

2020

العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجية نظر أعضاء بيئة التدريس

Ziad S. al-Adwan
hazem_abushareb@hotmail.com

Ma'en M. Ayasrah
m_ayasrah@yahoo.com

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaaru_rhe



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

S. al-Adwan, Ziad and M. Ayasrah, Ma'en (2020) "العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجية نظر أعضاء بيئة التدريس", *Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education (مجلة اتحاد الجامعات العربية (للبحوث في التعليم العالي)* Vol. 40: Iss. 1, Article 12.
Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaaru_rhe/vol40/iss1/12

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education (مجلة اتحاد الجامعات العربية (للبحوث في التعليم العالي) by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

Cover Page Footnote

*Master degree / Educational Administration **Associate Professor of Educational Administration / Faculty of Educational Sciences / Jerash University / Jordan.

العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

معن محمود العياصرة*

زياد سامي نواف العدوان*

ملخص

هدفت الدراسة التعرف درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينه الدراسة من (377) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة استُخدمت الاستبانة كأداة رئيسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة كان بدرجة متوسطة وعلى جميع المجالات، باستثناء مجال العدالة التوزيعية في الجامعات الحكومية كانت مرتفعة، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة في الجامعات الحكومية لجميع المجالات والعدالة التنظيمية ككل، ومتغير الرتبة الأكاديمية في مجالي العدالة الاجرائية والتفاعلية والعدالة التنظيمية ككل. ولمتغير الجنس وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية في الجامعات الخاصة في مجالي العدالة الاجرائية والتفاعلية والعدالة التنظيمية ككل، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير نوع الجامعة لجميع المجالات والعدالة التنظيمية ككل ولصالح الجامعات الحكومية، وفي الرتبة الأكاديمية في مجال العدالة التوزيعية لصالح المدرس في الجامعات الحكومية، ولمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية في الجامعات الخاصة لصالح الذكور و(10) سنوات وأقل وأستاذ مساعد في الجامعات الخاصة على التوالي. وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت مجموعة من التوصيات كان أبرزها زيادة الاهتمام بأبعاد العدالة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الجامعة الحكومية والخاصة الأردنية.

Reality of regulatory justice in government and private Jordanian universities from the perspective of teaching staff members

Ziad S. al-Adwan* Ma'en M. Ayasrah**

Abstract

The study aimed to identify the degree of the practice of organizational justice in the Jordanian public and private universities from the point of view of faculty members. The sample consisted of (377) faculty members from the study society. To achieve the objectives of the study, the questionnaire was used as a main tool. The Jordanian public and private universities were in a medium level, In all fields, except for the field of distributive justice in public universities, there were no statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) due to gender variable and years of experience in public universities, and regulatory change as a whole, and the academic level variable in procedural and interactive justice and organizational justice as a whole, And the gender and years of experience and academic rank in private universities in the areas of procedural justice and interactive and organizational justice as a whole There are statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) due to the variable of the university type for all fields and organizational justice as a whole and for the benefit of public universities, the academic level in the field of distributive justice for the benefit of teachers in public universities, gender variables and years of experience and academic rank in private universities for males and (10) years and less and an assistant professor in private universities, respectively. In light of the results of the study, a number of recommendations were presented, the most important of which was the increased attention to the dimensions of organizational justice.

Keywords: organizational justice, public and private university.

* ماجستير إدارة تربوية.

** أستاذ الإدارة التربوية المشارك/ كلية العلوم التربوية/ جامعة جرش/ الأردن.

*Master degree / Educational Administration

**Associate Professor of Educational Administration / Faculty of Educational Sciences / Jerash University / Jordan.

مقدمة

حظي موضوع العدالة التنظيمية باهتمام الكثير من الباحثين؛ إذ إن إحساس العاملين بالعدالة يولد لديهم الشعور بالانتماء للمؤسسة، والذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة المنشودة، التي يعملون فيها مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لرفع مستوى الإنتاجية. فالعدالة قيمة إنسانية عليا، ومطلباً مجتمعياً عاماً، وغاية سامية، والتزام أخلاقي، وضرورة لها أولويتها في سلم القيم الإنسانية، لذلك دأبت الأمم على سن التشريعات، وعملت على تفعيلها لترسيخ العدالة التي تضمن استقرار المجتمعات، ونمو الحضارات.

تعدُّ الجامعات من أهم المؤسسات التربوية في العصر الحاضر، وتستند هذه الأهمية إلى أهمية الدور الذي يلعبه التعليم الجامعي في حياة الشعوب المتقدمة، والنامية على السواء، ومسؤوليتها تكون أعظم في الدول، وتعدُّ الجامعات في هذه الدول ضمير الأمة، لأنها تقوم بإعداد القياديين في مختلف المجالات، وبتوجيه المجتمع قيمياً، مما يجعل دورها في التأثير على المجتمع محورياً، وعلى جانب كبير من الأهمية (سلامة، والرشيدي، 2015).

ويؤكد السرحاني (2012) على أن الجامعة تشكل الجزء الأكثر أهمية في العملية التربوية، لهذا يكون التركيز على نجاح العملية التعليمية في الجامعة، ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها، يعتمدان بالدرجة الأولى على كفاية أعضاء هيئة التدريس فيها، إضافة إلى توفر الامكانيات المادية، والإدارية والمالية اللازمة. فنجاح الجامعات يعتمد بشكل أساسي على وجود إدارة فاعلة، لها من المواصفات والخصائص التي تؤهلها للقيام بدورها القيادي الذي يقوم على التنسيق بين الجهود، وتحقيق العدالة التنظيمية بين العاملين فيها، مما يساعد في التكاتف في العمل؛ لتحقيق الأهداف المنشودة.

وبعد مفهوم العدالة التنظيمية أحد أبرز مفاهيم العمل الإداري في المنظمات بشكل عام، وفي المؤسسة التعليمية بوجه خاص، حيث تعتمد الإدارات المتميزة إلى تطبيق هذا المفهوم في نظمها الإدارية، من أجل العمل على رفع

الكفاءة في المؤسسة التعليمية والرقى بها إلى مستوى أفضل (غانم، 2015)، ويساعد القائد على أداء واجبه في إدارة مؤسسته. كما يؤدي إلى تحقيق الرضا والولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات التي تشعرهم بالعدالة التنظيمية. وقد أكد جيمس (James, 2010) على أهمية العدالة التنظيمية الثقة ودورها في تحقيق التكامل التنظيمي بين أفراد المؤسسة، وضمان الاستقرار على المدى الطويل، لتحقيق مصالح العاملين في المؤسسات، وتحقيق فاعلية المؤسسة. فالنقطة والإنتاجية يسيران جنباً إلى جنب في المؤسسات التعليمية (دراوشة، 2017). وتعد أيضاً العدالة التنظيمية أحد أهم مرتكزات الاستقرار في العمل، وهي عنصر فعال في تنمية الولاء للمنظمة، وفي تحسين الأداء، وتقليل حدة الصراعات، ورفع كفاءة العمل والعاملين (السبعي، 2012).

وتعدُّ العدالة التنظيمية قيمة ونمطاً اجتماعياً وإحدى مكونات الهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمات (الوادي، 2010). وتمثل جوهر العلاقات بين العاملين والمنظمة؛ فهي عامل مهم في شرح وتفسير سلوكهم وتوجهاتهم، إضافة إلى أنها توجد توازناً وتوافقاً بين أهداف المنظمة والعاملين (البشباشة، 2008). وإن شعور العاملين بعدالة المنظمة يؤدي إلى الالتزام والثقة بها والحفاظ على العلاقات الاجتماعية فيها، وأن غيابها يؤدي إلى سلوكيات سلبية للمنظمة وقادتها وهدم للعلاقات فيها وستكون مؤذية ومؤلمة للعاملين ومدمرة للمنظمات (Cripzano & Greenberg, 1997)

كما إن الدراسات التحليلية لمفهوم العدالة بشكل عام، كانت تقترض مسبقاً أن العدالة تتضمن في جوانبها مختلف الأمور والقضايا المشتملة على الأفراد واحتياجاتهم كعناصر حيوية، وقد بين جيرلس (Charles, 1974) "أن العدالة والظلم والنزاهة والمحابة، تظهر عبر سلوكيات العنصر الإنساني، ولهذا فإن هناك أشكال متعددة للعدالة اقتصادية وسياسية وتعليمية وجزائية واجتماعية"، ويرى هوي وتارتر (Hoy & Tarter,

فرد آخر، مثلاً: اعتماد الترقية على أساس الكفاءة وليس الأقدمية (علوان، 2007).

وتعرف العدالة التنظيمية أيضاً بأنها درجة إدراك العاملين للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة وهي العدالة التوزيعية التي تمثل العدالة التوزيعية البعد الأول والأساس للعدالة التنظيمية، إذ تقوم على فرضٍ أساسي مفاده أنّ الأفراد العاملون يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يستلمونها، ومقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين، وأن إدراك عدم العدالة وفق هذا السياق يمكن أن يؤدي إلى إيجاد حالة من التوتر النفسي الذي ينشط بدوره مجموعة من المتغيرات السلوكية من قبل الفرد لتقليل هذا التوتر (العطوي، 2007). وعرفها ملكوفغ (Martinsonson, 2010, 36) بأنها "الانصاف في تخصيص الموارد والعوائد، وبصورة أخرى هي مقدرا الموارد أو المكافآت الموزعة على الأفراد". ونستنتج من خلال التعاريف السابقة أن العدالة التوزيعية هي إدراك الأفراد لمدى عدالة توزيع المخرجات التي يتلقونها خاصة المكافآت المادة، وذلك مقابل المدخلات التي يقدمونها للمؤسسة، وطبعاً يكون ذلك بمقارنة أنفسهم بالآخرين في المدخلات والمخرجات على حدّ سواء.

والعدالة الإجرائية وتمثل الطرق المحددة والأساسية لإدراك الموظفين وإحساسهم بأن الإجراءات المتبعة بواسطة المنظمة في تحديد من يستحق الكفاءة هي إجراءات عادلة وتعكس في الوقت ذاته التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي لها علاقة بالموظف (السكر، 2013).

ويلاحظ أن العدالة الاجرائية تشتمل على جانبين هما: الجانب المادي ويتعلق بالجانب الهيكلي للقرارات أي كيف تتم هيكلة القرارات داخل المنظمة مثل (إجراءات تقييم الأداء، وتحديد الأجور، والنقل، والترقية، والجانب الاجتماعي ويعبر عن احترام متخذي القرارات (Habib & Alias, 2010).

(112, 2004) "أن مفهوم العدالة التنظيمية يقوم على بناء متعدد الأبعاد يتألف من العدالة التوزيعية، التي تشير إلى تصورات العاملين لعدالة المكافآت التي يتلقونها من المنظمة، مثل الأجور والترقيات، والعدالة الإجرائية التي تشير إلى تصورات العاملين لعدالة الإجراءات الرسمية، التي تم استخدامها لتحديد هذه المكافآت، والعدالة التفاعلية التي تشير إلى تصورات العاملين لعدالة الطريقة التي تم بها وضع الاجراءات موضع التنفيذ".

وقد عرف بايرس وريو (Byars & Rue, 1977, 119) العدالة التنظيمية بأنها "محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة عنها، بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة". أما ريقو وكونا (Rego & Cunha, 2006, 37) عرفها بأنها: "القيمة الناتجة من جراء إدراك الأفراد للإنصاف أو النزاهة في العوائد والإجراءات والتوضيحات والمعاملة الإنسانية داخل المنظمة التي يعملون بها". ويعرفها البشاشة (2008، 425) بأنها: "درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين".

وأشار السعود وسلطان (2009، 22) إلى أن العدالة التنظيمية "قيمة مهمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقسيمات المتولدة نفسياً وإدارياً، من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة". أما قطاونة (2003، 46) فيشير إلى أنها "محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة عنها بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة".

وتعدّ العدالة التنظيمية مفهوماً نسبياً يحدده مدى أدراك العاملين لنزاهة موضوعية المخرجات التي يحصلون عليها، والاحكامات المتبعة في تحديد تلك المخرجات في المنظمة، بمعنى أنّ الاجراء الذي يعتبره فرد ما أنه عادل من الممكن أن يكون متحيزاً وغير موضوعي بالنسبة إلى

والدراسة إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

فقد أجري الطبولي وكريم والعبار (2015) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ مجموعها (276) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة، وتم أعداد وبناء استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ذلك الإحساس تعزي لمتغيري النوع، والمؤهل العلمي، وعلى خلاف ذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي تعزي لمتغير الدرجة العلمية ولصالح من يشغلون الدرجات الأدنى في سلم الترقى الأكاديمي.

وأجرى شعبان (2013) دراسة هدفت معرفة دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز لدى عينة من الكادر التدريسي في كلية الإدارة في جامعة الكوفة، تكونت عينة الدراسة من (43) عضو من الكادر التدريسي، واستخدمت الاستبانة كأداة للتحقق من أهداف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة ان هناك اتفاق على أهمية العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز.

وأجرى عبد الرشاد وخان (Abdul Rashid & Khan,) 2012 دراسة تأثير العدالة التنظيمية والقيادة، والثقافة، والالتزام التنظيمي، على سلوك المواطن التنظيمية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الخاصة في ماليزيا، واختير عينة عشوائية تكونت من (50) عضو هيئة تدريس، وأعد الباحثان استبانة لكل من العدالة التنظيمية، والقيادة التحويلية، والثقافة التنظيمية، و أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها أن هناك علاقة دالة إحصائية بين متغير الالتزام التنظيمي، ونمط العدالة التنظيمية، وبين الالتزام

والعدالة التفاعلية التي تشير إلى تصورات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها، خلال تطبيق الإجراءات التنظيمية، بالإضافة إلى كونها تركز عموماً على مفاهيم العدالة والاحترام بين المصدر والمتلقي من خلال عملية الاتصال (Yilmaz, 2010).

تمثل العدالة التنظيمية جانباً مهماً في البيئة الداخلية للمؤسسات بشكل عام وللجامعات بشكل خاص. وتؤثر العدالة التنظيمية من خلال تأثير أبعادها في زيادة ثقة العاملين بالإدارة، وتنمي لديهم الاستعداد لأداء المهمات التطوعية وما تتضمنه من أدوار إضافية أو سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تسهم في تحسين مستويات الأداء التنظيمي.

وفي ضوء المراجعة المتأنية للدراسات المتعلقة بموضوع المنظمة المتعلمة وأهميته في تطوير المؤسسات التربوية وخاصة المدرسة تبين إن هناك العديد من الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت هذا الموضوع.

أجرت دراوشة (2017) دراسة هدفت الكشف عن تقدير درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (378) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وتم بناء استبانة للتحقق من أهداف الدراسة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن مستوى العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الثقة التنظيمية بدرجة مرتفعة. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة على درجة العدالة التنظيمية تعزي لمتغيرات: نوع الجامعة، وجاء الفروق لصالح الجامعات الحكومية. ولمتغير الرتبة الأكاديمية، وجاءت الفروق لصالح رتبة أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس. كما كشفت نتائج الدراسة المتعلقة بالثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير نوع الجامعة، أو الرتبة الأكاديمية، أو الجنس. وأظهرت نتائج

التنظيمي، والقيادة، كما تبين أن للمتغيرات الثلاثة تأثيراً على السلوك العام للمواطنة التنظيمية وفقاً لعينة الدراسة. وأجرى جان (Chan, 2012) دراسة هدفت إلى التحقق من ايجابية العلاقة بين فهم الموظفين للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وقياس تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمي، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (300) عضو هيئة تدريس يعملون في الجامعات في رشت (Rasht) في إيران، اختبروا بشكل عشوائي. وتم بناء استبانة للتحقق من أهداف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الفهم المستخدم للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وبخصوص تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية تبين وجود علاقة ايجابية وحيدة بين العدالة الاجرائية وسلوك المواطنة التنظيمي.

أجرى العقلة (2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها، تكونت عينة الدراسة من (451) عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى مقابلة (12) من القادة الأكاديميين، ولتحقق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين لجمع البيانات اللازمة، وبينت نتائج الدراسة أن درجة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، ودرجة مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، ووجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وبين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك .

أجرى مارتينسون (Martinson, 2010) دراسة هدفت الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الأمريكية وعلاقتها بالسلوكيات التنظيمية لهم، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (500) عضو هيئة التدريس من الكليات العلمية والأدبية في إحدى الجامعات الأمريكية . ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة . وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة

التنظيمية والسلوكيات التنظيمية المثالية المسجلة لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة. وأجرى القصير (2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (368) عضو هيئة تدريس، وتم بناء استبانة للتحقق من أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى: أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعاً، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية في الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية، وكانت الفروق بين أستاذ مشارك ومدرس، وجاءت الفروق لصالح أستاذ مشارك، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لأثر الكلية. وهدفت دراسة حبيب والياس (Habib & Alias, 2010) الى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الماليزية من وجهة نظر العاملين فيها .تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (120) موظفاً، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة .وقد كشفت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العدالة التوزيعية وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تصورات العاملين في الجامعة نحو العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية وبين السلوكيات التنظيمية الإيجابية لدى العاملين في الجامعات.

وأجرى السعود وسلطان (2009) دراسة هدفت تعرف مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية، تكون عينة الدراسة (450) عضو هيئة تدريس، تم استخدام الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وبينت نتائج الدراسة أن

مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة. وأن مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً، وتبين وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية.

نلاحظ أغلب الدراسات تناولت موضوع العدالة التنظيمية بشكل عام، بينما تناولت الدراسة الحالية واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. محاولة عقد مقارنة بين واقع العدالة التنظيمية بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة:

بعد البحث والتمحيص في الدراسات السابقة التي تعرضت لموضوع العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية كدراسات السعود وسلطان (2009)؛ وعيسى والعمري (2010)؛ والقصير (2010)؛ والعقلة (2011) وغيرها من الدراسات التي بحثت في العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية أو الخاصة، وبناءً على توصيات الباحثين، فقد رأى الباحثان ضرورة عقد مقارنة بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة، فالدراسات السابقة لم تبحث واقع العدالة التنظيمية بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة. و من خلال المقابلة مع عدد من العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة وُجد أن بعض العاملين يعانون الكثير من المشكلات منها ما يتعلق بالإنصاف والعدالة، والممارسة تجاههم من طرف المسؤولين، وغياب المناخ التنظيمي الملائم، فضلاً عن تنامي الهواجس والشكوك للمعينين بعقود، مما يجعل المجال مفتوحاً للتدخل في الشؤون الأكاديمية أو الإدارية، وأيضاً التفاوت في الرواتب الشهرية بين موظفي الجامعات الحكومية والخاصة، واختلاف ظروف الترقية بالنسبة

لأعضاء هيئة التدريس، وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة بغية الكشف عن واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وتحدد مشكلة الدراسة بالسؤال التالي: ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أسئلة الدراسة

تجيب الدراسة على الأسئلة الآتية:

- 1-ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2-ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 3-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية، تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية؟
- 4-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية، تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية؟

- 5-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية، تعزى لمتغير نوع الجامعة؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1-تعرف درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- 2-تعرف درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2- الحد الزمني: تم إنجاز هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول (2017-2018).

3- الحد المكاني: اقتصر على هذه الدراسة على ست جامعات حكومية وخاصة أردنية ووزعت على ثلاثة أقاليم وهي: إقليم الجنوب (جامعة الطفيلة التقنية)، وإقليم الوسط (الجامعة الأردنية، وجامعة عمان العربية، وجامعة الشرق الأوسط)، وإقليم الشمال (جامعة العلوم والتكنولوجيا، وجامعة جرش).

4- الحد البشري: اقتصر على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية

تستدعي الدراسة التعريف بالمصطلحات التالية:

-**العدالة التنظيمية:** "هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق، والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين" (بركات، 2014، 41).

وُعرِف إجرائياً: بأنها درجة إدراك العاملين في الجامعة لحالة الإنصاف، والمساواة في المعاملة بالجامعة، وتقاس بالدرجة الكلية والتي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس مستوى العدالة التنظيمية.

-**الجامعة:** هي مؤسسة تعليم عالٍ، وبحث علمي ذات شخصية اعتبارية مستقلة معترف بها من قبل الدول القائمة فيها، وتقدم برامج لا تقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات، أو ما يعادلها من ساعات معتمدة للمرحلة الجامعية الأولى (حسين، 2012، 24).

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والذي يعد مناسباً لهذه الدراسة

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، والبالغ عددهم

3- الكشف عما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية.

4- الكشف عما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية.

5- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية، تعزى لمتغير نوع الجامعة.

أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة في الآتي:

1- تسلط الضوء على واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، مما يساعد على تلافي السلبيات الموجودة.

2- من المؤمل أن تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدب التربوي المتعلق بالعدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة منها.

3- من المؤمل أن تسهم هذه الدراسة في نشر الوعي لدى العاملين والقائمين على الإدارة الجامعية بضرورة ترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية في العمل الجامعي.

4- من المؤمل أن تساعد متخذي القرارات في وزارة التعليم العالي، وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها على وضع الإجراءات اللازمة لتحقيق العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية والخاصة.

حدود الدراسة

تحددت الدراسة بالحدود الآتية:

1 - الحد الموضوعي: اقتصر على هذه الدراسة في دراسة واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

بتوجيهاتهم، وتجهيز الاستبانة بصورتها النهائية، حيث اشتملت على قسمين: القسم الأول: البيانات الأولية لمجتمع الدراسة تكون من (3) متغيرات هي (الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)، والقسم الثاني: اشتمل على مجالات الاستبانة وتكون من مجموعة من الفقرات بلغت (32) فقرة تم توزيعها على ثلاثة مجالات توصف درجة واقع العدالة التنظيمية في جامعة جرش من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد كانت على النحو التالي المجال الأول: العدالة التوزيعية: تكون من (10) فقرات. للفقرات ذوات الأرقام (1-10) بالاستبانة، والمجال الثاني: العدالة الاجرائية: تكونت من (14) فقرة. للفقرات ذوات الأرقام (11-24) بالاستبانة، والمجال الثالث: العدالة التفاعلية: تكون من (9) فقرات للفقرات ذوات الأرقام (25-32) بالاستبانة.

وصيغت جميع فقرات المجالات الثلاثة في الاتجاه الإيجابي، بحيث تدل درجة موافق بشدة على وجود درجة كبيرة للعدالة التنظيمية، ودرجة لا أوافق تدل على عدم وجود العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي. حيث تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي التدرج (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). ليختار المستجيب (عضو هيئة التدريس) إحداها حسب تقديره لدرجة العدالة التنظيمية.

صدق أداة الدراسة: تم التحقق من صدق المحتوى لاستبانة واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في صورتها الأولية، من خلال عرضها على عدد (12) من المحكمين من أساتذة الجامعات، من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية والقياس والتقويم، وطلب إليهم دراسة الأداة، وإبداء رأيهم فيها من حيث: مدى مناسبة الفقرة للمحتوى، و مدى كفاية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات، وشموليتها، وتنوع محتواها، أو أية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل، أو التغيير، أو الحذف وفق ما يراه المحكم لازماً. وتم اعتماد نسبة اتفاق (80%) وتم الأخذ بملاحظات المحكمين،

(10749) عضو هيئة تدريس، حسب إحصائيات هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها، وتكونت عينة الدراسة من (377) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بطريقه العينة العنقودية، والجدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة:

جدول (1)

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفيات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	324	62%
	انثى	143	38%
	المجموع	377	100%
نوع الجامعة	حكومية	128	34%
	خاصه	249	66%
	المجموع	377	100%
سنوات الخبرة	(10) سنوات فأقل	228	61%
	أكثر من (10) سنوات فأقل	149	40%
	المجموع	377	100%
الرتبة	استاذ	31	8%
	استاذ مشارك	101	27%
	استاذ مساعد	169	45%
	مدرس	76	20%
المجموع		377	100%

أداة الدراسة:

أستُخدمت الاستبانة أداة رئيسة لقياس درجة واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث تم تطويرها وبناء فقراتها من خلال الاطلاع على البحوث والدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، والاطلاع على الأدب النظري المتعلق بالموضوع العدالة التنظيمية، وتحديد المجالات الرئيسية للاستبانة، وصياغة الفقرات التي يتضمنها كل مجال، وإعداد الاستبانة بصورتها الأولية، وعرض الاستبانة على المشرف في صورتها الأولية لتحديد مدى ملائمتها لجمع البيانات، وعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين التربويين وقد تم العمل

فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية من جهة، وبين كل فقرة وبين ارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين كل مجال والدرجة الكلية من جهة أخرى، وقد تراوحت معاملات ارتباط بيرسون لل فقرات مع الأداة ككل ما بين (0.58-0.89)، ومع المجال (0.62-0.89) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (2)

معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	0.75	0.72	12	0.87	0.89	23	0.75	0.73
2	0.81	0.77	13	0.88	0.88	24	0.69	0.70
3	0.78	0.70	14	0.82	0.74	25	0.79	0.69
4	0.79	0.72	15	0.83	0.73	26	0.81	0.71
5	0.72	0.65	16	0.78	0.70	27	0.78	0.70
6	0.78	0.75	17	0.81	0.76	28	0.79	0.63
7	0.72	0.73	18	0.71	0.67	29	0.89	0.77
8	0.73	0.72	19	0.80	0.76	30	0.83	0.74
9	0.76	0.75	20	0.83	0.73	31	0.83	0.69
10	0.72	0.66	21	0.76	0.63	32	0.84	0.77
11	0.85	0.78	22	0.62	0.58			

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

ويوضح الجدول (3) أنَّ جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مرتفعة ومناسبة لهذه الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) عضو هيئة تدريس، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

واقترحاتهم، وأجرت التعديلات في ضوء توصيات، وآراء هيئة التحكيم وتشاور مع المشرف.

صدق البناء: لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط بيرسون لكل فقرات المقياس مع الدرجة الكلية، حيث تم تحليل فقرات المقياس وحساب معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من الفقرات، حيث أن معامل ارتباط بيرسون هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. والجدول رقم (3) يوضح معاملات الارتباط بيرسون بين المجالات والدرجة الكلية لكل من العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية.

الجدول (3)

معاملات الارتباط بيرسون بين المجالات والدرجة الكلية

المجال	العدالة التنظيمية ككل
العدالة التوزيعية	0.93
العدالة الإجرائية	0.96
العدالة التفاعلية	0.87

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على: ما درجة ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهه نظر اعضاء هيئة التدريس، والجدول ادناه يوضح ذلك.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية مرتبه

تنازليا

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	العدالة التوزيعية	3.68	.402	كبيرة
2	3	العدالة التفاعلية	3.62	.453	متوسطة
3	2	العدالة الإجرائية	3.61	.349	متوسطة
		العدالة التنظيمية ككل	3.64	.291	متوسطة

يبين الجدول(5) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.61-3.68)، حيث جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.68)، بينما جاءت العدالة الإجرائية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية ككل (3.64). وهذا يدل على أنّ هناك عدالة في توزيع العبء الدراسي، والراتب حسب الرتبة الأكاديمية، وتلقي مكافآت عادله تراعي الخبرة، أمّا بالنسبة للعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية فقد جاءتا بنسبة متوسطة قريبه من المستوى المرتفع مقارنة مع الجامعات الخاصة ممّا يعني أنّ هناك اختلافا في رؤيه بعض اعضاء هيئة التدريس لواقع ممارسه العدالة التنظيم في جامعاتهم، ربما يعزى لتشدد بعض رؤساء الجامعات او العمداء او رؤساء الاقسام وعدم التعاون مع هيئه

جدول (4)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
العدالة التوزيعية	0.91	0,94
العدالة الإجرائية	0.91	0,93
العدالة التفاعلية	0.89	0,92
العدالة التنظيمية ككل	0.94	

يُلاحظ من الجدول (4) أنّ معاملات الاتساق الداخلي ملائمة لغايات هذه الدراسة.

إجراءات تصحيح الاداة: تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج: من 1.00-2.33 قليلة، من 2.34-3.67 متوسطة، من 3.68-5.00 كبيرة، وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية: الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) ÷ عدد الفئات المطلوبة (3)، $5-1 = 4$ ÷ 1.333 ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

متغيرات الدراسة:

- المتغيرات المستقلة الثانوية: -الجنس: وله فئتان (ذكور، وإناث). - نوع الجامعة: وله فئتان (حكومية، خاصة) -سنوات الخبرة: ولها مستويان (10سنوات فأقل، أكثر من 10 سنوات). - الرتبة الأكاديمية: ولها أربع مستويات (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس).
- المتغير التابع: واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية والخاصة الاردنية.

وتتفق مع دراسة الدراوشة (2017)، والسعود، وسلطان (2009)، والعقلة (2011)، وتختلف مع دراسة الطبولي وكريم والعبار (2015) ودراسة القصير (2010). وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينه الدراسة على فقرات كل مجال على حده، حيث كانت على النحو التالي:

التدريس والتعنت بالراي، او أنهم يعاملون عضو هيئة التدريس بشفافية وعدم وتميز، وبعضهم يتحيز لعضو دون اخر اما لعصبية قلبيه، او لمعرفه سابقه، مما يسلب حق غيره، واثبتت النتائج ايضا ان هناك شيء من التحيز وتهميش حقوق بعض اعضاء هيئة التدريس وخاصة من يحمل درجة الماجستير او الدكتور المساعد في بعض الجامعات الحكومية او الاقسام،

المجال الاول: العدالة التوزيعية

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتعلقة بمجال العدالة التوزيعية مرتبه تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	اعتقد ان العبء التدريس لي عادل.	3.97	.396	كبيره
2	2	توزيع المهام بين اعضاء هيئة التدريس بعدالة.	3.86	.624	كبيره
3	3	يتناسب راتبي مع مسؤولياتي.	3.80	.699	كبيره
4	6	تمنح الاجازات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بعدالة.	3.77	.643	كبيره
5	5	تتاح لي فرصه المشاركة بالمؤتمرات الخارجية مثل باقي زملائي.	3.63	.831	متوسطة
5	4	اكتفى مكافئات عادله تراعي الخبرة التي امتلكها والجهد الذي ابذله.	3.63	.850	متوسطة
7	9	يتناسب دخلي مع ما اتمتع به من مؤهلات علميه	3.60	.826	متوسطة
8	7	يتم اشراك اعضاء هيئة التدريس في اللجان المختلفة في جامعتي بعدالة.	3.55	.840	متوسطة
9	10	اكتفى مكافئات عادله عندما اقوم بعمل جيد	3.51	.887	متوسطة
10	8	تتناسب ساعات العمل مع ظروفه الخاصة.	3.48	.887	متوسطة
		العدالة التوزيعية	3.68	.402	كبيره

وتوزيع المهام بين اعضاء هيئة التدريس بعدالة، وتناسب الراتب مع المسؤوليات الموكول لهم، اذ يتقاضون رواتبهم حسب الرتبة الأكاديمية، وعدد السنوات في الرتبة، وتلقى مكافئات عادله تراعي الخبرة التي يمتلكونها والجهد الذي يبذلونه، وتتاح لهم فرصه المشاركة بالمؤتمرات الخارجية مثل باقي زملائهم، وقد حصلت فقره مناسبه ساعات العمل مع الظروف الخاصة على الدرجة الاقل، بسبب عدم وجود بديل يقوم بمهام عضو هيئة التدريس، والتزامه ببرنامج ووقت محدد من قبل الجامعة،

يبين الجدول (6) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.48-3.97) حيث جاءت فقره رقم (1) والتي تنص على "اعتقد ان العبء التدريس لي عادل" في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.97)، بينما جاءت فقره رقم (8) ونصها "تتناسب ساعات العمل مع ظروفه الخاصة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.48). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال العدالة التوزيعية كل (3.68). وتعزى هذه النتيجة بسبب العدالة في توزيع العبء الدراسي اذ توزع حسب الرتبة الأكاديمية،

المجال الثاني: العدالة الإجرائية

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتعلقة بمجال العدالة الإجرائية مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	20	يتم الاستماع لأراء جميع اعضاء هيئة التدريس قبل اتخاذ اي قرار حاسم.	3.87	.517	كبيره
2	19	يحرص رئيس القسم على توفير المعلومات لجميع اعضاء هيئة التدريس دون استثناء	3.80	.603	كبيره
3	16	يوفر رئيس القسم المعلومات لأعضاء هيئة التدريس بكل شفافية وعدالة.	3.76	.661	كبيره
4	17	تتم مراعاة الجهود التي ابذلها جيدا في تقييم أدائي.	3.67	.744	متوسطة
5	13	تطبق التشريعات في جامعتي دون استثناء	3.66	.747	متوسطة
6	18	يتم اتخاذ القرارات في كليتي بصفه غير متحيزه.	3.64	.729	متوسطة
7	15	يتأكد رئيس القسم من مجهودي قبل ان يزكيني.	3.63	.741	متوسطة
8	22	يتم تطبيق القرارات على جميع اعضاء هيئة التدريس دون تحيز.	3.62	.795	متوسطة
9	12	تتعرض حقيقة العدالة في جامعتي في حرصها على المزاجية بين (الاخلاق والقانون) عند ممارسه كافة الأنشطة الإدارية.	3.58	.800	متوسطة
10	23	يتم اتخاذ القرارات في جامعتي وفق معلومات صحيحة ودقيقة.	3.57	.839	متوسطة
11	24	تتم الجراة الترقية في جامعتي بعدالة وشفافية.	3.57	.848	متوسطة
12	14	الجراة المعمول بها في جامعتي عادله.	3.55	.849	متوسطة
13	21	يتخذ رئيس القسم قراراته الإدارية بناءً على اسباب منطقية.	3.47	.878	متوسطة
14	11	تتخذ القرارات في جامعتي بصفه موضوعيه.	3.19	1.002	متوسطة
		العدالة الإجرائية	3.61	.349	متوسطة

يبين الجدول (7) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.87-3.19) حيث جاءت الفقرة رقم (20) والتي تنص على "يتم الاستماع لأراء جميع اعضاء هيئة التدريس قبل اتخاذ اي قرار حاسم" في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.87)، بينما جاءت الفقرة رقم (11) ونصها "تتخذ القرارات في جامعتي بصفه موضوعيه" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.19). وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة الإجرائية ككل (3.61). وتعزى هذه النتيجة ذات النسبة المتوسطة ان هناك تباينا في اجابات اعضاء هيئة التدريس، فمنهم من ابدى ارتياحا ووصف جامعتهم بانها تتمتع بالعدالة الإجرائية، وبعضهم الاخر اجاب بانه لا يوجد عدالة تنظيميه، فبعض الجامعات تستمع لأراء معظم اعضاء

التدريس قبل اتخاذ اي قرار حاسم مما يدل على الحرص على ان يبدي كل عضو رايه قبل اتخاذ القرارات، وبعضها يتخذ القرارات دون الرجوع الى اعضاء هيئة التدريس ويعمل على الزامهم بالقرار، وبعض العمداء ورؤساء الاقسام يعملون على توفير المعلومات لجميع اعضاء هيئة التدريس دون استثناء مما يزيد الثقة بين جميع اعضاء هيئة التدريس، وبعضهم يحاولون الكتمان وعدم ابلاغهم بشيء بحجه عدم نشر الفوضى والاستعجال باتخاذ القرارات، وتتم مراعاة الجهود التي ببذلها جيدا في تقييم أدائهم، وحصلت فقره "اتخاذ القرارات في الجامعة بصفه موضوعيه" على درجه متوسطة لكن نسبه اقل من باقي الفقرات بسبب حصول بعض التجاوزات التي تعتمد الجامعة اخفاءها ولكن بنسب قليلة جدا.

المجال الثالث: العدالة التفاعلية

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتعلقة بمجال العدالة التفاعلية مرتبه تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	32	يتعامل معي (العميد ورئيس القسم) بنزاهة وصراحة.	3.77	.667	كبيره
2	30	يخبر رئيس القسم اعضاء هيئه التدريس باي فعاليات او ندوات قبل تنفيذها	3.73	.681	كبيره
3	27	يناقش رئيس القسم معي الاثار المترتبة على القرارات التي تخص عملي.	3.62	.805	متوسطة
3	29	تتعامل معي رياسه الجامعة باحترام ووقار .	3.62	.805	متوسطة
5	26	يتم اتخاذ القرارات في جامعتي بعد (شرح واف وتبرير مقنع) للمعنيين بهذه القرارات.	3.61	.776	متوسطة
6	31	يشرح لي رئيس القسم بوضوح تام اي قرار يتخذه في عملي.	3.56	.849	متوسطة
7	28	ييدي رئيس القسم اهتماما بمصالح الوظيفية عند اتخاذ القرارات الإدارية.	3.54	.850	متوسطة
8	25	يشركنا (العميد ورئيس القسم) في اتخاذ القرارات فيما يخص عملي.	3.49	.851	متوسطة
		العدالة التفاعلية	3.62	.453	متوسطة

ومن رؤساء الاقسام من يناقش الاثار المترتبة على القرارات التي تخص عمل اعضاء هيئه التدريس حيث ان بعض رؤساء الاقسام يولون الاهتمام بأعضاء هيئه التدريس ويشاورونهم فيما يتم اتخاذه من قرارات ويستمعون اراءهم ويعملون بها ان امكن الامر، يشرح رئيس القسم بوضوح تام اي قرار يتخذه في العمل، مما يؤكد ان بعض رؤساء الاقسام يتعاملون مع عضو هيئه التدريس كعنصر فعال مشارك مهم، وبعضهم لا يولي لعضو هيئه التدريس اي اهمية ويعامل حسب الرتبة او المعرفة.

السؤال الثاني: ما درجه ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجه ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية، والجدول ادناه يوضح ذلك.

يبين الجدول (8) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.49-3.77)، حيث جاءت الفقرة رقم (32) والتي تنص على "يتعامل معي (العميد ورئيس القسم) بنزاهة وصراحة" في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.77)، بينما جاءت الفقرة رقم (25) ونصها "يشركنا (العميد ورئيس القسم) في اتخاذ القرارات فيما يخص عملي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.49). وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التفاعلية ككل (3.62). وتعزى هذه النتيجة، الى ان بعض العمداء ورؤساء الاقسام يعاملون عضو هيئه التدريس بشفافية وعدم وتمييز، وبعضهم يتحيز لعضو دون اخر اما لعصبيه قبلية، او لمعرفه سابقه، مما يسلب غيره، ويأخذه من غير حق، وقيام بعض رؤساء الاقسام بأخبار اعضاء هيئه التدريس باي فعاليات او ندوات قبل تنفيذها مما يدل على عدم التحيز واحترام حقوق اعضاء هيئه التدريس، على الرغم ان هناك من يتحيز ويتعمد اظهار المعلومة للمقربين منه واخفاءها عن بقية اعضاء هيئه التدريس،

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية درجة ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية مرتبه تنازليا

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم	الرتبة
متوسطة	.850	2.96	العدالة التوزيعية	1	1
متوسطة	.672	2.84	العدالة الإجرائية	2	2
متوسطة	.795	2.63	العدالة التفاعلية	3	3
متوسطة	.632	2.82	العدالة التنظيمية ككل		

تقوم بعض ااداره الجامعات الخاصة باتخاذ القرارات دون العودة الى عضو هيئه التدريس ومناقشته خاصه فيما يتعلق بالتدريس، وتتفق مع دراسة الدروشة (2017)، والسعود، وسلطان(2009)، والعقلة(2011)، وتختلف مع دراسة الطبولي وكريم والعبار(2015) ودراسة القصير (2010).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينه الدراسة على فقرات كل مجال على حده، حيث كانت على النحو التالي:

يبين الجدول (9) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.96-2.63)، حيث جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.96)، بينما جاءت العدالة التفاعلية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.63)، وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية ككل (2.82). وتعزى هذه النتيجة الى ان بعض الجامعات الخاصة لا تراعي الرتبة الأكاديمي والخبرة في الراتب، لأن الهدف الأسمى لديها يكون في تحصيل الجانب المادي ولو كان على حساب عضو هيئه التدريس، وايضا

المجال الاول: العدالة التوزيعية

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتعلقة بمجال العدالة التوزيعية مرتبه تنازليا

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
متوسطة	1.088	3.24	اعتقد ان العبء التدريس لي عادل.	1	1
متوسطة	1.030	3.06	تمنح الاجازات المختلفة لأعضاء هيئه التدريس بعدالة.	6	2
متوسطة	1.049	3.01	يتم اشراك اعضاء هيئه التدريس في اللجان المختلفة في جامعتي بعدالة.	7	3
متوسطة	1.094	2.99	توزيع المهام بين اعضاء هيئه التدريس بعدالة.	2	4
متوسطة	1.082	2.96	تتناسب ساعات العمل مع ظروفه الخاصة.	8	5
متوسطة	1.063	2.95	تتاح لي فرصه المشاركة بالمؤتمرات الخارجية مثل باقي زملائي.	5	6
متوسطة	1.094	2.86	يتناسب راتبي مع مسؤولياتي.	3	7
متوسطة	1.110	2.85	اتلقى مكافئات عادله عندما اقوم بعمل جيد	10	8
متوسطة	1.053	2.84	اتلقى مكافئات عادله تراعي الخبرة التي امتلكها والجهد الذي ابذله.	4	9
متوسطة	1.081	2.84	يتناسب دخلي مع ما اتمتع به من مؤهلات علميه	9	9
متوسطة	.850	2.96	العدالة التوزيعية		

تناسب الراتب مع المسؤوليات الموكول له، اذ لا يتقاضون رواتبهم حسب الرتبة الأكاديمية، وعدد السنوات في الرتبة، بل حسب ما تحدد ادارة الجامعة ويكون غالبا اقل من الجامعات الحكومية، وتلقى مكافئات عادله في بعض الاحيان تراعي الخبرة التي يمتلكونها والجهد الذي يبذلونه ولكن لا يكون بالمستوى المطلوب مقارنة مع الجامعات الحكومية، وعدم مراعاة العدل في الاغلب في اتاحه فرصه المشاركة بالمؤتمرات الخارجية مثل باقي زملائهم، كما انّ هناك ضغوطا اجتماعيه وغيرها تؤدي في بعض الاحيان الى تجاوز التعليمات والخضوع لضغوطات الوساطة والمحسوبية

يبين الجدول (10) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.84-3.24)، حيث جاءت فقره رقم (1) والتي تنص على "اعتقد ان العبء التدريسي لي عادلاً" في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.24)، بينما جاءت الفقرتان (4 و 9) ونصهما "اتلقى مكافئات عادله تراعي الخبرة التي امتلكها والجهد الذي ابذله"، و"يتناسب دخلي مع ما اتمتع به من مؤهلات علميه" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.84). وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التوزيعية ككل (2.96). وتعزى هذه النتيجة الى ان بعض الجامعات الخاصة لا تراعي الرتبة الأكاديمية في الامور الإدارية والاجتماعات، وعدم

المجال الثاني: العدالة الإجرائية

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتعلقة بمجال العدالة الإجرائية مرتبه تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	19	يحرص رئيس القسم على توفير المعلومات لجميع اعضاء هيئه التدريس دون استثناء	3.17	1.053	متوسطة
2	18	يتم اتخاذ القرارات في كليتي بصوره غير متحيزه.	3.00	1.020	متوسطة
2	16	يوفر رئيس القسم المعلومات لأعضاء هيئه التدريس بكل شفافية وعدالة.	3.00	1.055	متوسطة
4	15	يتأكد رئيس القسم من مجهودي قبل ان يزكيني.	2.93	1.009	متوسطة
4	12	تتعرض حقيقة العدالة في جامعتي في حرصها على المزاجية بين (الاخلاق والقانون) عند ممارسه كافة الأنشطة الإدارية.	2.93	1.051	متوسطة
6	17	تتم مراعاة الجهود التي ابذلها جيدا في تقييم أدائي.	2.92	1.046	متوسطة
7	11	تتخذ القرارات في جامعتي بصوره موضوعيه.	2.88	1.014	متوسطة
8	13	تطبق التشريعات في جامعتي دون استثناء	2.82	1.024	متوسطة
9	14	الإجراءات المعمول بها في جامعتي عادله.	2.79	1.014	متوسطة
10	20	يتم الاستماع لأراء جميع اعضاء هيئه التدريس قبل اتخاذ اي قرار حاسم.	2.77	1.085	متوسطة
11	21	يتخذ رئيس القسم قراراته الإدارية بناءً على اسباب منطقيه.	2.72	1.024	متوسطة
12	22	يتم تطبيق القرارات على جميع اعضاء هيئه التدريس دون تحيز	2.66	.980	متوسطة
13	23	يتم اتخاذ القرارات في جامعتي وفق معلومات صحيحة ودقيقه	2.57	.931	متوسطة
14	24	تتم إجراءات الترقية في جامعتي بعدالة وشفافية.	2.54	.911	متوسطة
		العدالة الإجرائية	2.84	.672	متوسطة

بلغ (2.54). وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة الإجرائية ككل (2.84). وتعزى هذه النتيجة لأن إدارة الجامعة تتخذ القرارات دون أخذ رأي أعضاء هيئته التدريس، وصدور بعض القرارات غير الدقيقة أو غير الصحيحة فيما يتعلق بالعمل، وتزداد المسألة صعوبة عندما لا يسمح رؤساء الأقسام لأعضاء الهيئات التدريسية بالاعتراض على القرارات.

يبين الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.54-3.17)، حيث جاءت الفقرة رقم (19) والتي تنص على "يحرص رئيس القسم على توفير المعلومات لجميع أعضاء هيئته التدريس دون استثناء" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.17)، بينما جاءت الفقرة رقم (24) ونصها "تتم إجراءات الترقية في جامعتي بعدالة وشفافية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي

المجال الثالث: العدالة التفاعلية

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات المتعلقة بمجال العدالة التفاعلية مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	32	يتعامل معي (العميد ورئيس القسم) بنزاهة وصراحة.	2.78	1.042	متوسطة
2	30	يخبر رئيس القسم أعضاء هيئته التدريس بأي فعاليات أو ندوات قبل تنفيذها	2.73	1.079	متوسطة
3	31	يشرح لي رئيس القسم بوضوح تام أي قرار يتخذه في عملي.	2.67	.991	متوسطة
4	29	تتعامل معي رياسته الجامعة باحترام ووقار.	2.61	1.026	متوسطة
5	27	يناقش رئيس القسم معي الآثار المترتبة على القرارات التي تخص عملي	2.59	.993	متوسطة
5	25	يشركنا (العميد ورئيس القسم) في اتخاذ القرارات فيما يخص عملي.	2.59	1.000	متوسطة
7	28	يبيدي رئيس القسم اهتماما بمصالح الوظيفية عند اتخاذ القرارات الإدارية.	2.56	.978	متوسطة
8	26	يتم اتخاذ القرارات في جامعتي بعد (شرح واف وتبرير مقنع) للمعنيين بهذه القرارات.	2.50	.947	متوسطة
		العدالة التفاعلية	2.63	.795	متوسطة

للمعنيين بهذه القرارات" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.50). وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التفاعلية ككل (2.63). وتعزى إلى أن نسبه تعامل الجامعات الحكومية مع أعضاء هيئته التدريس هي أفضل من الجامعات الخاصة، وأن بعض رؤساء الأقسام لا يولون الاهتمام بأعضاء هيئته التدريس لأنهم يتلقون أوامرهم من

يبين الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.50-2.78)، حيث جاءت الفقرة رقم (32) والتي تنص على "يتعامل معي (العميد ورئيس القسم) بنزاهة وصراحة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.78)، بينما جاءت الفقرة رقم (26) ونصها "يتم اتخاذ القرارات في جامعتي بعد (شرح واف وتبرير مقنع)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجه ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية حسب متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة، وبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لمتغيري الجنس، وسنوات الخبرة، وتحليل التباين الاحادي لمتغير الرتبة، والجدول ادناه توضح ذلك.

الإدارة العليا التي تحرص على الاهتمام بالجانب المادي وتحسين صوره الجامعة في حين ان بعض الجامعات الخاصة تسعى نحو الحوكم بركب الجامعات الخاصة من حيث الجودة من اجل استقطاب عدد كبير من الطلبة.

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اجابات افراد عينه الدراسة في تقديرهم لدرجه ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية، تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة؟

1 -الجنس

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على درجه ممارسه العدالة التنظيمية

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمه "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	ذكر	69	3.68	.475	-178	126	.859 غير داله
	انثى	59	3.69	.299			
العدالة الإجرائية	ذكر	69	3.59	.385	-850	126	.397 غير داله
	انثى	59	3.64	.302			
العدالة التفاعلية	ذكر	69	3.57	.547	-1.187	126	.237 غير داله
	انثى	59	3.67	.307			
العدالة التنظيمية ككل	ذكر	69	3.61	.336	-986	126	.326 غير داله
	انثى	59	3.66	.227			

والاثاث تتشابه طبيعة عملهم في الميدان، بالإضافة الى ان كل من الذكور والاثاث يسعى الى التقدّم في عملهم في الجامعة التي يعملون بها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدراوشة (2017) والسعود وسلطان(2009)، والعقلة (2011). واختلفت مع دراسة القصير (2010)

يتبين من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي العدالة التنظيمية ككل. حيث انه لا يوجد فرق بين الذكور والاثاث، فكل عضو هيئه تدريس يعامل حسب رتبته الأكاديمية بغض النظر عن الجنس، فالذكور

ب-سنوات الخبرة.

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر سنوات الخبرة على درجة ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	(10)سنوات فأقل	70	3.63	.452	-	126	.114 غير داله
	أكثر من (10) سنوات	58	3.74	.325	1.594		
العدالة الإجرائية	(10) سنوات فأقل	70	3.60	.391	-.363	126	.717 غير داله
	أكثر من (10) سنوات	58	3.63	.293			
العدالة التفاعلية	(10) سنوات فأقل	70	3.55	.510	-	126	.061 غير داله
	أكثر من (10) سنوات	58	3.70	.360	1.889		
العدالة التنظيمية ككل	(10)سنوات فأقل	70	3.60	.335	-	126	.109 غير داله
	أكثر من (10) سنوات	58	3.68	.220	1.615		

التدريبية، والمرونة في العمل، بالإضافة الى وجود مراكز تطوير لأعضاء هيئه التدريس يقوم عليها خبراء ومتخصصين لهم خبره طويله ليستفيد منهم من هم اقل خبره منهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شعبان(2013) والعقلة (2011) والسعود وسلطان (2009).

يتبين من الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي العدالة التنظيمية ككل. وتعزى هذه النتيجة الى ان الجامعة تعامل عضو هيئه التدريس حسب الابحاث المنشورة، والترقيات، والرتبة الأكاديمية، والدورات

ج-الرتبة

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية حسب متغير الرتبة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.202	3.89	14	استاذ	العدالة التوزيعية
.421	3.62	48	استاذ مشارك	
.479	3.62	43	استاذ مساعد	
.181	3.80	23	مدرس	
.402	3.68	128	المجموع	
.281	3.64	14	استاذ	العدالة الإجرائية
.371	3.57	48	استاذ مشارك	
.408	3.58	43	استاذ مساعد	
.157	3.73	23	مدرس	
.349	3.61	128	المجموع	

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.268	3.77	14	استاذ	العدالة التفاعلية
.412	3.64	48	استاذ مشارك	
.554	3.57	43	استاذ مساعد	
.416	3.58	23	مدرس	
.453	3.62	128	المجموع	
.181	3.75	14	استاذ	العدالة التنظيمية ككل
.309	3.60	48	استاذ مشارك	
.338	3.59	43	استاذ مساعد	
.162	3.71	23	مدرس	
.291	3.64	128	المجموع	

يبين الجدول (15) تباينا ظاهريا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجه ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية بسبب اختلاف فيات متغير الرتبة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الاحادي حسب الجدول (16).

جدول (16)

تحليل التباين الاحادي لأثر الرتبة على درجه ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
.042 داله	2.811	.436	3	1.307	بين المجموعات	العدالة التوزيعية
		.155	124	19.228	داخل المجموعات	
			127	20.535	الكلي	
.303 غير داله	1.226	.148	3	.445	بين المجموعات	العدالة الإجرائية
		.121	124	15.009	داخل المجموعات	
			127	15.454	الكلي	
.531 غير داله	.739	.153	3	.458	بين المجموعات	العدالة التفاعلية
		.207	124	25.614	داخل المجموعات	
			127	26.072	الكلي	
.144 غير داله	1.839	.152	3	.457	بين المجموعات	العدالة التنظيمية ككل
		.083	124	10.274	داخل المجموعات	
			127	10.731	الكلي	

يتبين من الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى للرتبه في جميع المجالات وفي الأداة ككل باستثناء مجال العدالة التوزيعية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيا بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقه شيفيه كما هو مبين في الجدول (17).

جدول (17)

المقارنات البعدية بطريقه شيفيه لأثر الرتبة على العدالة التوزيعية

المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	استاذ	استاذ مشارك	استاذ مساعد	مدرس
العدالة التوزيعية	استاذ	3.89				
	استاذ مشارك	3.62	.27			
	استاذ مساعد	3.62	.27	.00		
	مدرس	3.80	.09	*.18	*.18	

*داله عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اجابات افراد عينه الدراسة في تقديرهم لدرجة ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية، تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، الرتبة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية حسب متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة، ولبين الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لمتغيري الجنس، وسنوات الخبرة، وتحليل التباين الاحادي لمتغير الرتبة، والجدول ادناه توضح ذلك.

يتبين من الجدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين مدرس من جهة وكل من استاذ مشارك، واستاذ مساعد من جهة اخرى وجاءت الفروق لصالح مدرس. وتعزى هذه النتيجة الى أن الأنظمة والقوانين المتبعة من قبل الجامعة في الراتب والترقية يكون حسب الرتبة الأكاديمية، وبالتالي هذا الامر يشجع المدرس نحو التقدم وبذل الجهد من اجل مواصلة دراسته الأكاديمية والوصول الى رتبة اعلى وراتب يناسب رتبته الأكاديمية، وتتفق هذه النتيجة مع سلطان(2009)، والعقلة (2011) وشعبان(2013).

1-الجنس

جدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على درجة ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	ذكر	165	3.04	.906	2.069	247	.040 داله
	انثى	84	2.80	.706			
العدالة الإجرائية	ذكر	165	2.85	.684	.309	247	.758 غير داله
	انثى	84	2.82	.649			
العدالة التفاعلية	ذكر	165	2.56	.790	-1.814	247	.071 غير داله
	انثى	84	2.75	.793			
العدالة التنظيمية ككل	ذكر	165	2.83	.650	.439	247	.661 غير داله
	انثى	84	2.80	.598			

أكثر من الاناث من حيث اعاله اسرهم، وتعليم ابناهم، مما يجعلهم يشعرون بعدم العدالة التوزيعية من حيث الراتب والمكافآت، تتفق هذه النتيجة مع دراسة وشعبان (2013) والعقلة (2011)، القصير (2010)، واختلفت مع دراسة والسعود وسلطان (2009).

يتبين من الجدول (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي العدالة التنظيمية ككل باستثناء مجال العدالة التوزيعية وجاءت الفروق لصالح الذكور. وتعزى هذه النتيجة الى ان معظم الذكور يتحملون مسؤوليات

ب-سنوات الخبرة.

جدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر سنوات الخبرة على درجه ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمه "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	(10)سنوات فاقل	158	3.04	.875	2.049	247	.041 داله
	أكثر من (10) سنوات	91	2.82	.787			
العدالة الإجرائية	(10)سنوات فاقل	158	2.87	.640	1.086	247	.278 غير داله
	أكثر من (10) سنوات	91	2.77	.723			
العدالة التفاعلية	(10) سنوات فاقل	158	2.68	.797	1.337	247	.183 غير داله
	أكثر من (10) سنوات	91	2.54	.788			
العدالة التنظيمية ككل	(10) سنوات فاقل	158	2.88	.605	1.788	247	.075 غير داله
	أكثر من (10) سنوات	91	2.73	.670			

سواء اكانت حكومية ام خاصه تعامل عضو هيئه التدريس حسب الرتبة الأكاديمية وتحدد راتبه بناء على خبرته وابحائه المنشورة، والدورات التدريبية التي شارك فيها، تختلف مع نتيجة دراسة العقلة (2011)، السعود وسلطان (2009).

يتبين من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي العدالة التنظيمية ككل باستثناء مجال العدالة التوزيعية وجاءت الفروق لصالح فيه الخبرة (10) سنوات فاقل. وتعزى الى ان انظمه الجامعات بشكل عام

ج-الرتبة

جدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجه ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية من حسب
متغير الرتبة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	الفئات	المجال
2.69	.391	17	استاذ	العدالة التوزيعية
2.82	.742	53	استاذ مشارك	
3.12	.909	126	استاذ مساعد	
2.80	.850	53	مدرس	
2.96	.850	249	المجموع	
2.77	.492	17	استاذ	العدالة الإجرائية
2.96	.654	53	استاذ مشارك	
2.87	.682	126	استاذ مساعد	
2.66	.692	53	مدرس	
2.84	.672	249	المجموع	
2.54	.640	17	استاذ	العدالة التفاعلية
2.86	.855	53	استاذ مشارك	
2.60	.781	126	استاذ مساعد	
2.48	.779	53	مدرس	
2.63	.795	249	المجموع	
2.69	.379	17	استاذ	العدالة التنظيمية ككل
2.89	.595	53	استاذ مشارك	
2.88	.655	126	استاذ مساعد	
2.66	.654	53	مدرس	
2.82	.632	249	المجموع	

التدريس بسبب اختلاف فيات متغير الرتبة، وليبيان دلالة
الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام
تحليل التباين الاحادي حسب الجدول (21).

يبين الجدول (20) تباينا ظاهريا في المتوسطات الحسابية
والانحرافات المعيارية لدرجه ممارسه العدالة التنظيمية في
الجامعات الخاصة الأردنية من وجهه نظر اعضاء هيئه

جدول (21)

تحليل التباين الاحادي لأثر الرتبة على درجه ممارسه العدالة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية

المجال	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمه ف	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	بين المجموعات	6.939	3	2.313	3.294	.021 داله
	داخل المجموعات الكلي	172.059	245	.702		
		178.998	248			
العدالة الإجرائية	بين المجموعات	2.643	3	.881	1.976	.118 غير داله
	داخل المجموعات الكلي	109.196	245	.446		
		111.839	248			
العدالة التفاعلية	بين المجموعات	4.278	3	1.426	2.293	.079 غير داله
	داخل المجموعات الكلي	152.315	245	.622		
		156.593	248			
العدالة التنظيمية ككل	بين المجموعات	2.421	3	.807	2.046	.108 غير داله
	داخل المجموعات الكلي	96.636	245	.394		
		99.056	248			

يتبين من الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى للرتبة في جميع المجالات وفي الأداة ككل باستثناء مجال العدالة التوزيعية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (22).

جدول (22)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر الرتبة على العدالة التوزيعية

المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	استاذ	استاذ مشارك	استاذ مساعد	مدرس
العدالة التوزيعية	استاذ	2.69				
	استاذ مشارك	2.82	.13			
	استاذ مساعد	3.12	.43	.30		
	مدرس	2.80	.10	.03	.33*	

*داله عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يتبين من الجدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) بين مدرس واستاذ مساعد من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح استاذ مساعد. وتعزى هذه النتيجة الى ان الاستاذ المساعد يُعطى راتبه ومكافأته حسب رتبته الأكاديمية، وينسبه اقل من الجامعات الحكومية، فنظرًا للعدد الكبير من خريجين الجامعات والحاصلين على شهادات عليا أصبح هناك شُحاً بالتعيين في الجامعات مما جعل بعض الجامعات الخاصة تستغل هذا الامر وتقل من راتب الاستاذ الجامعي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القصير (2010).

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسه العدالة التنظيمية، حسب متغير نوع الجامعة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لمتغير نوع الجامعة، والجدول ادناه توضح ذلك.

جدول (23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر نوع الجامعة على درجة ممارسه العدالة التنظيمية

المجال	نوع الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	حكومية	128	3.68	.402	9.093	375	.000
	خاصه	249	2.96	.850			داله
العدالة الإجرائية	حكومية	128	3.61	.349	12.272	375	.000
	خاصه	249	2.84	.672			داله
العدالة التفاعلية	حكومية	128	3.62	.453	13.058	375	.000
	خاصه	249	2.63	.795			داله
العدالة التنظيمية ككل	حكومية	128	3.64	.291	13.823	375	.000
	خاصه	249	2.82	.632			داله

- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع القرارات والسماح لهم بالتعبير عن آرائهم وتقدير مقترحاتهم.

قائمة المراجع:

بركات، زياد. (2014). درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر معلمي مدارسهم، *مجلة الدراسات النفسية والتربوية بجامعة السلطان قابوس*، العدد(3) المجلد (4). مسقط، سلطنة عمان.

البشاشة، سامر. (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، دراسة ميدانية، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، المجلد(4)، العدد(4). عمان، الأردن.

حسين، رضا. (2012). دور المؤسسات التعليمية في تنمية المواهب الإبداعية لدى الطلبة. *مجلة جامع دمشق*، المجلد (28)، العدد (2). دمشق، سوريا.

دراوشة، نجوى. (2017). العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من

السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اجابات افراد عينه الدراسة في تقديرهم لدرجة ممارسه العدالة التنظيمية، تعزى لمتغير نوع الجامعة؟

يتبين من الجدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لأثر نوع الجامعة في جميع المجالات وفي العدالة التنظيمية ككل وجاءت الفروق لصالح الجامعات الحكومية. وتعزى هذه النتيجة لان الجامعات الحكومية يتوفر لديها الامان الوظيفي والاستقرار، عدا عن الدعم الذي توفره الدولة لها مما يمكنها من تحقيق العدل والمساواة بين جميع اعضاء هيئه التدريس، وتتفق نتيجة هذه الدراسة وشعبان (2013) والعقلة (2011) مع القصير (2010).

توصيات الدراسة:

- زيادة الاهتمام بجميع أبعاد العدالة، مع اقتراح تطبيق العدالة في أنظمة الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية، والعمل على توحيد معايير التقييم، وتفعيل المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، والمشاركة في صناعة القرارات.

- العمل على مراعاة توزيع الأعباء الوظيفية على العاملين في الجامعات الخاصة بشكل عادل ومناسب.

والاقتصادية، المجلد (9)، العدد (3). جامعة القادسية، العراق

العقلة، ريم محمود. (2011) العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة اليرموك. إربد، الأردن.

علوان، قاسم. (2007). تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري، دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، المجلد(2)، العدد(7). جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.

غانم، حسين الحلو. (2015). درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية. نابلس، فلسطين.

القصور، عثمان محمد. (2010). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة اليرموك. إربد، الأردن.

الطبولي، محمد عبد الحميد، وكريم، رمضان سعد، والعبار، ابتسام علي. (2015). الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي. مجلة نقد وتنوير، المجلد(1)، العدد(2). الكويت.

قطاونة، نشأت أحمد. (2003). تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة مؤتة، الكرك.

الوادي، رشدي عبد اللطيف. (2010)، العدالة التنظيمية، دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، فلسطين (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة غزة. غزة، فلسطين.

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد (13)، عدد (3)، إربد، الأردن.

السبيعي، سعيد بن فايز بن محمد. (2012). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، مكة المكرمة، السعودية.

السرْحاني، حسين. (2012) الثقافة التنظيمية السائدة في جامعتي الجوف وحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعتهم للعمل (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك. إربد، الأردن.

السعود، راتب؛ وسلطان، سوزان. (2009). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة جامعة دمشق، المجلد (25)، العدد (1-2). دمشق، سوريا.

السكر، عبد الكريم. (2013). أثر العدالة التفاعلي في الأداء الوظيفي -دراسة استطلاعية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 40، العدد(2)، عمان، الأردن.

سلامه، كايد، الرشيد، احمد. (2015). درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم، مجله جامعه القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد(3)، العدد (12). القدس، فلسطين.

شعبان، عبد الكريم هادي. (2013). دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز - دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة الكوفة. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (9)، العدد (35). بغداد، العراق.

العطوي، عامر. (2007) أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية

المراجع الأجنبية:

- Abdul Rashid, M and Khan, S. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior. A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. **International Journal of Business and Social Science**, 3(8), 83-91.
- Chan, (2012) Organizational Citizenship Behavior: The role of Organizational Justice Interdisciplinary. **Journal of Contemporary**, 3(9), 893-903.
- Charles, T. (2003). Leadership, decision making and organizational justice. **Management Decision**. 41, (10): 1008-1017.
- Hoy, K. & Tarter, J. (2004). Organizational justice in school: No justice without trust. **International Journal of Educational Management**. 18, (4): 250-263.
- James, H. (2010). "A Study Organizational Trust and Related Variable among Faculty Members at HBUCS". Unpublished Ph.D. Dissertation. The University of Iowa, IOWA
- Rego, A. and Cunha, M. (2006). **Organizational Justice and Citizenship Behaviors: a Study in a Feminine. High Power Distance Culture**. Submission of Papers for Publication. University de Santiago.
- Byars, Lloyd Rue, & Leslive, W. (1997), I. **Human Resource Management**, 5th (Ed), New York, Irwin McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cripanzano, R, & Greenberg, J. (1997). "Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. In I. T. Robertson & C.L. Cooper (Eds.), **International Review of Industrial and organizational psychology**. Vol (12), New York: Wiley, 317-372.
- Yilmaz, K. (2010). Secondary public school teacher's perceptions about organizational justice. **Educational Sciences: Theory & Practice**, 10 (1): 603-616.
- Habib, F. & Alias, M. (2010). Organizational justice and organizational citizenship behavior in higher Education. **Global Business and Management Research: An International Journal**. Two, (1): 13-32.
- Mortenson, B. (2010). The importance of organizational justice in ensuring research integrity, **Journal of Empirical Research on Human Research Ethics**, 5 (3), 67-83