

العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها

د. رجا محمود العقلة

قسم مهارات تطوير الذات
عمادة السنة التحضيرية-جامعة الملك سعود
reemdarabseh@yahoo.com

د. نواف موسى شطناوي

قسم الإدارة وأصول التربية
كلية التربية- جامعة اليرموك
nawaf.shatnawi@yu.edu.io

العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها

د. رما محمود العقلة
قسم مهارات تطوير الذات
عمادة السنة التحضيرية - جامعة الملك سعود

د. نواف موسى شطناوي
قسم الإدارة وأصول التربية
كلية التربية - جامعة اليرموك

الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها. تكوّنت عينة الدراسة من (٤٨١) عضو هيئة تدريس في جامعة اليرموك. تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، بالإضافة إلى مقابلة (١٢) من القادة الأكاديميين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين، الأولى لقياس مستوى العدالة التنظيمية، والأداء الوظيفي و الثانية هي أداة المقابلات والتي تضمنت سؤالاً مفتوحاً حول سبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية، وتم التحقق من الصدق والثبات لأدوات الدراسة. بينت نتائج الدراسة أن درجة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة (متوسطة)، ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم كانت بدرجة (مرتفعة). ووجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$) بين العدالة التنظيمية وبين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس ومتغير الكلية في جميع المجالات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح رتبة أستاذ. وفي ختام الدراسة قدم الباحثان عدداً من التوصيات .

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الأداء الوظيفي، جامعة اليرموك.

Organizational Justice in Yarmouk University and its Relationship with Faculty Performance and Ways for Improvement

Dr. Nawaf M. Shatnawi
College of Education
Yarmouk University

Dr. Rema M. AL Agla
Preparatory Year Deanship
King Saud University

Abstract

The objective of the study was to investigate organizational justice level at Yarmouk university and its relationship with faculty performance, and to propos some suggestions for enhancement.

A random sample of (481) faculty members was selected from Yarmouk university. To collect data, the researchers developed (2) tools; a questionnaire consisting of (40) items where, validity and reliability were obtained for this instrument, and an interview was used to answer the question of enhancement.

Results of the study indicated moderate organizational justice level. Also, faculty members at Yarmouk University reported high level of job performance from their own perspectives. A significant correlation ($\alpha= 0.01$) was found between organizational justice and faculty job performance. No significant differences due to faculty and gender were found in all study domains. Significant differences were found due to academic rank in all study domains in favor of professors. Yarmouk University academic leaders suggest some ways for organizational justice enhancement.

At the end of the study, the researchers made some recommendations.

Key words: organizational justice, job performance, Yarmouk university.

العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها

د. رما محمود العقلة

قسم مهارات تطوير الذات
عمادة السنة التحضيرية - جامعة الملك سعود

د. نواف موسى شطناوي

قسم الإدارة وأصول التربية
كلية التربية - جامعة اليرموك

المقدمة

يحظى موضوع العدالة بصورة عامة على اهتمام الأمم والشعوب في مختلف مناطق العالم. وأصبحت تهتم به معظم المنظمات والمؤسسات الدولية، لانعكاساته على مجمل حياة الناس، حتى أن منظمة النزاهة والشفافية الدولية تصدر تقاريراً دورية عن حالة العدالة والشفافية في مختلف دول العالم تستند إليها كثير من الدول في قراراتها التمويلية والتجارية.

وتسعى معظم الجامعات إلى تحديد نوعية وكمية أداء الأفراد العاملين فيها وتحديد القابليات والإمكانات التي يمتلكها كل فرد، ومدى احتياجات الأفراد إلى التطوير ولن يتسنى للجامعة المساهمة في تطوير الإنسان وتحقيق التنمية والتقدم إلا إذا كانت ذات كفاءة عالية وأداء عالٍ ومتميز لأعضاء هيئة التدريس فيها (السعود وسلطان، ٢٠٠٩). ويكمن دور الجامعات في التنمية من خلال القيام بأدوار متعددة ومتشعبة، ويتفق خبراء التعليم على وجود ثلاث وظائف رئيسية للجامعات الحديثة وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهذه الوظائف الثلاث مترابطة ومتشابكة ويصعب فصل إحداها عن الأخرى.

ويشير جاد الرب (٢٠١٠) إلى أن الوصول إلى أداء وظيفي متميز للعاملين في الجامعات وأعضاء هيئة التدريس فيها مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من العدالة التنظيمية سواءً في الجوانب المادية أو المعنوية. وقد أكدت جميع المدارس الإدارية بلا استثناء هذا المبدأ الإداري، الذي شق طريقه في الأدب التربوي والإداري تحت مسمى (العدالة التنظيمية) (Organizational justice) وهو من المبادئ الإدارية الداعية إلى التعامل مع أفراد المؤسسة على أساس من العدل والمساواة، للوصول إلى إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمات.

وتنطلق أهمية العدالة التنظيمية من اعتبارها متغيراً مهماً في عمليات الإدارة بشكل عام، والإدارة التربوية بشكل خاص، إذ أشار أيكان (Aycan, 2005) إلى أن العدالة التنظيمية

من أكثر المواضيع بحثاً ودراسة في السيكولوجية التنظيمية. وذلك لأنها من أهم أولويات القيم في المنظومة الإدارية التي احتلت أعلى القيم لدى المديرين. وقد أدرك الباحثون في العلوم الاجتماعية والإنسانية أهمية مبادئ العدالة وقيمتها كأساس للأداء المتميز للمؤسسات ورضا الأفراد العاملين فيها، ونظراً لهذه الأهمية المتزايدة، كانت هناك محاولات جادة لتطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والإنسانية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات.

كما أن تحقيق مستوى مقبول من العدالة التنظيمية في الجامعات التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس يولد الانتماء التنظيمي لديهم، مما يؤدي إلى فاعلية أكثر في الأداء الوظيفي. فقد أكد كولجيت وجرينبيرج (Colquitt & Greenberg, 2003) أن العاملين الذين يشعرون بالعدالة من مديريهم يتولد لديهم الشعور بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها ويتحقق لديهم الرضا الوظيفي. وتشير العديد من الدراسات مثل دراسة شمسنك (Schmiesing, 2002). ودراسة المعايطة (2005). ودراسة السعود وسلطان (2009). ودراسة أرجون (Argon, 2010) أن شيوع العدالة التنظيمية في أي مؤسسة سيؤدي إلى مزيد من الولاء والدافعية والثقة بالمؤسسة مما يؤدي إلى أداء أفضل يتميز بالكمية والنوعية المطلوبة، كما أن التركيز على الجامعة وعلى أعضاء هيئة التدريس، وأدائهم وطبيعة العلاقة بينهما؛ هو أمر يستحق الدراسة.

وتعود فكرة العدالة التنظيمية بمفهومها الحالي في المؤسسات التعليمية من جامعات ومدارس وغيرها إلى نظرية المساواة التي وضعها (Stacy Adams) في منتصف الستينيات من القرن الماضي. والتي تنص على أن الفرد يقارن بين معدل مخرجاته إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم. فإن تساوى المعدلان من وجهة نظره فليس هناك شعور بالظلم أو عدم المساواة. ولكن هذا الشعور بعدم المساواة يحدث في حالة عدم تساوي المعدلين، مما يولد شعوراً بالتوتر وعدم الارتياح مما يدفع الفرد لعمل شيء ما وذلك للتخلص من هذا التوتر (Robbins & Judge, 2007).

إن العدالة التنظيمية من أكثر المواضيع بحثاً ودراسة في السيكولوجية التنظيمية، وأنه تم نشر أكثر من (300) دراسة علمية تبحث في موضوع العدالة، وقد تضمن البحث في العدالة التنظيمية في مختلف أنواع المهن المكتبية والميدانية (Aycan, 2005).

ولقد تعددت المفاهيم المطروحة من قبل الباحثين الذين تناولوا العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية) موضوعاً لدراساتهم، وذلك لأهميته في الحياة التنظيمية ولأثر العدالة التنظيمية على العاملين في المنظمات

وعلى سلوكياتهم، وأجآهاتهم نحو العمل، والمنظمة، وزملاء العمل. يشير مفهوم العدالة التنظيمية إلى تصورات العاملين نحو المساواة في المعاملة التي يحصل عليها الموظف في المنظمة التي يعمل فيها وتعرف العدالة التنظيمية بأنها الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني (James, 1993).

ويشير كالييسكان (Caliskan, 2010) إلى أن العدالة التنظيمية تشتمل على تصورات الموظفين والعاملين في الجامعة نحو المساواة من خلال تصنيف وجهات نظر ومشاعر الموظفين والعاملين حول المعاملة التي يحصلون عليها ويحصل عليها الآخرون ضمن الجامعة نفسها. كما ذهب ماير وألين (Meyer & Allen, 1997) "إلى أن العدالة التنظيمية تشير إلى الطريقة التي يعامل بها الرؤوسون من قبل منظماتهم".

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى أهمية العدالة التنظيمية في المؤسسات المختلفة ومنها الجامعات، فقد أكد العساف (٢٠٠٦) أن أهم القيم الإدارية هي قيمة العدالة، وأن من أولويات القيم المؤثرة في النظام الإداري التي احتلت أعلى القيم لدى المديرين ويجب الالتزام والعمل بها هي قيمة العدالة

في حين يلاحظ أن العديد من الباحثين فسروا العدالة التنظيمية من خلال مقارنة الفرد مع الآخرين فقط، فقد أشار المعايطه (٢٠٠٧) إلى أن العدالة التنظيمية "تعرف من خلال نظرتي العدالة والتبادل الاجتماعي على أنها نسبة العوائد للمدخلات لشخص ما تساوي تلك النسبة الخاصة بالشخص الآخر المقارن". ويؤكد هذا التعريف العطوي (٢٠٠٧) حيث أشار إلى أن العدالة التنظيمية هي "إدراك العاملين للعدالة من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر من خلال أسلوب التعامل السائد، وأن هذا الإدراك يؤثر في النهاية على موافقهم وسلوكياتهم في العمل".

في ضوء ما سبق من تعريفات يرى الباحثان أن العدالة التنظيمية بمفهومها التربوي ضمن نطاق الجامعات تعكس عدالة العوائد وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك العائدات، وشعور العاملين بالمساواة سواء على نطاق المقارنة مع غيرهم في نفس الظروف المشابهة أو مع أنفسهم من خلال مقارنة مدخلاتهم مع مخرجاتهم.

لقد تم بناء الركائز الأساسية للعدالة التنظيمية، من خلال ما دعت إليها نظرية العدالة لـ (Adams) إلى ربط العدالة التنظيمية بالعدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية، وتفسير نظرية (Rawls) للعدالة التنظيمية من حيث توزيع الدخل بين أفراد المجتمع بشكل عادل

ومتساو بناءً على حالة الطبيعة الأولى. أما نظرية (Porter & Lawler) فقد ركزت على أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة المتوقعة في المكافأة التي يحصل عليها. وأما نظرية العدالة لفردريكسون (Fredrickson) فقد ركزت على توفير فرص العمل لجميع الناس. وإتاحة الفرص دون تمييز في الحقوق والأجور وجعل العوائد بقدر الجهد المقدم. وذلك من خلال قيام الأجهزة الإدارية بمعالجة حالات عدم العدالة والنهوض بمسؤوليات الإصلاح الإداري من خلال إعادة توزيع المنافع والخدمات.

وتبعاً للنظريات السابقة هناك ثلاثة أنواع من العدالة التنظيمية وهي:

١- عدالة التوزيع

يعود منشأ هذا النوع إلى المساهمات التي قدمها آدمز (Adams) في ضوء نظريته حول مفهوم المساواة والعدالة. حيث تعتبر العدالة التوزيعية من أهم أبعاد العدالة التنظيمية. حيث إنها تعنى بمدى إدراك الفرد لعدالة المخرجات التي يحصل عليها من عمله الذي ينتمي إليه.

وتنص نظرية عدالة التوزيع إلى أنه إذا كانت العوامل الاستثمارية الخاصة بالفرد تزيد عن العوامل الاستثمارية الخاصة بزميل له في نفس العمل فإن العدالة التوزيعية تقتضي زيادة التعويضات التي يستحقها الفرد (الصيرفي، ٢٠٠٩).

٢- عدالة الإجراءات

إذا كانت عدالة التوزيع تتمثل في عدالة المخرجات التي يحصل عليها الفرد مقارنة بزميله في نفس العمل فإن عدالة الإجراءات تعني مدى إحساس الفرد بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات (الصيرفي، ٢٠٠٩).

وتعرف العدالة الإجرائية بأنها الإنصاف المدرك للعملية التي تستخدم لتقرير توزيع المخرجات، وهي عبارة عن مدى إدراك الموظف لعدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات (Robbins & Judge, 2007).

٣- عدالة التعاملات

وهي تعني مدى إحساس الفرد بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه الإجراءات والأسلوب الذي يتم استخدامه في التعامل مع الموظفين عند تطبيق الإجراءات الرسمية. ويؤثر ذلك بشكل كبير على الشعور بالعدالة التنظيمية لدى هؤلاء الموظفين. هذا ويلاحظ أن العنصر الذي يحدد وجود عدالة تنظيمية من عدمه هو عدالة التوزيع أي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف فإن وجدت تلك العدالة وجدت عدالة تنظيمية.

ويشير ريغو وكانها (Rego & Cunha, 2006) إلى أن العدالة التعاملية تعد امتداداً لمفهوم العدالة الإجرائية، والتي تشير إلى طرق تصرف الإدارة تجاه الأفراد، والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المديرين مع المرؤوسين.

أما موضوع الأداء الوظيفي فقد لقي اهتماماً كبيراً من قبل المختصين في الإدارة التربوية ويعرّف في معجم الاصطلاحات الإدارية بأنه "القيام بأعباء الوظيفة ومسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه للعامل الكفؤ المدرب" (العلاق، 1996) وقد أشار وجنر وهوليك (Wagner & Hollenbeck, 1992) إلى أن الأداء الوظيفي هو "حصيلة أداء تفاعل عاملي القدرة والدافعية معاً، حيث إن الفرد الذي يمتلك القدرة على أداء عمل معين لن يكون قادراً على إجازه بكفاءة وفاعلية إن لم تكن لديه الدافعية لأدائه والعكس صحيح وعرفه أرنولد وبليك (Arnold & Publick, 2003) بأنه "حجم التأثير الإيجابي للأفراد تجاه أعمالهم في المؤسسات التي يعملون فيها".

من خلال التعريفات السابقة، يتضح الكثير من العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، حيث يخضع بعضها لسيطرة الموظف، بينما يخرج بعضها الآخر عن هذه السيطرة وتبرز التعريفات السابقة أهمية مجموعة من العوامل: الموظف وما يمتلكه من معرفة ومهارة وقيم وأجاءات ودوافع، والوظيفة وما تتصف به من متطلبات وتحديات، وما تقدمه من فرص، والموقف وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية.

وقد أشارت الدراسات إلى مجموعة من المبادئ التي تسهم في تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات على أداء المهام الموكولة إليهم بكفاءة وفعالية، ومن أهم هذه المبادئ العدالة التنظيمية وتشمل العدالة بجميع أنواعها من حيث عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات.

وفي دراسة عن العدالة التنظيمية في مجتمع مشابه لمجتمع الدراسة الحالي وهو الجامعات، وعلى أعضاء هيئة التدريس فيها أجرت إبراهيم (2006) دراسة حاولت الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين، تكونت عينة الدراسة من (394) عضو هيئة تدريس، و(538) موظفاً، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانتيين لقياس العدالة التنظيمية توجهت أحدهما لأعضاء هيئة التدريس والثانية للموظفين، وقد كشفت الدراسة عن وجود مستوى متوسط من العدالة التنظيمية في الجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير ممارسة العدالة التنظيمية تعزى لمتغير

الجنس والخبرة، ووجود فروق إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ. كما أجرى ايرتوك (Ertuk, 2007) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة لدى الأكاديميين في تركيا. تكونت عينة الدراسة من (١٠١٨) من الأكاديميين تم اختيارهم عشوائياً من مجموعة من الجامعات الحكومية التركية استخدمت الدراسة الاستبانة الإلكترونية. أشارت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بدرجة متوسطة بين العدالة التنظيمية وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية.

وفي دراسة أخرى السعود وسلطان (٢٠٠٩) هدفت إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين هما: استبانة العدالة التنظيمية، واستبانة الولاء التنظيمي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية مرتفع. ووجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية مهمة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية.

وقد أجريت دراسات تكشف عن العدالة التنظيمية على مستوى المدارس منها دراسة اللوزي (٢٠٠٩) التي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم الأردنية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين وثقتهم بقادتهم، وتكونت عينة الدراسة من (٤٨٦) فرداً، تضمنت (١٨) مديراً عاماً و (٥٢) مديراً مختصاً و (١٠٤) رؤساء أقسام، و (٣١٢) موظفاً. استخدم الباحث استبانة لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القادة الإداريين للعدالة التنظيمية كبيرة بشكل عام وفي جميع أبعادها، وكان مستوى الأداء الوظيفي للعاملين مع القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم مرتفعاً. وكانت درجة الثقة التنظيمية بين القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم والعاملين معهم مرتفعه.

وفي محاولة للكشف عن العدالة التنظيمية في مختلف المؤسسات الحكومية ومن ضمنها الجامعات والمؤسسات التربوية والحكومية أجرت أبو جاسر (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء المتمثلة في الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، وتحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية الموجود في تلك الوزارات وبين الالتزام والمواطنة التنظيمية، وكانت عينة الدراسة (٣١١)

موظفاً من كافة الدرجات والمسميات الوظيفية. كما تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت النتائج وجود عدالة تنظيمية والتزاماً تنظيمياً بدرجة متوسطة وسلوك مواطنة تنظيمية بدرجة عالية لدى الموظفين.

وفي محاولة للكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس للعدالة التنظيمية في جامعاتهم أجرى أرجون (Argon, 2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن تصورات الأكاديميين في عدد من الجامعات التركية حول تقييم لمستوى العدالة التنظيمية. تكونت عينة الدراسة من (٢١) أكاديمياً تم اختيارهم عشوائياً من إحدى الجامعات التركية. استخدمت الدراسة الاستبانة المفتوحة في عملية جمع البيانات. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى العدالة التنظيمية كان متوسطاً حسب تصورات الأكاديميين في الجامعات التركية.

وفي محاولة للكشف عن الدور الإيجابي للعدالة التنظيمية في متغيرات الشخصية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في مجتمع الجامعات أجرى ريزباريان وناسربادي (Rezainen & Nasrebad, 2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطننة التنظيمية: الدور التوسطي للالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي والثقة. تكونت عينة الدراسة من (٣٦١) من أعضاء هيئة التدريس في إحدى كليات الطب في الجامعات الإيرانية في طهران. استخدمت الدراسة الاستبانة في عملية جمع البيانات. أشارت نتائج الدراسة أن الالتزام المهني والرضا الوظيفي متوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية وبين سلوكيات المواطننة التنظيمية. كما أشارت نتائج الدراسة أن العدالة التنظيمية المدركة تؤثر بشكل إيجابي ومباشر على سلوكيات المواطننة التنظيمية، بينما تبين أن الثقة التنظيمية لا تؤثر بشكل مباشر على العدالة التنظيمية لدى الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإيرانية.

وفي محاولة للكشف عن العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي أجرت بيرك وجيمس (Burke & James, 2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن العوامل المؤثرة على تقييمات أعضاء هيئة التدريس للأداء الوظيفي لأقرانهم في الجامعات البحثية في الولايات المتحدة. تكونت عينة الدراسة من (١٢٩٢) من أعضاء هيئة التدريس الذين تم اختيارهم عشوائياً من مجموعة من الجامعات البحثية في الولايات المتحدة الأمريكية. استخدمت الدراسة أسلوب تقييم الاقران في عملية جمع البيانات. أشارت النتائج إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر في تقييم أعضاء هيئة التدريس للأداء الوظيفي لأقرانهم في الجامعات المختلفة. وتتضمن أهم هذه العوامل: العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس الاقران، ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء

هيئة التدريس، والوضع الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الخاضع للتقييم، جنس عضو هيئة التدريس المقيم.

وفي الجامعة الوطنية الماليزية وعلى عينة العاملين والإداريين غير الأكاديميين في تلك الجامعة قام حبيب وإلياس (Habib & Alias, 2010) بدراسة هدفت للكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي. تكونت عينة الدراسة من (120) من العاملين غير الأكاديميين تم اختيارهم عشوائياً من الجامعة الوطنية في ماليزيا. استخدمت الدراسة الاستبانة الموجهة في عملية جمع البيانات. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العدالة التوزيعية وبين سلوكيات المواطن التنظيمية. في حين أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية لتصورات العاملين في الجامعة نحو العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية وبين السلوكيات التنظيمية الإيجابية لدى العاملين في الجامعات.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها حسب علم الباحثين من الدراسات العربية القليلة التي تناولت العدالة التنظيمية في الجامعات وعلاقتها بالأداء الوظيفي لديهم. وتعتبر هذه الدراسة الأولى التي تدرس العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

وجامعة اليرموك من الجامعات الرئيسة في الأردن التي تضطلع بدور مميز في إعداد الكوادر المؤهلة لتحقيق التنمية الشاملة والتي لا بد من التأكد من شيوع مستوى جيد من العدالة التنظيمية، خصوصاً في ظل ما يدور من جدل وصل بعضه إلى الصحف حول كثير من الإجراءات التي تترافق مع الترقيات الأكاديمية والتعيينات في مختلف المستويات الأكاديمية والإدارية، ومدى الالتزام بالعدالة التنظيمية في ذلك. لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعة، وعلاقته بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها، وسبل تحسين مستوى هذه العدالة.

مشكلة الدراسة

إن تحقيق أهداف الجامعة يعتمد على أداء الأكاديميين والإداريين فيها. وفي مقدمة ذلك عمداء الكليات ونوابهم، ورؤساء الأقسام، بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس. لذا فإن تحقيق الجامعة لأهدافها يعتمد بشكل كبير على مجموعة من العوامل ومن أهمها تحقيق العدالة لدى العاملين فيها. يتعرض أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية للكثير

من الإشكاليات، يتعلق بعضها بتدني مستوى العدالة التنظيمية ومنها ما يتعلق بنظم التقييم والترقية، علاوة على بعض الإشكاليات المتعلقة بالتسهيلات المقدمة لإعداد البحوث ونشرها، وحضور المؤتمرات العلمية، وضعف الاستقرار الوظيفي في العمل (السعود وسلطان، ٢٠٠٩). كما أن انتشار المشكلات المتعلقة بتدني مستوى العدالة التنظيمية في الجامعة قد يؤثر سلباً على أداء أعضاء هيئة التدريس وكفائتهم في تحقيق الواجبات الموكلة إليهم، حيث أن شعور عضو هيئة التدريس بالعدالة في الأجور والمكافآت والحوافز والتعويضات، وتوزيعها بما يتناسب مع قدراته وإمكاناته وأدائه الوظيفي يؤدي إلى قيامه بأداء واجبه على أكمل وجه. ويدور الحديث بين أوساط الأكاديميين عن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات عموماً وفي جامعة اليرموك خصوصاً لذلك تتحدد مشكلة هذه الدراسة بالكشف عن مستوى العدالة التنظيمية السائدة في جامعة اليرموك وعلاقته بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها.

هدف الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقتها بالأداء الوظيفي لهم والتعرف على سبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية . كما هدفت إلى تزويد متخذي القرار بصورة دقيقة وواضحة عن مستوى العدالة بهدف مساعدتهم في اتخاذ القرارات والتدابير التي تعمل على تحسين المناخ التنظيمي في الجامعة.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟
٢. ما مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟
٣. هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) لاستجابات أفراد العينة في جامعة اليرموك حول درجة ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك تعزى

لتغيرات: الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية؟

5. ما سبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول أحد المفاهيم الإدارية المهمة، وهو مفهوم العدالة التنظيمية الذي قد يرتبط، كمتغير مستقل، بمفهوم له أهميته في تحقيق الجامعة لأهدافها الوظيفية وهو الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فيها، وبالتالي فإن النتائج التي ستتوصل إليها هذه الدراسة من المتوقع أن تساهم في بناء صورة واضحة عن العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك، وبناء عليه يمكن تقديم التوصيات والمقترحات اللازمة لأصحاب القرار في جامعة اليرموك وغيرها من الجامعات لتحسين واقع العدالة التنظيمية. كما تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدب النظري المتعلق بالإدارة التربوية، حيث يلاحظ نقص في المكتبة العربية في مفاهيم العدالة التنظيمية وأنواعها، ودورها في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية. ومن الممكن أن تفيد هذه الدراسة أيضاً القادة الأكاديميين من خلال ما تقدمه من مقترحات تساهم في تحقيق العدالة التنظيمية، وتساعدتهم على تطبيقها في مواقعهم القيادية.

حدود الدراسة ومحدداتها

اقتصرت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس و القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك، و البالغ عددهم (٤٨١) عضو هيئة تدريس، و(١٢) من العمداء ونوابهم ورؤساء الأقسام، وذلك في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

العدالة التنظيمية: "هي درجة إدراك القادة الأكاديميين لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة التي يعامل بها أعضاء هيئة التدريس، من خلال ما يقدموه من جهود في مجال عملهم وما يترتب على تلك الجهود من نتائج ومردودات مقارنة بجهود نظرائهم" (المعاينة، ٢٠٠٥).
وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة: بأنها درجة استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة الخاصة بالعدالة التنظيمية التي أعدها الباحثان.

القادة الأكاديميون: يقصد بهم لغايات هذه الدراسة العمداء ونوابهم، ورؤساء الأقسام، في جامعة اليرموك للعام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٠.

الأداء الوظيفي: عرف الحوامدة والفهداوي (٢٠٠٢) الأداء الوظيفي بأنه: مجموعة من السلوكيات الإدارية، ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهمته وتحمل مسؤولياته والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية. ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بدرجة استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة الخاصة بقياس مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

منهجية الدراسة وإجراءاتها منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم دراسة ظاهرتي العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي كما هما في مجتمع الدراسة. كما تم استخدام المنهج النوعي، وذلك من خلال مقابلة مجموعة من عمداء ورؤساء أقسام الكليات في جامعة اليرموك، وتحليل مضمون هذه المقابلات.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس، في جامعة اليرموك، للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩، والبالغ عددهم (٨٧٤) عضواً موزعين على كليات الجامعة. كما شمل المجتمع القادة الأكاديميين حيث تم اختيار عينة المقابلات.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة قوامها (٤٨١) عضو هيئة تدريس، حيث تم الاختيار العشوائي بما نسبته (٥٥٪) من المجموع الكلي لأعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات في جامعة اليرموك، والجدول (١) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها:

الجدول رقم (١)

التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	٢٥٦	٥٢,٢
	أنثى	٢٢٥	٤٦,٨
	المجموع	٤٨١	١٠٠,٠

تابع الجدول رقم (1)

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
الكلية	علمية	١٢٨	٢٦,٦
	إنسانية	٣٥٣	٧٣,٤
	المجموع	٤٨١	١٠٠,٠
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	١٠٨	٢٢,٥
	أستاذ مشارك	١٥٦	٣٢,٤
	أستاذ مساعد	١٢١	٢٥,٢
	مدرس	٩٦	٢٠,٠
	المجموع	٤٨١	١٠٠,٠
المجموع		٤٨١	١٠٠,٠

كما تم اختيار عينة عشوائية من القادة الأكاديميين قوامها (١٢) قائداً أكاديمياً. حيث تم مقابلتهم وهم من عمداء الكليات العلمية والإنسانية في الجامعة، ورؤساء الأقسام، ومدير مركز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

أدوات الدراسة

لغايات جمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام أداتين:
الأداة الأولى: استبانة الدراسة مكونة من قسمين: تم بناء القسم الأول للكشف عن درجة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك، تكون بصورته النهائية من (٤٠) فقرة موزعة على مجالين وهما: مجال العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس وفقراته (٢٢)، والمجال الثاني وهو مجال الممارسات العملية وفقراته (١٨). وتم تطوير القسم الثاني للكشف عن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، من خلال مراجعة الأدب والدراسات السابقة ذات الصلة، وقد تكون من (٣٥) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وهي: مجال التدريس وفقراته (١٥)، ومجال البحث العلمي وفقراته (١٠)، ومجال خدمة المجتمع وفقراته (١٠).

صدق الاستبانة

للتحقق من دلالات الصدق الظاهري للقسمين من الأداة، تم عرضهما على (١٥) محكما من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وذلك لتحديد مدى صلاحية فقرات الأداة وانتمائهما للمجالات التي وضعت من أجلها، والتأكد من الصياغة اللغوية للفقرات، وقد تم إجراء تعديلات على الأداة في ضوء ملاحظات المحكمين.

ثبات الاستبانة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم حساب الثبات بواسطة الاختبار وإعادة (test- Retest). وذلك من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (٢٥) عضو هيئة تدريس من نفس مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة بفاصل زمني مدته أسبوعان. حيث بلغ معامل الثبات الكلي للعدالة التنظيمية بواسطة طريقة الاختبار وإعادة (٠,٨٨). كما تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا للمجالات، حيث بلغ الثبات بهذه الطريقة (٠,٩٣). بلغ معامل الثبات الكلي لأداء أعضاء هيئة التدريس بواسطة طريقة الاختبار وإعادة (٠,٩٢). وقد تراوح معامل الثبات بهذه الطريقة على المجالات (٠,٨٨) - (٠,٩٤). كما تم حساب معامل الثبات للأداء بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا للمجالات، حيث تراوح الثبات بهذه الطريقة على المجالات (٠,٨٦) - (٠,٩٤). واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة.

الأداة الثانية: أداة المقابلة تم إجراء مقابلات مع القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك، حيث تم إعداد سؤال المقابلة وعرضه على المحكمين وهم نفس المحكمين الذين حكموا الأداة الأولى وذلك لبيان مدى قياسه لما سعت المقابلة الإجابة عليه، وكان سؤال المقابلة "ما سبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين؟".

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للكشف عن مستوى العدالة التنظيمية، وأداء أعضاء هيئة التدريس.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون؛ للكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة العدالة التنظيمية، وأداء أعضاء هيئة التدريس.
- للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام تحليل التباين المتعدد للكشف عن اثر المتغيرات الوسيطة على استجابات افراد العينة
- للإجابة عن السؤال الخامس تم استخدام تحليل مضمون المقابلات التي تم إجراؤها مع عينة القادة الأكاديميين وعددهم (١٢). ثم تم التعبير عن مضامين التحليل من خلال التكرارات والنسب المئوية.

تم تدرج مستوى الإجابة عن كل فقرة من فقرات الاستبانة مقياس العدالة ومقياس الأداء

وفق مقياس ليكرت الخماسي (كبيرة جدا=5، كبيرة=4، متوسطة=3، قليلة=2، قليلة جدا=1). ثم تم تحديد درجة العدالة التنظيمية، ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس باستخدام تدرج ثلاثي حيث اعتبرت الدرجة قليلة إذا تراوح المتوسط الحسابي بين (1 - أقل من 2,33). ودرجة متوسطة بين (2,33 - أقل من 3,11). ودرجة كبيرة إذا كان (3,11 فأكثر).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية، مرتبة حسب أسئلة الدراسة. وهي كما يأتي:

نتائج السؤال الأول

نص هذا السؤال على: "ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على أداة قياس مستوى العدالة التنظيمية وقد كانت كما في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس	3,56	0,730	متوسطة
2	الممارسات العملية	3,59	0,770	متوسطة
	العدالة التنظيمية ككل	3,57	0,740	متوسطة

يبين الجدول (2) أن المتوسط الحسابي الكلي لممارسة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بلغ (3,57). ويقابل هذا المتوسط الدرجة المتوسطة وقد جاء مجال الممارسات العملية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3,59). بينما جاء مجال العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3,56).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:
 ١. مجال العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكشف عن درجة ممارسة العدالة التنظيمية ضمن مجال العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. والجداول رقم (٣) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم الفقرة	الترتيب
كبيرة	٠,٧٧	٤,٠٠	توزيع الصلاحيات والمسؤوليات كما حددها القانون في الجامعة عادل	١	١
كبيرة	٠,٨٩	٣,٩٩	العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون عادلة	١٢	٢
كبيرة	٠,٨٩	٣,٨٥	تعليمات الترقية من رتبة لأخرى كما حددتها التعليمات عادلة	١٧	٣
كبيرة	١,٠٢	٣,٧٨	المكافأة التي حددها النظام للتدريس في الفصل الصيفي عادلة	٩	٤
كبيرة	٠,٧٩	٣,٧٣	مسؤوليات عضو هيئة التدريس محددة في النظام بشكل عادل	٧	٥
كبيرة	٠,٧٦	٣,٧٢	أسس منح الألقاب الشرفية للأساتذة (مميز، متفوق، أستاذ شرف) عادلة	١٥	٦
كبيرة	٠,٧٦	٣,٦٩	تعليمات المفاضلة بين المتقدمين للتعين عادلة	٣	٧
كبيرة	٠,٧٢	٣,٦٨	أسس تثبيت أعضاء هيئة التدريس في الخدمة الدائمة عادلة	٤	٨
متوسطة	٠,٧٩	٣,٦٤	أسس احتساب الخدمة الفعلية عادلة	١٨	٩
متوسطة	٠,٦٦	٣,٥٩	أسس وشروط تعيين أعضاء هيئة التدريس عادلة	٢	١٠
متوسطة	٠,٧٣	٣,٥٦	تعليمات التأمين الصحي عادلة	٢٢	١١
متوسطة	٠,٩١	٣,٥٤	سلم الرواتب لأعضاء هيئة التدريس عادلة	٥	١٢
متوسطة	٠,٧٩	٣,٥٣	أسس مكافأة نهاية الخدمة عادلة	١٤	١٣
متوسطة	٠,٨٠	٣,٥٢	أجور ساعات العمل الإضافية كما حددتها التعليمات عادلة	١٦	١٤
متوسطة	١,٢٣	٣,٤٥	مكافأة الإشراف على رسائل طلبة الدراسات العليا عادلة	١٩	١٥
متوسطة	٠,٨٨	٣,٣٤	أسس الاشتراك في المؤتمرات الخارجية عادلة	٢١	١٦
متوسطة	٠,٩٧	٣,٣٠	أسس توزيع السكن الجامعي على المنتفعين عادلة	٢٠	١٧
متوسطة	٠,٩٨	٣,٢٩	علاوة الإدارة للقادة الأكاديميين وفقاً لمناصبهم موزعة بشكل عادل	٦	١٨
متوسطة	٠,٩٠	٣,٢٩	مقدار العيب التدريسي المحدد في النظام تبعاً للرتب عادلة	٨	١٨
متوسطة	١,١٨	٣,٢٦	القيود والشروط التي حددها النظام لعمل عضو هيئة التدريس خارج الجامعة عادلة	١٠	٢٠
متوسطة	٠,٩٧	٣,٢٦	شروط الإجازة بدون راتب عادلة	١١	٢٠
متوسطة	٠,٨٤	٣,٢٥	شروط وتعليمات إجازة التفرغ العلمي عادلة	١٢	٢٢
متوسطة	٠,٧٣	٣,٥٦	الدرجة الكلية للعدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس		

يبين الجدول رقم (٣) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس بلغ (٣,٥٦)، وانحراف معياري (٠,٧٣)، وهو يقابل الدرجة المتوسطة، وقد

تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٢٥ - ٤,٠٠)، حيث جاءت الفقرة "توزيع الصلاحيات والمسؤوليات كما حددها القانون في الجامعة عادل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٠). وهي تقابل الدرجة الكبيرة، بينما جاءت الفقرة "شروط وتعليمات إجازة التفرغ العلمي عادلة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٥). وهي تقابل الدرجة المتوسطة.

٢. مجال الممارسات العملية: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكشف عن درجة ممارسة العدالة التنظيمية ضمن مجال الممارسات العملية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. والجداول رقم (٤) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال الممارسات العملية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الترتيب
كبيرة	٠,٧٩	٢,٧٥	تتم محاسبة الجميع في القسم بعدالة في حالة مخالفة التعليمات	٤٠	١
كبيرة	٠,٨٠	٢,٧٤	يوفر رئيس القسم المعلومات لأعضاء هيئة التدريس بعدالة	٣٩	٢
كبيرة	١,٠٢	٢,٧٢	يتم اختيار القادة الأكاديميين من بين أعضاء هيئة التدريس بعدالة	٣١	٣
كبيرة	٠,٨٤	٢,٧٠	يتم تطبيق تعليمات وإجراءات التعيين على جميع المتقدمين بعدالة	٣٣	٤
كبيرة	٠,٩٠	٢,٦٧	يتم تطبيق القوانين والتعليمات على الجميع بعدالة	٣٨	٥
متوسطة	٠,٧١	٢,٦٢	تطبق قرارات العمل بشكل عادل على الجميع بلا استثناء	٣٦	٦
متوسطة	٠,٨٣	٢,٦٢	يتوفر لي التسهيلات المادية (في مكتبي) بعدالة	٣٧	٧
متوسطة	٠,٩٨	٢,٦١	يتوفر لي الوسائل التعليمية التي أحتاجها في عملي بعدالة	٣٤	٨
متوسطة	٠,٨٥	٢,٦٠	يشارك أعضاء هيئة التدريس في القسم في عملية اتخاذ القرارات	٣٥	٩
متوسطة	٠,٦٨	٢,٥٩	يتخذ مجلس القسم القرارات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في القسم بعدالة	٣٤	١٠
متوسطة	٠,٦٧	٢,٥٧	توزع المساقات الإضافية إن وجدت في القسم بعدالة	٣٦	١١
متوسطة	٠,٧٧	٢,٥٧	تطبق تعليمات الترقية وإجراءاتها على الجميع بعدالة	٣٧	١١
متوسطة	١,٢٨	٢,٥٦	يتم إشراكي في لجان مناقشة طلبية الدراسات العليا بعدالة	٣٣	١٢
متوسطة	١,٢٠	٢,٥٦	يتم التعامل مع أبحاثي التي أرسلها إلى مجلات الجامعة للنشر بعدالة	٣٢	١٣
متوسطة	٠,٧٥	٢,٥٤	يتم توزيع المساقات على أعضاء هيئة التدريس بعدالة	٣٩	١٥
متوسطة	١,١٢	٢,٥١	تطبق تعليمات الإجازات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بعدالة	٣٠	١٦
متوسطة	١,١٢	٢,٣٧	تتاح لي فرصة المشاركة بالمؤتمرات بعدالة	٣٥	١٧
متوسطة	٠,٨٧	٢,٢٨	يتم إشراكي في اللجان المختلفة في الجامعة بعدالة	٣٨	١٨
متوسطة	٠,٧٧	٢,٥٩	الدرجة الكلية لمجال الممارسات العملية		

يبين الجدول رقم (٤) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الممارسات العملية بلغ (٣,٥٩). وبانحراف معياري (٧٧). وهو يقابل الدرجة المتوسطة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المجال ما بين (٣,٢٨ - ٣,٧٥). حيث جاءت الفقرة "تتم محاسبة الجميع في القسم بعدالة في

حالة مخالفة التعليمات" في المرتبة الأولى وبتوسط حسابي بلغ (٣,٧٥). وهي تقابل الدرجة الكبيرة. بينما جاءت الفقرة "يتم إشراكه في اللجان المختلفة في الجامعة بعدالة" بالمرتبة الأخيرة وبتوسط حسابي بلغ (٣,٢٨). وهي تقابل الدرجة المتوسطة.

وقد تُعزى نتائج السؤال الأول إلى أن هناك شعوراً عاماً بعدم العدالة سواء بالمارسات أو في بعض القوانين والأنظمة والتعليمات حيث تخضع كثير من التعليمات التي تخص أعضاء هيئة التدريس إلى قرارات مجلس العمداء، وتتفاوت هذه القرارات باختلاف الإدارات التي تتعاقب على الجامعة.

كما يمكن أن تعزى النتيجة المتوسطة في الممارسات إلى شيوع ظواهر الضغوطات الاجتماعية وغيرها مما يؤدي في بعض الأحيان إلى تجاوز التعليمات والخضوع لضغوطات الوساطة والمحسوبية التي تنتشر في بعض المؤسسات بشكل عام وفي التعليمية منها بشكل خاص؛ مما يؤثر بشكل كبير على العدالة التنظيمية فيها وهذا ما أظهر تدني مستوى العدالة التنظيمية إلى المستوى المتوسط.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أرجون (Argon, 2010)، ودراسة كاليسكان (Caliskan, 2010) التي كشفت نتائجها أن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات كان متوسطاً.

كما تختلف نتائج هذا السؤال عن نتائج دراسة السعود وسلطان (٢٠٠٩) التي كشفت نتائجها أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كان مرتفعاً.

نتائج السؤال الثاني

نص هذا السؤال على: "ما مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟" للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	مجال التدريس	٢,٨٠	.٨٦٠	كبيرة
٢	خدمة المجتمع	٢,٦٨	٠,٦٧	كبيرة

تابع الجدول رقم (٥)

الرتبة	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٣	البحث العلمي	٣,٥٨	٠,٩٤	متوسطة
	الأداء ككل	٣,٧٠	٠,٨١	كبيرة

يبين الجدول رقم (٥) أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بلغ (٣,٧). ويقابل هذا المتوسط الدرجة الكبيرة حسب المعيار الإحصائي الذي تم الاعتماد عليه لتفسير المتوسطات الحسابية. قد تراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (٣,٥٨-٣,٨٠). حيث جاء مجال التدريس في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٨٠). ويقابل هذا المتوسط الدرجة الكبيرة. تلاه في المرتبة الثانية مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٨). ويقابل هذا المتوسط الدرجة الكبيرة. تلاه في المرتبة الثالثة مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٨). ويقابل هذا المتوسط الدرجة المتوسطة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حده. حيث كانت على النحو التالي:

١. مجال التدريس

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في مجال التدريس. والجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١	يحافظ على إعطاء محاضراته وعدم التغيب عنها دون عذر رسمي	٤,٣١	٠,٩٢	كبيرة
٢	٢	يعامل الطلبة بعدالة	٤,١٠	٠,٨٧	كبيرة
٣	٧	يحرص على تقديم كل ما لديه لفائدة الطلبة في غرفة الصف	٣,٩٣	٠,٩٨	كبيرة
٤	٣	يتابع كل جديد في مجال تخصصه لفائدة الطلبة	٣,٨٥	١,٠٠	كبيرة
٥	٨	يخطط للمواد التي يدرسها	٣,٨٣	١,٠٧	كبيرة
٦	٩	يطور الخطط للمواد التي يدرسها	٣,٨١	١,٠٧	كبيرة
٧	١٢	يوجه ويرشد الطلبة عند الحاجة لذلك	٣,٨٠	٠,٩٣	كبيرة
٨	١٥	يحرص على إقامة علاقات جيدة مع كل من يتعامل معه	٣,٧٦	٠,٨٩	كبيرة
٩	٦	لديه درجة عالية من المسؤولية والإخلاص في عمله	٣,٧٠	٠,٨١	كبيرة

تابع الجدول رقم (٦)

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٩	١٠	يركز على الحوار والتفكير الناقد لدى الطلبة بعيدا عن التلقين	٣,٧٠	١,٠١	كبيرة
٩	١٤	يرشد الطلبة إلى المصادر والمراجع الأساسية لأبحاثه ودراسته	٣,٧٠	٠,٩٩	كبيرة
١٢	١١	يستخدم طرقاً متنوعة في تقييم طلبته	٣,٦٥	١,٠٦	متوسطة
١٣	٤	يستخدم التكنولوجيا في تدريسه	٣,٦١	٩٧٠	متوسطة
١٤	١٢	يُنوع في أساليب وطرق تدريسه	٣,٦٠	١,١١	متوسطة
١٥	٥	يلتزم بالأنظمة والتعليمات في علاقاته مع الطلبة والرؤساء	٣,٥٨	٠,٨٧	متوسطة
		مجال التدريس ككل	٣,٨٠	٠,٨٦٠	كبيرة

يبين الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي لمجال التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بلغ (٣,٨٠). ويقابل هذا المتوسط الدرجة الكبيرة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (٣,٥٨ - ٤,٣١). حيث جاءت الفقرة "يحافظ على إعطاء محاضراته وعدم التغيب عنها دون عذر رسمي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٣١). ويقابل هذا المتوسط الدرجة الكبيرة، بينما جاءت الفقرة "يلتزم بالأنظمة والتعليمات في علاقاته مع الطلبة والرؤساء" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٨). ويقابل هذا المتوسط الدرجة المتوسطة.

٢. مجال البحث العلمي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في مجال البحث العلمي، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢٥	يبدل كل ما يستطيع في إشرافه على طلبة الدراسات العليا.	٣,٨٤	١,٠٠	كبيرة
٢	١٦	يشارك بالنشر في المجالات العلمية الدولية المتخصصة.	٣,٧٧	٠,٨٦	كبيرة
٢	٢٤	يحترم حرية الطلبة في البحث ويشجعهم على إبراز شخصياتهم.	٣,٧٧	٠,٨٩	كبيرة
٤	١٧	يشارك في أبحاثه في المؤتمرات المحلية والدولية.	٣,٧٢	١,٢٢	كبيرة
٥	١٨	يشارك في إعطاء الندوات والمحاضرات للطلبة.	٣,٦١	١,٣٠	متوسطة
٦	٢٢	يشارك في جمعيات البحث العلمي التي تتصل بتخصصه.	٣,٤٧	١,٠١	متوسطة
٧	١٩	يشارك في دورات تدريبية في الجامعات داخل وخارج البلد.	٣,٤٤	١,٠٥	متوسطة
٨	٢٠	ينجز أبحاثاً علمية في مجال تخصصه ويعدد مناسب.	٣,٤١	٠,٩٨	متوسطة

تابع الجدول رقم (٧)

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٩	٢٢	يصحح أبحاث الطلبة ويدون ملاحظاته للاستفادة منها.	٣,٤٠	٠,٩٧	متوسطة
١٠	٢١	يشجع الطلبة على القيام بأبحاث مشتركة لتشجيع روح الفريق لديه.	٣,٣٩	١,١١	متوسطة
مجال البحث العلمي ككل					
			٣,٥٨	٠,٩٤	متوسطة

يبين الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي لمجال البحث العلمي في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بلغ (٣,٥٨). ويقابل هذا المتوسط الدرجة الكبيرة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (٣,٣٩ - ٣,٨٤). حيث جاءت الفقرة "يبدل كل ما يستطيع في إشرافه على طلبة الدراسات العليا" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٤). ويقابل هذا المتوسط الدرجة الكبيرة. بينما جاءت الفقرة "يشجع الطلبة على القيام بأبحاث مشتركة لتشجيع روح الفريق لديه" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٩). ويقابل هذا المتوسط الدرجة المتوسطة.

٣. مجال خدمة المجتمع

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في خدمة المجتمع. والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٣١	يسهم في إعداد كوادر بشرية مدربة ومؤهلة تخدم التنمية الشاملة	٣,٨٠	٠,٩٣	كبيرة
٢	٢٧	يُعمل بالتدريب وتقديم الاستشارات لقطاعات المجتمع المختلفة	٣,٧٧	٠,٨٠	كبيرة
٣	٢٢	يعمل على تعزيز قيم المجتمع	٣,٧٤	٠,٨٦	كبيرة
٣	٢٣	يحقق فلسفة وغايات المجتمع	٣,٧٤	٠,٨٦	كبيرة
٥	٢٦	يشارك في المؤتمرات والندوات التي تعالج مشاكل المجتمع المحلي	٣,٧٣	٠,٧٩	كبيرة
٦	٣٤	يشارك في اللجان المحلية التي تهدف إلى تطور المجتمع وتميمته	٣,٦٥	٠,٦٨	متوسطة
٧	٢٨	يحضر ويشارك وبشكل متواصل في الفعاليات المجتمعية	٣,٦٢	٠,٦٦	متوسطة
٨	٢٩	يعمل على تحسين صورة الجامعة لدى المجتمع	٣,٦١	٠,٧٣	متوسطة
٩	٣٥	يعمل على تدريب الطلبة لرفع كفاءتهم بالتعاون مع مؤسسات المجتمع	٣,٥٦	٠,٧٠	متوسطة
١٠	٣٠	يربط تدريسه وسلوكياته بهموم وحاجات المجتمع	٣,٥٥	٠,٨٦	متوسطة
مجال خدمة المجتمع ككل					
			٣,٦٨	٠,٦٧	كبيرة

يبين الجدول رقم (٨) أن المتوسط الحسابي لمجال خدمة المجتمع في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بلغ (٣,٦٨). ويقابل هذا المتوسط الدرجة الكبيرة وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٥٥ - ٣,٨٠). حيث جاءت الفقرة رقم (٣١) والتي تنص على "يساهم في إعداد كوادر بشرية مدربة ومؤهلة تخدم التنمية الشاملة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٠). ويقابل هذا المتوسط الدرجة الكبيرة. بينما جاءت الفقرة "يربط تدريسه وسلوكياته بهموم وحاجات المجتمع" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٥). ويقابل هذا المتوسط الدرجة المتوسطة.

وقد يعزى السبب في نتيجة هذا السؤال إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بعملية التدريس حيث يقضون معظم الوقت في خدمة هذه العملية. إضافة إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس يخضعون لإجراءات وطرق اختيار عالية المصادقية في كثير من الأحيان. كما أن جامعة اليرموك من الجامعات العريقة والقديمة نسبياً في الأردن وتستقطب نوعية ممتازة من خريجي الجامعات المرموقة.

كما أن الجامعة تقوم بعملية التدريب المستمر والتطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال مركز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس. وما تقوم به الجامعة من شراكات مع جامعات عربية وأجنبية ومراكز البحوث تساهم جميعها في تبادل الخبرات وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وما تقوم به الجامعة داخلياً من فرص لتبادل الخبرات من أيام علمية متخصصة لكل كلية. ومؤتمرات علمية وندوات مستمرة تجمع أعضاء هيئة التدريس باختلاف رتبهم الأكاديمية وخبراتهم التدريسية وجنسهم ذكوراً وإناثاً.

كما قد يعزى مجيء مجال التدريس بالمرتبة الأولى إلى الأدوار المتوقعة من عضو هيئة التدريس سواء من رئاسة الجامعة أم من المجتمع المحلي. أم من الطلاب بما يدفع أعضاء هيئة التدريس إلى تطوير أدائهم ورفعهم إلى أعلى مستوى وإلى ما هو متوقع منهم من جميع الجهات المعنية بالعملية التعليمية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مجال التدريس هو المجال الأهم في وجود عضو هيئة التدريس ولذلك يحرص على ظهوره بأفضل مظهر أمام أهم شريحة يتعامل معها في الجامعة وهي الطلبة؛ لذا فإنه يحاول أن يرفع من أدائه ليكون في أفضل مستوى حتى يحافظ على مكانته العلمية الاجتماعية وسمعته الطيبة أمام طلابه. لأنهم هم الناقل الوحيد لقدرة وأداء عضو هيئة التدريس في مجتمع الجامعة الداخلي. والمجتمع المحلي.

أما عن مجيء مجال البحث العلمي في المرتبة الأخيرة فهذا يدل على تدني مستوى أداء

أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي مقارنة مع غيرها من المجالات. وقد يعود السبب في ذلك إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بتدني مستوى العدالة التوزيعية في مجال حضور المؤتمرات والندوات بين أعضاء هيئة التدريس. كما قد يعزى ذلك إلى تدني مخصصات البحث العلمي في الجامعات وتدني مستوى الدعم. وكثرة الأعباء التدريسية والإدارية ما يؤثر على مستوى البحث العلمي مقارنة بغيرها من المجالات. كما يعزى ذلك إلى مجيء البحث العلمي ضمن الأولويات الفرعية بعد الأولوية الرئيسة وهي التدريس الجامعي. مما جعل البحث العلمي يتدنى مستواه عن باقي المستويات الأخرى.

وتتفق نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة اللوزي (٢٠٠٩) التي أظهرت أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين مع القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم مرتفعاً. وتختلف نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة الخوالدة (٢٠٠٤). التي أظهرت نتائجها أن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً.

نتائج السؤال الثالث

نص هذا السؤال على: "هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم. والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٩)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم

المجالات	معامل الارتباط	مجال التدريس	البحث العلمي	خدمة المجتمع	الأداء ككل
العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس	معامل الارتباط	٠,٨٥١ (***)	٠,٨٦٠ (***)	٠,٨٨١ (***)	٠,٨٨١ (***)
	الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
	العدد	٤٨١	٤٨١	٤٨١	٤٨١
الممارسات العملية	معامل الارتباط	٠,٨٠٥ (***)	٠,٨٦٢ (***)	٠,٨٥٩ (***)	٠,٨٦٠ (***)
	الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
	العدد	٤٨١	٤٨١	٤٨١	٤٨١
العدالة التنظيمية	معامل الارتباط	٠,٨٤٢ (***)	٠,٨٧٥ (***)	٠,٨٧٣ (***)	٠,٨٨٥ (***)
	الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
	العدد	٤٨١	٤٨١	٤٨١	٤٨١

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥). ** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتبين من الجدول رقم (٩) وجود علاقة ايجابية ذات دالة إحصائية ($\alpha = 0,01$) بين العدالة التنظيمية وبين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. تعد هذه النتيجة منطقيّة وواقعية ومنسجمة مع الواقع العلمي في المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات الأردنية مثل جامعة اليرموك التي تعد العدالة التنظيمية فيها أساس العمل والدافعية نحو الأداء العالي لأعضاء هيئة التدريس، حيث إن مستوى الأداء العام لأعضاء هيئة التدريس يتأثر بمجموعة من العوامل ومن أهمها كما أشار الباحثون العدالة التنظيمية في المؤسسة، وإحساس العاملين بهذه العدالة سواء في القوانين واللوائح العامة والممارسات العملية، فقد أشار الخطيب (٢٠٠١) إلى مجموعة من المبادئ التي تساهم في تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات على أداء المهام الموكولة إليهم بكفاءة وفعالية، ومن أهم هذه المبادئ العدالة التنظيمية وتشمل العدالة بجميع أنواعها فعندما يشعر عضو هيئة التدريس بالعدالة في الأجور والمكافآت والخوافز والتعويضات بما يتناسب مع قدراته وإمكاناته وأدائه الوظيفي ويقوم بأداء واجبه على أكمل وجه.

تنفق نتائج الدراسة الحالية في العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والأداء مع نتائج دراسة حبيب وإلياس (Habib & Alias, 2010) حيث أشارت نتائجها لوجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التصورات نحو العدالة التنظيمية وبين السلوكيات التنظيمية المثالية المسجلة لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة، وأخيراً يلحظ أن نتائج هذا السؤال متفقة مع نتائج أقرب دراسة إليها وهي دراسة اللوزي (٢٠٠٩) حيث أظهرت نتائجها علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم.

نتائج السؤال الرابع

نص هذا السؤال على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) لاستجابات أفراد العينة في جامعة اليرموك حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات: الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك تبعاً لمتغيرات: الجنس، الكلية، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

الجدول رقم (١٠)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة
الدراسة تبعا لمتغيرات الجنس. الكلية. والرتبة الأكاديمية

المتغير	الفئة	العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس	الممارسات العملية	العدالة التنظيمية
الجنس	ذكر	س	٣,٥٢	٣,٤٩
		ع	٧٦٣.	٧٢٨.
	أنثى	س	٣,٦٧	٣,٦٦
		ع	٧٧٦.	٧٢٤.
الكلية	علمية	س	٣,٥٦	٣,٥٦
		ع	٧٧.	٧٥.
	إنسانية	س	٣,٦٠	٣,٥٧
		ع	٧٨.	٧٣.
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	س	٤,١٩	٤,١٥
		ع	٤١.	٣٨.
	أستاذ مشارك	س	٤,١٥	٤,١٢
		ع	٤٨.	٤١.
	أستاذ مساعد	س	٢,٩٢	٢,٩١
		ع	٤٧.	٤٤.
	مدرس	س	٢,٨٤	٢,٨٦
		ع	٣٥.	٣٢.

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

يبين الجدول رقم (١٠) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس (ذكر، أنثى)، ومتغير الكلية (علمية، إنسانية)، ومتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين المتعدد للمجالات، وتحليل التباين الرباعي للأداة ككل جدول (١١).

الجدول رقم (١١)
تحليل التباين المتعدد لأثر الجنس. الكلية. والرتبة الأكاديمية على استجابات
أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الجنس	العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس	٥١١.	١	٥١١.	٣,٢٧٦	٠٧١.
هوتلنج = ٠٠٨. ح = ١٤٤.	الممارسات العملية	١٦٩.	١	١٦٩.	٩١٩.	٢٣٨.
	الأداة ككل	٢٣٥.	١	٢٣٥.	٢,٢١٢	١٣٨.

تابع الجدول رقم (11)

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
٣٥٥.	٨٥٧.	١٣٤.	١	١٣٤.	العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس	الكلية
٨٦٨.	٠٢٧.	٠٠٥.	١	٠٠٥.	الممارسات العملية	هوتلنج = ٠٠٦. ح = ٢١٨.
٦٦٤.	١٨٩.	٠٢٩.	١	٠٢٩.	الأداة ككل	
٠٠٠.	٨,٣٨٤	١,٢٠٨	٣	٣,٩٢٤	العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس	الرتبة الأكاديمية
٠٠٠.	١٢,٠٧٥	٢,٢٢٦	٣	٦,٦٧٧	الممارسات العملية	ويلكس = ٩٢٩. ح = ٠٠٠.
٠٠٠.	١١,١٨١	١,٦٩١	٣	٥,٠٧٢	الأداة ككل	
		١٥٦.	٤٧٤	٧٣,٩٤٢	العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس	الخطأ
		١٨٤.	٤٧٤	٨٧,٣٦٧	الممارسات العملية	
		١٥١.	٤٧٤	٧١,٦٧٦	الأداة ككل	
			٤٨٠	٢٥٣,٥٦١	العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس	الكلية
			٤٨٠	٢٨٦,٤٤٢	الممارسات العملية	
			٤٨٠	٢٥٩,٧٨٠	الأداة ككل	

يتبين من الجدول رقم (11) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = ٠,٠٥$) تعزى لأثر متغير الجنس. أو الكلية في جميع المجالات. والأداة ككل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = ٠,٠٥$) تعزى لأثر متغير الرتبة الأكاديمية على جميع المجالات والأداة ككل. ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول رقم (12)

الجدول رقم (12)

المقارنات البعدية بطريقة شفوية لأثر الرتبة الأكاديمية على استجابات أفراد العينة

المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس
العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس	أستاذ	٤,١١				
	أستاذ مشارك	٤,١٠	٠,٠١			
	أستاذ مساعد	٢,٩١	*١,٢٠	*١,١٩		
الممارسات العملية	مدرس	٢,٨٧	*١,٢٤	*١,٢٣	٠,٠٤	
	أستاذ	٤,١٩				
	أستاذ مشارك	٤,١٥	٠٤.			
	أستاذ مساعد	٢,٩٢	*١,٢٧	*١,٢٤		
	مدرس	٢,٨٤	*١,٣٤	*١,٣١	٠,٠٧	

تابع الجدول رقم (١٢)

المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس
العدالة التنظيمية	أستاذ	٤,١٥				
	أستاذ مشارك	٤,١٢	٠,٢٠			
	أستاذ مساعد	٢,٩١	*١,٢٣	*١,٢١		
	مدرس	٢,٨٦	*١,٢٩	*١,٢٧	٠,٠٦	

يتبين من الجدول (١٢) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0,05$) بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مساعد ومدرس من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح أستاذ. كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) بين أستاذ مشارك من جهة وكل من أستاذ مساعد ومدرس من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح أستاذ مشارك. وذلك في العدالة في القوانين والأنظمة والتعليمات والأسس، والممارسات العملية، والعدالة التنظيمية. وقد يُعزى ذلك إلى أن أصحاب الرتب العليا عادة يكونون قد قضوا سنوات أطول في الجامعة ودائماً يصلون إلى مواقع ومناصب ويحصلون على امتيازات مالية ومعنوية أكثر من أصحاب الرتب الأدنى. وبالتالي قد يشعرون بالعدالة أكثر من غيرهم خصوصاً أن قوانين الجامعة تعطي المعينين الجدد سنوات حتى يعاملوا على أنهم أعضاء هيئة تدريس ويعاملوا كذلك فالبعض يبدأ كمحاضر متفرغ براتب الأستاذ المساعد وبالتالي لا يسمح له بممارسة الكثير من الحقوق كالتصويت في المجالس، وتدريب طلبة الدراسات العليا والإشراف على الطلبة والمشاركة في العديد من اللجان حيث تُعطى الأولوية لأصحاب الرتب الأعلى.

أما النتيجة القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى الجنس والكلية، فيعتقد الباحثان أن هذه النتيجة تبدو منطقية حيث يخضع الذكور والإناث وفي مختلف الكليات لنفس القوانين ونفس الظروف، فالتمييز والتحيز ليس مبني على متغير الكلية أو الجنس وإنما مرتبط بعوامل أخرى.

نتائج السؤال الخامس

نص هذا السؤال على: ما سبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية من وجهة نظر القادة

الأكاديميين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم مقابلة (١٢) من القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك للكشف عن وجهة نظرهم في سبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية في الجامعة، وقد اشتملت المقابلات التي قام بها الباحثان مع القادة الأكاديميين على سؤال هو:

١. ما هي سبل تحسين العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك ؟
وقد كشفت نتائج المقابلات التي تمت مع القادة الأكاديميين مجموعة من النتائج المتعلقة بهذا السؤال. حيث اقترح القادة الأكاديميون مجموعة من المقترحات التي من الممكن أن تؤدي إلى تحسين مستوى العدالة التنظيمية. والجدول رقم (١٣) يبين التكرارات والنسب المئوية لمقترحات القادة الأكاديميون لسبل تحسين العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك.

الجدول رقم (١٣)
التكرارات والنسب المئوية لاقتراحات أفراد العينة المقابلة (ن=١٢)
لسبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية

رقم المقترح	المقترح	التكرار	النسبة المئوية
١	تعديل نظام الترقية والحوافز والرواتب	٩	٧٥٪
٢	خلق مناخ تنظيمي داعم/خصوصا دعم الإدارة العليا	٨	٦٦,٧٪
٣	عمل دورات تدريبية تركز على موضوع العدالة	٧	٥٨,٣٪
٤	وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	٥	٤١,٧٪
٥	عدم التمييز بين العاملين	٥	٤١,٧٪
٦	وضع نظام موضوعي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس	٢	١٦,٦٪
٧	الالتزام بالأنظمة والقوانين	١	٨,٣٪
٨	تطوير الهيكل التنظيمي	١	٨,٣٪
٩	تحقيق الحرية الأكاديمية	١	٨,٣٪

يبين الجدول رقم (١٣) ترتيب المقترحات التي أشار إليها أفراد عينة المقابلة لتحسين مستوى العدالة التنظيمية. فالمقترح رقم (١) الذي حصل على أعلى تكرار جاء في المرتبة الأولى بتكرار (٩) وبنسبة مئوية (٧٥,٠). وقد جاء المقترح رقم (٩) بالمرتبة الأخيرة بتكرار (١) وبنسبة مئوية بلغت (٨,٣).

وتدل هذه المقترحات على أن القادة الأكاديميين يشعرون بعدم الإنصاف في مجال الحوافز والرواتب والترقيات، حيث أن المستوى المعيشي في المجتمع الأردني مستمر في الارتفاع، وتكاليف الحياة أصبحت تحتاج إلى رواتب عالية ليكفي الفرد التزاماته المالية والأسرية. كما أن القادة الأكاديميين يقترحون في سلم الأولويات تحقيق المناخ التنظيمي المناسب، وذلك لما لهذا المقترح من دور مهم في شيوخ وانتشار مظاهر العدالة في مجتمع الجامعة، إذ المناخ الذي تسوده الثقة والاطمئنان يشعر أفرادهم بعدم التمييز والتباين في طرق التعامل معهم.

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحثان بما يأتي:

- إعادة النظر في شروط منح الإجازات وتعليماتها ..
- إعادة النظر في الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وتوزيعها على الرتب بعدالة أكثر.
- تحسين مستوى المكافآت والأجور والعلاوات التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- تحسين ظروف وشروط المشاركة في المؤتمرات والندوات الخارجية وتوزيعها بعدالة أكثر.
- ضرورة توجيه أعضاء هيئة التدريس لزيادة التزامهم بالقوانين والتعليمات في تعاملهم مع الطلبة ورؤسائهم.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تنوع أساليبهم التدريسية.
- العمل على تحسين واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس للتكنولوجيا في عملهم.
- توفير حوافز تشجع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي وربطه بهموم وحاجات المجتمع.
- تعديل نظام الترقية والحوافز والرواتب بما يحقق عدالة أكثر بين العاملين.
- تشجيع الطلبة على القيام بأبحاث علمية مشتركة وتعزيز عمل الفريق بين الطلبة.

المراجع

- إبراهيم، شمسة أحمد (٢٠٠٦). واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- أبو جاسر، صابرين (٢٠١٠). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين
- جاد الرب، سيد محمد (٢٠١٠). الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال. القاهرة: دارشنتات للنشر والتوزيع.
- الحوامدة، نضال صالح، والفهداوي، فهمي خليفة (٢٠٠٢). أثر فضيلة التقوى في الأداء الوظيفي. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٢٧)، ٣٢-٥٥.
- السعود، راتب وسلطان، سوزان (٢٠٠٩) "درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، مجلة جامعة دمشق، (١)٢٥، ٣٧-٤٢.

الصيرفي، محمد (٢٠٠٩). التحليل على مستوى المنظمات. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث

العساف، حسين موسى (٢٠٠٦). التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئاتها التدريسية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

العطوي، عامر (٢٠٠٧). أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، ١٠(١)، ٣٤-٦٣.

العلاق، بشير (١٩٩٦). المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف. مصراته: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام.

اللوزي، فالح سلامة (٢٠٠٩). درجة ممارسة القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم الأردنية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين وثقتهم بقادتهم. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

المعاينة، احمد علي (٢٠٠٥). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لعلمهم. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

المعاينة، احمد علي (٢٠٠٧). تطلعات الفكر التربوي الأردني بين العدالة التنظيمية ومفهوم سلوك المواطنة: واقع وآفاق. عمان: دار ابن بطوطة للنشر والتوزيع.

Argon, T. (2010). A qualitative study of academicians' views on performance evaluation, motivation and organizational justice. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2(1), 133-180

Arnold, E & Publick, M. (2003). Managing effectively in the downsized organization. *Health Care Manager*, 22(1), 56-62.

Aycan, Z. (2005). *Paternalism: Towards conceptual refinement and operationalization*. In: K.S. Yang, K. K. Hwang & U. Kim (Eds.), scientific advances in indigenous psychologies: Empirical, philosophical and cultural contributions. Sage: London, 445-466.

Burke, L. & Jemes, K. (2010). Factors influencing peer evaluation for job performance in research universities in USA. *Higher Education Management and Policy*, 22(2), 16-33.

Caliskan, S. (2010). The interaction between paternalistic leadership style, organizational justice and organizational citizenship behavior: a study from Turkey. *China – VSA Buisness Review*, 9(10), 1514-1537.

- Colquitt, J & Greenberg, J. (2003). *Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature*. In: J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 165-210.
- Ertuk, A. (2007). Increasing organizational citizenship behaviors of turkish academicians: mediating the role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 257-270.
- Habib F & Alias, M. (2010). Organizational justice and organizational citizenship behavior in higher education. *Global Business and Management Research: An International Journal*. 2(1), 13-32.
- James, K. (1993). *The social context of organizational justice: Cultural, intergroup and structural effect on justice behaviors and perceptions*. In: R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 21-50.
- Meyer, J.P & Allen, N.J. (1997). "Perceived organizational support discretionary treatment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5). 812-820.
- Rego, A & Cunha, M. (2006). *Organizational justice and citizenship behaviors: a study in feminine, high power distance culture*. submission of paper for publication, university de Santiago, Aveiro, Portugal.
- Rezainen, G, & Nasrebad, G. (2010). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors the mediating organizational commitment, satisfaction and trust. *Research Journal of Business Management*, 4(2) 112 – 120.
- Robbins, S & Judge, T. (2007). *Organizational behavior*. 12th edition. New York, NY Mc Graw: Hill.
- Schmiesing, R. (2002). *Factors to Ohio state university extension agents perceptions of organizational justice and job satisfaction*. Unpublished Doctoral Dissertation, Ohio State University
- Wagner, I., john, A., &Hollenbeck, J. (1992). *Organizational Behavior*. Englewood cliff, New Jersey: Prentice Hell. Inc.

