

Justice and the Scope of Applying it by the Deans at Kerbala University

العدالة ومدى تطبيقها لدى عمداء الكليات في جامعة كربلاء

أ.م.د. الحقوقي شافي حسين علي الشريفي
كلية التربية / جامعة كربلاء

أ.م.د. عباس علي محمد الحسيني
عميد كلية القانون / جامعة كربلاء

// الخلاصة //

اجريت هذه الدراسة في جامعة كربلاء خلال العام الدراسي 2009 – 2010 م . وقد تضمنت ثلاثة مباحث نظرية ومبحث رابع تطبيقي تم فيه تطبيق خطوات عملية معتمدة على البحث التربوي للوصول الى هدف البحث وهو الكشف عن مستوى تطبيق العدالة لدى عمداء الكليات في جامعة كربلاء . فبعد ان استكملت المباحث الثلاثة مضمونها في تعريف العدالة وتوضيح اهميتها في بعض الجوانب الإدارية ، كتطبيق للقرارات وتقويم اداء العاملين مع عمداء الكليات . تم اعداد المبحث الرابع التطبيقي الذي جاء مكملاً للمباحث السابقة فقد تم اختيار عينة البحث التي بلغت 150 تدريسياً وتدرسية يعملون في (11) كلية علمية وانسانية في جامعة كربلاء أي ان عدد العمداء الذين تم تقويمهم كان (11) عميداً يعملون في جامعة كربلاء . استخدم الباحثان الاستبانة في اعداد اداة البحث التي تضمنت 30 فقرة تم التأكد من صدقها وثباتها . ومن خلالها اذ استطعنا قياس عدالة العمداء الذين يعملون في جامعة كربلاء وبعد جمع البيانات تم معالجها احصائياً باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وباستخدام (الاختيار التائي) ومعامل ارتباط (بيرسون) تم التوصل الى النتائج التالية :

- 1- مستوى تطبيق العدالة لدى عمداء الكليات كان بمستوى جيد بلغ (78,80) وبدرجة انحراف معيارية قدرها (23,22) وهذا المستوى اعلى من الوسط الفرضي الذي مقداره (60) .
- 2- عند استخدام الاختيار التائي لعينة واحدة لمعرفة الدلالة الاحصائية ظهرت ان القيمة الثانية المحسوبة البالغة (12,37) اكبر من القيمة الثانية الجدولية (1,96) وبدرجة حرية قدرها (149) ومستوى دلالة (0,05) . وهذا يشير الى ان هنالك فروق ذات دلالة احصائية لصالح عينة البحث أي ان هنالك مستوى اعلى في تطبيق العدالة من قبل عمداء الكليات بشكل عام رغم ان الطموح يبقى قائماً للوصول الى مستوى اعلى ومتميز اوصى الباحثان بالاهتمام بموضوع العدالة لأنها اساس الملك والاستقرار الاجتماعي ويقترح الباحثان ايضاً اجراء دراسة مماثلة تشمل جميع جامعات العراق .

Abstract :

The present study is conducted at the University of Kerbala for the year 2009-2010. The study includes 3 chapters wherein a new innovative scientific work is introduced, which is not handled before as far as the researchers are concerned. The study unifies the legal methodology with the educational methodology wherein the study falls into three theoretical chapters in law where each chapter has three targets and a final applied chapter where theory is applied depending on the educational research to achieve the objective which aims at revealing the justice level applied by the Deans.

After the three chapters are completed in terms of defining justice and explaining its significance in some administrative aspects of justice like the application of decisions and the evaluation of Deans' performance, then setting a chapter which completes the previous chapters, a sample of (150) instructors who work in the (11) colleges in Kerbala University, was chosen i.e. the number of Deans to be evaluated is (11) Deans.

The researchers have used questionnaires in setting the instrument of the research which includes 30 points which were verified and proven, through which one can measure the Deans' justice. After gathering data they were statistically examined by extracting the normative deviations using Pearson coefficient where the following results were reached:

1. The Deans' justice level reached 78, 80% with a normative deviation degree (23, 22) which is higher than the virtual mean which is (60).
2. When using the second test for a single sample to know the statistical significance, it appears that the second calculated value (12, 37) is bigger than the T-value (1,96) with a degree of (149) and a significance level(0, 05).

This indicates that there are differences of statistical significance in favour of the research sample i.e. there is generally a high level in applying justice by the Deans.

المقدمة :-

يحتل موضوع العدالة مكانة بارزة في مختلف مجالات الحياة وفي شتى أنواع العلوم . وتزداد هذه الأهمية إذا كانت هذه العدالة مرتبطة بعمل الإداريين بوجه عام وعمل العمداء بوجه خاص ، ولهذا فإن اختيار بحثنا هذا يعد فكرة جريئة مسندة الى الايمان الراسخ بالعملية الادارية الصحيحة وعلى الجراة في طرح بعض الافكار حول عمل العمداء في الكليات . ولعل اهم اسباب اختيار الموضوع تكمن في :-

- 1- تزويد القارئ والعاملين في مجال ادارة الجامعات ولا سيما السادة العمداء بأهم المفاهيم والأسس والاساليب النظرية لممارسة عملهم والاحاطة الشاملة لمعنى مفردة العدالة باعتبارها جوهر عمل ومصدراً لكل تصرف مادي او قانوني .
- 2- ربط الاطار النظري المتمثل بتعريف العدالة وبيان مقوماتها في العمل الاداري بجانب تطبيقي يتمثل بأعمال العميد داخل الكلية التي يقودها .
- 3- محاولة طرح بعض الافكار والمضامين التي يمكن الاقتداء بها وصولاً الى افضل النتائج من خلال اعتبار ادارة الكليات في المحصلة هي أساس اي نجاح ووسيلة لاي تقدم علمي يسجل لمصلحة الكلية او الجامعة . فاشاعة العدالة ورسوخها في ربوع الكليات امانة على مدى تحقيق ذلك التقدم والسمو دون ان يعني ذلك ان عمادات الكليات غير عادلة في عملها بأي حال من الاحوال ، وانما الغاية من هذا البحث هو اشاعة المبدأ المهم من مبادئ الادارة ، لا سيما اننا لم نجد في الوقت الحاضر بحثاً تناول هذا الموضوع بما يتناسب مع أهميته .

وقد عالجتنا هذا الموضوع من خلال اربعة مباحث كان المبحث الاخير منها تطبيقياً وتناولنا في المبحث الاول التعريف بالعدالة موضحين تعريفها لغة واصطلاحاً وتمييزها عن بعض المصطلحات التي تقترب منها . وفي المبحث الثاني استعرضنا أهمية العدالة في تنظيم العلاقات الاجتماعية وبحثناه في التشريع الاسلامي والوضعي والقضاء اضافة الى العمل الاداري .

اما في المبحث الثالث فقد ورد فيه وصف العدالة في العمل الاداري وعمل عمداء الكليات خاصة متمثلة في العدالة في اتخاذ القرارات والنظر الى جميع المرؤوسين بشكل متساو ثم استعرضنا الجانب التطبيقي او العملي في المبحث الرابع وفي نهاية المطاف تم التوصل إلى اهم الاستنتاجات النظرية والعملية اضافة الى التوصيات في هذا البحث وذلك لتحقيق موضوع تطبيق العدالة والتعرف على مستوى هذا التطبيق .

((والله ولي التوفيق))

المبحث الأول :- التعريف بالعدالة

ان الاحاطة بتعريف العدالة بصورة شاملة يتطلب تعريفها لغة واصطلاحاً وتمييزها عن بعض المصطلحات التي تتشابه معها او تقترب منها، ولتوضيح ذلك سنقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب نبحت في الاول تعريف العدالة لغة ونبحت في الثاني تعريفها اصطلاحاً وسنعرض في الثالث تمييزها عن بعض ما يشتبه بها من مصطلحات .

المطلب الأول // تعريف العدالة لغة

لم يرد في المراجع اللغوية التي راجعناها تعريف محدد للعدالة وانما عرفت من خلال تعريف مصدرها وهو العدل وان شبيه العدل بالعدالة من حيث المعنى وقد عرف العدل بتعريفات متعددة منها انه ضد الجور⁽¹⁾ ، او هو ما قام في النفس على انه مستقيم كالعدالة⁽²⁾ ، او هو المساواة في المكافأة ان خير فخير وان شر فشر⁽³⁾ .

فيقال عدل الحاكم في الحكم ، يعدل عدلاً وهو عادل وعدل عليه في القضية فهو عادل ، وبسط الوالي عدله ومعدلته⁽⁴⁾ . وهو بهذا المعنى يواجه الظلم الذي عرف بالتعدي ووضع الشيء في غير موضعه او محله الذي يليق به⁽⁵⁾ .

كما عرف العدل بانه :- هو الرضي من الناس قوله وحكمه⁽⁶⁾ .

وفي علم الكلام عرف العدل بأنه عدم فعل القبيح وعدم الاخلال بالواجب وعدم التكليف بما لامصلحة فيه ، وهو الاثابة على الحسنة بالحسنة والمعاقبة على السيئة بالسيئة⁽⁷⁾ واسم العدل هو العديل لانه معادل لما جازاه والمعادلة والمساواة وهو في الشرع حقيقة فيمن كان مرضي الدين والمروءة لأعتداله⁽⁸⁾ . والعدل في اسماء الله سبحانه هو الذي لا يميل به الهوى فيجور في الحكم⁽⁹⁾ .

ولفظ العدالة Justice هي فرنسية مأخوذة من اللاتينية Justitia من Just و Justus وتعني عدل او انصاف وهو مفهوم يعني ضمناً معاملة منصفة اخلاقية ونزيهة مع كل الناس⁽¹⁰⁾ .

وشبهت العدالة بالاحسان وهو ان يقابل الخير بأكثر منه والشر باقل منه⁽¹¹⁾ .

والعدالة والعدولة والعدلة والمعدلة كله العدل⁽¹²⁾ . وقد استخدم القرآن الكريم لفظ العدل في العديد من الآيات القرآنية المباركة والحقيقة أن هذا الكتاب العظيم هو الذي بذر فكرة العدل في قلوب وأرواح الناس ثم سقاها ونماها فكرياً وفلسفياً وعملياً واجتماعياً ، وهو الذي طرح مسألة العدل والظلم من حيث مظاهرها المختلفة كالعدل التكويني ، والعدل التشريعي ، والعدل الاخلاقي ، والعدل الاجتماعي ، الا انه اهتم اهتماماً استثنائياً بالعدل التشريعي لانه الأصل دائماً وقد صرح ذلك في احدى الآيات المباركة (لقد ارسلنا رسلنا بالبينات وأنزلنا معهم الكتاب والميزان ليقوم الناس بالقسط)⁽¹³⁾ .

سبحانه وتعالى سمي الانسان الاخلاقي بأنه صاحب عدل كما جاء في قوله تعالى (يحكم به ذو عدل منكم)⁽¹⁴⁾ وقوله تعالى (واشهدوا ذوي عدل منكم)⁽¹⁵⁾ .

كما جاء لفظ العدل بمورد الحكم حين قال تعالى (أن الله يامر بالعدل والاحسان)⁽¹⁶⁾ . كما انه تعالى امر عباده بالالتزام العدل والحكم به مؤكداً أهميته (واذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل)⁽¹⁷⁾ . وهذا الأمر الالهي بالعدل ليس مجرد نصح أو ارشاد وإنما هو منهجاً للعباد يكفل لهم عند تطبيقه بشكل سليم إشاعة العدل في حياتهم كلها⁽¹⁸⁾ كما ان لفظة العدالة أو العدل كانتا نبراساً في العديد من الاحاديث النبوية الشريفة ومنها قول نبينا الأكرم محمد (ص) (أن أحب الناس الي الله يوم القيامة وأدناهم منه مجلساً امام عادل)⁽¹⁹⁾ .

وتطبيقاً لذلك إذا رأينا أنساناً لا يضمن سوءً لآخرين ولا يتجاوز على حقوقهم وإذا كان موظفاً في الدولة ومسؤولاً فيها فهو ينظر الى الناس بعين واحدة وفي نهاية الحيات ويأخذ حق المظلوم من الظالم ومن أتباعه ومساعديه فإن هذا الانسان يطلق عليه بالعدل⁽²⁰⁾ وإذا أردنا ان نجمع بين هذه التعاريف اللغوية للعدالة والتي تحدث في إطار واحد في أغلب المراجع اللغوية ، فإنه يمكن القول أن العدالة هي الاستقامة وهي والتي يرضى بها الناس ويقبلونها ويقنعون بها . وبهذا نصل الى نتيجة مفادها ان الاصل اللغوي للعدالة ومشتقاتها يعد لوناً من التساوي ومقارنة الشيء بمثله أو نظيره ، فالعدل ليس ألا المثل⁽²¹⁾ وسنجد أن هذا التعريف اللغوي بين العدل والعدالة وأعطائها نفس المعنى لا يكون كذلك في المعنى الاصطلاحي فثمة أختلاف بينهما من شأنه أن يرتب نتائج معينة على هذا التمييز كما سنرى .

وبعد أن بينا تعريف العدالة لغة علينا القول بأن وسائل التعريف عليها والتثبيت من تحققها يتوقف على التجربة والمخالطة أو شهادة عدلين او الشياخ المفيد للعلم حسب رأي علماء الفقه⁽²²⁾ .

اما رجال القانون فيرون ضرورة توافر صفات وشروط معينة في سلوك المشرع او القاضي أو المسؤول الإداري يستنتج من هذا السلوك عدالة كل من هؤلاء في اتخاذ القرارات⁽²³⁾ .

المطلب الثاني // تعريف العدالة اصطلاحاً

لقد عرف العلماء العدالة بتعريفات متعددة تجتمع من حيث المبدأ على معنى واحد وأن أختلفت في تفاصيلها وهو أن العدالة ملكة في النفس تحمل صاحبها على ملازمة التقوى والمروءة ومجابهة الظلم والجور .

فقد عرفها بعضهم بأنها :- استقامة السيرة والدين ، ويرجع خصائصها الى هيئة راسخة في النفس تحمل صاحبها على ملازمة التقوى والمروءة جميعاً حتى تحصل ثقة النفوس بصدقه⁽²⁴⁾ .

كما عرفت بأنها ملكة في النفس تمنع من أقتراف كبيرة من الكبائر والاصرار على الصغائر⁽²⁵⁾ . ويذكر صاحب كتاب القضاء آراء متعددة حول تعريف العدالة فيقول أنها كيفية نفسانية باعثة على ملازمة التقوى مع المروءة ، وان أختلف في التعبير عنها بلفظ الكيفية أو الهيئة أو الحالة أو الملكة ، او أنها عبارة عن مجرد ترك المعاصي وخصوصاً الكبائر ، او انها عبارة عن الاستقامة الفعلية ، أو هي الاسلام مع عدم ظهور الفسق او انها عبارة عن حسن الظاهر⁽²⁶⁾ . وفيه قسم آخر من الفقهاء ، العدالة ، بالصلاح في الدين وفي الانصاف بالمروءة .

وعرفت المروءة بأنها :- أن يفعل الانسان ما يزينه ويترك ما يشينه من الأقوال والأفعال⁽²⁷⁾ .

وسبب الأختلاف في المعنى المتقدم للعدالة يعود الى أن الشارع حين اعتبر العدالة شرطاً قد أوكل معرفتها الى فهم العرف حيث لم يثبت عنه أنه حددها بتحديد خاص ، وأن الفقهاء قد بحثوا ونقبوا عن معنى العدالة في كتب اللغة وبما يتبادر منها الى افهام العرف⁽²⁸⁾ .

ويرى اخرون أن سبب الأختلاف في تحديد معنى العدالة يعود الى نقطة البداية في هذا التحديد فالبعض يرى في العدالة معنى اجتماعي قوامه الحالة الواقعية للمجتمع ولذلك فمعناها متغير ونسبي يختلف من مجتمع لآخر ومن زمن الى زمن ويرى البعض الآخر ان العدالة معنى مطلق يقوم على اسس ثابتة ومبادئ قائمة في الذهن الأنساني فجعلها شيئاً واحداً لا يختلف في الزمان والمكان وهذا المفهوم الأخير لمعنى العدالة هو الفهم المأخوذ به لدى الغالبية من الفقهاء ولهذا يسمى فهماً تقليدياً وهي انما تتحقق بقواعد الأخلاق أو بقواعد القانون الطبيعي⁽²⁹⁾ .

وينظر اخرون الى العدالة بأنها :- أعطاء كل شيء حقه وعدم التمييز بين الأشياء بدون حق⁽³⁰⁾ .

ويبدو ان تحقيق معنى العدالة على هذا النحو يقترب من المفهوم الاجتماعي القائم على أعطاء الحق لصاحبه الذي يعبر عنها بأنها مجموعة من المبادئ الاجتماعية تصدر عن مثل أعلى يستهدف خير الإنسانية ويهدف الى حسن التنظيم الاجتماعي تقوم على فكرة بذل الخير الى الفرد والجماعة وتملاً النفوس بالشعور بالانصاف⁽³¹⁾ ويترتب على ذلك أنه إذا تنازع أثنان على وظيفة معينة أو ميزة محددة وأدعى كل منهما أنه احق بها من غيره فلا يجوز ان نقسم هذه الميزة بينهما أو نرشح كلاهما للوظيفة تحت عنوان بسط العدالة لأن هذه الميزة أو الوظيفة في الواقع هي حق لاحدهما دون الآخر .

من هذا المنطلق تم تحديد المعنى الإداري للعدالة الى جانب المعنى الاصطلاحي المتقدم إذ تعد العدالة وبحق أحد الأصول العامة للادارة والمستندة الى مراعاة الانصاف من قبل جميع الأشخاص في السلطة⁽³²⁾ .
وتأكيداً على هذا المعنى يقول الامام الصادق (ع) (أتقوا الحكومة فإن الحكومة إنما هي للامام العادل بين المسلمين)⁽³³⁾ .
وقد عرفت العدالة من قبل الفقيه الأنكليزي ستيل بكتابه مبادئ العدالة بأنها :- مجموعة القواعد أو المبادئ التي تعتبر ملحقاتاً لمبادئ العامة للقانون أو هامشاً له .

كما عرفها أنتوني الوت :- بأنها العدل أو الضمير الصالح الذي يكون أساساً لاتخاذ القرار في كل القضايا التي لا يحكمها نص قانوني صريح ، فالعدالة يمكن ان تؤدي وظيفة قانونية تتخذ أساساً للمطالبة بحقوق جديدة لم يكن لها سند في القانون قبل تطبيق مبادئ العدالة⁽³⁴⁾ .

وهكذا ينظر للعدالة على أنها :- مجموعة قواعد تتضمن قيماً ومبادئ ويستنبقها الفعل من أسس صحيحة كامنة في النفس يوحي بها الضمير المستنير هادفة الى إعطاء كل ذي حق حقه⁽³⁵⁾ وهي تعلق على قرارات الحكام وتشريعاتهم وتسمو بحيث تصبح متصلة بالحقوق الطبيعية للإنسان والتي يجب توفيرها في كل مجتمع⁽³⁶⁾ وفي هذا السياق فإن مبادئ العدالة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بفكرة القانون الطبيعي الى حد أن هذين المصطلحين يعتبرهما الفقه بأنهما مترادفان ومتلازمان لأنهما يعبران عن المبادئ التي تتفق مع العقل ويوحي بها الضمير الإنساني بهدف تحقيق المساواة⁽³⁷⁾ .

وهكذا نرى من مقارنتنا لتعريفات العدالة لغة واصطلاحاً أن المعاجم اللغوية عرفت العدالة من خلال مصدرها وهو العدل ، ومن الناحية الاصطلاحية فإن العدالة عبارة عن مبادئ أو شعور بالانصاف يستلهم منها من يحكم بين الناس مشرعاً أو قاضياً أو إدارياً المروءة والخير في تنظيم العلاقات الاجتماعية وقد ترتقي الى مصاف القواعد الملزمة متى ما فتتها المشرع في نصوص تشريعية واجبة التطبيق .

المطلب الثالث :- تمييز العدالة مما يشتهب بها

كثيراً ما يدق التمييز بين العدالة. وبين مصطلحات أخرى قد تشترك معها في المعنى كالعدل والانصاف والمساواة ، فالعدل يأتي في مقدمة الافكار الأخلاقية التي تهيم على ضمير الجماعة⁽³⁸⁾ ومن أشد المواضيع العقائدية بين المسلمين وأكثرها إثارة بسبب ألتصاقه بحياة الناس ووعيهم وعقيدتهم حتى أكتسب العدل الإلهي أهمية بارزة في حياة المسلمين الفكرية⁽³⁹⁾ وأذا كان هذا المصطلح يعني وضع الأمور في مواضعها وإعطاء كل ذي حق حقه ، فإنه يقوم على المساواة بمعناها العام والمتمثلة بتمكين كل مواطن من حقه وأداء ما هو واجب عليه ، وهي مساواة مطلقة بين الأفراد دون تفرقة بينهم لأية اعتبارات ، فعلى سبيل المثال أكرام المحسن ومعاقبة المسيء هما مظهران من مظاهر العدل لأن الأول من حقه أن يثاب على أحسناته والثاني يستحق ان يعاقب على إساءته ، ولو قلنا بعكس ذلك وعملنا ضده لكان ذلك خلاف العدل وهو الظلم وبالتالي فإن العدل يعمل على رعاية الحقوق كاملة عكس الظلم الذي يعني عدم احترام الحقوق او عدم رعاية حقوق الناس .

كما ان العدل هو مساواة مجردة يعند بالوضع الغالب دون أن يعبأ بأختلاف الظروف وتباين التفاصيل في الحالات المتشابهة ، ولذلك فإن معاقبة المسيء هو عدل لأن الوضع الغالب في المجتمع يؤكد على ان الإساءة تنطوي على فعل يستحق المساواة والعقاب ومن هنا فإن لفظ العدل ولفظ المساواة مترادفان⁽⁴⁰⁾ . ومع ذلك فإن العدل احياناً يبتعد عن المساواة ، فمثلاً ان التوزيع بالتساوي بين المكلفين بالواجب يكون متطابقاً مع العدل وذلك عندما يكون وضعاً للأمر في مواضعها⁽⁴¹⁾ . ولكن اعطاء درجة واحدة في التقويم العلمي او الإداري لكل الموظفين في الكلية فإن ذلك هو مساواة بين الجميع ولكنه ليس عدلاً لأنه حرم المجتهد منهم من درجة أعلى يستحقها ومن ثم ظلمه ، واعطى للكسول درجة أكثر من حقه فجانب العدل وبذلك فإن المساواة لا تكون مظهراً للعدل الا اذا كان هناك حق مشترك بين الجميع ، وبخلافه لا يكون التمييز ظلماً وعدواناً . وإذا كان هذا هو معنى العدل القائم على المساواة المجردة فإن العدالة تعني الشعور بالمساواة الحقيقية القائمة على مراعاة الظروف والجزئيات في كل حالة وبالنسبة الى كل شخص ، فهي تعني شعوراً بالانصاف وتعبيراً صادقاً بالمساواة الواقعية مما يجعل لفظ العدالة يتماثل مع لفظ الانصاف ، واذا كانت المساواة هي أساس العدل والعدالة إلا ان مساواة العدالة هي مساواة واقعية تهتم بالظروف الجزئية لكل شخص بخلاف مساواة العدل التي هي مساواة نظرية وان كان هذا التمييز لم يظهر الا منذ مطلع القرن العشرين أما قبله فقد كان مفهوم العدل والعدالة ومبادئ القانون الطبيعي تختلط ببعضها دون تمييز⁽⁴²⁾ ، فقد كان فلاسفة الإغريق يقيمون العدل على أساس المساواة والتناسب بين الأداء الذي يقدمه أحد الطرفين والمقابل الذي يحصل عليه من الطرف الآخر . أما فقهاء الرومان فكانوا يقيمون العدل على اساس اعطاء كل شخص ما يستحقه سواء كان ثواباً او عقاباً⁽⁴³⁾ . وهكذا نرى ان المساواة هي أساس العدل والعدالة وان أختلفت هذه المساواة في طبيعتها فهي تكون مساواة مطلقة في العدل وتكون مساواة حقيقية في العدالة وبالتالي فإن المساواة الأخيرة بما تحمله من مراعاة لحالة كل شخص على حدة تعني الشعور بالانصاف وهي في واقعها شعور كامن في النفس يكشف عنه العقل والضمير ولكن هذا الشعور لايعطي حكماً قاطعاً أو ثابتاً وانما يرشد الى جملة مبادئ تصدر عن مثل أعلى تهدف الى خير الإنسانية وحسن التنظيم الاجتماعي⁽⁴⁴⁾ .

ان التمييز بين العدل والعدالة يترتب عليه نتيجة في غاية الأهمية هي ان النصوص القانونية تحقق العدل وتعجز عن تحقيق العدالة ، ولذلك يقال أن القانون هو علم وفن تحقيق العدل⁽⁴⁵⁾ وهذه النتيجة لا يمكن ان تتحقق مع التعريف اللغوي لكل من العدل والعدالة كما رأينا لوحد المعنى بين اللفظين بخلاف ما هو عليه في التعريف الإصلاحي لهما ، ولعل السبب في عدم قدرة القانون على تحقيق العدالة أن قواعده توضع مقدماً لتسري على جميع الحالات القائمة والمستقبلية ومن المستحيل ان تستوعب جميع الفروض والجزئيات ، ثم ان الاهتمام بهذه الظروف والجزئيات امر يتعارض مع ما يهدف اليه القانون في تحقيق النظام داخل المجتمع

الواحد ، فضلاً عن ذلك أن قواعد القانون تتميز بالعمومية والتجريد وهي تعني انطباق حكم القاعدة على الشخص بصفته وليس بذاته ومن دون الاكتراث بالظروف الجزئية لكل شخص ولذلك فإنه متى ما اهتمت النصوص القانونية بحالة أو بأخرى فإنه يتعذر تطبيقها على الجميع⁽⁴⁶⁾. وإذا كان القانون يهدف الى تحقيق العدل المجرد الذي لا يراعي الظروف والملابسات الواقعية الخاصة بكل حالة على حدة ، فإن قواعد العدالة التي تأخذ في الاعتبار تلك الظروف والملابسات تسهم في التخفيف من شدة القاعدة وقسوتها في بعض الحالات⁽⁴⁷⁾ ، وهذا ما لانجده في احكام الشريعة الإسلامية إذ ان العدالة فيها وكما سنرى تتماثل في الغاية والنطاق مع احكام التشريع الإسلامي ولذلك يصح القول ان احكام الشريعة الإسلامية لا تقف عند تقرير العدل وانما هي تدرك العدالة وان تطبيقات العدالة لا حصر لها في ظلها بخلاف قواعد القانون الوضعي التي تختلف عن مبادئ العدالة من حيث الغاية والجزاء والنطاق وهي بذلك تكتفي بتقرير العدل وتعجز عن تحقيق العدالة⁽⁴⁸⁾ . ويمكن القول ان ما يتمتع به القانون من قوة واكتساب احترامه من المخاطبين ورهبتهم لأحكامه يتوقف الى حد كبير على جعله يهدف الى تحقيق العدل دون العدالة حتى ان القول الشائع والمتداول والمسلم به من اغلب الفقهاء والشرائح بان القانون لا يجد مضمونه الصحيح الا من خلال تحقيق العدل⁽⁴⁹⁾ . ولما كانت قرارات او اوامر عمداء الكليات تصدر في بعضها لمعالجة حالة معينة دون سواها أو لكي تطبق بحق شخص دون غيره كأوامر المكافآت والشكر والتقدير والعقوبات فيجب أن تنطوي على معنى العدالة بكل ما تحمله هذه المفردة من معنى ولا يكفي صدور القرار او الامر لكي نقول ان هناك عدالة وانما ينبغي الاهتمام بتنفيذه لكي يصل الحق الى صاحبه وفي وقته المحدد فمتى ما تراخي التنفيذ أو تأخر فإن ذلك يؤدي الى عدم تحقيق العدالة . ولكن هناك من التعليمات التي يضعها لتسري على جميع المنتسبين كذلك المتعلقة بالحضور والانصراف أو التمتع بالأجازات فإن العدالة لا يمكن تحقيقها بشكلها الحقيقي ولا بأس من تحقيق العدل في مثل هذه الحالات .

المبحث الثاني :- أهمية العدالة في تنظيم العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص

تلعب العدالة دوراً فعالاً وكبيراً في تنظيم العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص سواء على صعيد التشريع أو القضاء أو الإدارة لما تنسجم به احياناً من مرونة في التطبيق وكونها تعد وبحق المرحلة الوسطى لمروور قواعد الأخلاق وانتقالها الى مصاف قواعد القانون مما يحمله المجتمع من قيم اخلاقية بحكم نضجه ووعيه الاجتماعي وشعور الجماعة بأهمية بعض هذه القيم فانها تتحول الى قواعد قانون عن طريق المرور بقواعد العدالة وكان لهذه السمات والخصائص السبب الرئيسي للوظيفة التي ادتها العدالة منذ ظهورها ولحد الآن فقد ظهرت ابتداءً كرد فعل على تصرفات الحكام والملوك خاصة في اوربا عندما كان يدعي هؤلاء بأنهم يحكمون وفقاً لنظرية الحق الالهي الذي منحهم قدرة التسلط على رقاب الناس ولذلك بدأ الفلاسفة بنشر مبادئ العدالة من خلال اشاعة جملة من الحقوق على انها تعلق على قرارات الملوك وتشريعاتهم تحتوي على الخير والانصاف كاحترام حق الانسان في الحياة وصيانة الشرف والعرض والمال سميت بمبادئ القانون الطبيعي⁽⁵⁰⁾ . ولتوضيح أهمية العدالة في تنظيم العلاقات الاجتماعية رأينا من الضروري الاشارة الى دورها في التشريع الإسلامي والوضعي وتأثيرها في العمل القضائي وما اسهمت به من دور في التخفيف من شدة النصوص القانونية كما يجب أن لا يفوتنا الاشارة الى أهمية العدالة في العمل الإداري بشكل عام وعمل العمداء في الكليات بشكل خاص وهذا يتطلب منا تقسيم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب نعالج في الاول منها أهمية العدالة في التشريع ونخصص الثاني لأهمية العدالة في القضاء ونبين في المبحث الثالث أهمية العدالة في العمل الإداري .

المطلب الأول :- أهمية العدالة في التشريع

لا شك في أن المشرعين يهدفون الى جعل نصوصهم عادلة ولكن هذا الأمر يختلف باختلاف مصدر التشريع سواء كان تشريعاً هياً أو كان تشريعاً وضعياً ، فالتشريع الالهي والذي نعني به هنا في بحثنا التشريع الإسلامي يهدف وبشكل مطلق الى تحقيق العدالة من أحكامه بينما يعجز التشريع الوضعي عن تحقيق هذه العدالة كما رأينا ولكن هذا ليس معناه أن التشريعات الوضعية لم تضع العدالة من بين أهتماماتها . فالعدالة في التشريع الإسلامي ليس لها كيان مستقل إذ أن الفكرة الأساسية هي قيام هذا التشريع بمجموعه على اساس من الحكمة والعدل⁽⁵¹⁾ . كما أن أقرار العدالة كان ولا يزال أحد اسرار هذا التشريع واحد مقاصد ثلاثة توخاها الله تعالى من شرعه هي اقرار العدل ورسوخ التكافل الاجتماعي وتحقيق مصالح العباد كما كان أقرارها غرضاً لبعث الرسل والانبياء وتنزل الأديان ويؤكد ذلك قوله تعالى (لقد ارسلنا رسلنا بالبينات وانزلنا معهم الكتاب والميزان ليقوم الناس بالقسط)⁽⁵²⁾ .

ولذلك فان ما يعاب على مبادئ العدالة من غموض وثشتت في دائرة القانون الوضعي لا نجد له نظير في الشريعة الإسلامية⁽⁵³⁾ . إضافة الى ذلك فان روح التشريع الإسلامي كان له الدور الاساس في بزوغ الاجتهاد وابداء الرأي حول الفروع والجزئيات ولمواجهة الحالات الجديدة وعلى نحو يعزز القول بأن العدالة تستمد من صلب الرسالة الإسلامية وليس من مصدر خارج عنه كما في المجتمعات الغربية⁽⁵⁴⁾ . ومع ذلك فان ما تضطلع به العدالة قد انعكس ايجابياً في الحياة التشريعية المعاصرة إذ نجد المشرعين يستلهمون كثيراً من مبادئ العدالة عند سن تشريعاتهم ايماناً منهم بأن مهمتهم في مواكبة التطور واسعاد المجتمع واشاعة روح الخير والعدالة في الحياة الاجتماعية لن تتحقق الا من خلال استلهام مبادئ العدالة والتشبع بروح الانصاف عند وضع النصوص القانونية المنظمة للعلاقات داخل المجتمع الواحد . وقد اكد المشرعون على هذا النهج عندما جعلوا لقواعد العدالة مكانة بين مصادر القانون يجب الرجوع اليها عند افتقاد النص التشريعي وان اختلف الفقه في وصف هذا المصدر⁽⁵⁵⁾ ، كما انهم جعلوا هذه القواعد في مقدمة قوانينهم للتأكيد على ما يرومون⁽⁵⁶⁾ ، ولم يكتفوا بذلك فقد جعلوا قواعد العدالة الاساس لكثير من القواعد القانونية والدعامة الرئيسية لحماية الكثير من الحقوق قديماً وحديثاً وقبل ان تصدر القوانين التي تنظم هذه الحماية⁽⁵⁷⁾ . فالقانون الوضعي في صورته العادلة يجب ان يكون صدى للمبادئ العليا تفرزها الاخلاق وفكرة العدالة دون ان يعني هذا الوجوب اي خلط بين نطاق

كل من القانون والاخلاق لان العدالة هي غاية القانون الوضعي التي يجب ان يسعى الى تحقيقها واكتشاف هذه الغاية باعتبارها أساساً لأي نظام قانوني محدد ليس فيه شيء من الغرابة⁽⁵⁸⁾.

المطلب الثاني :- أهمية العدالة في القضاء

ان من واجب القاضي هو فض المنازعات التي تنشأ بين الاشخاص والفصل فيها وفقاً لأحكام القانون وهذا يعني ان القاضي يطبق النصوص التشريعية على ما يعرض امامه من هذه المنازعات ولكن قد لا يجد القاضي نصاً تشريعياً يكون واجب التطبيق ، ولعدم امكانية نكول القاضي في النظر الى الدعاوي وخاصة المدنية منها بحجة عدم وجود نص تشريعي نجد ان المشرع يحيل القاضي الى مصادر اخرى للحكم بموجبها وفق ترتيب معين لهذه المصادر نهجته التشريعات في مختلف البلدان ومن بين هذه المصادر وان صح التعبير آخر هذه المصادر هي مبادئ العدالة . وهناك امران يجب التنبه لهما في هذا المقام اولهما عدم كفاية المصادر الرسمية للفصل في المنازعات ، وثانيهما وواجب القاضي في ان يفصل في كل نزاع يعرض عليه . ومعرفة هذين الأمرين يساعدان على معرفة حقيقة المقصود بأحالة القاضي الى مبادئ العدالة فقد تقصر المصادر عن تزويد القاضي بالقاعدة القانونية التي ينشدها لكي يطبقها على النزاع المعروض امامه وهذا القصور امر طبيعي تفرضه طبيعة الأشياء التي تجعل احاطة هذه المصادر بكل شيء امراً متعذراً ويؤدي إليه التطور الذي من شأنه ان يخلق في حياة المجتمع صوراً ومعايير وقيماً لم تكن في الحسبان⁽⁵⁹⁾ . ومن ناحية اخرى فإن أزام المشرع القاضي باتباع هذا السلوك غرضه منع القاضي من تكوله عن نظر النزاع بحجة عدم وجود قاعدة يمكن ان يطبقها ، ولكن يجب ان لا يغيب عن الاذهان ان القاضي وهو يطبق قواعد العدالة لا يعني انه ينشيء قواعد قانونية جديدة لأن مهمة القاضي ووظيفته الاساسية هو تطبيق القانون وليس انشاءه ولان انشاء القانون من اختصاص السلطة التشريعية على الرغم من ان بعض التشريعات كالقانون المدني السويسري اجازت للقاضي ان يطبق في حالة غياب النصوص القانونية ما كان يضعه هو من قواعد لو عهد اليه المهمة من القواعد القانونية . وفي انكلترا يعد القضاء مصدراً رسمياً للقانون لأنه يعتمد على السوابق القضائية التي تقرر مبادئ قانونية تلزم المحكمة التي اصدرتها او المبادئ التي اصدرتها محكمة اخرى في نفس درجتها او اعلى منها درجة ، ومع ذلك فانه لا ينكر ان مهمة القاضي تقترب الى حد ما من مهمة المشرع في وضع القاعدة الملزمة ضمن النزاع المعروض عليه⁽⁶⁰⁾ .

ويمكن القول ان رجوع القاضي الى مبادئ العدالة لايجاد الحلول اللازمة عند افتقاد النص يثير مسالتين في غاية الاهمية :-

الاولى // انها لا تزود القاضي بقاعدة عامة مجردة يطبقها على القضية التي يريد حسمها كما هو شأن التشريع ولا ترده الى ضابط يقيني يقيم عليه حكمه وانما تلزمه الاجتهاد برأيه للوصول الى حل منصف يطبقه على النزاع فأحالة الى قواعد العدالة او الانصاف يقصد به التزام القاضي في ان يجتهد برأيه حتى يصل الى حل النزاع المعروض عليه⁽⁶¹⁾ ، وهي بهذا المعنى تتطابق مع الاجتهاد في الفقه الاسلامي والذي يتمثل في بذل الجهد للتوصل الى الحكم الشرعي العملي من دليله التفصيلي⁽⁶²⁾ .

الثانية // ان مبادئ العدالة ليست امراً ذاتياً تتعلق بكل قاض حسب ما يخلو له ولكنها قواعد يستلهمها القاضي من تراث مجتمعه وتاريخه والسلوك الذي ينتهجه والنظام السياسي والاقتصادي المطبق فيه كما ان عليه ان يسترشد بالشرائع الاجنبية واحكام القضاء في البلاد المجاورة والمبادئ العامة للقانون والشريعة الاسلامية فيكون استناده الى اعتبارات موضوعية عامة قوامها المبادئ والقواعد الكلية المستمدة من القانون الطبيعي او قواعد العدالة⁽⁶³⁾ وبعبارة اخرى لا يجوز للقاضي ان يهتدي الى المثل العليا من خلال الرجوع الى معتقداته الشخصية ولا ان يقيم اجتهاده على فكره الذاتي وانما يجب ان يتأثر القاضي بما يقرر خير الجماعة من مبادئ عامة تسود النظام القانوني باكماله فيحكم وفقاً لفلسفة المجتمع وقيمه الموجودة في الظرف المكاني والزمني⁽⁶⁴⁾ . وكثيراً ما تستند المحاكم في احكامها الى مبادئ العدالة بحيث تجعل منها الاساس في اقرار بعض المفاهيم الاجتماعية والقانونية⁽⁶⁵⁾ .

المطلب الثالث :- اهمية العدالة في العمل الاداري

وأذا أتقنا الى الجانب الاداري لمعرفة تأثير العدالة في سير عمل الادارة بشكل عام وفي عمل عمداء الكليات بشكل خاص فقول ابتداءً أن الاداري الناجح هو من يتقيد بقيم الاسلام السمحة ومبادئ الادارة الحديثة ، فلا يختلف اثنان في ان العدالة هي القاسم المشترك بين هذه القيم والمبادئ لاسيما ان العدالة هي من الاصول العامة للادارة ، فالمفهوم الحديث للادارة يستند الى الجمع بين الغاية او الهدف وبين الوسائل دون ان يكتفي بالتركيز على اي منها فقط ومن ثم فان القيادة الادارية تلعب دوراً كبيراً في توجيهه والاشراف والرقابة⁽⁶⁶⁾ . وبتأسيس هذا المفهوم للادارة على اعتبارها علم وفن وسلوك ، فهي علم من حيث الالمام بالنظريات والاسس والمبادئ والاساليب والقواعد الادارية ، وهي ايضاً فن في حسن التعامل مع الآخرين وفقاً لمعايير ، موضوعية . وهي في الاخير سلوك وممارسة وخبرة وخصائص فطرية ومكتسبة تهدف الى كسب القلوب قبل كسب المواقف وبالشكل الذي يؤدي الى التأثير على سلوك واتجاهات العاملين في المؤسسة الادارية (الكلية) وتصرفاتهم ودفعهم للعمل لتحقيق اهدافها واهدافهم التي لا تتقاطع مع اهداف مؤسستهم فيقدم كل واحد منهم الى العمل طوعاً بشغف وحماس⁽⁶⁷⁾ . ولهذا فانه يمكن القول بان من واجبات كل عميد ان يحقق العدالة الى جانب تحقيق العدل الذي تقتضيه النصوص القانونية ايأ كان شكلها او طبيعتها لان من شأن ذلك اشاعة الطائنية في النفوس وخلق روح الاسرة الواحدة والتماسكة داخل هذه الكلية وعلى نحو يؤدي الى اختفاء ظواهر الحسد والبغض في علاقة المنتسبين مع بعض او في علاقاتهم مع العمادة وبالنتيجة تسير اعمال الكلية بصورة جيدة ويكتب لها النجاح طالما كان حرص عميدها على التوزيع العادل في كل الامور كما سنرى . ويجب ان لا يغيب عن اذهان العمداء بوصفهم قادة اداريين تلك المعاني السامية للعملية الادارية في الاسلام التي تحمل في ثناياها مفردات تعكس طبيعة الوظيفة والمركز الهام الذي يتبوأه الانسان المؤهل لأدارة المؤسسة التعليمية فبالإضافة الى الامانة⁽⁶⁸⁾ والرعاية⁽⁶⁹⁾ هناك العدل والانصاف الذي جعله الاسلام

من الاسس والمبادئ المهمة في الادارة الاسلامية والمستند الى النظر الى الناس على انهم سواسية ، فلا فرق بين انسان واخر من حيث الجنس واللون او الدين الا بالعمل الصالح والتميز أمثلاً لقوله تعالى ((ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم اعمالهم وهم لا يظلمون))⁽⁷⁰⁾ . وتأكيداً لذلك قال الرسول محمد (ص) عندما سأله أحد أصحابه (ما للخليفة بعدك ؟ قال (ص) مثل الذي لي ما عدل في الحكم وأسط في القسط ورحم ذا رحم فمن فعل غير ذلك فليس مني ولست منه)⁽⁷¹⁾ ، وعن الأمام علي (ع) قال (ثلاثة من كن فيه من الأئمة صلح ان يكون اماماً أضطلع بأمانته اذا عدل في حكمه ...)⁽⁷²⁾ ، وعن ابي عبد الله الصادق (ع) قال (ان اعظم الناس حسرة يوم القيامة من وصف عدلاً ثم خالفه الى غيره)⁽⁷³⁾ . واذا كانت الادارة في المحصلة النهائية هي اساس اي نجاح ووسيلة لاي تقدم ومنطلق لاي نتيجة مهما كان نوعها لكونها علم وفن تسعى لتوظيف الامكانات المقامة واستخدامها بأعلى كفاءة ممكنة لتحقيق أهداف المؤسسة فان الادارة الجامعية من خلال عمل العمداء فيها تمثل جوهر هذا الاساس لانها مرتبطة باعداد وتأهيل الطلبة الذين يعتبرون أهم موارد التنمية كما انها في الوقت نفسه وسيلة لتطوير العمل في الكليات ومن ثم في الجامعة وبدون شك ان عميد الكلية لا يمكنه الاضطلاع بمهمته العلمية والادارية الا من خلال التمسك التام بتلك المبادئ والقيم والمثل العليا التي اشرفنا اليها وفي مقدمتها العدالة والانصاف في التعامل مع كل مفردات العمل الاداري سواء في علاقته مع الطلبة او التدريسيين او الموظفين او حتى في علاقته مع الجهات الاخرى في الجامعة او خارجها ، ولا يعني كلامنا المتقدم ان عميد الكلية لكي يحقق العدالة هو ان يعطي لكل طالب حاجة حاجته يتعارض مع القوانين والأنظمة والتعليمات او تخل بمبدأ المساواة بين الجميع بل ان المساواة بين الجميع لا تكون رمزاً للعدالة الا اذا كان الجميع يتمتع بحق مشترك واحد وبخلاف ذلك فلا معنى لهذه المساواة إذ لا يعد التمييز في مثل هذه الحالة ظلماً وعدواناً . واذا كان عميد الكلية يطبق القانون وفق قاعدة ثابتة للتعامل لا تميل مع الهوى ولا تكيل الا بمكيال واحد فالى جانب هذا يوجد الأحسن أو الانصاف الذي يلطف من حدة العدل الصارم فالمقسطين عند الله كما يقول الرسول المصطفى (ص) (على منابر من نور عن يمين الرحمن عز وجل)⁽⁷⁴⁾ .

المبحث الثالث :-

تطبيقات العدالة في العمل الاداري

1- الجانب النظري :

لا يمكن القول بان هذه الادارة عادلة او ان عميد هذه الكلية او تلك عادلاً الا بعد بيان اوجه التطبيقات التي يمكن ان تظهر وتبرز من خلالها مبادئ العدالة الى حيز الوجود ، ومن خلال دراستنا لمختلف جوانب العمل الاداري ووقوفنا على اهم النواحي العملية لعمل عمداء الكليات يمكن ان نشير الى أبرز التطبيقات التي تجسد مبادئ العدالة ومن خلال مطلبين نتناول في الاول العدالة من حيث النظر الى جميع المرؤسين بشكل متساو ، وسنستعرض في الثاني :- العدالة في اتخاذ القرارات .

المطلب الاول :-

النظر الى جميع المرؤسين بشكل متساو

ان عميد الكلية وهو يسعى الى تحقيق العدالة بين مرؤوسيه عليه ان لا يفرق بينهم في التعامل فلا يحابي احداً على اخر . إذ أن شعور المرؤوس بعدالة رئيسه يسهم في رفع حالته المعنوية ويمنحه في الوقت نفسه الثقة التي تؤهله لأداء العمل باحسن ما يمكن . وبالمقابل عندما تغيب العدالة فان النفوس تمتلئ بالغضب والكراهية وتصيد الاخطاء والبأس خلال العمل⁽⁷⁵⁾ . فالعلاقة في هذا الاطار يجب ان تقوم على اساس انساني فلا تمييز ولا استغلال ولا تحيز وقد كان النبي محمد (ص) مثلاً يحتذى به في وضع الأسس الصحيحة للعلاقة بينه وبين أصحابه ويؤكد ذلك قوله تعالى في وصفه لشخصه الكريم ((لقد جاءكم رسول من انفسكم عزيز عليه ما عنتم حريص عليكم رؤوف رحيم))⁽⁷⁶⁾ ، ومعاملة الناس بعضهم بعضاً بالحسنى كما جاء في قوله تعالى ((فيما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظاً غليظ القلب لأنفضوا من حولك فاعف عنهم وأستغفر لهم ...))⁽⁷⁷⁾ . واكد الرسول الاعظم (ص) حرصه على أهمية خدمة الناس ومساواتهم في هذه الخدمة حيث يقول عليه الصلاة والسلام (أيما مسلم خدم قوماً من المسلمين ألا اعطاه الله مثل عددهم خداماً في الجنة)⁽⁷⁸⁾ ، وقال (ص) (ثلاث لا يغفل عنهن قلب امرئ مسلم ، اخلاص العمل لله ، والنصيحة لأئمة المسلمين والزموم لجماعتهم ، فان دعوتهم محيطة من ورائهم والمسلمون أخوة تتكافأ دماؤهم ، ويسعى بذمتهم أدناهم.....)⁽⁷⁹⁾ . كما ان الامام علي (ع) بنى سياسته كنبى الاسلام (ص) على المساواة العادلة وكان ذلك من السمات البارزة لأمامته حتى ورد في عدد من صفاته النادرة أنه القاسم بالسوية والعدل في الرعية)⁽⁸⁰⁾ . ان النظر الى جميع المرؤسين بشكل متساو يظهر في عدة جوانب .

اولاً :- **تقديم النصيحة الى الكل** ، ان من اهم صفات العميد العادل أنه يقدم النصيحة المنبثقة من ايمانه وخبرته لجميع المرؤسين دون استثناء اياً كانت درجاتهم العلمية او الادارية وعدم غلق باب مكتبه في وجه احد منهم ولا سيما أولئك الذين يدخلون السلم الوظيفي حديثاً فهم بأمرس الحاجة الى من ينصحهم وبالتأكيد ان هذه النصيحة سنأتي أكلها لأنها صادرة من راس الهرم الاداري في الكلية وبهذا المعنى يؤكد الرسول الكريم (صلى الله عليه وآله وسلم) بقوله (ما من امام يغلق بابيه دون ذوي الحاجة والخلة والمسكنة الأ غلق الله ابواب السماء دون خلته وخاصته ومسكنته)⁽⁸¹⁾ . وفي حديث اخر يقول عليه الصلاة والسلام (ما من عبد أسترعاه الله رعية فلم يحطها بنصيحة الا لم يجد رائحة الجنة)⁽⁸²⁾ . وهذا النهج التربوي والأخلاقي يؤكد أيضاً أهل بيت النبوة (عليهم السلام) فعن ابي عبد الله الصادق (ع) قال (يجب للمؤمن على المؤمن ان ينصحه)⁽⁸³⁾ . وقد دلت الدراسات في مجال علم النفس والاجتماع ان كل انسان في اي مجال عمل يحب ويرغب في ان يعامل معاملة إنسانية تحترم احساسه ومشاعره وأن له شخصية مستقلة يتميز بها عن الآخرين⁽⁸⁴⁾ . وبدون شك فان عميد الكلية يستطيع من خلال ذلك ان يكسب تعاون العاملين معه على نحو يحدث تأثيراً إيجابياً في العمل الاداري .

ثانياً :- توزيع المهام على الجميع بعدالة ، يتمتع عميد الكلية بجملة من الصلاحيات العلمية والإدارية والمالية من تشكيل اللجان وتقويم للأداء وأيفاد المنتسبين الى داخل الفطر او خارجه وغير ذلك من الصلاحيات التي يقتضيها العمل الإداري في الكليات⁽⁸⁵⁾ ، فيجب ان يعتمد في توزيع هذه المهام على اساس ما يسمى بالعدل التوزيعي (Ia justice distribution) القائم على توزيع المزايا المادية والمعنوية والمهام بشكل متساوي. الا أن المساواة التي تسود هذا العدل هي مساواة تناسبية وليست مساواة حسابية إذ أن مقتضى العدل التوزيعي هو ان يكون التوزيع بين المرؤوسين بحسب جدارتهم الذهنية والفكرية، فلا يجوز ان يعامل الجميع على اساس المساواة الحسابية وهم يختلفون في مثل هذه الامور⁽⁸⁶⁾ . ولكن ليس معنى ذلك ان يكون هناك مساواة بين التدرسيين في تكليفهم بتشكيل اللجان او رئاستها لا سيما في بعض اللجان العلمية التي تتطلب لقباً علمياً معيناً او في بعض اللجان التي تتطلب خبرة معينة او مواصفات محددة في اعضائها كالسرية مثلاً كما في اللجان الامتحانية ، كذلك الحال بالنسبة للموظفين الذين ينطبق عليهم نفس الكلام المتقدم، كما يجب ان يضع العميد بين عينيه الجميع فيما يخص الترشيح للايفادات لحضور المؤتمرات وان يتم ذلك في ضوء معطيات معينة قد ترجح أحدهم على غيره وهذا لا يضر بالعدالة بشئ أيضاً طالما كان المعيار المطبق في كل ما تقدم هو معيار موضوعي وليس معياراً شخصياً قوامه رغبة عارضة للعميد او تعسفاً من قبله في قرار الرفض لأحدهم ويدخل في ذلك ايضاً توزيع الحوافز بين الموظفين اذ ان هناك حاجة مشتركة بينهم للتوزيع العادل المنصف لهذه الحوافز ومؤداه ان هذه الحوافز يجب ان تحسب او توزع بحسب ما قدمه الموظف من عمل وبذلك يكون أخلاقاً بالعدالة حينما تكون الحوافز متساوية مع اختلاف أهمية العمل ونوعيته للموظف المكلف به⁽⁸⁷⁾ .

ثالثاً :- حسن الظن ، ان من أكثر ما ينتشر في الاوساط الادارية على نحو يسئ بالعمل هو سوء الظن بالآخرين او سوء فهم تصرفاتهم إذ لا بد ان يكون حسن الظن هو السائد في التعامل .

وفي هذا السياق وتطبيقاً لأعمال هذا المبدأ يجب على عميد الكلية ان يبدأ بنفسه اولاً لمحاربة هذا المرض الإداري والنفسي ثم مكافحته في معاونيه من اجل المحافظة على المزيد من التمسك والتعاطف والحماس . ولنا في رسائل الامام علي (ع) الى ولاته وعماله وموظفيه خير موجه لسياسة الاسلام في كيفية إدارة شؤون العباد في كل ابعادها وفي مختلف شؤونها ، ولكي يعتبر العمداء وكافة الاداريين دروساً من هذه الرسائل لتعميق حسن الظن . ومن بين ما جاء في بعضها (وأعلم انه ليس بشئ بادعى الى حسن ظن راع بر عينه من احسانه اليهم وتخفيفه المؤونات عليهم فليكن منك في ذلك امر يجتمع لك به حسن الظن بر عينك فان حسن الظن يقطع عنك نصيباً طويلاً وان احق من حسن ظنك به لمن حسن بلاؤك منه ، وان احق من ساء ظنك به لمن ساء بلاؤك عنده)⁽⁸⁸⁾ . واول طريقة يسلكها العمداء لأشاعة حسن الظن هي محاولة فهم الآخرين بطريقة منصفة ومتعادلة بلا افراط ولا تقريط ، ولكي يتمكن العميد من هذا السلوك المعتدل عليه ان يعرف اولاً الأسباب التي تدفعه الى الأساءة في فهم الآخرين ولعل الامثلة تكشف لنا الكثير من الامور في هذا الاتجاه ، فقد نسئ فهم الآخرين عندما ننظر الى الامور من خلال ما نحن نريده ونتوقعه فقط متناسين ما يتوقعه او يريده الآخرون فيحكم عليهم بسوء الظن مع قلة المعلومات المتوافره بأيدينا لتحليل سلوكهم بشكل منطقي ودقيق وربما يكون للفطرة الشخصية تأثير كبير للحكم على الاشياء والامور العامة كما ان للأنعزال ولقلة الحوار مع الآخرين دور مؤثر ايضاً في ايجاد الفهم السيء تجاههم ولحل ذلك علينا ان نعقد لقاءات متعددة وحوارات مختلفة مباشرة للاستماع اليهم بدقة واهتمام وان يكون هناك رعاية لهم ولوجهة نظرهم . وفي هذا السياق نقول ان عقد مثل هذه اللقاءات يجب ان يكون بشكل دوري ومستمر ومع مختلف المرؤوسين في الكلية اضافة الى اللقاءات الفردية فتمة امور يتوقف عندها عمداء الكليات من جراء هذه اللقاءات والوصول نتيجة لذلك الى قرارات عادلة مبنية على حسن الظن بالآخرين .

المطلب الثاني :- العدالة في اتخاذ القرارات

ان العمل الإداري بشكل عام والعمل في ادارة الكليات يتطلب من العميد اتخاذ العديد من القرارات والوامر الادارية التي يقتضيها السير اليومي للامور سواء في تكليف بعض المرؤوسين بمناصب معينة او في صرف المكافآت او في فرض العقوبات او في الوامر الخاصة بالتقويم الدوري الخاص بالعلوات والترفيعات وقبل ان نستعرض بعض صور هذه القرارات او الوامر الادارية لا بد من القول الى انها وان كانت في الاصل تصدر استناداً الى قوانين نافذة الا انها تحمل اسماً معيناً بذاته او حالة معينة ، ومن ثم يجب أن نتوخى العدالة بعكس القانون الذي صدرت استناداً اليها لأن ذلك القانون يهدف الى تحقيق العدل ويعجز عن تحقيق العدالة كما ذكرنا هذا من جانب ، ومن جانب اخر ان العميد عندما يستند الى قواعد العدالة في اصدار مثل هذه الوامر فهو في الواقع لا يستند الى حلول قاطعة ولا يطبق قواعد ثابتة ومدونة وانما تزوده قواعد العدالة بشعور مليئ بالانصاف لتحقيق المساواة الحقيقية والواقعية القائمة على مراعاة الظروف والجزئيات في كل حالة ، وبالنسبة الى كل شخص ولكن هذا القرار يجب ان لا يتخذ على اساس شخصي وانما يدخل العميد في اعتباره عنصر المقارنة بين المنتسبين لكتيبته ، ومن هنا فان القرارات الادارية الصادرة من العمداء والتي تحقق هدف منبت الصلة بالصالح العام تكون مشوبة بعيب الغاية في القرار الإداري⁽⁸⁹⁾ ، ان واقع عمل العمادات يكشف عن العديد من الوامر الادارية الصادرة يومياً في كل مجالات العمل وبالنظر لصعوبة الاحاطة بكل هذه المجالات نشير الى اهمها وعلى التوالي :-

أولاً :- اختيار الأصلاح لأداء عمل معين

ان من بين المهام التي يضطلع بها عميد الكلية هي تهيئة أناس قادرين على انجاز الاعمال الموكولين بها كالتوصية بتعيين رؤساء الاقسام العلمية ومعاوني العمداء⁽⁹⁰⁾ ، وهذا يحتم عليه اتخاذ القرارات المناسبة وفقاً للمصلحة العامة ، ومقتضاها ان يعطي هذه الوظائف الى اشخاص معينين بصفات محددة والحكم نفسه يطبق عند اختيار العمداء لمدرء الشعب او الوحدات الادارية في

كليته . ومن هنا فان التطبيق الواضح والجلي للعدالة يتمثل في اختيار الاكفأ من القادرين على النهوض بأعباء هذه الوظائف والارتقاء الى مستوى مسؤولياتها ، واهدار ذلك المبدأ يعني اهدار الامكانيات البشرية المتاحة وسوء أستغلالها⁽⁹¹⁾ . ان اختيار الاصلح لأداء العمل ، اي اختيار افضل العناصر البشرية لتولي منصب من المناصب او مهمة من المهام أكد عليه الرسول الكريم محمد (صلى الله عليه وآله وسلم) بقوله (من ولي من امر المسلمين شيئاً فولى رجلاً وهو يجد من هو اصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله) وكان عليه الصلاة والسلام يختار عماله من اكثر الأفراد صلاحاً وعلماً وخبرة فيما يسند اليهم من المهام⁽⁹²⁾ .

ومن رسائل امير المؤمنين (ع) الى احد عماله وهو يوصيه بوضع الناس في مواضعهم (ثم أعرف لكل امرئ منهم ما ابلى ، ولا تضمن بلاء امرئ الى غيره ولا تقصرن به دون غاية بلائه ، ولا يدعونك شرف أمرأ الى تعظيم من بلائه ما كان صغيراً ، ولا صفة أمرأ الى ان تستصغر من بلائه ما كان عظيماً وأردد الى الله ورسوله ما يضلحك من الخطوب ، ويشتبته عليك من الامور ... ثم اختر للحكم بين الناس افضل رعيته في نفسك ممن لا تضيق به الامور ولا تحكمه الخصوم ولا يتمادى في الزلة⁽⁹³⁾ . وطبقاً لذلك يجب ان يكون هذا الشخص ذا قلب واسع لا يضيق صدره في سماع الآخرين ولا يستمر في الخطأ والرجوع الى الحق إذا عرفه بتحقيق العدالة في اختيار الأشخاص للمناصب العلمية والأدارية يتمثل بمراعاة الأسس المتقدمة لكي نكافأ المحسن على عمله ونحفز الآخرين على تحسين مستواهم في المجالات المراد ترشيحهم اليها مستقبلاً ومن المعروف ان عميد الكلية يتمتع بصلاحيه ادارة الكلية من الناحية العلمية والادارية والتربوية والثقافية والمالية والاشراف العلمي والاداري على نشاطات الاقسام العلمية فيها⁽⁹⁴⁾ ، وهذا يحتم عليه اختيار الاصلح واستبعاد العناصر غير المرضية ووفقاً لمعايير موضوعية بهدف أبعاد الكلية عن الأنزلاق الى مآهات تبعدها عن قيامها بدورها الريادي في تهيئة اجيال المستقبل .

ثانياً : - تقويم الاداء PERFORMANCE APPRAISAL

يمارس عميد الكلية صلاحية علمية تتمثل بتقويم الاداء السنوي لأعضاء الهيئة التدريسية والكوادر الأدارية وسائر الموظفين في كليته . والمقصود بذلك التقويم أنه عملية قياس وتقويم فعالية الاداء لغرض ابراز نقاط القوة والضعف في الافراد والجماعات⁽⁹⁵⁾ .

او هو تحليل تقييم اداء العاملين لعمليهم ومسلكتهم فيه وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتها وامكانية تقلدهم لمناصب ووظائف اعلى ، ومن ثم فان تقويم الاداء ياخذ في الاعتبار كلاً من الاداء الحالي للعاملين وقدراتهم المستقبلية⁽⁹⁶⁾ .

ان من بين المهام المناطة لعميد الكلية ان يوضح الحالات الايجابية لمنتسبيه ويشجعها ويرصد الحالات السلبية ويعمل على معالجتها . وخير وسيلة لتحقيق ذلك هو تنظيمه وتدقيقه لاستمارات تقويم الاداء . وفي بعض الاحيان يتولى عميد الكلية تقويم اداء معاونيه ورؤساء اقسامه بنفسه وفي احيان اخرى يدقق استمارات تقويم اداء التدريسيين المعدة من قبل رؤساء الاقسام او المنجزة من قبل مدير الادارة بالنسبة للموظفين . وفي كلتا الحالتين يجب ان تكون العدالة حاضرة ، ولضمان تحقيقها ينصح المختصون بعرض التقارير على سلطة رئاسية اعلى من مستوى الرئيس المباشر الذي وضع التقويم (رئيس قسم ، مدير ادارة) وذلك لمراجعة تقويم الرئيس المباشر للمسؤولين لغرض اعتماده او التعقيب عليه⁽⁹⁷⁾ .

وهذا هو الذي يحصل حالياً في عمل عمداء الكليات في جامعاتنا اذ انهم يطلعون على استمارات التقويم السنوي للتدريسيين والموظفين المشمولين بالعلوة والترفيغ ويصادقون عليها او ردّها لأعادة النظر فيها كلاً أو بعضاً أو اجراء التعديلات فيها مباشرة من قبلهم ، ان تحقيق العدالة هنا يتطلب من العميد ان يبتعد عن اعطاء مستوى متوسط للجميع ولغالبية المنتسبين او اعطاء مستويات منخفضة لهم او التساهل الزائد عن الحد في التقويم لأن ذلك ينجم أما عن عدم امتلاك العميد للمعلومات الكافية للتقويم الصحيح او عن عدم امتلاكه الوقت الكافي للتدقيق فيلجأ الى اعتماده هذه الطرق مما يؤثر سلباً على عدالته وعلى اداء الكلية ويؤثر في مدى اكتساب ثقة الآخرين بعدالته ونزاهته . ولا يمكن القول مطلقاً بان عميد الكلية قد يلجأ الى وضع درجات للتقويم على اساس من القرابة او الصداقة او الجنس او الموطن ، فيفضل الاناث على الذكور او اهل مدينته على غيرهم لأن مثل هذه الامور لا يصدق وقوعها من شخص يتحمل مسؤولية ادارة كليته وتم اختياره وفقاً لأسس علمية وادارية رصينة ، ولا ننسى ان تقويم الاداء بشكل حلقة مهمة من حلقات بناء المؤسسة الجامعية ولذلك يجب ان يعطيهما العميد الوقت الكافي ويوفر لها المعلومات الرصينة لكي يحقق العدالة في مثل هذا العمل .. ومما يؤكد كلامنا هذا ما جاء في احدي رسائل الامام علي (ع) الى احد عماله بقوله (ع) ((ثم انظر الى امور عمالك ، فأستعملهم اختياراً ولا تولهم محاباة واثره فانهما جماع من شعب الجور والخيانة .. ثم تفقد اعمالهم ولا يكون المحسن والمسيء عندك بمنزلة سواء ، فأن في ذلك تزهد لأهل الأحسان وتديباً لأهل الأساءة على الأساءة ..))⁽⁹⁸⁾ . ويؤكد (عليه السلام) على عدم الاعتماد على الهوى في تقويم اعمال الآخرين واعتماد الأنصاف ((انصف الله وانصف الناس من نفسك ومن خاصة أهلك ومن لله فيه هوى من رعيته فانك ان لا تفعل تظلم ، ومن ظلم عبد الله كان الله خصمه دون عباده ، ومن خصمه الله أضحض حجته))⁽⁹⁹⁾ .

ثالثاً : - فرض العقاب

من المسائل التي لا بد من طرحها في هذا المجال هو موضوع العدالة في فرض الجزاء فقد يقتضي سير العمل الإداري في الكلية فرض العقوبات على المخالفين لأحكام القانون أو التعليمات أو الأنظمة او حتى القرارات وأوامر العميد لأنه مما لا شك فيه ان تلك القرارات صادرة وفقاً للقانون ووفقاً لمعايير موضوعية ولأعتبرات متعلقة بالمصلحة العامة ، والمبدأ الذي يحكم هذا الموضوع هو ضرورة التناسب بين الفعل المخالف للقانون وبين العقوبة ، وان العقوبة لمخالفة العمل الإداري هي لازمة من لوازم العدل ولهذا أذاً فقد التناسب بين الذنب والعقوبة تتحول هذه العقوبة حينئذ الى ظلم محقق⁽¹⁰⁰⁾ .

وكما قلنا ان تحقيق العدالة ليس معناه ان ترضي الجميع حتى الذين يصرون على مخالفة القانون ، بل ان العدالة تتطلب احياناً ايقاف مثل هؤلاء عند حدودهم ومن ثم فإن فرض العقاب يكون زجراً لهم واصلاحاً وردعاً للأخرين ، ولكن حتى في الحالة الأخيرة يجب ان تكون الاوامر الادارية في فرض العقوبات مبنية على قناعة تامة وليس عن رد فعل شخصي من العميد ، ولذلك حتى تحقق العدالة فإن هناك من المخالفات يمكن اناطة النظر بها الى لجان تحقيقية وانضباطية دائمة او مؤقتة يشكلها عميد الكلية استناداً الى صلاحياته لكل حالة على حدة على ان يكون تشكيل هذه اللجنة فردياً لضمان حسن التصويت عند الاختلاف في رأي اعضاء اللجنة بغية اصدار قرارها بالعقوبة وفقاً للقانون. ويأتي دور العميد في المصادقة عليها او ردها الى اللجنة للنظر فيها مجدداً.

ان صيانة الحقوق وكفالة العدالة في عمل الكليات لا يتحققان عن طريق الجزاء الذي يفرضه العميد فحسب وانما لا بد من ان يسعى عميد الكلية الى رفع مستوى الوعي القانوني وترسيخ الوعي الاداري والاجتماعي فاشاعة العدالة في الكلية ككل يقوم على توافر وعي اجتماعي ناصح ، وهذا الوعي لا يتسنى كفالتة الأبتريية سليمة وخلق قويم وعقيدة دينية راسخة ونظرة ثابتة في مستلزمات الحياة وثقافة عامة واسعة ، وحصيلة كل هذا يؤدي الى اسعاد المنتسبين عن طريق اشاعة الوثام ورسوخ التضامن وبذل الخير ورفاه الجماعة ، ووسيلة هذا الوعي الناصح في ادراك اهدافه هي رقابة ذاتية على النفس تتمثل في الشعور الذاتي بالمسؤولية وهي رقابة عامة على الجميع تتمثل بما يقوم به عميد الكلية من توجيه ورعاية ومحاسبة⁽¹⁰¹⁾.

وعند صدور قرار العقوبة بحق احد المرؤوسين يجب ان لا يكون ذلك طريقة للتشفي بهم او سبباً في عدم منحهم حقوقاً يستحقونها لاحقاً ، ومن جانب اخر فان عميد الكلية يجب ان لا يغيب عن ذهنه موضوع العفو عن العقاب اذا تحقق الغرض من فرضه وفي هذا المعنى يوصي أمير المؤمنين (عليه السلام) احد عماله بقوله ((ولا تند من على عفو ولا تبجن بعقوبة ...))⁽¹⁰²⁾.

المبحث الرابع

يتضمن هذا المبحث الجانب التطبيقي من البحث وذلك لتحقيق أهداف البحث في الكشف عن مدى تطبيق العدالة من قبل عمداء الكليات الذين يعملون في جامعة كربلاء ، ومن أجل ذلك قام الباحثان بالإجراءات التالية لتحقيق الهدف الأول من أهداف البحث وهي على النحو الآتي :

- 1- تحديد مجتمع البحث من التدريسيين الذين يقومون بتقويم عدالة العمداء.
- 2- اختيار العينة.
- 3- بناء أداة البحث.
- 4- التأكد من صدق الأداة وثباتها.
- 5- تطبيق الأداة.
- 6- جمع البيانات وتحليلها.
- 7- تحليل النتائج وتفسيرها.
- 8- التوصيات والمقترحات.
- 9- الخاتمة.

1- تحديد مجتمع البحث:

2- يجب تحديد المجتمع الأصلي ومكوناته الأساسية تحديداً واضحاً ودقيقاً ، إذ انه يحتوي على جميع مفردات الظاهرة التي نقوم بدراستها ، وكلما كان تحديد المجتمع دقيقاً كانت إجراءات البحث وتحقيق نتائجه سليمة وصادقة⁽⁶⁷⁾ ، تألف مجتمع البحث من جميع تدريسي جامعة كربلاء إذ بلغ عددهم (615) تدريسي وتدرسية ينسبون إلى الكليات المختلفة والتي عددها (11) كلية وهم يتدرجون في المراتب العلمية من درجة أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس ومدرس مساعد وحسب الجدول (1) الذي يوضح أفراد مجتمع البحث.

جدول (1) يوضح أفراد مجتمع البحث

الكلية	العدد الكلي
التربية	177
الإدارة والاقتصاد	78
الهندسة	24
القانون	48
الطب	58
العلوم	100
العلوم الإسلامية	24
التربية الرياضية	20
الزراعة	38
الصيدلة	21
الطب البيطري	5
المجموع	602

*

* اخذت هذه المعلومات من وحدة تقويم الاداء الجامعي في جامعة كربلاء

عينة البحث :

هو الجزء الذي يمثل المجتمع الأصلي أو الأنموذج الذي يجري الباحثان مجمل عملهما عليه (68) ويجب أن تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث الذي أخذت منه لذا وجب اختيار العينة بشكل دقيق لتكون ممثلة لمجتمعها أكثر مما يمكن (69) ، وقد تم اختيار (162) فرداً وهم يمثلون (25%) من المجتمع الكلي للبحث بطريقة عشوائية وحسب الجدول (2) .

يمثل جدول (2) افراد عينة البحث الاساسية بغض النظر عن الجنس

المجموع	الدكتوراه	الماجستير	الكلية
40	15	25	التربية
20	5	15	الإدارة والاقتصاد
12	3	9	الهندسة
12	5	7	القانون
15	9	6	الطب
25	8	17	العلوم
8	3	5	العلوم الإسلامية
6	2	4	التربية الرياضية
10	2	8	الزراعة
6	2	4	الصيدلة
8	4	4	الطب البيطري
162	58	104	المجموع

العينة الاستطلاعية :

بلغ عدد أفراد هذه العينة (30) تدريسياً وتدرسية اختيروا عشوائياً من بين التدريسيين في الجامعة وهم خارج عينة البحث وقد عرض عليهم الاستبيان الاستطلاعي وكان يتضمن سؤالاً عن ماهية الأعمال الإدارية التي يقوم بها عميد الكلية يومياً في إدارته للكلية وان هذا العمل يساعد الباحثان في الكشف عن بعض الممارسات والأعمال اليومية التي ترد في ذهن الباحثان حول السلوكيات اليومية لعميد الكلية لبناء أداة البحث.

أداة البحث :

يعتبر الاستبيان من أكثر الأدوات استخداماً في البحوث الوصفية للحصول على حقائق ومعلومات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل وتعد الاستبانة أداة ملائمة للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين ، ويقدم الاستبيان بشكل عدد من الفقرات يطلب الإجابة عنها من قبل عدد محدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان (70).

وتعد أداة البحث العمود الفقري للبحث ولأهميتها قام الباحثان بالخطوات التالية لإعداد هذه الأداة :-

- 1- إعداد استبانة أولية (مفتوحة) كاستبانة استطلاعية للتعرف على الممارسات الإدارية التي يقوم بها عميد الكلية يومياً في أداء مهامه الإدارية.
- 2- تحقيق لقاءات عديدة مع بعض العمداء وبعض القادة الإداريين للعملية الإدارية والتربوية في الجامعة ، وهم أصحاب خبرة بهذا الشأن.
- 3- الاستفادة مما ورد من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حول صلاحيات العميد والأعمال التي يجب أن يقوم بها في أداء مهامه الإدارية وقد تم الحصول عليها من قسم الشؤون الإدارية في الجامعة.

من كل ما سبق ذكره. ومن خبرة الباحثان الطويلة في التدريس الجامعي. تم إعداد استبيان عدد فقراته (32) فقرة تمثل الاعمال والممارسات الإدارية التي يمارسها العميد أثناء عمله اليومي في إدارة شؤون مؤسسته التربوية. (ملحق 1)

صدق الأداة:

لكي يكون فقرات المقياس صادقة ونعني بالصدق قدرة هذه الاداة التي وضعت أو المقياس على قياس الظاهرة التي وضعت لقياسها ومدى صلة فقرات المقياس بالمتغير المراد قياسه (70)

ويعد الصدق خاصة اساسية ومهمة في بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية .

ومن اكثر الطرق استخداماً الصدق الظاهري ويكون بعرض اداة البحث على مجموعة من الخبراء والمحكمين ويعد ذلك دليلاً على صدق الاداة⁽⁷¹⁾.

وبذلك فقد عرض البحث على مجموعة من الخبراء والمحكمين بلغ عددهم (20) خبيراً بمختلف الاختصاصات التربوية والنفسية والقانون واللغة العربية والإدارة والاقتصاد وغيرها. (ملحق 2) يوضح ذلك. وبعد جمع الاستبيانات وتدقيقها اعتمد الباحثان نسبته (80%) فأعلى في الإبقاء على فقرات المقياس وقد تم حذف بعض الفقرات وتعديل بعضها واطافة فقرات اخرى على النحو التالي :-

جدول (3)

يوضح أرقام الفقرات ومضمونها ونسبة الاتفاق عليها

رقم الفقرات التي حذفت	مضمونها	نسبة الاتفاق عليها
12	يطبق القرارات الواردة من جهات عليا على العاملين معه دون استثناء	40 %
17	يعاقب ويثيب حسب طبيعة الموقف الاداري	60 %
29	يسعى الى تطوير المناهج العلمية دون تفضيل منهم على الاخر	30 %
32	اشعر انه عادل في موضوع التعينات في الكلية حسب الاستحقاق والكفاءة وليس غير ذلك	50 %

اما الفقرات التي اضيفت فهي الفقرتين 29 ، 30 حيث تنص الفقرة 29 على (لا يصدر حكم في قضية الا اذا سمع من جميع الاطراف النزاع في القضية المنازع عليها تحقيقاً للعدالة) .

الفقرة 30 تنص على (ابوابه مفتوحة للمتصلمين ويسمع منهم بأصغاء لأنصافهم طلباً للعدالة)

اما الفقرات التي تم تعديلها فهي الفقرات (7 ، 18 ، 22 ، 23 ، 28) انظر ملحق (3)

الفقرات التي حذفت 12،17،29، 32،

الفقرات التي تم تعديلها 7،18،22،23،28

وبذلك اصبحت فقرات المقياس 30 فقرة تم إجراء الصدق عليها وتمثل الفقرات النهائية للأداة.

الوثبات:

يقصد بالوثبات الحصول على النتائج نفسها أو مقارب لها تقريباً إذا ما اعيد تطبيقها بعد مدة زمنية محددة على العينة نفسها وباستخدام التعليمات نفسها⁽⁷²⁾

ولاستخراج معامل الثبات. استخدم الباحثان طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) التي تعتبر من الطرق المفضلة لمعرفة ثبات الاداة وباستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person) ظهر ان معامل الثبات هو (82%) وهي نسبة عالية في مثل هذه البحوث⁽⁷³⁾.

تطبيق الاداة

بعد ان اجري الباحثان مستلزمات إعداد اداة البحث والتأكد من صدقها وثباتها قاما بتطبيقها بصفتها النهائية على عينة البحث البالغة (162) تدريسية وتدرسية ينتسبون الى جامعة كربلاء وفي مختلف الكليات ، وقد تم جمع هذه البيانات وعند الجمع لغرض اجراء المعالجات الاحصائية عليها ، اهمل الباحثان (12) استمارة حيث لم يجب عليها بعض افراد العينة وبذلك اصبحت عينة البحث بشكلها النهائي (150) تدريسية وتدرسية ، وقام الباحثان باتباع الطرق الاحصائية التالية :

- 1- استخراج الدرجات الخام استمارات افراد العينة .
- 2- استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لافراد العينة .
- 3- استخراج القيمة التائية والقيمة الجدولية للمقارنة .
- 4- تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة كوسيلة احصائية لتوضيح مستوى الدلالة .

عرض النتائج ومناقشاتها

من اجل تحقيق اهداف البحث في الكشف عن مستوى تطبيق العدالة لدى عمداء الكليات في جامعة كربلاء وبعد معالجة البيانات إحصائياً توصل البحث الى النتائج التالية .

1- ان مستوى تطبيق العدالة لدى جميع عمداء الكليات كان بمستوى جيد حيث بلغ المتوسط الحسابي (78,80) وبدرجة انحراف معيارية قدرها (23,22) وبدرجة حرية (149) وبذلك يظهر ان المتوسط الحسابي وهو اعلى من المتوسط الفرضي الذي مقداره (60).

2- وعند استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الدلالة الاحصائية ظهر ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (12,37) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) بمستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ان هنالك فروق ذات دلالة احصائية لصالح افراد العينة ، اي ان لتطبيق العدالة من قبل عمداء الكليات بشكل عام ، رغم ان الطموح الى مستوى اعلى في ذلك ، اي ان هنالك مستوى عالي لتطبيق العدالة من قبل عمداء الكليات في جامعة كربلاء بشكل عام . وهذا يعني جيد ان يكون العمداء بهذا المستوى من العدالة ولكن يبقى الطموح قائماً لتحقيق درجات اعلى في ذلك.

يوصي الباحثان بان يهتم العمداء وقادة العملية التعليمية في الجامعة بامر تطبيق العدالة لان العدل هو مرتكز الحياة و اساس الملك ولا يمكن العيش بدونه . ويقترح الباحثان اقامة دراسة مماثلة في جامعات اخرى ، لكشف مدى تحقيق العدالة أو توضيح علاقته بالسلوك القيادي لعمداء الكليات .

الخاتمة

تأسيساً على ما تقدم فان البحث قد تمخض عن نتائج ايجابية في تحقيق مستوى جيد من تطبيق العدالة لدى عمداء الكليات وهم يقودون كلياتهم بهذا المستوى الذي يدل على ان العاملين معهم بشكل عام يصفون عمداءهم بانهم عادلون في اداء اعمالهم وممارساتهم اليومية وهذا شيء مفرح حقاً ولكن يبقى مستوى الطموح قائماً للوصول الى درجات اعلى في ذلك . وقد ورد في البحث ايضا مواضيع ممتعة في الجانب النظري منها العدالة في اتخاذ القرارات في تقويم الاداء في فرض العقاب ومنح الجزاء ثم تلاه الجانب التطبيقي للبحث في الكشف عن مستوى العدالة سابق الذكر . ويرى الباحثان انه لحد الان لم يطرق مثل هكذا بحث في موضوع العدالة اولا وثانياً قد دمج في هذا البحث بين الجانب النظري والجانب التطبيقي العملي وقلمنا توجد مثل هكذا بحوث .

الهوامش //

- 1- محمد مرتضى الحسيني الزبيدي ، تاج العروس ، تحقيق د. عبد الفتاح الحلو ، ج 29، بدون ذكر مكان الطبع ، 1997 ، ص 443 .
- 2- مجد الدين محمد بن يعقوب النيروز ابا دي ، القاموس المحيط ، ج4 ، بدون ذكر مكان وسنة الطبع ، ص13 .
- 3- تاج العروس ، المصدر السابق ، ص 444 .
- 4- جمال الدين ابي الفضل محمد بن مكرم ابن تطور الانصاري الافريقي المصري ، لسان العرب المجلد (11) الطبعة الاولى ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 2003 ، ص 514-516 وراجع أيضاً محمد بن ابي بكر عبد القادر الرازي ، مختار الصحاح ، طبعة حديثة ومنقحة ، دون ذكر مكان وسنة الطبع ، ص 417 .
- 5- أنظر في تعريف الظلم ومفهومه ، مرتضى الميلاني ، محاضرات في المعارف الإسلامية ، الجزء الثاني ، الطبعة الاولى ، طهران ، 1424ق .هـ ، ص76 .
- 6- الخليل أحمد الفراهيدي ، ترتيب كتاب العين ، تحقيق د. مهدي المخزومي ود. ابراهيم السامرائي ، الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ، بدون ذكر مكان الطبع 1425هـ ، ص 1153 .
- 7- د. عبد الهادي الفضلي ، علم الكلام ، ص 141 نقلاً عن <http://www.islaman.com>
- 8- الحاوي الكبير في فقه مذهب الامام الشافعي (رضي الله عنه) وهو شرح مختصر المزني ، المجلد السابع عشر ، دار الكتب العلمية بيروت ، 1999 ، ص 148-149 .
- 9- تاج العروس ، المصدر السابق ، ص452 ، لسان العرب ، المصدر السابق ، ص 514 .
- 10- [Http // tharwacommunityepad.com](http://tharwacommunityepad.com)
- 11- تاج العروس ، المصدر السابق ، ص 444 .
- 12- لسان العرب ، المصدر السابق ، ص516 .
- 13- الحديد / 25 .
- 14- المائدة / 95 .
- 15- الطلاق / 2/ ، وراجع في هذا الموضوع الشهيد مرتضى المطهري ، العدل الالهي ، ترجمة الى العربية محمد عبد المنعم ، الطبعة الاولى ، دار الفقه للطباعة والنشر ، 1424هـ ، ص542 .
- 16- النمل / 90 .

- 17- النساء /58 .
- 18- شاکر عبد الجبار ، اسماء الله الحسنى وعلاقتها بمخلوقاته ، بغداد 1987 ، ص 21 .
- 19- سنن الترمذي ، الحافظ ابو عيسى محمد بن عيسى بن سورة ، الجزء الثالث ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، 2003 ، ص 63 .
- وراجع في العديد من الاحاديث بهذا المعنى ، كنز العمال في سنن الاقوال والافعال ، علاء الدين علي النقي بن حسام الدين الهندي ، تحقيق محمود عمر الدمياطي ، المجلد الثالث ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، بدون ذكر سنة الطبع ، ص 304-309 .
- 20- المطهري ، المصدر السابق ، ص 542 .
- 21- محمد تقي الصباح اليزدي ، الحقوق السياسية في القرآن ، الطبعة الاولى ، دار التعارف للمطبوعات ، بيروت ، 2001 ، ص 37 .
- 22- محمد جواد مغنیه ، فقه الامام الصادق (ع) الجزء الخامس ، الطبعة السادسة ، مؤسسة انصاريان للطباعة والنشر ، ايران ، 2005 ، ص 147 . وفي ذلك يذهب جانب من العلماء (هل يجب الاقتضار في مقام ثبوت العدالة على العلم او الاطمئنان او النية او يكفي حسن الظاهر اماراً على العدالة . ومقتضى القاعدة هو الاول لأن العدالة امر وجودي مسبق بالعدم فمالم تثبت بالعلم او الاطمئنان او بمثل النية فمقتضى الأصل عدمها واستصحاب عدم الفسق المستلزم احياناً للعدالة لا يثبتها لعدم حجية الاصل المثبت) انظر السيد كاظم الحسيني الحائري ، القضاء في الفقه الاسلامي ، الطبعة الثانية ، قم ، ايران ، 1423 هـ ق ، ص 137 .
- 23- عبد الباقي البكري ، مبادئ العدالة ، مفهومها ومنزلتها ورسائل ادراكها ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية ، تصدرها كلية القانون – جامعة بغداد ، عدد خاص ، مايس ، 1984 ، ص 68 .
- 24- الغزالي ، جلال الدين عبد الرحمن ، المستصغى ، في علم الاصول ، تحقيق فرج الله الكردي ، الجزء الاول ، بولاق ، 1322 ، ص 157 .
- 25- السيوطي ، الاشباه والنظائر في قواعد وفروع الشافعية ، مطبعة الحلبي 1966 ، ص 384 ، ولمزيد من التفصيل راجع : <http://www.alalboyt.com/index.php>
- 26- راجع العلامة المحقق ميرزا محمد حسن الاشتياني ، كتاب القضاء ، المجلد الاول ، حققه وصححه السيد بن علي غضنفری ، الطبعة الاولى ، قم ، 383 ش ، ص 191-224 حول موضوع العدالة وبيان المراد منها ، ويقول في ص 192 ان التعريفين الاخيرين ليس قولين في العدالة وانما طريقين اليهما .
- 27- سيد سابق فقه السنة ، الجزء الثالث ، الطبعة الاولى ، دار الفكر بيروت ، 2003 ، ص 237 .
- 28- محمد جواد مغنیه ، فقه الامام الصادق ، المصدر السابق ، ص 145 ، ومن هنا جاء تأكيد قسم اخر من العلماء على ان مفهوم العدالة عرفاً هو الاستقامة فلو لم يكن المروءة مخالفة حد المعصية لم تضر بالعدالة . راجع السيد كاظم الحائري ، المصدر السابق ، ص 133 .
- وعند مراجعتنا لجانب من كتب الفقه الاسلامي لاحظنا ان العدالة كشرط او كمفهوم اوردها الفقهاء في مواضع عديدة منها في امام الجماعة او الشهود او القضاء .
- أنظر في ذلك السيد محمد جواد الحسيني العاملي ، مفتاح الكرامة في شرح قواعد العلامة ، حققه وعلق عليه الشيخ محمد باقر الخالصي ، الجزء الثامن ، الطبعة الاولى ، مؤسسة النشر الاسلامي ، قم ، 1422 هـ ق ، ص 149 حول عدالة الجماعة وحول عدالة القاضي ، وانظر علاء الدين ابي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، تحقيق محمد خير طعمة حلبي ، الجزء السابع ، دار المعرفة ، بيروت ، 2000 ، ص 17 .
- السيد كاظم الطباطبائي اليزدي ، العروة الوثقى ، الجزء السادس ، الطبعة الاولى ، مؤسسة النشر الاسلامي ، قم ، 1426 هجرية ، ص 417 جاء فيه (ان شروط القاضي ان يكون عادلاً) .
- الامام ابي جعفر محمد بن الحسن الطوسي ، الخلاف ، الجزء السادس ، الطبعة الثانية ، مؤسسة النشر الاسلامي ، قم ، 1422 هجرية ، ص 212 ، حيث جاء فيه (من شروط القاضي ان يكون عادلاً فلا يجوز ان يكون فاسقاً وبه قال اجماع الفقهاء) .
- الامام ابي عبد الله محمد ابن ادريس الشافعي ، الام ، الجزء الخامس ، الطبعة الاولى ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، ص 219 .
- وكذلك بدائع الصنائع ، المصدر السابق ، ص 17 .
- احمد بن يحيى بن مرتضى ، البحر الزخار الجامع لمذاهب علماء الامصار ، تحقيق الجرافي ، الجزء السادس ، القاهرة ، 1949 .
- القاضي عبد العزيز بن البراج الطرابلسي ، شرح المذهب ، الجزء الثاني ، الطبعة الاولى ، ايران ، 1385 ، ص 1176 .
- المغني والشرح الكبير على متن المقنع في فقه الامام احمد بن حنبل للامامين موفق الدين وشمس الدين ابني قدامة ، الجزء الحادي عشر ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت بدون سنة الطبع ، ص 382 . شمس الدين ابو بكر محمد السرخسي المبسوط ، المجلد الثاني ، الجزء السادس عشر ، الطبعة الاولى ، 2000 ، ص 53 .
- ويلاحظ ان بعض المصادر السابق ذكرها حول عدالة القاضي قد ذكرت العدالة كشرط من الشروط وبعضها كتبت عن عدالة القاضي من خلال اداب القضاء .
- وحول عدالة الشهود راجع مثلاً المحقق الحلبي ، شرائع الاسلام ، المجلد الثاني ، الطبعة 11 ، 2004 ، ص 371-372 .

- 29- د. ادريس العلوي العبدلاري ، الأثر بلا سبب على حساب الغير ، مجلة القضاء مجلة تصدرها نقابة المحامين في الجمهورية العراقية ، ع (4'3'2'1) س40 ، 1985 ، ص110 .
- 30- محمد علي التسخيري ، دروس في اصول الدين ، بدون مكان وسنة الطبع ، ص 83.
- 31- عبد الباقي البكري ، مبادئ العدالة ، المصدر السابق ، ص68 .
- 32- د. سمير الشويكي ، المعجم الإداري ، الطبعة الاولى ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 ، ص512 .
- 33- محمد جواد مغنية ، المصدر السابق ، ص6 .
- 34 – جليل قسطو ، القواعد العامة للعدالة في النظام القانوني الانكليزي ، مجلة القضاء ، سنة 33 ، ع (1،2) ص132 .
- Dr.hossam ALEhwany , introduction to law , part , I , First issue , 2004 ,p,94 .-35
- 36- د. عبد القادر الفار ، المدخل لدراسة القانون ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 ، ص91 .
- 37- أنظر في ذلك د. محمد السيد عمران ، الأسس العامة في القانون ، المدخل الى القانون ، نظرية الألتزام ، منشورات الحلبي ، بيروت 2002 ، ص 80 .
- د. محمد حسين منصور ، المدخل الى القانون ، الكتاب الأول ، القاعدة القانونية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1995 ، ص215 . د. سليمان الناصري ، المدخل للعلوم القانونية ، مقارنة بالقوانين العربية ، الكتب الجامعية الحديثة ، الاسكندرية ، 2005 ، ص79 .
- ويقصد بالقانون الطبيعي (adroit natural):- بأنه مجموعة من القواعد التي يستخلصها العقل البشري من طبيعة العلاقات الاجتماعية وهو الذي يتفق مع العقل ويعبر عن العدل في ذاته ، انظر في ذلك :
- د. نبيل ابراهيم سعد ود. محمد حسن قاسم ، المدخل الى القانون ، القاعدة القانونية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2007 ، ص236 . د. رمضان ابو السعود ود. محمد حسين منصور ، المدخل الى القانون ، الكتاب الاول ، القاعدة القانونية ، الكتاب الثاني ، نظرية الحق ، بيروت2003 ، ص205 .
- 38- رمضان ابو السعود ود. محمد حسين منصور ، المصدر السابق ، ص48 .
- 39- Httpn/www.14.masom.comp.1of4.
- 40- عبد الباقي البكري ، المصدر السابق ، ص58 .
- 41- Httpn/www.tibneen.com2of5 .
- 42- عبد الباقي البكري ، المصدر السابق ، ص59 .
- 43- د. عبد الحي حجازي ، المدخل لدراسة العلوم القانونية ، القانون ، وفقاً للقانون الكويتي ، دراسة مقارنة ، مطبوعات جامعة الكويت ، 1972 ، ص206 .
- د. محمد حسن قاسم ، المدخل لدراسة القانون ، القاعدة القانونية ، نظرية الحق ، منشورات الحلبي ، بيروت ، 2006 ، ص12
- عبد الباقي البكري ، علي محمد بدير ، زهير البشير ، المدخل لدراسة القانون ، بغداد، 1982 ، ص82 .
- 44- Chasten, traite de droit civil , in production general , 4ed, paris , 1994 ,p.9.
- 45- عبد الباقي البكري ، العدالة ، المصدر السابق ، ص60 . محمد قاسم المصدر السابق ، ص16 .
- 46- د. نبيل ابراهيم سعد ود. محمد حسن قاسم ، المصدر السابق ، ص11 .
- 47- عبد الباقي البكري ، مبادئ العدالة ، المصدر السابق ، ص11 . وراجع في التمييز بين قواعد القانون وقواعد العدالة . د. محمد حسين منصور ، المصدر السابق ، ص53 .
- د. محمود نعمان ، موجز المدخل للقانون / النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1975 ، ص97 ، وما بعدها .
- 48- يراجع في ذلك د. عبد الحي حجازي ، المصدر السابق ، ص206 . د. محمد حسن قاسم ، المصدر السابق ، ص7 .
- 49- د. عباس حسن الصراف ود. جورج حزبون ، المدخل الى علم القانون ، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان ، 1997 ، ص54-55 .
- 50- د. رياض القيسي ، علم اصول القانون ، بغداد ، 2002 ، ص248 .
- 51- الحديد /25 .
- 52- عبد الباقي البكري ، مبادئ العدالة ، المصدر السابق ، ص68-69 .
- 53- د. عباس العبودي ، المصدر السابق ، ص83 .
- ويراجع حول ترجيح الاجتهاد في الرأي من الجواز الى الوجوب .
- شمس الدين ابي عبد الله محمد بن ابي بكر المعروف بابن القيم الجوزيه ، تحقيق محي الدين عبد الحميد ، الجزء الرابع ، المكتبة المصرية ، بيروت ، 1987 ، ص265-266 .
- 54- يتفق اغلب الفقهاء على اعتبار قواعد العدالة من المصادر الرسمية الاحتياطية والتي يجب الرجوع اليها عند عدم وجود النص التشريعي ، انظر في ذلك د. نبيل ابراهيم سعد ود. محمد حسن قاسم ، المدر السابق ، ص236 . د. رمضان ابو السعود ود. محمد حسين منصور ، المصدر السابق ، ص40 .
- في حين يرى استاذنا الدكتور حسن علي الذنون ان مبادئ العدالة تدخل في طائفة المصادر المادية باعتبارها عاملاً من العوامل الاجتماعية شأنها شأن القيم الدينية والاخلاقية التي تتفاعل مع العوامل الطبيعية والاقتصادية والسياسية لتكوين المادة الاولى لقواعد القانون ، انظر بحثه مبادئ العدالة ، المصدر السابق ، ص67 .

ويعرف المصدر لغة : بأنه الأصل الذي يرجع إليه الشيء او ينبوع الذي ينبع منه .

أما اصطلاحاً : فإن لفظ المصدر يطلق على معاني أربعة :-

الأول

المصدر التاريخي :- وهو المرجع الذي يستمد منه المشرع قواعده القانونية فنقول ان القانون المدني المصري والشريعة الاسلامية مصدران تاريخيان لقانوننا المدني العراقي .

الثاني

المصدر المادي او الحقيقي او الموضوعي :- وهو مجموع العوامل التي تسهم في تكوين المادة الاولية التي تحتاجها القاعدة القانونية فنقول ان واقع المجتمع وظروفه مصدر مادي للقاعدة القانونية .

الثالث

المصدر الرسمي :- ويراد به الطريق الذي تخرج به القاعدة القانونية الى حيز الوجود فنقول ان العرف والتشريع مصدران رسميان للقاعدة القانونية .

الرابع

المصدر التفسيري :- ويراد به المصدر الذي يستعان به في إزالة كل غموض او قصور في القاعدة القانونية فنقول ان الفقه والقضاء مصدران تفسيريان للقاعدة القانونية ، عبد الباقي البكري ، مبادئ العدالة ، المصدر السابق ، ص 64 .

وفي اصطلاح الفقه الاسلامي يستعمل الدليل في معنى المصدر الذي يستقى منه الحكم الشرعي ، انظر في ذلك د. مصطفى الزلمي، اصول الفقه الاسلامي في نسجه الجديد ، الجزء الاول ، الطبعة الرابعة ، بغداد ، 1998 ، ص 16 .

55- نصت الفقرة الثانية من المادة الاولى من القانون المدني المصري على انه (فأذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف ، فأذا لم يوجد فبمقتضى الشريعة الاسلامية ، فأذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة) .

كما جاء في الفقرة الثانية من المادة الاولى من القانون المدني العراقي (فاذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكمت المحكمة بمقتضى العرف ، فأذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الاسلامية الأكثر ملائمة لنصوص هذا القانون دون التقيد بمذهب معين فإن لم يوجد فبمقتضى قواعد العدالة) ويلاحظ ان المشرع العراقي قد استعمل مصطلح العدالة بينما استعمل المشرع المصري مصطلح العدالة والقانون الطبيعي .

56- لقد اسهمت مبادئ العدالة في تطوير كثير من النظم والتقاليد القانونية فهذبت قواعد الاغريق والرومان وخففت من صرامة القوانين للتخلص من شكليتها وقديستها كما تأثر بها القانون الكنسي في العصور الوسطى وظهرت مبادئ العدالة مقابل القانون العمومي لدى الانكليز ، ونشأت عندهم محاكم للعدالة التي كان قضاتها يحكمون بمبادئ العدالة في مواجهة محاكم القانون العمومي ، كما انها اسهمت في التخفيف من حدة النظام المالي للزوجين إذ أصبح للزوجة الحق في التصرف بأموالها التي تملكها قبل الزواج اضافة الى الاموال التي تحصل عليها بالارث والوصية اثناء الزواج . انظر د. عبد الواحد كرم ، النظام المالي للزوجين في القانون العراقي والمقارن ، مجلة القضاء ، س 35 ع 1980 ، 423 ، ص 235 . د. عباس العبودي ، المصدر السابق ، ص 79 .

ولم يقتصر دور العدالة عند هذا الحد فقد أصبحت المصدر لكثير من المبادئ والنظريات القانونية السائدة حالياً في القوانين الوضعية منها ((مبدأ حسن النية في العقود ، ومبدأ الوفاء بالعهد ، ونظرية التعسف في استعمال الحق ، والغلو في استعمال حق الملكية او مضار الجوار الفاحشة ، او غير المالوفة كما ان لها دور في اسباغ الحماية القانونية على حق الملكية الأدبية او الفكرية وحماية حقوق المؤلفين وحماية العمال من الفصل التعسفي من قبل اصحاب العمل)) يراجع في ذلك د. محمد السيد عمران ، المصدر السابق ، ص 84 .

د. عبد المنعم فرج الصدة ، اصول القانون ، دار النهضة العربية ، بيروت ، بدون سنة الطبع ، ص 176 .

57- د. أدريس العلوي ، المصدر السابق ، 109 .

58- انظر في ذلك د. عبد المنعم فرج الصدة ، المصدر السابق ، 174 .

59- أنظر في ذلك د. محمد السيد عمران ، المصدر السابق ، ص 81 . د. محمد حسين منصور ، المصدر السابق ، ص 20 .

60- د. نبيل إبراهيم سعد و د. محمد حسن قاسم ، المصدر السابق ، ص 246 .

61- عبد الباقي البكري ، مبادئ العدالة ، المصدر السابق ، ص 66 .

62- عبد الباقي البكري وآخرون ، المصدر السابق ، ص 150 .

63- أنظر في ذلك د. عبد المنعم فرج الصدة ، المصدر السابق ، ص 175 . د. منذر الفضل ، د. خالد الزغبى ، المدخل الى علم القانون ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1998 ، ص 86 .

65- من ذلك مثلاً ما ذهبت اليه محكمة التمييز الاتحادية في العراق الى ان احتساب التعويض عن التأخير بحسب الفترة المتأخره كلها انما يساند الى قواعد العدالة أنظر قرارها 363 في 22 / 9 / 1970 النشرة القضائية ، يصدرها المكتب الفني بمحكمة تميز العراق ، ع 3 ، السنة الاولى - آيار ، 1971 ، ص 134 .

66- د. طارق المجذوب ، الادارة العامة ، العملية الادارية والوظيفية العامة والاصلاح الاداري ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2005 ، ص 213

- 67- د. موفق حديد ، الإدارة العامة ، الطبعة الاولى ، دار الشرق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004 ، ص 71 .
- 68- كما جاء في قوله تعالى ((أنا عرضنا الامانة على السموات والأرض والجبال فأبين أن يحملنها واشفقن منها وحملها الانسان انه كان ظلوماً جهولاً)) الأحزاب/ 72 .
- 69- كما جاء في قول الرسول الكريم محمد (ص) ((الا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته فالأمام الذي على الناس راع وهو مسؤول عن رعيته)) .
- راجع الأمام ابي عبد الله محمد بن اسماعيل بن ابراهيم بن المقيدة بن بردزية ، صحيح البخاري ، المجلد الرابع ، الطبعة الاولى ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1998 ، ص 371 ، رقم 7138 .
- وقول الرسول الكريم محمد (ص) ((ما من عبد استرعاه الله رعية فلم يحطها بنصيحة إلا لم يجد رائحة الجنة)) ، المصدر نفسه ، ص 376 ، رقم 7150 .
- 70- الأحقاف / 19 ، وراجع في هذا الموضوع د. عبد الصمد الأغبري ، المصدر السابق ، ص 18 . وقد ذكرنا العديد من الآيات الكريمة التي تؤكد على معنى العدالة .
- 71- كنز العمال ، المصدر السابق ، ص 309 ، رقم 14349 .
- 72- المصدر نفسه ، ص 304 ، رقم 14311 .
- 73- أبي جعفر محمد بن يعقوب الكليني ، اصول الكافي ، الطبعة الاولى ، مؤسسة الأعلى للمطبوعات ، بيروت ، 2005 ، ص 487 .
- 74- رواه مسلم ج 12 ، ص 211 .
- 75- د. طارق المجذوب ، المصدر السابق ، ص 618 .
- 76- التوبة / 128 .
- 77- آل عمران / 159 .
- 78- الكليني ، المصدر السابق ، ص 245 .
- 79- مستدرک الوسائل ، ج 11 ، ص 45 ، نقلاً عن السيد صادق الشيرازي ، السياسة فن واقع الإسلام ، الطبعة الخامسة ، مؤسسة المجتبی للتحقیق والنشر ، بيروت ، 2005 ، ص 209 .
- 80- بحار الأنوار ، ص 97-364 ، نقلاً عن المصدر نفسه ، ص 129 .
- 81- سنن الترمذي ، المصدر السابق ، ج 3 ، ص 64 .
- 82- صحيح البخاري ، المصدر السابق ، ص 376 .
- 83- أصول الكافي ، المصدر السابق ، ص 245 .
- 84- د. عمرو صفي عقيبلي، إدارة القوى العاملة ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان 1996. ص 151.
- 85- أنظر صلاحيات العمداء المعممة الى الجامعات بموجب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مكتب الوزير ذي العدد 2 و 2054/27 في 28 / 11 / 2005 .
- 86- د. رمضان أبو السعود ، المصدر السابق ، ص 9 . د. محمد حسن قاسم ، المصدر السابق ، ص 14 .
- 87- أندرودي سيزلافي مارك جي دالاس ، السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر ابو القاسم احمد ، سوريا ، 1992 ، ص 58 .
- 88- محمد عبده ، نهج البلاغة ، الطبعة التاسعة ، الجزء الاول ، دار البلاغة للطباعة والنشر ، بيروت ، 2005 ، ص 609 .
- 89- أنظر في ذلك تعليق د. غازي فيصل مهدي حول قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة ، العدد 22 / أداري ، تمييز / 1998 في 13 / 5 / 1998 منشور في مجلة العدالة مجلة فصلية تصدرها وزارة العدل في العراق ، العدد الرابع ، 2001 ، ص 121 .
- 90- أنظر صلاحيات العمداء السابق الإشارة إليها ، الصلاحيات العلمية ثانياً - 1 - 8 ص 14-25 .
- 91- د. زكي محمود هاشم ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الاولى ، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، الكويت ، 1989 ، ص 191 .
- 92- نقلاً د. عبد الصمد الأغبري ، المصدر السابق ، ص 120 .
- 93- نهج البلاغة ، المصدر السابق ، ص 614 .
- 94- أنظر صلاحيات العمداء العلمية / ثانياً / 1-72 ، ص 14-25 .
- 95- اندرودي سيزلافي ، المصدر السابق ، ص 38 .
- 96- د. زكي محمود هاشم ، المصدر السابق ، ص 191 .
- 97- المصدر نفسه ، ص 217 .
- 98- نهج البلاغة ، المصدر السابق ص 609 .
- 99- المصدر نفسه ، ص 606 .
- 100- قريب من هذا المعنى ، المطهري ، المصدر السابق ، ص 244 .
- 101- قريب من هذا المعنى البكري ، العدالة ، المصدر السابق ، ص 86 .
- 102- نهج البلاغة ، المصدر السابق ، ص 605-606 .

المصادر :-

- 1- القرآن الكريم .
- 2- ابي جعفر محمد بن يعقوب الكليني ، اصول الكافي ، الطبعة الاولى ، منشورات مؤسسة الاعلى ، بيروت ، 2005 .
- 3- احمد بن يحيى ابن المرتضى ، البحر الزخار الجامع لمذاهب علماء الأمصار ، تحقيق الجرافي ، القاهرة ، 1949 .
- 4- د. ادريس العلوي العبدلوي ، الاثراء بلا سبب على حساب الغير ، بحث منشور في مجلة القضاء / رقم 65 '1 2' 3 تصدر عن نقابة المحامين في الجمهورية العراقية ، ع (1،2،3،4) ، س4 ، 1985 .
- 5- الامام ابي جعفر محمد بن الحسن الطوسي ، الخلاف ، الجزء السادس ، الطبعة الثانية ، مؤسسة النشر الاسلامي ، قم ، 1422 هـ .
- 6- الامام ابي عبد الله محمد ابن ادريس الشافعي ، الام ، الجزء الخامس ، الطبعة الاولى ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، دون ذكر سنة الطبع .
- 7- الحاوي الكبير في فقه مذهب الامام الشافعي (رضي الله عنه) وهو شرح مختصر المزني ، المجلد السابع عشر ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1999 .
- 8- الخليل احمد الفراهيدي ، ترتيب كتاب العين ، تحقيق د.مهدي المخزومي ود. ابراهيم السامرائي ، الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ، بدون ذكر مكان الطبع ، 1425 هـ .
- 9- الامام ابي عبد الله بن اسماعيل ابن ابراهيم بن المغيرة بن بردزبه ، صحيح البخاري ، المجلد الرابع ، الطبعة الاولى ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1998 .
- 10- السيد صادق الشيرازي ، السياسة في واقع الاسلام ، الطبعة الخامسة ، مؤسسة المجتبي للتحقيق والنشر بيروت ، 2005 .
- 11- السيد كاظم الحسيني الحائري ، الفضاء في الفقه الاسلامي ، الطبعة الثانية ، قم ، ايران ، 1423 هـ . ق .
- 12- السيد كاظم الطباطبائي اليزدي ، العروة الوثقى ، الجزء السادس ، الطبعة الاولى ، مؤسسة النشر الاسلامي ، قم ، 1426 هـ .
- 13- الشهيد مرتضى المطهري ، العدل اللالهي ، ترجمة الى العربية محمد عبد المنعم ، الطبعة الاولى ، دار الفقه للطباعة والنشر ، 1424 هـ .
- 14- السيوطي ، جلال الدين عبد الرحمن ، الاشباه والنظائر في قواعد وفروع الشافعية ، مطبعة الحلبي ، 1966 .
- 15- الغزالي ، المستصفي في علم الأصول ، تحقيق فرج الله الكردي ، الجزء الاول ، بولاق ، 1322 هـ .
- 16- العلامة المحقق ميرزا محمد حسن الأشتباني ، كتاب القضاء ، المجلد الأول حقه وصحة السيد بن علي غضنفر ، الطبعة الاولى ، قم ، 383 ش .
- 17- المحقق الحلبي ، شرائع الاسلام ، المجلد الثاني ، الطبعة الحادية عشر ، 2004 .
- 18- جليل قسطو ، القواعد العامة للعدالة في النظام القانوني الأنكليزي ، مجلة القضاء ، س33 ، ع1،2 ، 1978 .
- 19- اندرودي سيزلافي ، مارك جي دالاس ، السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة ابو القاسم احمد ، سوريا ، 1991 .
- 20- جمال الدين بن ابي الفضل محمد بن مكرم ابن منظور الانصاري الأفريقي المصري ، لسان العرب ، المجلد (11) ، الطبعة الاولى ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 2003 .
- 21- د. رمضان ابو السعود ود. محمد حسين منصور ، المدخل الى القانون ، الكتاب الاول ، القاعدة القانونية ، الكتاب الثاني ، نظرية الحق ، بيروت ، 2003 .
- 22- د. رياض القيسي ، علم اصول القانون ، بغداد ، 2002 .
- 23- زكي محمود هاشم ، ادارة الموارد البشرية ، الطبعة الاولى ، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، الكويت ، 1989 .
- 24- سنن الترمذي للحافظ ابو عيسى محمد بن عيسى بن سوره ، الجزء الثالث ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، 2003 .
- 25- سيد سابق ، فقه السنة ، الجزء الثالث ، الطبعة الاولى ، دار الفكر بيروت ، 2003 .
- 26- د. سليمان الناصري ، المدخل للعلوم القانونية مقارنة بالقوانين العربية ، الكتب الجامعية الحديثة ، الاسكندرية ، 2005 .
- 27- د. سمير الشوكي ، المعجم الاداري ، الطبعة الاولى ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 .
- 28- شاكر عبد الجبار ، اسماء الله الحسنی وعلاقتها بمخلوقاته ، بغداد ، 1987 .
- 29- شمس الدين ابو بكر محمد السرخسي ، المبسوط ، المجلد الثاني ، الجزء السادس عشر ، الطبعة الاولى ، 2000 .
- 30- شمس الدين ابي عبد الله محمد بن ابي بكر المعروف بأبن القيم الجوزية ، أعلام الموقعين عن رب العالمين ، تحقيق محي الدين عبد الحميد ، الجزء الرابع ، المكتبة المصرية ، بيروت ، 1987 .
- 31- د. طارق المجذوب ، الادارة العامة ، العملية الادارية والوظيفية العامة والاصلاح الاداري ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2005 .
- 32- عبد الباقي البكري ، مبادئ العدالة ، مفهومها ، ومنزلتها ووسائل ادراكها ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية ، تصدرها كلية القانون – جامعة بغداد ، عدد خاص ، ميس ، 1984 .
- 33- عبد العزيز بن البراج الطرابلسي ، شرح المهذب ، الجزء الثاني ، الطبعة الاولى ، ايران ، 1385 .

- 34- د. عبد القادر الفار ، المدخل لدراسة القانون ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 .
- 35- عبد الباقي البكري ، د. محمد علي بدير ، زهير البشير ، المدخل لدراسة القانون ، بغداد ، 1982 .
- 36- د. عبد المنعم فرج الصدة ، اصول القانون ، دار النهضة العربية ، بيروت ، بدون سنة الطبع .
- 37- د. عبد الحي حجازي ، المدخل لدراسة العلوم القانونية ، القانون ، وفقاً للقانون التكويني ، دراسة مقارنة ، مطبوعات جامعة الكويت ، 1972 .
- 38- د. عبد الواحد كرم ، النظام المالي للزوجين في القانون العراقي والمقارن ، مجلة القضاء ، س35 ، ع3'2'1 ، 1980 .
- 39- د. عباس حسن الصراف ود. جورج حزبون ، المدخل الى علم القانون ، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان ، 1997 .
- 40- د. عباس زبون العبودي ، تاريخ القانون ، الطبعة الثانية ، جامعة الموصل ، 1993
- 41- علاء الدين علي النقي بن حسام الدين الهندي ، كنز العمال في سنن الاقوال والافعال، تحقيق محمود عمر الدمياطي ، المجلد الثالث ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، دون ذكر سنة الطبع .
- 42- علاء الدين ابي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، تحقيق محمد خير طعمة حلبى ، الجزء السابع ، دار المعرفة ، بيروت ، 2000 .
- 43- د. عمر وصفي عقيلي ، ادارة القوى العاملة ، دار الزهران للنشر والتوزيع ، عمان ، 1996 .
- 44- محمد مرتضى الحسيني الزبيدي ، تاج العروس ، تحقيق د. عبد الفتاح الحلو ، ج29 ، بدون ذكر مكان الطبع ، 1997 .
- 45- محمد بن ابي بكر عبد القادر الرازي ، مختار الصحاح ، طبعة حديثة ، بدون ذكر مكان وسنة الطبع .
- 46- محمد تقي الصباح البزدي ، الحقوق الانسانية في القرآن ، الطبعة الأولى ، دار المعارف للمطبوعات ، بيروت ، 2001.
- 47- محمد جواد مغنية ، فقه الامام الصادق (ع) ، الجزء الخامس ، الطبعة السادسة ، مؤسسة انصاريان للطباعة والنشر ، ايران ، 2005 .
- 48- محمد جواد الحسيني العاملي ، مفتاح الكرامة في شرح قواعد العلامة ، حققه وعلق عليه الشيخ محمد باقر الخالصي ، الجزء الثامن ، الطبعة الاولى ، مؤسسة النشر الاسلامي ، قم ، 1422 هـ . ق .
- 49- د. محمد السيد عمران ، الأسس العامة في القانون ، المدخل الى القانون نظرية الالتزام ، منشورات الحلبي ، بيروت ، 2002
- 50- د. محمد حسين منصور ، المدخل الى القانون ، الكتاب الاول ، القاعدة القانونية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1995 .
- 51- د. محمد حسن قاسم ، المدخل لدراسة القانون ، القاعدة القانونية ، نظرية الحق ، منشورات الحلبي ، بيروت ، 2006 .
- 52- محمد عبده ، نهج البلاغة ، الطبعة التاسعة ، دار البلاغة للطباعة والنشر ، بيروت ، 2005 .
- 53- محمد علي التسخيري ، دروس في اصول الدين ، بدون مكان وسنة الطبع .
- 54- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي ، القاموس المحيط ، ج4 ، بدون ذكر مكان وسنة الطبع .
- 55- د. مصطفى الزلمي ، اصول الفقه الاسلامي في نسيجه الجديد ، الجزء الاول ، الطبعة الرابعة ، بغداد ، 1998 .
- 56- مرتضى البلاني ، محاضرات في المعارف الاسلامية ، الجزء الثاني ، الطبعة الاولى ، 1424 ق. هـ .
- 57- د. محمود نعمان ، موجز المدخل للقانون / النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1975 .
- 58- موفق الدين وشمس الدين ابني قدامة ، المغني والشرح الكبير على متن المقنع في فقه الامام احمد بن حنبل ، الجزء الحادي عشر ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، بدون سنة الطبع .
- 59- د. موفق حديد ، الادارة العامة ، الطبعة الاولى ، دار الشرق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004 .
- 60- د. منذر الفضل ود. خالد الزغبى ، المدخل الى علم القانون ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان ، 1998 .
- 61- د. نبيل ابراهيم سعد ود. محمد حسن قاسم ، المدخل الى القانون القاعدة القانونية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2007
- 62- صلاحيات العمداء المعممة بموجب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مكتب الوزير العدد 2 و27/2054 في 28 / 2005 / 11
- 63- العدالة ، مجلة فصلية تصدرها وزارة العدل ، العدد الرابع ، 2001 .
- 64- النشرة القضائية يصدرها المكتب الفني بمحكمة تمييز العراق ، ع3 ، س1 ، أيار 1971 .
- 65- Dr.hossam ALEhwany , introduction to law , part , I , First issue , 2004.
- 66- Chest in ,trait de droit civil , introduction general ,4ed Paris ,1994
- 67- Underson , S.B Associates , Encyclopedia of Educational evaluation , sanfrancisco , Jossey Bass (1996) .
- 68- Nally , J,C metric – theory) 2nded new York . MC. Braw , Hill .
- 69- عودة ، احمد سلمان ، اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ، الاردن – دار عمان للطباعة والنشر 1992 .
- 70- عودة ، احمد ، القياس والتقويم في العملية التدريسية ، دار الامل ، اربد الأردن – 1993 .
- 71- Ebel , Robert . L. Essential of Educational measurement . 2nd Ecl prentice Itall – Eng lewood cutifts , New jersey , 1972.P.470 .

72- Marshal .j. Essentials Testing California Addison wesely . 1990 .

73- الامام مصطفى واخرون ، التقويم والقياس ، جامعة بغداد – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 1991 .

ملحق رقم (1)

الدكتور المحترم

م / استبانة الخبراء

تحية طيبة

يروم الباحثان القيام بإجراءات بحثهما الموسوم :

(العدالة ومدى تطويقها لدى عمداء الكليات في جامعة كربلاء)

ونظراً لما يتمتعون به من خبرة ودراية عالية في مجال عملكم الإداري يرجو الباحثان قراءة فقرات الاستبيان المرفق طياً والتي تمثل السلوكيات اليومية التي يمارسها العميد مع العاملين معه ، وقد تم استخراجها من صلاحيات العميد الواردة من الوزارة ومن الاستبيان الاستطلاعي الموجه الى العاملين مع العميد وكذلك من خبرة الباحثان واللقاءات مع بعض القادة التربويين في الجامعة .
اذ يتوسم الباحثان الدقة والموضوعية حين قراءتكم لفقرات الاستبيان لأهمية الموضوع وان تكون هذه الفقرات فعلاً صادقة في قياس مدى عدالة العمداء في اداء أعمالهم الإدارية والمسؤوليات المناطة به ، ويأنس الباحثان بكل مشورة او توجيه يصدر منكم في أغناء اداة البحث وإزالة الغموض او الأخطاء التي وردت فيه بالحذف او التعديل او الإضافة .

شاكرين تعاونكم معنا والله الموفق ...

ملاحظات حول الاستبيان //

- 1- ان هذه الفقرات تمثل سلوكيات وتصرفات العميد في الكلية ويرحب الباحثان ببعض الممارسات التي اغفل عنها الباحثان ولم تذكر .
- 2- ملاحظة الدقة والموضوعية في كل فقرة حيث ان البحث سينشر خارج القطر .
- 3- يتضمن البحث الحالي السرية والكتمان الشديدين لحساسية الموضوع لحين إكماله .
- 4- جنس المستجيب ذكر انثى
- 5- لا حاجة لذكر الاسم
- 6- القسم
- 7- الكلية
- 8- الاختصاص العام والدقيق
- 9- مدة العمل مع العميد

أهداف البحث

يحاول البحث ان يطرح أفكار ومضامين يمكن الاهتداء بها وصولاً الى أفضل النتائج من خلال اعتبار إدارة الكليات هي المحصلة وهي أساس أي نجاح ووسيلة لأي تقدم علمي سجل لمصلحة الكلية او الجامعة فاشادة العدالة ورسوخها في ربوع الكليات اشارة على مدى تحقيق ذلك التقدم والسمو دون ان يعني ذلك ان عمادات الكليات غير عادلة في عملها باي حال من الأحوال وانما الغاية في هذا البحث هو إشاعة هذا المبدأ المهم في مبادئ الإدارة لا سيما إننا لم نجد حتى الوقت الحاضر بحثاً تناول هذا الموضوع وبما يتناسب مع أهميته .

وقد تم تعريف العدالة على النحو التالي :

تعريف العدالة لغة // لم يرد في المراجع الغوية تعريف محدد للعدالة وإنما عرفت من خلال مصادرها وهو العدل وان شبه العدل بالعدالة من حيث المعنى وقد عرف العدل بأنه ضد الجور او هو ما قام في النفس على انه مستقيم كالعدالة او هو المساواة في الكفاءة ان خير فخير وان شر فشر .

تعريف العدالة اصطلاحاً // لقد عرف العلماء العدالة بتعريفات متعددة نجتبع من حيث المبدأ على معنى واحد وهو ان العدالة ملكة في النفس تحمل صاحبها على ملازمة التقوى والمروءة ومجانبة الظلم والجور ويرى آخرون في معنى العدالة انها إعطاء كل شيء وعدم التمييز بين الأشياء بدون حق .

اما المعنى بالعدالة في البحث الحالي فأنها

تعني عدالة العميد في سلوكياته الادارية اليومية وتحقيق هذه العدالة في تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين معه ، وتحقيق العدالة في اتخاذ القرارات الادارية وفي العقاب والثواب لهم سنة استناداً لقوله تعالى ((ولكل درجات مما عملو وليوفهم اعمالهم وهم لا يظلمون)) (الاحقاف / الاية 19) .

الباحثان

أ.م.د.

شافي حسين علي الشريفي
كلية التربية / جامعة كربلاء

أ.م.د.

عباس علي محمد
عميد كلية القانون / جامعة كربلاء

فقرات الاستبيان

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجه الي تعديل
1-	يقوم جميع العاملين معه بشكل عادل وموضوعي			
2-	يتصف بالعدالة عند توزيعه المسؤوليات على الآخرين			
3-	يطبق القرارات التي يتخذها بحق العاملين معه دون تمييز			
4-	اشعر انه عادل في منحه المكافآت والتشكرات للعاملين معه			
5-	ينظم عملية ايفاد التدريسيين والموظفين بشكل عادل بحسب الاستحقاق			
6-	لا يفضل احداً على الاخر في تعامله والجميع سواسية لديه			
7-	ينظر الى الاقسام العلمية بنظرة عادلة دون تمييز قسم على اخر			
8-	يفضل دائماً تحقيق المصلحة العامة دون مصلحته الشخصية			
9-	يلبي الطلبات المشروعة للعاملين معه دون تمييز او تفرقة			
10-	جریء في احقاق الحق دون خوف او تردد			
11-	لا يتأثر بالوساطة لتمسكه بالقوانين والتعليمات الجامعية			
12-	يطبق القرارات الواردة من جهات عليا على العاملين معه دون استثناء			
13-	يمنع الاجازات المختلفة للعاملين معه دون تفضيل احد على اخر			
14-	يتأني كثيراً في اتخاذ قرار العقوبة خوفاً من عدم تحقق العدالة			
15-	عادل في تعامله مع ابنائه الطلبة دون تمييز بعضهم على البعض الاخر			
16-	لا يتأثر بالاتجاهات السياسية والدينية في تغيير لقراراته التي يتخذها			
17-	يعاقب ويثيب حسب طبيعة الموقف الاداري			
18-	يعلن نتائج تقويم العاملين معه لأمانته في عملية التقويم			
19-	يسمح للعاملين معه بالاعتراض على نتائج التقويم لتحقيق العدالة			
20-	وضع صندوق للشكاوى في مدخل بناية العمادة من اجل احقاق الحق وانصاف المظلوم			
21-	يتابع عمل اللجان العلمية المختلفة ويقدر عملها بانصاف وموضوعية			
22-	يزور العاملين معه في مواقع عملهم ويقيم عملهم			
23-	يعمل رؤوساء الاقسام العلمية كل حسب جهودة المبذولة			
24-	يعمل لقاءات مع العاملين معه دون تفضيل مجموعة على اخرى			
25-	ليس لديه مجموعة مقربة من التدريسيين بل الجميع احبابه واصدقاءه			
26-	لا يرتبط بعلاقات ومصالح خاصة مع الطلبة او اولياء امورهم			
27-	اشعر انه عادل في محاسبة المقصرين في اداء اعمالهم			
28-	لا يتأثر باتجاهات وارااء العاملين معه من المترلقين			
29-	يسعى الى تطوير المناهج العلمية دون تمييز منهج على اخر			
30-	لايفضل نفسه على الآخرين في الفرص العلمية والایفادات خارج او داخل القطر			
31-	ليس لديه علاقات شخصية او منافع مادية مع العاملين معه داخل الجامعة			
32-	اشعر انه عادل في موضوع التعينات في الكلية حسب الاستحقاق والكفاءة وليس غير ذلك			

ملحق رقم (2)

أسماء الخبراء الذين تم عرض الأداة عليهم :

ت	اسم الخبير	مكان عمله
1	أ.د.عباس زبون العبودي	جامعة كربلاء – كلية القانون / قانون خاص
2	أ.د.عبد عون هاشم الغانمي	رئيس الجامعة السابق
3	أ.د.حاکم محسن محمد	جامعة كربلاء – عميد كلية الإدارة والاقتصاد
4	أ.د.صالح مهدي	جامعة كربلاء – كلية العلوم
5	أ.عزیز كاظم النايف	جامعة كربلاء – كلية التربية / قسم التربية وعلم النفس
6	أ.د.عبد الحسن مدفون	جامعة الكوفة – كلية التربية للبنات / رئيس قسم الجغرافية
7	أ.د.عامر عبد الامير	جامعة كربلاء – عميد كلية العلوم
8	أ.د.محمد عبد الحسين الخطيب	جامعة كربلاء – كلية التربية / قسم اللغة العربية
9	أ.م.د.حسين كاظم القطب	جامعة كربلاء – عميد كلية التربية
10	أ.م.د.أوراس هاشم الجبوري	جامعة كربلاء – كلية التربية / رئيسة قسم التربية وعلم النفس
11	أ.م.د.حسن حنتوش رشيد	جامعة أهل البيت – عميد كلية القانون
12	أ.م.د.عبد علي سوادى	جامعة كربلاء – كلية القانون
13	أ.م.د.علي حمزة علي	جامعة كربلاء – كلية القانون
14	أ.م.د.ضياء عبد الله	جامعة كربلاء – كلية القانون
15	أ.م.د.كمال زيارة	جامعة أهل البيت
16	أ.م.د.علاء الدين جميل	جامعة كربلاء – كلية التربية / رئيس قسم اللغة العربية
17	أ.م.د.زهير عمران محمد	جامعة كربلاء – عميد كلية الطب
18	أ.م.د.ناجح كريم خضر	جامعة كربلاء – كلية التربية / قسم التربية وعلم النفس
19	أ.م.د.رياض سلمان الجميلي	جامعة كربلاء – كلية التربية / قسم الجغرافية
20	أ.م.د.أكرم الياسري	جامعة كربلاء – كلية الإدارة والاقتصاد

ملحق رقم (3)

الدكتور المحترم

م / استبانه التدريسيين

تحية طيبة

يروم الباحثان القيام بإجراءات بحثهما الموسوم :

(العدالة ومدى تطبيقها لدى عمداء الكليات في جامعة كربلاء)

ونظراً لما يتمتعون به من سمعة علمية وعدم المجاملة في احقاق الحق يتوجه اليكم الباحثان بهذا الاستبيان المرفق طياً وهو مقياس لعدالة العميد – رغم علمنا بعدم وجود عدالة مطلقة فالعدالة المطلقة هي الله سبحانه وتعالى – لكنها نسبية تتفاوت من شخص الى اخر . بانه عادل من وجهة نظركم او عادل الى حد ما او غير عادل .

ومن خلال ممارساته الإدارية وتعامله معكم يمكنك الإجابة على فقرات الاستبيان بموضوعية وأمانة انطلاقاً من الحديث النبوي الشريف ((قل الحق ولو على نفسك)) وكذلك فان الساكت عن الحق شيطان اخرس – ومن خلال الإجابة الموضوعية والدقيقة سنتوصل الى نتائج جيدة .

ويمكنك ان تضع امام الفقرة (✓) في المستوى الذي هو عليه في المستويات الثلاثة (عادل – عادل الى حد ما – غير عادل) في الوقت ذاته يتوجه اليكم الباحثان بالشكر والتقدير لأجابتكم رغم ضيق الوقت وزحمة العمل .

أ / 1- تتضمن الإجابة السرية التامة ولا يطلع عليها أحد .

2- لا حاجة لذكر الاسم

3- مدة الخدمة مع العميد

4- القسم الكلية

5- التخصص الدقيق

6- الدرجة العلمية

ب / اهداف البحث ومعنى العدالة :

أهداف البحث

يحاول البحث ان يطرح أفكار ومضامين يمكن الاهتداء بها وصولاً الى أفضل النتائج من خلال اعتبار إدارة الكليات هي المحصلة وهي أساس أي نجاح ووسيلة لأي تقدم علمي سجل لمصلحة الكلية او الجامعة فاشادة العدالة ورسوخها في ربوع الكليات اشارة على مدى تحقيق ذلك التقدم والسمو دون ان يعني ذلك ان عمادات الكليات غير عادلة في عملها باي حال من الأحوال وانما الغاية من هذا البحث هو إشاعة هذا المبدأ المهم في مبادئ الإدارة لا سيما إننا لم نجد حتى الوقت الحاضر بحثاً تناول هذا الموضوع وبما يتناسب مع أهميته .

وقد تم تعريف العدالة على النحو التالي :

تعريف العدالة لغة // لم يرد في المراجع الغوية تعريف محدد للعدالة وانما عرفت من خلال مصادرها وهو العدل وان شبه العدل بالعدالة من حيث المعنى وقد عرف العدل بانه ضد الجور او هو ما قام في النفس على انه مستقيم كالعدالة او هو المساواة في الكفاءة ان خير فخير وان شر فشر .

تعريف العدالة اصطلاحاً // لقد عرف العلماء العدالة بتعريفات متعددة نجتمع من حيث المبدأ على معنى واحد وهو ان العدالة ملكة في النفس تحمل صاحبها على ملازمة التقوى والمروءة ومجانبة الظلم والجور ويرى آخرون في معنى العدالة انها إعطاء كل شيء ما يستحق وانزاله المنزلة الجديرة به وعدم التمييز بين الأشياء بدون حق .

اما المعنى بالعدالة في البحث الحالي فأنها

تعني عدالة العميد في سلوكياته الإدارية اليومية وتحقيق هذه العدالة في تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين معه ، وتحقيق العدالة في اتخاذ القرارات الادارية وفي العقاب والثواب لهم سنة استناداً لقوله تعالى ((ولكل درجات مما عملوا وليوفهم اعمالهم وهم لا يظلمون)) (الاحقاف / الاية 19) .

الباحثان

أ.م.د.

شافي حسين علي الشريفي
كلية التربية / جامعة كربلاء

أ.م.د.

عباس علي محمد
عميد كلية القانون / جامعة كربلاء

فقرات الاستبيان

ت	الفقرات	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق
1	يقوم جميع العاملين معه بشكل عادل وموضوعي			
2	يتصف بالعدالة عند توزيعه المسؤوليات على الآخرين			
3	يطبق القرارات التي يتخذها بحق العاملين معه دون تمييز			
4	اشعر انه عادل في منحه المكافآت والتشكرات للعاملين معه ولا يبخص عمل احد منهم			
5	ينظم عملية ايفاد التدريسيين والموظفين بشكل عادل بحسب الاستحقاق			
6	لا يفضل احداً على الاخر في تعامله والجميع سواسية لديه			
7	يتعامل مع الاقسام العلمية بعدالة دون تفضيل قسم على اخر			
8	يفضل دائماً تحقيق المصلحة العامة دون مصلحته الشخصية			
9	يلبي الطلبات المشروعة للعاملين معه دون تمييز او تفرقة			
10	جرىء في احقاق الحق دون خوف او تردد			
11	لا يتأثر بالوساطة لتمسكه بالقوانين والتعليمات الجامعية			
12	يمنح الاجازات المختلفة للعاملين معه دون تفضيل احد على اخر			
13	يتأني كثيراً في اتخاذ قرار العقوبة خوفاً من عدم تحقق العدالة			
14	عادل في تعامله مع ابنائه الطلبة دون تمييز بعضهم على البعض الاخر			
15	لا يتأثر بالاتجاهات السياسية والطائفية في تغيير قراراته التي يتخذها			
16	يعلن نتائج تقييم العاملين معه لأمانته في عملية التقييم			
17	يسمح للعاملين معه بالاعتراض على نتائج التقييم لتحقيق العدالة			
18	وضع صندوق للشكاوى في مدخل بناية العمادة من اجل احقاق الحق وانصاف المظلوم			
19	يتابع عمل اللجان العلمية المختلفة ويقدر عملها بانصاف وموضوعية			
20	يزور العاملين معه في مواقع عملهم ويقوم عملهم بموضوعية			
21	يقيم رؤساء الاقسام العلمية كل حسب جهودة المبذولة			
22	يحقق لقاءات مع العاملين معه دون تفضيل مجموعة على اخرى			
23	ليس لديه مجموعة مقربة من التدريسيين بل الجميع سواسية لديه			
24	لا يرتبط بعلاقات ومصالح خاصة مع الطلبة او اولياء امورهم			
25	لا يتوانى في محاسبة المقصرين في اداء اعمالهم والواجبات المناطة بهم			
26	لا يتأثر باتجاهات وراء العاملين معه من المترلفين			
27	لا يفضل نفسه على الآخرين في الفرص العلمية والايادات خارج او داخل القطر			
28	ليس لديه علاقات شخصية او منافع مادية مع العاملين معه داخل الجامعة			
29	لا يصدر حكم في قضية الا اذا سمع من جميع اطراف القضية المتنازع عليها تحقيقاً للعدالة			
30	ابوابه مفتوحة للمتظلمين ويسمع منهم باصفاء لأنصافهم طلباً للعدالة .			