

The Impact of Modern Information Systems on Achieving Organizational Justice

Analytical Study in the Central Euphrates Electricity Department/ Babylon Branch

Muaamel Hussain Jassim

Al- Furat Al-Awsat Technical University, Diwaniya Technical Institute, Accounting Department

muaamel.2012@gmail.com

Submission date:- 25/3/2018 Acceptance date:- 25/4/2018 Publication date:- 13/12/2018

Keywords: Modern information systems, Organizational justice, Software, Networks.

Abstract

The purpose of this study is to determine the role of modern information systems (software, networks, human resources) in achieving organizational justice (distributive, procedural, transactions).

In addition to the detection of the existence of significant differences in the answers of workers in the Central Euphrates Electricity Department / Babylon Branch.

The research community is one of the 1032 workers working in the Central Euphrates Electricity Department/ Babel electricity department. The research sample was selected by random stratified method (102). The research was based on analytical descriptive method. Field data collection was conducted through a questionnaire developed and developed to measure research objectives and hypothesis testing. It consisted of two parts, the first part of which was represented in modern information systems, the second part included organizational justice, and SPSS was used to analyze data using the statistical package program Social Sciences Foundation The researcher has reached a set of results, the most important of which is the impact of modern information systems on the achievement of organizational justice, and the researcher made many recommendations in the light of those results through the theoretical research we found The rational use of modern information systems leads to an effective role in the achievement of organizational justice, as well as work on training to keep pace with the internal and external modifications of the information systems used to accelerate data entry and reduce errors.

اثر نظم المعلومات الحديثة في تحقيق العدالة التنظيمية دراسة تحليلية في دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل

مؤمل حسين جويسم

جامعة الفرات الأوسط التقنية /المعهد التقني الديوانية , قسم المحاسبة

muaamel.2012@gmail.com

الخلاصة

يهدف هذا البحث لتحديد اثر نظم المعلومات الحديثة (البرمجيات, الشبكات, الموارد البشرية) في تحقيق العدالة التنظيمية (التوزيعية, الاجرائية, التعاملات), فضلا عن الكشف مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين في دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل.

وقد تكون مجتمع البحث من الأفراد العاملين في دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل البالغ عددهم (١٠٣٢) عاملا وعامله, أما عينة البحث فقد تم اختيارها بواسطة الطريقة الطبقية العشوائية, بواقع (١٠٢) مفردة, وقد اعتمد البحث على الأسلوب الوصفي التحليلي, وقد تم جمع البيانات الميدانية عبر استبانة تم بناؤها وتطويرها لقياس أهداف البحث واختبار فرضياته, وقد تكونت من جزئين تمثل الجزء الأول منها في نظم المعلومات الحديثة, في حين احتوى الجزء الثاني على العدالة التنظيمية, وتم استعمال (SPSS) في تحليل البيانات باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الأساليب الإحصائية الوصفية لوصف بيانات البحث, وكذلك الأسلوب الإحصائي الاستدلالي لقياس أهداف البحث واختبار فرضيات, وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر لنظم المعلومات الحديثة في تحقيق العدالة التنظيمية, وقدم الباحث توصيات عدة في ضوء تلك النتائج من البحث النظري - إيجاد نظام آخر أكثر تخصصا, مثلا نظام يتعلق بالحوافز أو المتابعة, وكذلك العمل على اجراء تدريبات لمواكبة التعديلات الداخلية والخارجية لنظم المعلومات المستعملة من اجل تسريع عمليات إدخال البيانات وتقليل الأخطاء.

الكلمات الدالة: نظم المعلومات الحديثة, العدالة التنظيمية, البرمجيات, الشبكات.

١- المقدمة:

تعد نظم المعلومات عاملا أساسيا في نجاح أي منظمة من المنظمات او فشلها , و تتبع هذه الأهمية من كون المعلومات تستعمل بوصفها أداة من اجل التنسيق و دعم العملية الإدارية و اتخاذ القرارات من جانب, و أداة اتصال في داخل المنظمة و مع البيئة المحيطة بها من جانب آخر. فالمنظمة أمام عمليات التوسع و الانتشار الجغرافي و التنويع الإنتاجي, و أمام عمليات التسويق و التمويل و الحاجة للموارد البشرية و باقي الأنشطة, تجد نفسها بحاجة إلى وضع هيكلية مناسبة لهذه. [١]

وفي الوقت الحاضر يشهد العالم عملية تطور سريعا في حاجة المنظمات من المعلومات سواء من حيث الكم أو الكيف أو السرعة في الحصول على المعلومة, بهدف اتخاذ افضل القرارات و توثيق علاقة هذه المنظمات بالبيئة المحيطة بها, الأمر الذي برز من خلاله واضحا الأهمية المتزايدة لنظم المعلومات و قدرتها على إثباع حاجة المنظمات من المعلومات, الأمر الذي جعل تطوير هذه النظم و زيادة فعاليتها و كفاءتها إحدى ضرورات العصر. و لعل أحد العناصر الرئيسية في نجاح هذه النظم هو أنها أصبحت تعتمد على تكنولوجيا متطورة سهلت جدا من الوصول إلى المعلومات و خفضت تكاليف الحصول عليها بشكل واضح.

ويأتي هذه البحث حول نظم المعلومات الحديثة في دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل وما هو الدور الذي تلعبه في تحقيق العدالة التنظيمية للمنظمة المبحوثة.

قد تم هيكلة البحث الى اربعة مباحث: حيث درس المبحث الأول منهجية البحث من حيث (المشكلة, الأهمية, الاهداف, الفرضيات, وانموذج البحث), بينما تطرق الباحث في المبحث الثاني الى جانب النظري وكان على محورين المحور الأول تناول اهم مفاهيم نظم المعلومات الحديثة, بينما كان المحور الثاني اهم المفاهيم المتعلقة للعدالة التنظيمية, هدف المبحث الثالث الى مناقشة النتائج المتعلقة بالجانب العملي حيث تم اختبار (F, T), وتوصل الباحث في المبحث الرابع الى مجموعه من الاستنتاجات والتوصيات.

١ منهجية البحث

١.١ مشكلة البحث

لقد أعرب المفكرون والباحثون والاقتصاديون على حد سواء منذ منتصف القرن الماضي عن عدم الرضى عن الطرق المستخدمة في جمع المعلومات واستخدامها وتنظيمها والعودة إليها عند الحاجة إليها و كانت هذه الحالة بمثابة تكهن عن آلة يمكنها بالضغط على مفاتيح إذ تجمع هذه المعلومات وتقوم بحفظها واسترجاعها في وقت الحاجة وبعد عقدين ولدت الفكرة و منذ ذلك أصبحت المعالجة الآلية للمعلومات أساس و عماد الإدارة الحديثة، أن أهم الاتجاهات المعاصرة في تكنولوجيا المعلومات تؤكد نمو ادوار نظم المعلومات في عمل اي منظمة. من اجل مواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة، فلا بد لدائرة كهرباء الفرات الاوسط من اختيار النظم الحديثة التي تساعد في حفظ المعلومات واسترجاعها عند الحاجة إليها، وهنا تكمن المشكلة من النتائج التي توصل إليها الباحث فأن دائرة كهرباء الفرات الأوسط تعاني من ضعف في استعمال النظم الحديثة. [٢] ومن هنا تظهر مشكلة البحث بشكل اكثر وضوحا من خلال التساؤل الآتي: " هل لنظم المعلومات الحديثة دور في تحقيق العدالة التنظيمية".

١.٢ اهداف البحث: يهدف البحث إلى تحقيق مجموعة من الاهداف واهمها:

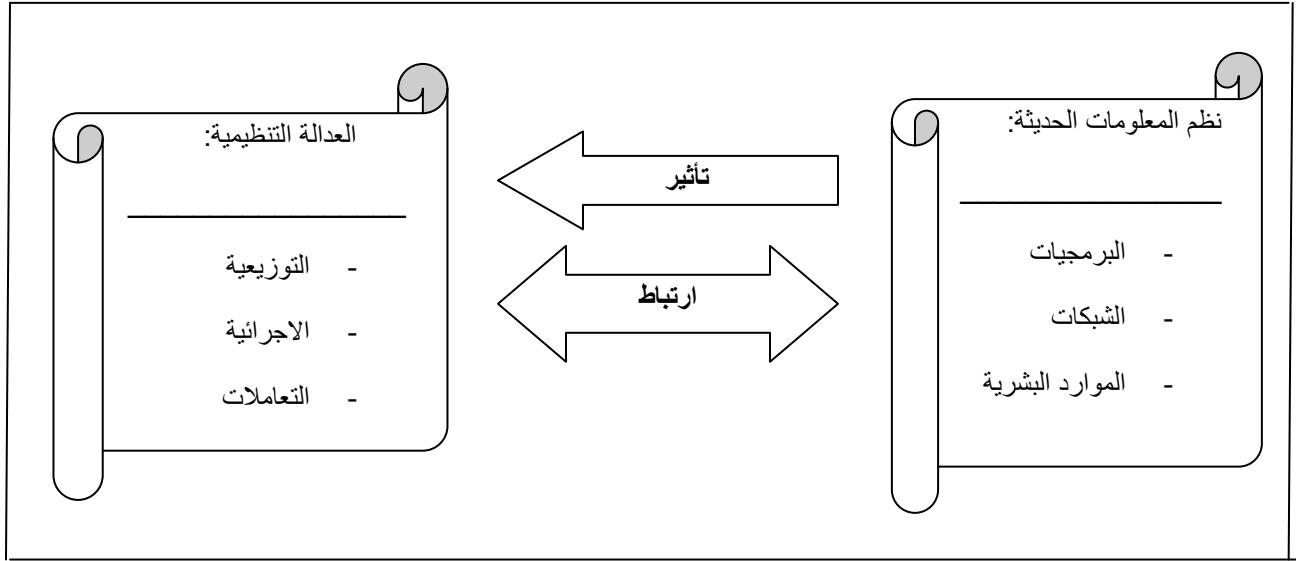
- ١- تحديد اهم النظم الحديثة التي تحتاجها دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل.
- ٢- كيف تساعد نظم المعلومات الحديثة على تحقيق العدالة التنظيمية.
- ٣- من النتائج الذي سيتوصل إليها الباحث سيتم تحديد أهم أبعاد العدالة التي يحتاجها الفرد العمل من أجل عدم شعورة بالمظلومية مقارنة بأقرانه.

١.٣: أهمية البحث: تتجلى أهمية البحث بالنقاط الآتية:

- ١- تحديد مدى مساهمة نظم المعلومات الحديثة في تحقيق العدالة التنظيمية.
- ٢- يقدم الباحث لدائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل، مجموعة من المقترحات ومنها تحديد اهم النظم الحديثة الواجب استخدامها من اجل تسهيل سير عملياتها.
- ٣- يحدد ما أهم المشاكل التي تعاني منها دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل، في مجال نظم المعلومات وكذلك العدالات التنظيمية، وإيجاد الحلول المناسبة لذلك.

١.٤: فرضيات البحث:

- ١- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين نظم المعلومات الحديثة و العدالة التنظيمية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين البرمجيات و العدالة التنظيمية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الشبكات و العدالة التنظيمية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الموارد البشرية و العدالة التنظيمية.
- ٢- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 بين نظم المعلومات الحديثة و العدالة التنظيمية.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 بين البرمجيات و العدالة التنظيمية.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 بين نظم الشبكات و العدالة التنظيمية.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 بين الموارد البشرية و العدالة التنظيمية.



المصدر: اعداد الباحث

٢- الاطار النظري للبحث

٢.١ نظم المعلومات الحديثة:

٢.١.١ مفهوم:

على الرغم من أن النظم قد وجدت منذ زمن طويل إلا أن استخدامها في مجالات العلم لم يكن إلا في منتصف القرن العشرين، فأصبح يلعب مفهوم النظم دوراً هاماً في العلم الحديث وقد شغل ذلك تفكير الكتاب والباحثين والمختصين بصفة عامة و انعكس أثره بين الباحثين في مجال الإدارة بصفة خاصة ، حيث يعتبر أسلوب النظم بالنسبة لهم أداة أساسية و فعالة للتغلب على بعض المشاكل و الصعاب التي تواجههم ، فالنظام في تعريفه البسيط: هو مجموعة عناصر متفاعلة فيما بينها؛ لأجل تحقيق هدف معين. فلا يكون النظام نظاماً في وجود شيء واحد أو أمرٍ فردي، لا بد من وجود أكثر من طرف حتى يتكوّن النظام". [٣]

نظام المعلومات: هو نظام يتكون من أشخاص، وسجلات البيانات، وعمليات يدوية وغير يدوية، ويقوم هذا النظام بمعالجة المعلومات والبيانات في أي منظومة. أو هو مجموعة من العناصر المتداخلة التي تعمل مع بعضها البعض لمعالجة البيانات وتخزين وتوزيع المعلومات المتوفرة عن موضوع معين بشكل منهجي لدعم اتخاذ القرار ولدعم التنظيم والتحكم والتحليل في المنظمة وبناء تصور حالي ومستقبلي واضح عن موضوع البحث. [٤]

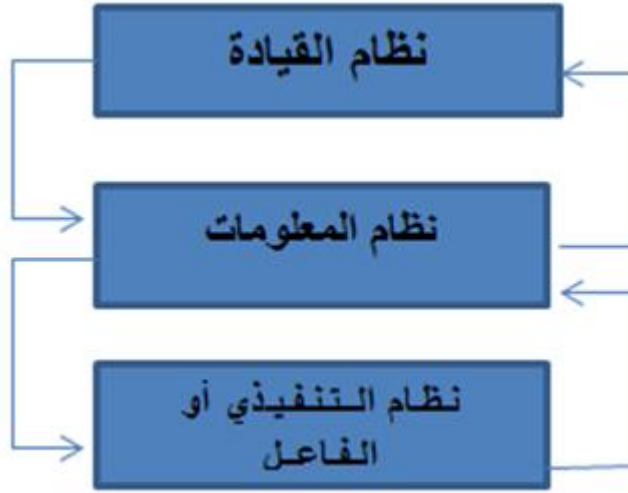
نظم المعلومات الحديثة: هي مجموعة من البرامج التي تستخدم لحفظ ومعالجة البيانات، وتنظيمها بإجراءات معينة أنشئت حسب آلية سير العمل في المنظمة، وذلك للحصول على النتائج المروجة، ويشار إلى أن نظم المعلومات تختلف اختلافاً كلياً عن تكنولوجيا المعلومات، حيث أن نظم المعلومات تستخدم تقنيات تكنولوجيا المعلومات التي ابتكرت لخدمة أعمالها القائمة عليها. [٥]

ويرى الباحث: ان نظم المعلومات: هي مجموعه من الموارد سواء كانت بشرية او الكترونية تساعد المنظمة في سير عملها وحفظ المعلومات واسترجاعها في عند الحاجة اليها.

٢.١.٢ مكانة نظم المعلومات في المنظمة وأثرها:

أن أول ظهور لنظم المعلومات في المنظمة كان ذلك في القرن الخامس عشر بابتكار النظام المحاسبي الذي بقي لسنوات عديدة النظام الرسمي الوحيد للمعلومات، ثم تطور هذا النظام ليدخل في جميع المجالات، ومع ظهور النماذج الرياضية واستعمالها و بحوث العمليات في اتخاذ القرارات.

وتجدر الإشارة إلى أن نظام المعلومات في المنظمة يظهر بين نظام القيادة و التنفيذ : النظام التنفيذي يقوم بتحويل المدخلات إلى مخرجات بغرض تحقيق الأهداف، ويقوم نظام القيادة بمراقبة و تعديل ما ينجز من طرف النظام التنفيذي، أما دور نظام المعلومات في التنسيق بين النظامين: القيادة و التنفيذ، و هذا ما يوضحه الشكل التالي: [٦]



المصدر: الطاهر: أسهمان ماجد، مها مهدي الخفاف: مقدمة في نظم المعلومات الإدارية ٢٠١١ [٧]

٢.٢ أهمية نظم المعلومات: تتجلى أهمية نظم المعلومات في النقاط الآتية:

- ١- التميّز التشغيلي، بحيث تعمل المنظمة على رفع كفاءة عملياتها لتحصيل أكبر قدر ممكن من الأرباح، عن طريق إشباع حاجات الزبائن الحالية والمستقبلية.
- ٢- رفع الإنتاجية وتحسين مستوى كفاءة العمليات في المنظمة.
- ٣- ابتكار منتجات وخدمات جديدة باستمرار. [٨]
- ٤- تساعد نظم المعلومات الإدارة العليا في اتخاذ القرارات الصائبة، مما توفره من معلومات.
- ٥- تساعد المنظمة من اكتساب ميزة تنافسية، وتحقيق الأهداف بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة.
- ٦- تخفيض نسبة التكاليف، وخلق فرص جديدة للعمل في سوق العمل.
- ٧- دراسة المشاكل بمختلف أنواعها والقدرة على حلها. [٩]

٢.٣ مكونات نظم المعلومات الحديثة

تعتبر نظم المعلومات من أهم الأشياء التي يمارسها العالم في جميع المجالات. وتتم التطورات الحديثة على أسس ومبادئ نظم المعلومات والطريقة المناسبة للاستفادة منها في تطبيق الأعمال وتنفيذها على أدق التفاصيل. وفي ضوء ذلك لا بد من التعرف على مكوناتها وهي:

٢.٣.١ البرمجيات:

يستعمل اصطلاح البرمجيات للإشارة إلى كل أنواع الأوامر والتعليمات التي توجه وتراقب وتجعل أجهزة الكمبيوتر تقوم بأداء مهام الحفظ والتنظيم ومعالجة البيانات كافة المتعلقة بنظام الحاسب.

وتقسم برامج الحاسوب إلى برامج النظم ومنها نظم التشغيل ونظم المعالجة ومنها البرامج المكتيبيية وبرامج تحليل المبيعات وبرامج الحسابات ولغات البرمجة ومنها لغة الجاف ولغة C.

وتعرف البرمجيات: هي حزمة من العمليات والإجراءات الحاسوبية المتكاملة التي يتم استعمالها لإيجاد حل لمسألة رياضية ما، أو عملية إحصائية أو تحرير صيغة ما وتصحيحها أو أداء عملية ما. [١٠]

٢.٣.٢ الشبكات:

تُعرف شبكة الحاسوب بأنها عبارة عن جهازي حاسوب أو مجموعة من الأجهزة متصلة مع بعضها البعض بواسطة أسلاك التوصيل أو الكيبلات، ومن الممكن أن تكون متصلة بشكل لاسلكي أيضاً حتى تتبادل البيانات والملفات فيما بينها، وبالطبع ليس شرطاً أن تكون الشبكات مكوّنة من أجهزة الحاسوب فهي تضمّ جميع أنواع الأجهزة التي من الممكن أن تتصل بجهاز الحاسوب مثل الطابعات، والهواتف، وكاميرات المراقبة أيضاً. [١١]

٢.٣.٣ أنواع الشبكات اللاسلكية:

• شبكات PAN: وهي شبكات المناطق الشخصية التي تصل بين مجموعة من الأجهزة الواقعة ضمن مساحة صغيرة تمكّن الشخص من الوصول إلى جميع أجزائها.

• شبكات WLAN: وهي النوع الأكثر انتشاراً في الشبكات اللاسلكية، وتدعى بشبكات المناطق المحلية، حيث يقوم هذا النوع على ربط مجموعة من الأجهزة على مسافة قريبة تمتد لتصل لمنزل أو مكتب أو عمارة سكنية.

• شبكات MAN: وهي الشبكات ذات الامتداد الواسع لتغطية أكبر مساحة ممكنة من المناطق، ويتم من خلالها ربط أكثر من شبكة محلية في آن واحد لتغطية منطقة جغرافية متوسطة الحجم؛ كالمدينة، أو الحرم الجامعي، او منظمة. [١٢]

٢.٤ الموارد البشرية:

ويقصد بها القوى البشرية التي تتعامل مع النظام بشكل مباشر أو غير مباشر.

وكذلك وهم كل الأفراد العاملين أو لهم علاقة في النظام وهم:

• موظفو المنظمة: الذي يتوجب عملهم النظام بنظم المعلومات عبر الشاشات المختلفة للنظام.

• المدراء: الذي يتطلب عملهم الحصول على تقارير خاصة بالعمل ويكون تعاملهم مع النظام مباشر وغير مباشر.

• موظفو نظام المعلومات: وهم الذي يديرون النظام وينظمون العمل، ويحافظون على أمن النظام وسريته. [١٣]

٢.٢ العدالة التنظيمية:

٢.٢.١ المفهوم:

تعد العدالة التنظيمية أحد الظواهر التنظيمية، ذات المفهوم النسبي، لذا نجد أن هناك اختلافاً في آراء الكتاب والباحثين حول تقديم تعريف موحد للعدالة التنظيمية، وليس هناك تعريف خاص بالعدالة التنظيمية، فقد عرفت العدالة التنظيمية بأنها الأفراد أو الموظفين يقومون بإجراء مقارنة معدل إنتاج عملهم إلى المدخلات مع معدل اشخاص آخرين في نفس القطاع، وعندما تتساوى المعدلات تتحقق العدالة من خلال هذه المساواة. [١٤]

كما عرفت على أنها الطريقة التي يتم من خلالها الفرد الحكم على الأساليب الذي يستخدمونه المدراء في التعامل معه او مع الزملاء على المستويين الوظيفي والإنساني.

وعرفت العدالة التنظيمية على أنها : درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الافراد العاملين تجاه المنظمة التي يعملون فيها". [١٥]

٢.٢.٢ أهمية العدالة التنظيمية: تتجلى أهمية العدالة التنظيمية للمنظمة من النقاط الآتية:

- ١- تساعد العدالة التنظيمية لتحقيق السيطرة الفعلية , والتمكن من اتخاذ القرارات وتعد عدالة الإجراءات أمر مهما في هذا الجانب.
- ٢- تظهر العدالة التنظيمية مدى رضا المدراء عن الأفراد العاملين في المنظمة. [١٦]
- ٣- تسلط العدالة التنظيمية الضوء عن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا تظهر العدالة في التعاملات.
- ٤- تؤثر العدالة التنظيمية على روح فريق العمل وذلك عبر شعور الفرد الذي يعمل ضمن الفريق بالارتياح وهذا يساعد على رفع كفاءة أداء الفرق العمل كلة.
- ٥- أن العدالة التنظيمية تظهر القيم والاخلاقية والاجتماعية والدينية عند الأفراد وتحدد طرق التفاعل فيما بين الأفراد داخل المنظمة. [١٧]

٢.٢.٣ مدركات العدالة التنظيمية:

- ١- قاعدة استئناف: هل تفهم الادارة العليا اعتراض الأفراد العاملين على قراراتها؟
- ٢- قاعدة اخلاقية: هل يتم توزيع الحقوق حسب القاعدة الاخلاقية المستند عليها؟
- ٣- قاعدة التمثيل : هل تمثل القرارات التي تتخذها الادارة العليا الافراد العاملين؟
- ٤- قاعدة عدم الانحيازية: هل تتحاز لإدارة العليا إلى المصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة في اتخاذ القرارات؟
- ٥- قاعدة الدقة: هل تعتمد الإدارة العليا على المعلومات الصحيحة في اتخاذها القرارات؟
- ٦- قاعدة الانسجام؟ هل تتسجم عملية توزيع المكافأة بين الاشخاص العاملين والاعمال التي يقدمونها؟ [١٨]

٢.٢.٤ الآثار السلبية لغياب العدالة التنظيمي:

تتلخص الآثار السلبية لغياب العدالة التنظيمية بالنقاط أدناه:

- ١- ارتفاع معدل دوران العمل وزيادة معدل الإجازات المرضية بسبب ومن دون سبب.
- ٢- انخفاض معدل إنتاج الفرد.
- ٣- نقص الرضا الوظيفي, والالتزام التنظيمي.
- ٤- عند انخفاض عدالة التوزيع في الأجور يؤدي إلى انخفاض كمية الأداء وجودته. [١٩]
- ٥-

٢.٢.٥ أبعاد العدالة التنظيمية:

١- **العدالة التوزيعية:** هي درجة الشعور المتولدة لدي الأفراد العاملين إزاء عدالة القيم المادية وغير المادية التي يحصلون عليها من المنظمة بوصفها متحققة .

عرفت عدالة التوزيع على أنها عدالة المخرجات التي يمكن للأفراد العاملين في المنظمة الحصول عليها عبر توزيع الاجور والمكافئات.

وتصنف العدالة التوزيعية إلى ثلاثة أنواع:

- المساواة: ويعتمد هذا النوع على توزيع الأجور والمكافئات بالاعتماد على المهارة وحجم الإنتاج المنجز من الفرد.
- الأنصاف: ويعتمد هذا النوع على توزيع الأجور والمكافئات بالاعتماد على مدى مساهمتهم في العمل.
- الحاجة: ويعتمد هذا النوع على توزيع الأجور والمكافئات بالاعتماد على صاحب الحاجة الأولى, فهذا يعني حسب ظرف الفرد العامل. [٢٠]

٢- **العدالة الإجرائية:** هي درجة الشعور المتولدة لدى الأفراد العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية المستعملة في تحديد المخرجات التنظيمية .

وتتمثل بمدى إحساس الفرد العامل في المنظمة بعدالة الإجراءات المتبعة من الإدارة العليا في تحديد حجم المخرجات المنجزة من الفرد العامل. [٢١]

وتتصف العدالة الإجرائية بنوعين هما:

- عدالة الإجراءات النظامية.

- عدالة الإجراءات المعلوماتية. [٢٢]

٣- **عدالة التعاملات:** هي درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات.

وتتمثل بإحساس الفرد العامل في المنظمة بعدالة المعاملات وذلك عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية او غير الرسمية ومعرفة أسباب تطبيق تلك الاجراءات. [٢٣]

العوامل التي تبني عليها العدالة التعاملات:

- هل هناك مبررات للقرارات المتخذة.

- هل صراحة المسؤول وإخلاصه لا تستعمل في خدع الفرد العامل.

- هل المسؤول يحترم كل ما يقوم به الفرد العامل.

- مدى التزام المسؤول بأداب التعامل مع الأفراد العاملين. [٢٤]

٣- الاطار العملي

تمهيد:

يدرس هذا المبحث الاطار العملي وهو كيفية بناء أداة البحث لجمع المعلومات اللازمة للبحث والإجراءات العلمية المعتمدة في التأكد من صدق أداة البحث وثباتها، وبيّن إجراءات تطبيق البحث الميدانية والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها.

اعتمد الباحث على أسلوب الاستبانة بوصفها أداة أساسية لجمع البيانات، وأساساً لمعرفة آراء واتجاهات عينة البحث، تعد الاستبانة من الأدوات المهمة والأساسية لجمع البيانات في البحث الميدانية ويعود ذلك إلى إمكانية تحكم الباحث في الأسئلة والحقائق المراد جمعها من مجتمع البحث.

وتكون مجتمع البحث من افراد عاملين في دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل، بالغ عددهم (1032) عاملا وعاملة موزعين في قطاعات مختلفة وفروع موزعه في جميع أنحاء محافظة بابل، وقد تم اختيار عينة من المجتمع البحث وبطريقة عشوائية طبقية وتم اختيار (102) مفردة.

٣.١ تصميم أداة البحث

وقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين:

القسم الأول: الخاص بالأسئلة المتعلقة بأبعاد نظم المعلومات الحديثة واشتمل على (3) محاور كالتالي :

١- البرمجيات: تضمن (4) فقرات.

٢- الشبكات: تضمن (4) فقرات.

٣- الموارد البشرية: تضمن (4) فقرات.

القسم الثاني: الخاص بالأسئلة المتعلقة بالعدالة التنظيمية واشتمل على (3) محاور

١- العدالة التوزيعية: وتضمن (4) فقرات

٢- العدالة الاجرائية: وتضمن (4) فقرات

٣- عدالة التعاملات: وتضمن (4) فقرات

وكانت الإجابات في القسمين الأول والثاني ذات إجابات مغلقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

وقد قام الباحث بحساب المتوسط المرجح لإجابات العينة على الأسئلة الواردة في شكل مشابه لمقياس ليكرت، اذ يعد من أفضل أساليب قياس الاتجاهات. ويستعمل المتوسط المرجح إذا كان المتغير يأخذ قيمةً تختلف من حيث أهميتها، لذلك يجب أخذ هذه الأهمية بالحسبان وذلك بإعطاء كل عبارة الوزن المناسب لأهميتها، فقام الباحث بإعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة من عبارات الاستبانة، وذلك على النحو الآتي.

الوزن	العبارة
5	موافق بشدة
4	موافق
3	لا ادري
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

٣.٢ أساليب المعالجة الإحصائية تم إجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة البحث باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١- إجراء اختبار الصدق والثبات لأسئلة الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات وذلك باستعمال معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha)

٢- التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد البحث وتحديد نسب إجاباتهم على عبارات الاستبانة.

٣- المتوسط الحسابي لترتيب إجابات أفراد البحث لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة.

٤- الانحراف المعياري لقياس تجانس استجابات أفراد البحث حول متوسطات موافقتهم نحو متغيرات البحث. "اذ يدل على كفاءة الوسط الحسابي في تمثيل مركز البيانات بحيث يكون الوسط الحسابي أكثر جودة كلما قلت قيمة الانحراف المعياري".

-٥

٣.٣: صدق الأداة:

يعرف صدق أداة البحث على أنه مدى تمكن أداة جمع البيانات أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، فأنها بذلك تكون صادقة. يقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تنخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها.

وقد تم التأكد من صدق أداة البحث بواسطة نوعين من أنواع الصدق وهما الصدق الظاهري والصدق البنائي.

أ- الصدق الظاهري:

ويعد أحد أنواع صدق الأداة التي يُعتمد عليها في القياس إذ أنه يعرف بقدرة المقياس على قياس ما ينبغي قياسه عبر النظر إليه وتفحص مدى ملائمة بنوده لقياس أبعاد المتغير المختلفة.

وللتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة وأنها تقيس ما وضعت لأجله، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمون من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، ثم إجراء التعديلات والإضافات التي أوصى بها المحكمين.

ب- الصدق البنائي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (١٠٢) مفردة من مجتمع البحث.

٣.٤: ثبات أداة البحث:

ويعرف الثبات على أنه "الاتساق في نتائج الأداة، ويقصد به قدرة المقياس على الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة ثانية. تم التأكد من ثبات أداة البحث بتطبيقها في شكلها النهائي على (١٠٢) مفردة من مجتمع البحث، وبعد أيام عدة من توزيعها تم استعادتها وتفرغ بياناتها وتحليلها باستعمال حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS. v22) بغرض حساب معدل ثباتها بواسطة معامل ثبات ألفا (لـ كرونباخ) والجدول رقم (1) يوضح معامل ثبات الأداة.

جدول (1) معامل ألفا لـ كرونباخ لقياس ثبات محور نظم المعلومات الحديثة

ت	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	البرمجيات	4	0.621
2	الشبكات	4	0.618
3	الموارد البشرية	4	0.623
	المجموع الكلي لفقرات المحور	12	0.724

يتضح من جدول (1) أن قيم معاملات الثبات جميعها موجبة مع تقارب قيمها من محور لآخر، حيث بلغ حدها الأعلى للمحور الثالث (0.623)، وحدها الأدنى للمحور الثاني (0.618)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة مما يطمئن على توافر درجة ثبات عالية للاستبانة فضلا عن إلى صدقها.

جدول (2) معامل ألفا لـ كرونباخ لقياس ثبات محور العدالة التنظيمية

ت	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	العدالة التوزيعية	4	0.620
2	العدالة الاجرائية	4	0.626
3	عدالة التعاملات	4	0.622
	المجموع الكلي لفقرات المحور	12	0.627

يتضح من جدول (2) أن قيم معاملات الثبات جميعها موجبة مع تقارب قيمها من محور لآخر ، حيث بلغ حدها الأعلى للمحور الثاني (0.626)، وحدها الأدنى للمحور الأول (0.620)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة مما يطمئن على توافر درجة ثبات عالية للاستبانة بالإضافة إلى صدقها.

٣.٥ الوصف الاحصائي لأفراد عينة البحث وفق خصائص وسمات الشخصية: في هذا المحور سيتم عرض توزيع أفراد عينة البحث حسب خصائصهم الشخصية: وتشمل كل من الجنس، العمر، التحصيل العلمي. لدى أفراد عينة البحث:

٣.٥.١ توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس.

الجدول (٣) توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
87%	89	ذكر
12%	13	انثى
100%	102	المجموع

٣.٥.٢ توزيع أفراد عينة البحث حسب العمر:

الجدول (٤) توزيع أفراد عينة البحث حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
0.03%	4	25-30 سنة
0.08%	9	30-35 سنة
0.05%	6	35-40 سنة
12%	13	40-45 سنة
0.9%	10	45-50 سنة
37%	38	50-55 سنة
21%	22	55-65 سنة
100%	102	المجموع

٣.٥.٣ توزيع أفراد عينة البحث حسب التحصيل الدراسي:

الجدول (٥) توزيع أفراد عينة البحث حسب التحصيل الدراسي

النسبة	التكرار	التحصيل الدراسي
0.29%	3	ابتدائي
13%	14	متوسطة
10%	11	اعدادية
20%	21	دبلوم
47%	48	بكالوريوس
0.4%	5	شهادة عليا
100%	102	المجموع

٣.٢ عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

٣.٢.١ نظم المعلومات الحديثة (المتغير المستقل).

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث نحو نظم المعلومات الحديثة

(N=102)

الفقرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الكفاية النسبية	
C1	21	33	21	13	14	3.2	0.999	64%	البرمجيات
C2	20	29	24	17	12	3.0	1.079	60%	
C3	48	13	12	3	26	4.3	1.007	86%	
C4	34	16	22	1	29	4.4	0.835	88%	
X ₁	123	91	79	43	81	3.7	0.980	74%	
C5	25	9	22	14	32	2.9	1.164	58%	الشبكات
C6	43	25	12	13	9	4.2	1.365	84%	
C7	29	35	9	11	18	4.0	1.187	80%	
C8	31	32	17	9	13	4.3	1.167	86%	
X ₂	128	101	60	47	72	3.9	1.223	78%	
C9	39	25	17	7	14	4.4	1.015	88%	الموارد البشرية
C10	43	15	29	4	11	4.5	0.455	90%	
C11	46	9	21	10	16	3.7	0.964	74%	
C12	22	40	23	5	12	4.2	0.962	84%	
X ₃	150	89	90	26	53	4.2	0.849	84%	
المعدل العام x	401	281	229	116	206	3.9	1.035	78%	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسوب باستخدام برنامج spss.v.22

يوضح الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات الخاصة بفقرات بنظم المعلومات الحديثة.

١- محور البرمجيات:

جاءت العبارة رقم (1) بوسط حسابي مرجح 3.2 وكفاية نسبية 64%. وجاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (3.0) وكفاية نسبية (60%). في حين حققت العبارة رقم (3) وسط حسابي مرجح بلغ (4.3) وكفاية نسبية (86%)، وحصلت

العبارة (4) على وسط حسابي مرجح بلغ (4.4) وكفاية نسبية (88%). وهذا يوضح أن جميع الاوساط الحسابية المرجحة أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) حسب مقياس ليكرت. "وهذا يدل على أن للبرمجيات اثر كبير في تحقيق العدالة التنظيمية".

٢- محور الشبكات:

جاءت العبارة رقم (1) بوسط حسابي مرجح بلغ (2.9) وكفاية نسبية (58%) أقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وجاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (4.2) وكفاية نسبية (84%). "وهذا يعني أن للشبكات اثر على تحقيق العدالة التنظيمية". وجاءت العبارة رقم (3) بوسط حسابي مرجح (4.0) وكفاية نسبية (80%)، وحققت العبارة رقم (4) وسط حسابي مرجح بلغ (4.3) وكفاية نسبية (89%)، اعلى من الوسط الحسابي الفرضي (3).

٣-محور الموارد البشرية:

جاءت العبارة رقم (1) بوسط حسابي مرجح بلغ (4.4) وكفاية نسبية (88%) أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3). وجاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (4.5) وكفاية نسبية (90%). وجاءت العبارة رقم (3) بوسط حسابي مرجح (3.7) وكفاية نسبية (74%)، وحققت العبارة رقم (4) وسط حسابي مرجح بلغ (4.2) وكفاية نسبية (84%)، أعلى من الوسط الحسابي الفرضي (3). "وهذا يعني أن الموارد البشرية القاندة في المنظمة المبحوثة اثر في تحقيق العدالة التنظيمية بين الافراد العاملين"

٣.٢ العدالة التنظيمية (المتغير المعتمد):

جدول (7) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث نحو العدالة التنظيمية(N=102)

الفقرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق بشدة	لا اوافق	الوسط الحسابي المرجح	الاتحراف المعياري	الكفاية النسبية
C1	46	17	16	10	13	4.4	0.809	88%
C2	39	19	20	16	8	3.3	1.139	66%
C3	33	19	30	13	7	3.0	1.021	60%
C4	4	29	23	29	17	4.4	0.249	88%
y ₁	122	84	89	68	45	3.8	0.805	76%
C5	45	21	16	12	8	3.8	1.166	76%
C6	39	13	29	5	16	3.5	0.999	70%
C7	37	12	41	8	4	3.1	1.112	62%
C8	15	18	48	9	12	3.7	0.998	74%
y ₂	136	64	134	34	40	3.5	1.068	70%
C9	15	9	49	4	25	3.3	0.835	66%
C10	17	33	36	9	7	3.0	1.039	60%
C11	19	11	52	15	5	3.4	1.129	68%
C12	38	27	19	5	13	4.4	0.885	88%
y ₃	89	80	156	33	50	3.5	0.971	70%
المعدل العام y	347	228	379	135	135	3.6	0.983	72%

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسوب باستخدام برنامج spss.v.22

يوضح الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات الخاصة بالعدالة التنظيمية، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

١- محور العدالة التوزيعية:

جاءت العبارتين رقم (1, 4) بمتوسط حسابي مرجح (4.4) لكل منهما، وشدة اجابة (88%) وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (3.3) وشدة اجابة (66%) وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (3) بوسط حسابي مرجح (3.0) وشدة اجابة (60%) وتشير هذه المتوسطات إلى وجود تأثير العدالة التوزيعية لدى أفراد عينة البحث ويدعم ذلك المتوسط الحسابي العام لهذا المحور والذي بلغ 3.8.

٢- محور العدالة الاجرائية:

جاءت العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي مرجح (3.8) لكل منهما، وشدة اجابة (76%) وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (4) بوسط حسابي مرجح (3.7) وشدة اجابة (74%) وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (3.5) وشدة اجابة (70%) وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (3) بوسط حسابي مرجح (3.1) وشدة اجابة (62%) وتشير هذه المتوسطات إلى وجود تأثير العدالة الاجرائية لدى أفراد عينة البحث ويدعم ذلك المتوسط الحسابي العام لهذا المحور والذي بلغ 4.0 .

٣- محور للعدالة التعاملات:

جاءت العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي مرجح (4.4) لكل منهما، وشدة اجابة (88%) وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (3) بوسط حسابي مرجح (3.4) وشدة اجابة (68%) وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (1) بوسط حسابي مرجح (3.3) وشدة اجابة (66%) وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (3.0) وشدة اجابة (60%) وتشير هذه المتوسطات إلى وجود تأثير العدالة التعاملات لدى أفراد عينة البحث ويدعم ذلك المتوسط الحسابي العام لهذا المحور والذي بلغ 3.5.

٣.٣ تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

٣.٣.١ يهدف هذا المحور إلى:-

اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث باستخدام معامل الارتباط البسيط ومن ثم اختبار معنوية معاملات الارتباط باستخدام اختبار (t)، إذ توجد علاقة معنوية إذا كانت قيمة (t) المحسوبة أكبر أو مساوية لقيمة (t) الجدولية، أما إذا كانت اصغر من قيمتها الجدولية فإن العلاقة غير معنوية عند مستوى معنوية (١%)، ولتحقيق هذا الهدف لابد من التحقق من مدى إمكانية قبول أو رفض الفرضية الرئيسة الأولى والفرضيات المنبثقة عن كل منها.

جدول (8) نتائج علاقات الارتباط بين نظم المعلومات الحديثة و العدالة التنظيمية مع قيم (t)

قيمة (t) الجدولية	العدالة التنظيمية Y	المتغير المعتمد	
		معامل الارتباط وقيمة (T)	المتغير الفرعي المستقل
0.059	0.576	معامل الارتباط	البرمجيات X ₁
	1.220	قيمة (t) المحسوبة	
	0.038	معامل الارتباط	الشبكات X ₂
	0.065	قيمة (t) المحسوبة	
	0.177	معامل الارتباط	الموارد البشرية X ₃
	0.312	قيمة (t) المحسوبة	
	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عند المستوى 1%		نوع العلاقة

المصدر: إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية (N=102)

أ- اختبار الفرضية X₁: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البرمجيات والعدالة التنظيمية).

إذ يشير الجدول (8) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين البرمجيات (X₁) و المتغير (y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.576) وأن هذه العلاقة معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما عكسته قيمة (t) المحسوبة حيث بلغت (1.220) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.059).

وعكست النتائج إلى وجود علاقات ارتباط موجبة وقوية بين البرمجيات والعدالة التنظيمية وهذا ما دللت عليه قيم معامل الارتباط والتي كانت (0.576) وكانت هذه العلاقات معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما أشارت إليه قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (1.220).

ب- اختبار الفرضية X₂: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الشبكات والعدالة التنظيمية).

إذ يشير الجدول (8) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الشبكات (X₂) و المتغير (y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.038) وأن هذه العلاقة معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما عكسته قيمة (t) المحسوبة حيث بلغت (0.065) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.059).

كما عكست النتائج إلى وجود علاقات ارتباط موجبة وقوية بين الشبكات والعدالة التنظيمية وهذا ما دللت عليه قيمة معامل الارتباط والتي كانت (0.038) وكانت هذه العلاقات معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما أشارت إليه قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (0.065).

ج- اختبار الفرضية X₃: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموارد البشرية والعدالة التنظيمية).

إذ يشير الجدول (8) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الموارد البشرية الدافع (X₃) و المتغير (y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.177) وأن هذه العلاقة معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما عكسته قيمة (t) المحسوبة حيث بلغت (0.312) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.065).

كما عكست النتائج إلى وجود علاقات ارتباط موجبة بين الموارد البشرية والعدالة التنظيمية وهذا ما دللت عليه قيمة معامل الارتباط والتي كانت (0.177) وكانت هذه العلاقات معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما أشارت إليه قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (0.312). وتأسيساً على ما تقدم تقبل الفرضية X₁ التي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البرمجيات والعدالة التنظيمية)

٣.٤ تحليل واختبار اتجاهات التأثير بين متغيرات البحث

توطئة:-

يهدف هذا المبحث إلى اختبار تأثير المتغير المستقل (أنماط القيادة الإدارية) بشكل منفرد ومجتمع في المتغير المعتمد (مبادئ الجودة الشاملة)، وذلك بالاعتماد على تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار البسيط، إذ يوجد تأثير معنوي إذا كانت (F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية ولا يوجد هذا التأثير إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أصغر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية (1%)، كذلك تم استعمال معامل التحديد (R^2) لتفسير مقدار تأثير المتغيرات المستقلة للتغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد، واختبار (T) لتحديد اختبار معنوية علاقات التأثير عند مستوى معنوية (1%).

جدول (9) تقدير معلمات نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير نظم المعلومات الحديثة في العدالة التنظيمية

العدالة التنظيمية Y							المتغير المعتمد]
قيمة T		قيمة F		معامل التفسير R^2	constant		المتغير المستقل
الجدولية (%)	المحسوبة	الجدولية (%)	المحسوبة		B	A	
	1.220		1.488	0.332	2.365	1.939	البرمجيات X_1
	0.065		0.004	0.001	0.122	1.861	الشبكات X_2
0.065	0.312	0.003	0.097	0.031	0.499	1.602	الموارد البشرية X_3

المصدر : إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية (N=102)

وبناء على ما تقدم، سيتم تحقيق هدف المبحث لاختبار الفرضية البديلة عبر فرضياتها الفرعية وكما يأتي:-

اولاً - اختبار الفرضية X_1 :- (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للبرمجيات في أبعاد العدالة التنظيمية).

يشير الجدول (9) إلى وجود علاقة تأثير موجبة للبرمجيات (X_1) في أبعاد العدالة التنظيمية (Y) إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط والتي كانت قيمها كالاتي (1.488) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (0.003) عند مستوى معنوية (1%) مما يدل على معنوية النموذج المقدر، وبلغت قيمة معامل الانحدار (0.332) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحدة واحدة من بُعد البرمجيات يؤثر في العدالة التنظيمية، وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط

وعكست نتائج قيمة معامل التفسير (R^2) التي كانت على التوالي وكالاتي: (0.332) وهذا يعني أن بُعد البرمجيات (X_1) تفسر ما نسبة من التغيرات التي تطرأ على أبعاد العدالة التنظيمية. أما النسبة المتبقية فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالي. وبلغت قيمة (T) المحسوبة التي كانت (1.488) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.003) عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار (B) لكل من أبعاد العدالة التنظيمية عند مستوى المعنوية المذكور، وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط. ومما تقدم يتضح ثبوت الفرضية X_1 .

ثانياً - اختبار الفرضية X_2 :- (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للشبكات في أبعاد العدالة التنظيمية).

وعكست النتائج الاحصائية إلى وجود علاقة تأثير موجبة للشبكات (X_2) في أبعاد العدالة التنظيمية (Y) إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط للشبكات (0.004) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (0.003) عند مستوى معنوية (1%) مما يدل على معنوية النموذج المقدر، وبلغت قيمة معامل الانحدار كالاتي: (B=2.365) لكل من مؤشرات للشبكات عند

مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحدة واحدة من بُعد القياس يؤثر في أبعاد العدالة التنظيمية، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط .

وأظهرت نتائج قيمة معامل التفسير (R^2) والتي كانت (0.332) وهذا يعني أن للشبكات (X_2) يفسر نسبة من التغيرات التي تطرأ على أبعاد العدالة التنظيمية . أما النسبة المتبقية فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في مخطط البحث الحالي ، كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.220) وهي أكبر من قيمته الجدولية البالغة (0.065) عند مستوى دلالة (1%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار (B) لكل من أبعاد العدالة التنظيمية عند مستوى المعنوية المذكور، ومن ثم ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط . ومما تقدم يتضح صحة الفرضية X2 .

ثالثاً - اختبار الفرضية X3 :- (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للموارد البشرية في أبعاد العدالة التنظيمية).

يشير الجدول (9) إلى وجود علاقة تأثير موجبة بين للموارد البشرية (X_3) و أبعاد العدالة التنظيمية (Y) إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط لمؤشرات شبكات الاتصال حيث كانت قيمتها (0.097) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (0.003) عند مستوى معنوية (1%) مما يدل على معنوية النموذج المقدر، وبلغت قيمة معامل الانحدار (B=0.499) لكل من مؤشرات الموارد البشرية عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحدة واحدة من أبعاد العدالة التنظيمية، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط.

وعكست النتائج قيمة معامل التفسير (R^2) التي كانت (0.031) وهذا يعني أن للموارد البشرية (X_3) تفسر نسبة من التغيرات التي تطرأ على أبعاد العدالة التنظيمية . أما النسبة المتبقية فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في مخطط البحث الحالي. وبلغت قيمة (T) المحسوبة (0.312) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.065) عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار (B) لكل من أبعاد العدالة التنظيمية عند مستوى المعنوية المذكور، ومن ثم ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط . ومما تقدم يتضح ثبوت الفرضية X3 .

ويوضح الجدول (10) ترتيب القوة التأثيرية لنظم المعلومات الحديثة (X) في أبعاد العدالة التنظيمية (Y) وفقاً إلى قيام معامل التفسير (R^2) وعلى النحو الآتي :-

جدول (10) ترتيب قوة تأثير

أبعاد	معامل التفسير (R^2)	ترتيب القوة التأثيرية
البرمجيات X_1	0.332	الأول
الموارد البشرية X_3	0.031	الثالث
الشبكات X_2	0.001	الثاني

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (10) ما يأتي :-

١- جاء بُعد البرمجيات (x_1) بالمرتبة الأولى من حيث قوة التأثير في أبعاد العدالة التنظيمية من خلال معامل تفسير بلغ (0.332).

٢- ونجد بُعد الموارد البشرية (x_3) المرتبة الثانية من حيث قوة التأثير في أبعاد العدالة التنظيمية من خلال معامل تفسير بلغ (0.031).

٣- بينما جاء بُعد الشبكات (x_2) في المرتبة الثالثة من حيث قوة التأثير في أبعاد العدالة التنظيمية من خلال معامل تفسير بلغ (0.001).

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤.١ الاستنتاجات

- ١- ان اهم ما توصل اليه الباحث ان نظام المعلومات الحديثة تزيد من إمكانية دائرة كهرباء الفرات الأوسط / فرع بابل في تحقيق العدالة التنظيمية.
- ٢- أن دائرة كهرباء الفرات الأوسط / فرع بابل , وتولي اهتماما لنظام المعلومات المستعملة في توزيع العدالة بين الافراد العاملين وهذا يساعدها على تحقيق اهدافها.
- ٣- تسعى دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل, الى إجراء التعديلات على نظم معلوماتها الداخلية والخارجية بشكل مستمر وتطويرها لتحقيق الفعالية والنجاح بشكل يخدم مصلحة كلا الطرفين المنظمة والعاملين.
- ٤- وجود علاقة اثر بين نظم المعلومات الحديثة و العدالة التنظيمية.

٤.٢ التوصيات:

- ١- إيجاد نظام آخر أكثر تخصصاً، مثلاً نظام يتعلّق بالحوافز أو المتابعة.
- ٢- العمل على إجراء تدريبات لمواكبة التعديلات الداخلية والخارجية لنظم المعلومات المستخدمة من أجل تطوير الكادر الذي يعمل في نظم المعلومات.
- ٣- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري ومدى تحقق العدالة الاجتماعية اسوة بغيره من العاملين في دوائر أخرى تعمل في نفس القطاع.
- ٤- على دائرة كهرباء الفرات الأوسط/ فرع بابل العمل بالعدالة التنظيمية من أجل أنصاف الأفراد العاملين من أجل دفع مستحقات كل فرد المالية والمعنوية.

المصادر

- [١] النجار: فايز جمعة صالح, نظم المعلومات, دار الحامد, عمان, الاردن, ٢٠١٠.
- [٢] ياسين: سعد غالب, اساليب نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات, دار المناهج للنشر والتوزيع, الاردن, ٢٠٠٨.
- [٣] ادريس: ثابت عبد الرحمن, نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة, الدار الجامعية, مصر, ٢٠٠٥.
- [٤] البحيسي: عصام محمد, تكنولوجيا المعلومات الحديثة واثرها على القرارات الادارية في منظمات الاعمال - دراسة الاستطلاعية للواقع الفلسطيني, كلية التجارة, جامعة الاسلامية, قسم المحاسبة , غزة, فلسطين, ٢٠٠٤ .
- [٥] السمراي: إيمان فيصل ، هيثم محمد الزعبي : نظم المعلومات الإدارية، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن ، ٢٠٠٤
- [٦] الطاهر: أسهمان ماجد ، مها مهدي الخفاف: مقدمة في نظم المعلومات الإدارية ط ، ١، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ٢٠١١
- [٧] بول جامبل، جون بلاكويل: ادارة المعلومات للجميع، ترجمة : نيب توب لخدمات التعريف والترجمة ، دار الفاروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣.
- [٨] الجاسم: جعفر, تكنولوجيا المعلومات - دار أسامة للنشر والتوزيع, عمان الأردن , ٢٠٠٥.
- [٩] عبد الحافظ: حنان احمد بتطبيقات تكنولوجيا المعلومات في القطاع الصناعي, الدار الجامعية, مصر, ٢٠٠٥
- [١٠] سعد ياسين: أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات, ط١، دار المناهج، عمان ، ٢٠٠٥
- [١١] طارق طه :نظم المعلومات الإدارية، ط ٣، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥
- [١٢] قنديلجي: عامر إبراهيم ، علاء الدين عبد القادر الجنايبي: نظم المعلومات الإدارية ، دار المسيرة، عمان، الأردن، ٢٠٠٧
- [١٣] زايد: عادل محمد، العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٦
- [١٤] عواد: عمرو محمد أحمد، تحليل مدركات العاملين بمهنة التدريس للعدالة التنظيمية، إدارة التغيير والإدارة على المكشوف، القاهرة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٩.

- [١٥] الطحيح: سالم مرزوق، ومحمد، علي حسين، "العلاقة بين الهيكل التنظيمي ومدى الإدراك للعدالة التنظيمية: دراسة على منظمات الأعمال الكويتية"، مسقط، مجلة الإداري، ٢٠٠٣.
- [١٦] نجم: عبد الحكيم أحمد، "العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتراب في العمل دراسة تطبيقية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة المجلد: ٢٥، العدد: ٢، ٢٠٠٨.
- [١٧] الكندري: عبد الله أحمد محمد عباس، "أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٠.
- [١٨] دره: عمر محمد، "أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ضغوط العمل دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة جامعة عين شمس، ٢٠٠٧.
- [١٩] الفضلي، فضل، العنزلي، عوض، "العلاقة بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات التنظيمية و الديموغرافية في الأجهزة الحكومية في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد (١٤)، عدد (١)، يناير ٢٠٠٧.
- [٢٠] العجمي: راشد شبيب، " تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي و إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية"، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، مجلد (٢٠)، عدد ٧٢، مارس ٢٠٠٩.
- [٢١] القطاونة: نشأت احمد، تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية للأجهزة الادارية في محافظات الجنوب، رسالة ماجستير غير منشور، عمان، جامعة مؤتة، ٢٠١٣.
- [٢٢] البشايشة: سامر عبد المجيد، اثر العدالة التنظيمية على بلورة التماثل التنظيمي : دراسة ميدانية في المؤسسات العامة الاردنية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، مج (٤) ، ع(٤)، ٢٠٠٨.

[23] Mike J. S Harry, Information and Management System, London Pitman Publishing, 2007.

[24] Cohen, R.L. & Greenberg, J., The Justice Concept In Social Psychology, New York: Academic Press, 2008.

الاستبانة:

الأبعاد	ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	اتفق بشدة
اولا: الفقرات الخاصة بنظم المعلومات الحديثة							
البرمجيات	1	تناسب البرمجيات المستخدمة مع طبيعة العمل في المنظمة					
	2	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب وتطور العمل في المنظمة					
	3	تتوافق البرمجيات المستخدمة مع الاجهزة المتوفرة					
	4	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة نشاطات المنظمة					
الشبكات	1	تتناسب الشبكات المتوفرة مع احتياجات العمل					
	2	تمتاز الشبكة المستخدمة بسرعة الاتصال					
	3	تتوفر تقنيات حديثة وذات كفاءة عالية					
	4	توفر الشبكة الحالية قدرات ربط كافية لتحقيق الغايات المنشودة.					
الموارد البشرية	1	هناك تنوع في تخصصات العاملين في المعلومات					
	2	يخضع العاملون في النظام للتقييم بصفة دورية					
	3	يوجد في المنظمة عاملون مختصون في نظم المعلومات					
	4	هناك علاقات جيدة مع العاملين في حقل المعلومات.					
ثانيا: الفقرات الخاصة بالعدالة التنظيمية							
العدالة التوزيعية	1	يتناسب الراتب الشهري مع الجهود التي ابذلها في عملي					
	2	تتناسب متطلبات ومهام العمل مع قدراتي الذاتية					
	3	يتم الحصول على المكافاة عادلة مقابل الجهود الاضافية التي ابذلها					
	4	يتم توزيع الاعباء والواجبات الوظيفية بين الموظفين بعدالة					
العدالة الاجرائية	1	يتم تطبيق القرارات الادارية على الجميع دون استثناء					
	2	يحرص المدير على استشارة موظفيه قبل اتخاذ القرارات في العمل					
	3	تبنى القرارات الصادرة على مبدأ عدم التحيز لشخص ما					
	4	يناقش المسؤول موظفيه قبل اتخاذ اي اجراء بحقهم					
العدالة التعاملات	1	تتميز العلاقات الاجتماعية بالطيبة بين الموظفين					
	2	يمتاز المدير بسعة الصدر ويسمح بالمناقشة والحوار					
	3	تسود روح الفريق والتعاون بين الزملاء					
	4	تمتاز معاملة المدير بعدم التفريق والمحابة					