساعدة في مكان العمل.
					٢- الإضاءة غير مناسبة في مكان العمل.
					٣- أعاني من ازدحام المكتب وسوء تصميم مكان العمل.
					٤- مكان العمل غير مجهز بالخدمات المناسبة.
					٥- أنظمة التهوية غير كافية لمواجهة الحرارة والبرودة.
					٦- يتسم الجو في مكان العمل بالتلوث وعدم النقاء.

خامساً: بيانات شخصية:

١- اسم الإدارة:

الكلية:

٢- مسمى الوظيفة:

٣- النوع:

ذكر () أنثى ()

٤- المؤهل العلمي

متوسط () فوق المتوسط ()

بكالوريوس () ماجستير ()

٥- سنوات الخبرة:

- أقل من ٥ سنوات ()
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ()
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة ()
من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة ()
٢٠ سنة فأكثر ()

٦- الحالة الاجتماعية:

- أعزب () متزوج ()
متزوج ويعول () مطلق ()

٧- نوع التعاقد مع الجامعة:

- بعقد قابل للتجديد () دائم ()