

الإحساس بالعدالة التنظيمية
لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي

إعداد

د. نجاه عبدالقادر عبدالله

DrNagat2008@gmail.com

كلية التربية جامعة بنغازي

د . جميل عبدالله خيرالله

Gamilqx@gmail.com

كلية الآداب والعلوم – الكفرة - جامعة بنغازي

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء متغيرات النوع ، و المؤهل العلمي ، و الدرجة العلمية

وتكون مجتمع الدراسة من (1109) عضو هيئة تدريس لبيي يعملون في كليات حرم جامعة بنغازي خلال العام الجامعي (2018-2019) ، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغ مجموعها (350) عضو هيئة تدريس .

ولجمع بيانات الدراسة استخدمت الأداة التي استخدمها (الطبولي وآخرون ٢٠١٥) عن العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي ، وقد تكونت الأداة المعتمدة من (٢١) فقرة موزعة على أبعاد العدالة التنظيمية الإجرائية، وعدالة التعاملات، والعدالة التوزيعية .

وقد خضعت الأداة لاختبار الصدق الظاهري واختبار الثبات للتأكد من الإتساق الداخلي للأداة حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ .

ولتحليل بيانات الدراسة استخدمت بعض الوسائل الإحصائية كالمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية، والاختبار التائي (t.test)، وتحليل التباين الاحادي One way Anova .

و أظهرت نتائج الدراسة انخفاض مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي ، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في ذلك الإحساس تعزي لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في (النوع ، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية) لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

abstract

This study aimed to investigate Benghazi University's teaching staffs' organizational justice degree in association to the influence of a number of variables. Namely, Gender, academic qualification and academic degree.

The population of the study consisted of (1109) teaching staff members who have been working at Benghazi University during the academic year (2018-2019), from which a simple random sample of (350) teaching staff members were chosen.

To compile the study data, the researcher utilized the data collection tool which had used by Al-Tuboli et al. (2015) about the organizational justice and organizational citizenship behavior among faculty members at Benghazi University. The tool was composed of (21) parts distributed upon dimensions of organizational justice, procedural justice, and distributive justice. The instrument was subjected to a virtual honesty test and a stability test to verify the internal consistency of the instrument. The value of the **Cronbach's alpha** coefficient (0.87) was statistically significant at a level of significance of 0.05.

To analyze the study data, some statistical methods were used, such as arithmetical averages, standard deviations, t.test, and one way anova analysis. The results of the study showed a decrease in the level of sense of organizational justice in the faculty of Benghazi University, and there were no statistically significant differences in the sense of belonging to the study variables represented by (type, qualification and degree) of faculty members.

مقدمة

تسعى معظم الجامعات إلى تحديد نوعية وكمية أداء الأفراد العاملين فيها، وتحديد القابليات والامكانيات 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 : ٣٧-٤٢)

إن الوصول إلى أداء وظيفي مُتميز للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من العدالة سواء في الجوانب المادية أو المعنوية ، فقد أكدت جميع المدارس الإدارية بلا إستثناء هذا المبدأ الذي شق طريقه في الأدب الإداري تحت مسمى العدالة التنظيمية وهو من المبادئ الإدارية الداعية إلى التعامل مع أفراد المؤسسة على أساس العدل والمساواة للوصول إلى إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمات (جاد الرب : ٢٠١٠ : ٧٤).

إن شعور الفرد بالعدالة التنظيمية من خلال ادراكه لنزاهة وموضوعية الاجراءات والمخرجات في المنظمة التي يعمل فيها ، ينتج عنه شعور الفرد بالرضا الوظيفي في حين أن عدم إدراك الفرد للعدالة التنظيمية ينتج عنه الشعور بالإحباط والذي يؤدي بدوره إلى إنتهاج الفرد لسلوك مُضاد لتحقيق الهدف المطلوب منه مثل انخفاض الانتاجية وكثرة الغياب وعدم العمل وعدم الولاء التنظيمي للمنظمة (Bradley : 2006: 66-77).

والجامعات كغيرها من المنظمات تسعى بشكل جاد إلى تحسين أداء العاملين فيها من خلال عدد من المتغيرات كالأنضباط في العمل وإنجاز المهام والعلاقة مع الرؤساء والعلاقة بين الزملاء ، حيث أن هذه العوامل مُجتمعاً تؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعة إذ ما أحسن استثمارها.

لذا يُعد موضوع العدالة واحداً من أهم المفاهيم التي نالت اهتماماً واسعاً من قبل الباحثين والمفكرين في شؤون المنظمات ، كم أنها تُعد إحدى العوامل التنظيمية التي ترتبط إيجابياً بالعديد من الجوانب السلوكية التنظيمية داخل بيئة التنظيم والتي من شأنها أن تزيد من احساس العاملين داخل تنظيماتهم التي غالباً ما يعملون بها ويمضون أكثر الأوقات فيها ، وهذا بدوره يعمل على زيادة الثقة بحلقات كثيرة من النظم الإجتماعية داخل المناخ الوظيفي (الصمادي : ٢٠٠٨ : ٢٢)

مفهوم العدالة التنظيمية Organizational Justice

عرّف آدمز (Adams,1965) العدالة التنظيمية بأنها المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع ويشعر الفرد حينئذٍ بالظلم. (السعود وسلطان : ٢٠٠٩ : ٢٠٠-٢٠١)

وترجع فكرة العدالة التنظيمية إلى نظرية المساواة التي نادى بها (Admes,1963)، والتي تقول بأن الفرد يقارن بين معدل مدخلاته ومخرجاته إلى معدل مدخلات ومخرجات الآخرين، فإن

كانت المعدلات متساوية فلن يكون هناك شعور بعدم المساواة، أما إذا كان هذان المعدلان غير متساويين، فإن ذلك يولد شعوراً بعدم العدالة، ينتج عنه إحساس بالتوتر وعدم الارتياح.

فالعدالة التنظيمية تعكس الدرجة التي يشعر العاملون من خلالها بالإنصاف بموجب مقارنة حصيلته نواتج مدخلات جهودهم بجهود العاملين الآخرين المناظرين لهم في الظروف والامكانات (Moorman:1991:845-855)

وضمن حقل الإدارة، فإن إدارة شؤون العاملين، تقر بأنه تكون هناك فروق أو فجوات بين إدراك العاملين وتصورات الإدارة فيما يتعلق بوجود العدالة التنظيمية بمختلف صورها ووجودها، لذلك فإنها تفترض بالنتيجة وجود صراع بين أهداف العاملين وتوقعاتهم، وما تتوقعه منهم الإدارة. وفي ضوء هذا تصبح العدالة التنظيمية آلية مقبولة للتخلص من الصراع التنظيمي السلبي، وإحلال التجانس بين الأهداف المشتركة لكل من العاملين والإدارة.

أنواع العدالة التنظيمية:

أشار نيهوف ومورمان أن هناك ثلاثة أنواع من العدالة التنظيمية وهي: (Moorman : 1991 : 845-855)

١ - العدالة التوزيعية (Distribution Justice):

وتُعرّف بأنها "عدالة المخرجات التي يحصل عليها الفرد مثل: الدخل، المكافآت، الترقيّة، المهام والمسؤوليات"؛ إذ يُقيّم الأفراد نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة. ويمكن لإحساس العاملين بعدم عدالة توزيع المكافآت مقارنةً بما بذلوه من جهد، أن يخلق نوعاً من التوتر في العلاقات بين العاملين من جهة، وبين العاملين والإدارة من جهة أخرى، ولفهم أثر عدالة التوزيع على العلاقات بين العاملين في المنظمة بشكل أفضل، يجب تقدير الأهمية النسبية لقيم العمل الاقتصادية والاجتماعية من وجهة نظر العاملين، فإن زادت تلك الأهمية لدى العاملين، فإن الإحساس بعدالة التوزيع سوف يكون له الأثر الأكبر على سلوكهم، أما في الحالات التي تطغى فيها القيم الاجتماعية للعاملين على قيمهم الاقتصادية؛ فإن الإحساس بعدالة التوزيع سوف يكون أقل أهمية في التأثير على سلوكهم، وعليه يتضح أن لعدالة التوزيع جانبين أساسيين هما:

- جانب مادي (هيكل التوزيعات)، ويعبر عن حجم أو مضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافآت.

- جانب اجتماعي، ويعبر عن المعاملة الشخصية التي يعامل بها المدير الفرد الذي يحصل على المكافآت.

٢ - العدالة الإجرائية (Procedural Justice):

وُعرِفَ بأنها "مدى إحساس الأفراد بالعدالة التي استُخدمت في تحديد الإجراءات وصنع القرارات"، إن عدالة الإجراءات هي عبارة عن التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، وإذا كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استُخدمت في تحديد تلك المخرجات. وتمثل عدالة الإجراءات انعكاساً لمدى إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استُخدمت في تحديد المخرجات.

وتعكس عدالة التوزيع أيضاً مدى إدراك أو إحساس العاملين بأن الإجراءات المتبعة بواسطة المنظمة في تحديد من يستحق المكافآت هي إجراءات عادلة، وهي تعكس في نفس الوقت التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الفرد، ويتحقق هذا النوع من العدالة عندما يُتاح للموظف الفرصة لمناقشة الأسس والقواعد التي سوف يتم على أساسها تقييم أدائه. لذا فإن الإجراءات التنظيمية التي صُممت لتكون موضوعية وعادلة، لن تحقق لها هذه الصفة إلا بشرطين هما: (خليفة: ١٩٩٧: ٩-١٥)

- أن يتفق الطرف الأول الذي يصنع الإجراءات التنظيمية (الإدارة)، والثاني الذي يتأثر بتلك الإجراءات (العاملين)؛ على الأسس الموضوعية التي يتم بناءً عليها صياغة تلك الإجراءات.
- على الطرف الأول (الإدارة) أن يزود الطرف الثاني (العاملين) بالمعلومات الكافية عن كيفية تطبيق تلك الإجراءات.

وبناءً على ذلك يمكن القول إن عدالة الإجراءات تشمل ثلاثة عناصر، هي:

١. القواعد والمعايير الرسمية للإجراءات.
٢. شرح الإجراءات وعملية صنع القرار.
٣. التفاعل بين من يقوم بتطبيق القواعد (متخذ القرار) والأفراد الذين يتوقع أن يتأثروا بالقرار.

٣ - العدالة التفاعلية "المعاملات" (Interaction Justice):

وتتمثل في مدى إحساس الفرد بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تُطبَّق عليه الإجراءات، أو معرفة أسباب تطبيق تلك الإجراءات، ويلاحظ أن هناك ترابطاً وثيقاً بين عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات والعدالة التفاعلية، ذلك أن شعور الموظف بالعدالة يؤثر في مستوى ولائه لمنظمتها، فالموظف الذي يشعر بعدالة الإجراءات، وعدالة التوزيع، والعدالة التفاعلية؛ يكون مستوى

ولائه مرتفعاً. لذلك كلُّ من عدالة الإجراءات والتوزيع والتفاعلية يمكن أن تؤثر في إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية.

تتمثل العدالة التفاعلية في المعاملة التي يحظى بها الموظف لدى تنفيذ الإجراءات الرسمية أو في تفسير هذه الإجراءات، وفي حالات كثيرة يمكن أن تؤثر الطريقة التي يعامل بها الموظف عند تنفيذ إجراء رسمي معين، على إحساسه بالعدالة التنظيمية وعلى إحساسه بالتعامل العادل بين الأشخاص، أو قد يؤثر كلاهما على الأحكام الخاصة بعدالة الإجراءات، لذا فإن عدالة التعامل تعكس جودة العلاقات الشخصية بين الرئيس المباشر والعاملين خلال عملية تقييم الأداء مثلاً، كما أنها تعكس مقدار الاحترام التي يبديها الرئيس المباشر عند إخطار الموظف بالكيفية التي اتخذ بها القرار. وتعكس عدالة التعامل أيضاً، مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يلقاها الفرد عندما تُطبَّق عليه بعض الإجراءات الرسمية في المنظمة أو معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات، وهي تتعلق بجودة المعاملة بين الفرد ومنتخب القرار، وتعكس درجة الإجراءات الرسمية بصورة صحيحة، وتتضمن عدالة التعاملات جانبين هما: (Bies : 1988 :676-685)

١. معاملة الأفراد بواسطة الرؤساء.

٢. تقديم شرح مناسب للقرارات إلى الأفراد الذين يتأثرون بها، فالتبرير المقبول أو المنطقي الذي تقدمه المنظمة بشأن قراراتها يؤدي إلى إدراك أعلى للعدالة من جانب العاملين. ويوجد شبه إجماع بين الباحثين على أهمية إدراك العاملين للعدالة في البيئات التنظيمية المختلفة، حيث اتضح أن الشعور بعدم العدالة يرتبط بالتعرض لضغوط العمل، ورغبة العاملين في تركه، وانخفاض مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

ولاشك أن الأبعاد السابقة مجتمعة تساعد بشكل كبير على تفهم طبيعة عدالة التعامل، إضافة إلى أنها تلقي الضوء على تأثير المدير على تحقيق العدالة التنظيمية في أبعادها الثلاثة.

ومن الضروري الإشارة إلى أن المؤسسات التعليمية باختلاف أشكالها، مطالبة اليوم وأكثر من أي وقت مضى بأن تُولي عناية كبيرة لتحقيق العدالة التنظيمية بمكوناتها ومفاهيمها الفرعية المختلفة، لما لها من تأثير كبير على العديد من مجالات العمل والتفاعل داخل هذه المؤسسات، وعلى الإدارة أن تقوم بدورها الفعال في إرساء قيم العدالة التنظيمية في هذه المؤسسات، من خلال التوزيع العادل للمهام والمسؤوليات والمشاركة في صنع القرار، واستخدام آليات عادلة للتقييم. (الشوادفني : ٢٠٠٢ : ٣٩٥-٤٣٨)

أهمية العدالة التنظيمية:

تسعى العدالة التنظيمية لسد الفجوة الحاصلة بين العاملين وأهداف المنظمة، من أجل توفير مناخ تنظيمي إيجابي يتفاعل فيه العاملون من أجل تحقيق الإنتاجية العالية للمنظمة، وبالتالي إن تحسين أداء العامل وإنتاجيته تتوقف على قدرة إدارة المنظمة على تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية وترسيخها بداخل المنظمة بالشكل الذي يحقق رضا العاملين والتزامهم نحو منظماتهم.

وتظهر أهمية العدالة التنظيمية من خلال ما يلي:

١- تتبع أهمية العدالة التنظيمية باعتبارها أساس للدافعية نحو تحقيق أهداف المنظمة، لأن هناك فكرة قائمة مفهومها أن هناك علاقة ارتباط قوية بين تحقيق أهداف المنظمة والتوزيع العادل لحوافز المنظمة، فكل عامل ينال حافزاً أو مكافأة لا بد من أن يشعر بأنه يتناسب مع ما قدمه من جهود وأعمال، وإحساس العاملين بعدالة الحوافز والمكافآت لا يتعلق بعناصر الحوافز والمكافآت فقط، بل يشمل أيضاً كيفية تقدير تلك العناصر في ضوء مجموعة من المعلومات غير المتحيزة التي تُستخدم كأساس لتوزيع تلك الحوافز، وبمعنى آخر، إن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية يتأثر بمدى عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات بالمنظمة.

٢- إن العدالة التنظيمية مطلباً أساسياً للفعالية التنظيمية والرضا الشخصي للعاملين بالمنظمات، وإن باحثي الإدارة البارزين أجمعوا على أن تطبيق العدالة في اختبارات التوظيف وتحديد الأجر وحل المشكلات ومظالم العمل هو الإجراء الأمثل في تلك الأعمال. (Greenberg)

(1990: 399)

٣- تُعد العدالة التنظيمية الأساس لكل وظائف إدارة شؤون الأفراد المختلفة كالاختيار والتوظيف، والتدريب وتنمية العاملين، والتحفيز، وتقييم أداء العاملين، والتطوير التنظيمي من الوظائف والأنشطة التي تقوم بها تلك الإدارة، وتمثل المحك الرئيس لنجاح الإدارة في ممارسة تلك الوظائف.

٤- إن إدراك العاملين للعدالة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية وربحية المنظمة

الحديثة. (زايد : ١٩٩٥ : ٢٦٩ - ٢٩٨)

- ٥- إن للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة تكمن في كونها تسلط الضوء على الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي وتكشفها، وبالتالي تمكنا من بناء تصوّرات خاصة عن عدالة التعاملات السائدة في المنظمة: (الفهداوي والقطاونة : ٢٠٠٤ : ١-٥٢)
- ٦- إن سلوك الرؤساء القائم على العدل والإنصاف والديمقراطية له تأثير إيجابي على أخلاقيات العاملين في المنظمة، وانكماش وتراجع ظاهرة الصراع التنظيمي، وسيادة العلاقات الإنسانية السليمة بالشكل الذي يساعد على ظهور المناخ الصحي للمنظمة.
- ٧- إن العدالة التنظيمية تشير إلى المعاملة العادلة والمنصفة للعاملين أو الموظفين في بيئة العمل نفسها.
- ٨- إن العدالة التنظيمية تتعلق بوجهة نظر الأعضاء عن عما إذا كانوا يعاملون بأسلوب متكافئ من قبل المؤسسات أو الشركات التي يعملون بها. (Tatum : 2006: 66-81)
- ٩- إن مدركات العاملين عن العدالة التنظيمية تساعد في مواجهة ردود الأفعال السلوكية والاتجاهات السلبية نحو القرارات الإدارية والقوانين التنظيمية أو أنظمة المؤسسات.
- (Fortin : 2008: 415-433)

وقد تتعدى آثار افتقار العامل بعدم الإحساس بالعدالة لما له من آثار سلبية على شخصيته وعلى حالته النفسية والصحية، وإلى أثر سلبي على العمل نفسه، لعدم إدراك العدالة مما يؤدي بالمرؤوس إلى الانشغال عن المهام الوظيفية بأمر أخرى لا تخص العمل.

وأشار (De Lare & Tacoronte:2007:715-729) إلى أن إدراك العدالة في المعاملة يؤدي بالعامل أو الموظف إلى الأمل في استعادة العدالة، والذي يؤدي بدوره إلى اتخاذ إجراءات عقابية أو جزائية ضد المتسبب بهذه السلوكيات مما يكون نتيجة الانحرافات السلوكية في أماكن العمل.

مشكلة الدراسة

تلعب الجامعات دوراً كبيراً في ترسيخ مجموعة من القيم والمبادئ أهمها العدالة التنظيمية والشفافية والنزاهة والتي تعد من المفاهيم التي يجب على جميع المنظمات الإدارية الأخذ بها لما لها من أهمية في إحداث بيئة منظمة صحية تكون فيها ثقة العاملين ورضاهم وولائهم ومسئولياتهم على درجة عالية من الدقة، بيئة تنظيمية سليمة ملائمة لإنجاز الأعمال والمهام المطلوبة بأفضل الطرق وأدقها، فالعدالة التنظيمية ماهي إلا إمتداد وإنعكاس للثقافة السائدة في المجتمع والتي ينعكس تأثيرها على جميع العاملين فيها مما يؤدي إلى إثارة اهتمام الجهات المختصة بأهمية العدالة التنظيمية بهدف سبر

أغواره المختلفة وإلقاء الضوء على مضامينه المتعدده سعياً لتوفير ممارسات إدارية تُسهم في تحقيق الأهداف التي يسعى لها كل مجتمع.

وبناءً على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة ضمن التساؤلات التالية :-

السؤال الأول :- ما مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي؟

السؤال الثاني :- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي تعزى لمتغيرات النوع ، والمؤهل العلمي ، والدرجة العلمية؟

الدراسات السابقة

تعد العدالة التنظيمية أحد أهم المتغيرات الحاسمة التي تسهم في تشكيل معالم مناحات النظم ، فالعدالة التنظيمية قد تم دراستها في العديد من البيئات ففي دراسة عن العدالة التنظيمية في مجتمع مُشابهة لمجتمع الدراسة الحالي وهو الجامعات اجرى إبراهيم(٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٤) عضو هيئة تدريس و (٥٣٨) موظفاً ، وجمعت البيانات باستخدام استبانة مقننة لقياس مستوى العدالة التنظيمية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن إدراك أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعات الأردنية الرسمية للعدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة وكشفت نتائج الدراسة عم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير ممارسة العدالة التنظيمية تُعزى لمتغي الجنس و الخبرة مع وجود فروق احصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح اعضاء هيئة التدريس رتبة أستاذ.

وفي إطار هذا التوجه هدفت دراسة سلطان والسعود (٢٠٠٦) إلى تعرف مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية ، وتحديد علاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس .

بلغت عينة الدراسة (٤٥٠) عضو هيئة تدريس ، وتحققاً لأهداف الدراسة استخدم مقياس نايهوف ومورمان Niehoff and Moorman لقياس العدالة التنظيمية التي تكونت من (٢٦) فقرة، كما استخدمت أداة لقياس الرضا الوظيفي تكونت من (٣٦) فقرة .

وأظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كان مرتفعاً ، كما تبين ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، ووجدت علاقة ايجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لأبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية .

أما دراسة العطوي(٢٠٠٧) فقد هدفت إلى الكشف عن مستوى تقييم الكادر التدريسي للعدالة التنظيمية بكلية الإدارة والإقتصاد في جامعة القادسية ، وتحديد علاقة العدالة التنظيمية بمستوى الأداء السياقي للكادر التدريسي بنفس الكلية.

وقد بلغت عينة الدراسة من (٤٦) عضو هيئة تدريس بالكلية، و طورت أدوات لقياس مستوى العدالة التنظيمية ، مستوى الأداء .

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها وجود علاقة إرتباطية بين أبعاد العدالة التنظيمية المُدرَكة ومستوى الأداء السياقي ، كما اوضحت الدراسة أن هناك توجه إيجابي نوعاً ما لدى الكادر التدريسي عينة الدراسة إتجاه العدالة التوزيعية يقابله توجه بين المعتدل والمنخفض إتجاه أبعاد العدالة التنظيمية الأخرى (الإجراءية-العلاقاتية-المعلوماتية) المُتَبعة من قبل الكلية ، كما بينت نتائج الدراسة على وجود تأثير معنوي بين أغلب أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الأداء السياقي للفرد يزداد بازدياد مستوى شعوره بالعدالة التنظيمية وخاصة العدالة الإجرائية والعلاقاتية.

وهدفت دراسة ايرتوك (٢٠٠٧ Ertuk) إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة لدى الأكاديميين في تركيا ، بلغت عينة الدراسة (١٠١٨) من الأكاديميين تم إختيارهم عشوائياً من مجموعة من الجامعات الحكومية التركية واستخدمت الاستبانات الألكترونية لجمع المعلومات وقد كشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة متوسطة بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة لدى الأكاديميين في تركيا.

كما قام **السعود وسلطان (٢٠٠٩)** بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقة بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ، وبلغ حجم عينة الدراسة (٤٥٠) عضو هيئة تدريس . واستخدم الباحثان الاستبانة التي طورها كل من نايهوف ومورمان (١٩٩٣) Niehoff and Moorman, لجمع بيانات الدراسة بعد تعديلها وقياس صدقها وثباتها لقياس العدالة التنظيمية ، واستبانة لقياس الولاء التنظيمي ، وقد اظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كان مرتفعاً وأن مستوى الولاء التنظيمي كان مرتفعاً كذلك، كما تبين وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية ومستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية .

وفي السياق نفسه هدفت دراسة حبيب والياس (Habib & Alias (2010) إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الماليزية من وجهة نظر العاملين فيها ، وبلغت عينة الدراسة (١٢٠) موظفاً، و طورت أدوات لقياس مستوى العدالة التنظيمية ، و سلوك المواطنة التنظيمية، و بينت النتائج عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية و سلوك المواطنة التنظيمية ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين اتصورات العاملين في الجامعة نحو العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية و بين السلوكيات التنظيمية الإيجابية لدى العاملين في الجامعات الماليزية.

إن تحديد العلاقة بين أداء أعضاء هيئة التدريس والعدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وسبل تحسينها كانت من بين أهداف الدراسة التي قام بها **شطنانوي والعقلة (٢٠١٣)** على كليات جامعة اليرموك بالأردن ، حيث وزعت أداة الدراسة على عينة بلغ حجمها (٤٨١) عضو هيئة تدريس بالإضافة إلى مقابلة (١٢) من القادة الأكاديميين ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين ، الأولى استبانات لقياس مستوى العدالة التنظيمية و مستوى الأداء الوظيفي ، والثانية هي أداة المقابلة ، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

كانت بدرجة متوسطة، بينما كان مستوى أدائهم مرتفعاً ، كما بينت الدراسة وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، كما بينت كذلك عدم وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الكلية في جميع الحالات، ووجود فروق دالة إحصائياً تعزى لأثر متغير الرتبة الأكاديمية في جميع الحالات لصالح رتبة أستاذ.

أما دراسة **الطبولي وآخرون (٢٠١٥)** فقد هدفت إلى معرفة مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء متغيرات النوع ، و المؤهل العلمي ، و الدرجة العلمية ، وتوضيح علاقة ذلك الإحساس بمستوي سلوك المواطنة التنظيمية لديهم . وبلغ حجم العينة (٢٧٦) عضو هيئة تدريس ، ولجمع بيانات الدراسة استخدمت أدوات القياس المطورة من قبل نايهون و مورمان (Niehoff and Moorman, 1993) عن العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ، و التي استخدمت علي نطاق واسع في بعض الدراسات العربية، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي ، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ذلك الإحساس تعزى لمتغيري النوع ، و المؤهل العلمي ، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي تعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح من يشغلون الدرجات الأدنى في سلم الترقى الأكاديمي ، كما كشفت النتائج عن ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وفي جميع الأبعاد المكونة لهذا السلوك ، ووجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم .

إن تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية كانت من أهداف الدراسة التي قام بها دراوشة (٢٠١٧) على ست جامعات حكومية وخاصة، وبلغ حجم عينة الدراسة (٣٧٨) عضو هيئة تدريس واستخدم الباحث استبانة مكونة من (٣٢) فقرة ، وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة ، بينما جاء مستوى الثقة التنظيمية بدرجة مرتفعة، كما اظهرت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في درجة العدالة التنظيمية تُعزى لمتغير نوع الجامعة لصالح الجامعات الحكومية ، ولمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ ، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس، كما كشفت النتائج المتعلقة بالثقة التنظيمية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية والجنس ، واطهرت النتائج كذلك وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية محل الدراسة.

بعد التعمق في الدراسات السابقة يظهر الاهتمام بدراسة العدالة التنظيمية في الجامعات والذي أرتبط بعدد من المتغيرات التي كانت محل اهتمام الدراسات السابقة (كالرضا الوظيفي ، ومستوى الأداء، وسلوك المواطنة التنظيمي ، والولاء التنظيمي، الثقة التنظيمية، والرضا المهني) وقد تباينت نتائج الدراسات السابقة بهذا الخصوص، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الاختلاف الثقافي والسياسي والاجتماعي بين الدول وما يتبعها من اختلاف في سياسات العمل في المنظمات وإجراءاتها.

أهمية الدراسة

"إن التناولات المعنية بمفهوم العدالة التنظيمية، والإجراءات المتصلة بتطبيقاتها في نظم النشاط الإنساني تظهر تأثيراتها المتفاوتة في العديد من المتغيرات التنظيمية كالرضا المهني، والولاء، والإبداع، والمناخ التنظيمي، وتحدد مستوى التطبيع وسلوك المواطنة التنظيمية، لذلك يصبح من الضروري تحديد مستوى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية بصورة مستدامة لصيانة النظم، وجعلها قادرة على النمو والتطور وتحقيق الميزة التنافسية الناتجة عن تقديم الجهود الإضافية والنوعية التي تفوق التوقعات، خاصة في إدارة النظم التربوية التي تعيش حالة من التبدل الدائم وتواجه تحديات متنامية ومتنوعة، فضلاً عن كونها نظم معنية بتعميق معاني العدالة ورموزها ودلالاتها لدى جميع العاملين فيها والمتعاملين مع مؤسساتها، ولدى كافة المستخدمين في جميع نظم النشاط الإنساني " (الطبولي وآخرون: ٢٠١٥: ٨٤)

ويمكن تحديد الأهمية النظرية والتطبيقية لهذه الدراسة على النحو التالي :-

١. تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله ألا وهو موضوع العدالة التنظيمية الذي يُعد من الموضوعات الإدارية التي شهدت اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة .
٢. إن الإحساس بالعدالة التنظيمية بالجامعة يمكن أن يُشكل مدخلاً لإعادة دراسة نمط القيادة الجامعية وسلوكها الإداري من حيث تحديد الأهداف والوظائف وتقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والأعباء والأدوار بما يكفل الاستفادة من قدرات وطاقت الهيئة التدريسية ويقلل من الصراعات والنزاعات ومظاهر عدم الرضى.
٣. يتوقع أن تسهم هذه الدراسة في توفير معلومات (تغذية راجعة) للمسؤولين في الإدارة الجامعية عن درجة إحساس أعضاء هيئة التدريس بالعدالة التنظيمية، وقد تُساعد هذه المعلومات في تكوين إطار متكامل يُمكن الإعتماد عليه في تشخيص نقاط القوة والضعف فيها ومن ثم المساهمة في تحسينها وتطويرها لما لها من أهمية كبيرة وأثر بالغ على الإنتاجية والأداء .
٤. يُؤمل أن تسهم هذه الدراسة في توفير الأطر والسياقات المرجعية لتصميم معايير واضحة يمكن من خلالها تحقيق عدالة الإجراءات، والتعاملات، والعدالة التوزيعية .
٥. يمكن أن تشكل نتائج هذه الدراسة وتوصياتها مرجعاً علمياً يفيد الباحثين في إجراء مزيداً من البحوث والدراسات تتناول واقع العدالة التنظيمية في مؤسسات أخرى وفحص تأثيرها على متغيرات تنظيمية أخرى .

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :-

- معرفة مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي .
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي تعزى لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في (النوع ، والمؤهل العلمي ، والدرجة العلمية) .

أداة الدراسة

لتحديد مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي بالعدالة التنظيمية استخدمت الأداة التي استخدمها (الطبولي وآخرون ٢٠١٥) عن العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي ، وقد تكونت الأداة المعتمدة من (٢١) فقرة موزعة على أبعاد العدالة التنظيمية الإجرائية، وعدالة التعاملات، والعدالة التوزيعية . وقد خضعت الأداة لاختبار الصدق الظاهري واختبار الثبات للتأكد من الإتساق الداخلي للأداة حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ .

منهج الدراسة

استُخدم المنهج الوصفي التحليلي لوصف مفردات مجتمع الدراسة ،ومعرفة توزيعها حسب متغيرات النوع، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من (١١٠٩) عضوية هيئة تدريس لبيى وأقتصر مجتمع الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في الكليات الواقعة في حرم جامعة بنغازي وهي (الآداب ، والأقتصاد، والقانون، والعلوم، والهندسة ، تقنية المعلومات، والاعلام) خلال العام الجامعي (٢٠١٨- ٢٠١٩) ، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (٣٥٠) عضو هيئة تدريس، وبلغ عدد الاستبيانات التي جُمعت والقابلة للتحليل الإحصائي (٣٠٨) استبياناً.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يمكن عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وفقاً لأهدافها ، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الأول :- ما مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي؟

للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة، والمتوسطات النظرية لأبعاد أداة قياس العدالة التنظيمية وقيم (t) لاختبار دلالة الفروق بين المتوسطات، وذلك كما هو موضح في الجدول (١).

جدول (١).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة ، والمتوسطات النظرية لأبعاد أداة القياس وقيم (t) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطات.

المتغير	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	درجة الحرية	قيمة (t)	الدلالة الإحصائية*
عدالة الإجراءات	٣٠٨	١٨,٠٠٦٥	٢,١٨٦٧١	١٨	٣٠٧	١٤٤,٥١٥	.٠٠٠
عدالة التعاملات	٣٠٨	٢٨,٨٩٢٩	٢,٦٠٥١٠	٣٠	٣٠٧	١٩٤,٦٤٤	.٠٠٠
عدالة التوزيع	٣٠٨	١١,٩٥٤٥	١,١٠٥٧٥	١٥	٣٠٧	١٨٩,٧٣٧	.٠٠٠
العدالة التنظيمية بشكل عام	٣٠٨	٥٨,٨٥٣٩	٣,٥٩٨٩٦	٦٣	٣٠٧	٢٨٦,٩٩٤	.٠٠٠

(*) قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = ٠,٠٥$

يلاحظ من الجدول (١) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بُعد عدالة الإجراءات قد بلغ (١٨,٠٠٦٥) بانحراف معياري قدره (٢,١٨٦٧١) وحُدّد المتوسط النظري لهذا البُعد بـ(١٨) درجة وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (١٤٤,٥١٥) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = ٠,٠٥$

إن هذه النتيجة تصف المستوى المتوسط من الإحساس بالعدالة الإجرائية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وقد ظهر ذلك في " تطبيق القرارات الإدارية على جميع أعضاء هيئة التدريس دون تمييز" حيث كان عدد الاشخاص الذين اختاروا البديل "غير موافق بشدة" (١٩٣) بنسبة مئوية قدرها (٦٢,٧%)، وكذلك في الفقرة الثانية "يلتزم رئيس القسم بالموضوعية عند اتخاذ القرارات المهنية" حيث كان عدد الاشخاص الذين اختاروا البديل "غير موافق بشدة" (١٢١) بنسبة مئوية قدرها (٣٩,٣%) تأتي بعدها الفقرة الثالثة " يوضح رئيس القسم طبيعة القرارات الإدارية وتفاصيلها ومبررات اتخاذها" حيث كان عدد الاشخاص الذين اختاروا البديل "غير موافق" (٢١٦) بنسبة مئوية قدرها (٧٠,١%)

فضلاً عن ذلك فإن هذه الأحاسيس والمشاعر كانت منخضة في عدالة التعاملات ،حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة على هذا البُعد (٢٨,٨٩٢٩) بانحراف معياري قدره (٢,٦٠٥١٠) وقُدّر المتوسط النظري لهذا البعد بـ(٣٠) درجة ، وباختبار دلالة الفرق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (١٩٤,٦٤٤) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = ٠,٠٥$

ويعكس ذلك الاحساس المنخفض بعدالة التعاملات التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي في الفقرة الثامنة "يُحفز رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على البحث ونشر المعرفة العلمية" حيث كان عدد الاشخاص الذين اختاروا البديل "غير موافق بشدة" (٢٣١) بنسبة مئوية قدرها (٧٥,٠%)، وفي الفقرة الثالثة " يهتم رئيس القسم بمصالح أعضاء هيئة التدريس ويدافع عن حقوقهم" حيث كان عدد الاشخاص الذين اختاروا البديل "غير موافق بشدة" (١٧٥) بنسبة مئوية

قدرها (٥٦,٨%) ، والفقرة الرابعة " . يلتزم رئيس القسم بمبدأ الوضوح والشفافية في تعاملاته" حيث كان عدد الاشخاص الذين اختاروا البديل "غيرموافق بشدة" (١١٥) بنسبة مئوية قدرها (٣٧,٣%)،

وفيما يتعلق بعدالة التوزيع نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات هذا البعد قد بلغ (١١,٩٥٤٥) بانحراف معياري قدره (١,١٠٥٧٥) وحدد المتوسط النظري لهذا البعد ب(١٥) درجة ، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (١٨٩,٧٣٧) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = ٠,٠٥$

وتظهر هذه النتيجة المستوى المنخفض لشعور و إحساس أعضاء هيئة التدريس بعدالة التوزيع ، ذلك الإحساس الذي كان واضحا في الفقرة الثانية " يتناسب راتبك الشهري مع راتب المغتربين المناظرين لك في الدرجة الأكاديمية" حيث كان عدد الاشخاص الذين اختاروا البديل "غيرموافق بشدة" (١٨٠) بنسبة مئوية قدرها (٥٨,٤%)، وفي الفقرة الثالثة " تتمتع بصلاحيات مناسبة لمسؤولياتك الأكاديمية" حيث كان عدد الاشخاص الذين اختاروا البديل "غيرموافق" (٢٠٨) بنسبة مئوية قدرها (٦٧,٥%) وفي الفقرة الخامسة " يوجد توافق بين ما تحصل عليه من عوائد مالية وما تحمله من مؤهلات علمية" حيث كان عدد الاشخاص الذين اختاروا البديل "غيرموافق بشدة" (١٧٤) بنسبة مئوية قدرها (٥٦,٥%)

وبخصوص الإحساس العام بالعدالة التنظيمية نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على أداة الدراسة قد بلغ (٥٨,٨٥٣٩) بانحراف معياري قدره (٣,٥٩٨٩٦) في حين قدر المتوسط النظري للأداة ب (٦٣) درجة ، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (٢٨٦,٩٩٤) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha = ٠,٠٥$

وفي الصورة العامة يمكن التأكيد على أن مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس بالعدالة التنظيمية كان منخفضا ، حيث أسهم الإحساس المنخفض بعدالة التوزيع و التعاملات في تشكيل ورسم معالم هذه الصورة ، وإن كان الإحساس بعدالة الإجراءات في المستوي المتوسط.

لم تتفق هذه النتيجة مع أي نتيجة من نتائج الدراسات السابقة جميعها وقد يكون ذلك راجعا الى ماتمر به ليبيا بصفة عامة ومدينة بنغازي من ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية انعكست سلبا على عمل الجامعة وشعور العاملين فيها بالعدالة والاستقرار .

السؤال الثاني : - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي تعزى لمتغيرات النوع ، و المؤهل العلمي ، و الدرجة العلمية ؟

أولاً : متغير النوع .

لتحديد دلالة الفروق في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي التي يمكن تعزى لمتغير النوع، حُسبت المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لتحديد دلالة الفرق بين المتوسطين، وذلك كما هو موضح (t) لاستجابات عينة الدراسة ، وقيمة بالجدول (٢).

جدول (٢) .

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، وقيمة (t) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين والتي يمكن أن تعزى لمتغير النوع.

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (t)	الدلالة الإحصائية
ذكر	١١٥	٥٨,٣٨٢٦	٢,٦٠٤٢٦	٣٠٦	-١,٧٨٠	* ٠,٠٧٦
أنثى	١٩٣	٥٩,١٣٤٧	٤,٠٥٨٤٩			
المجموع	٣٠٨					

(*) قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = ٠,٠٥$

يتضح من الجدول (٢) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الذكور قد بلغ (٥٨,٣٨٢٦) بانحراف معياري قدره (٢,٦٠٤٢٦) في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الإناث (٥٩,١٣٤٧) بانحراف معياري قدره (٤,٠٥٨٤٩) وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (-١,٧٨٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = ٠,٠٥$.

وتظهر هذه النتيجة أن الإحساس العام بالعدالة التنظيمية كان منخفضاً بغض النظر عن متغير النوع وأن أفراد العينة ذكوراً وأنثاء يشعرون بانخفاض في هذا الإحساس.

. ثانياً متغير المؤهل العلمي .

لتحديد دلالة الفروق في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي التي يمكن أن تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة، وقيمة (t) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين، وذلك كما هو موضح بالجدول (٣) .

جدول (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، وقيمة (t) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين والتي يمكن أن تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (t)	الدلالة الإحصائية
ماجستير	١٢٨	٥٨,٩١٤١	٣,٠٨٤١٩	٣٠٦	٠,٢٤٧-	*0.805
دكتوراه	١٨٠	٥٨,٨١١١	٣,٩٣٢٠٩			

					٣٠٨	المجموع
--	--	--	--	--	-----	---------

(*) قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0,05$

يلاحظ من الجدول (٣) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة التخصص العالي (الماجستير) قد بلغ (٥٨,٩١٤١) بانحراف معياري قدره (٣,٠٨٤١٩) ، أما المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة الحاصلين على درجة التخصص الدقيق (الدكتوراه) فقد بلغ (٥٨,٨١١١) بينما بلغ الإنحراف المعياري لإستجاباتهم (٣,٩٣٢٠٩) درجة ، وبإختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (-٠,٢٤٧) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha=0,05$

وتظهر هذه النتيجة أن الإحساس العام بالعدالة التنظيمية كان منخفضاً لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، ويعزى ذلك إلى انخفاض احساسهم بعدالة التعاملات والتوزيع ..

ثالثاً : متغير الدرجة العلمية .

صنفت عينة الدراسة وفقاً لهذا المتغير إلى خمس مجموعات ، حيث تضمنت المجموعة الأولى أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة العلمية (محاضر مساعد) بينما تكونت المجموعة الثانية من الحاصلين على الدرجة العلمية (محاضر) وشملت المجموعة الثالثة أعضاء هيئة التدريس من الدرجة العلمية (أستاذ مساعد) ، أما المجموعة الرابعة فقد تكونت من أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون الدرجة العلمية (أستاذ مشارك) ، في حين شملت المجموعة الخامسة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدرجة العلمية (أستاذ) ، وحسبت المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات كل مجموعة على حده ، وذلك كما هو مبين بالجدول (٤)

جدول (٤) .

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
محاضر مساعد	١٢٦	٥٩,٣٢٥٤	٤,٠٤٣٤٢
محاضر	١٣٦	٥٨,٤٠٤٤	٣,٢٠٧٣٥
أستاذ مساعد	٢٣	٥٩,٧٣٩١	٢,٥٧٩٩٥
أستاذ مشارك	١٦	٥٨,٠٠٠٠	٤,١٦٣٣٣
أستاذ	٧	٥٨,١٤٢٩	٢,٨٥٣٥٧
المجموع	٣٠٨		

ولتحديد دلالة الفروق في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازى والتي يمكن أن تعزى لمتغير الدرجة العلمية ، استخدم تحليل التباين الأحادى One Way Anova ، وذلك كما هو موضح بالجدول (٥)

جدول (٥).

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومتوسط المربعات وقيمة (F) لتحديد دلالة الفروق فى استجابات عينة الدراسة والتي يمكن أن تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

الدالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
* ٠,١٤٤	١,٧٢٩	٢٢,١٧٩	٤	٨٨,٧١٧	بين المجموعات
		١٢,٨٣١	٣٠٣	٣٨٨٧,٧٠٨	داخل المجموعات
		٣٠٧		٣٩٧٦,٤٢٥	المجموع

(* قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = ٠,٠٥$)

يلاحظ من الجدول (٥) أن القيمة الفائنية F بلغت (٠,٢٤٧-) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = ٠,٠٥$

وتظهر هذه النتيجة أن الإحساس العام بالعدالة التنظيمية كان منخفضاً لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازى بغض النظر عن درجاتهم العلمية ورتبهم الأكاديمية.

- أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك إنخفاضاً في درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ذكوراً وإناثاً، بإختلاف مؤهلاتهم ودرجاتهم الأكاديمية في جامعة بنغازى، وخصوصاً في بُعدي العدالة التعاملية والعدالة التوزيعية. إن هذا المستوى من الإحساس يعكس الشعور السلبي لدى أعضاء هيئة التدريس خاصة فيما يتعلق بتحفيز رئيس القسم وإدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس على البحث ونشر المعرفة ، وكذلك الشعور السلبي فيما يتعلق بأهتمام الجامعة ورؤساء الأقسام بمصالح أعضاء هيئة التدريس والدفاع عن حقوقهم والتزامهم بمبدأالوضوح والشفافية، ويظهر كذلك هذا الشعور واضحاً في إحساسهم بعدم ملاءمة صلاحياتهم لمسؤولياتهم الأكاديمية وأن ما يحصلون عليه من مزايا ومكافآت لاتتلاءم مع ما يبذلونه من جهود.

كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في (النوع –المؤهل العلمي – الدرجة العلمية) لعضو هيئة التدريس.

ويرى الباحثان أن هذه النتائج قد تكون راجعة إلى التدهور الواضح في أوضاع الجامعة المالية والإدارية مما يؤثر على سياساتها ورضا العاملين وروحهم المعنوية فيها ، بالإضافة إلى أن الجو العام داخل الجامعة غير مستقر وأن العلاقة بين إدارة الجامعة والعاملين فيها عموماً تُوجَّهها وتُحددها المرجعيات السياسية ، بمعنى آخر أن التسييس التنظيمي داخل الجامعة بما تحتويه من تجاذبات واختلافات وصراعات له تأثير قوي وسلبي على شعور العاملين بما فيهم أعضاء هيئة التدريس، عدا عن ذلك تؤكد الباحثة من خلال المعاشية أن الجو العام داخل الجامعة وخاصة لدى أعضاء هيئة التدريس يسوده التوتر وتنامي الشعور بالتهديد والإحساس بفقدان الامن والامان الوظيفي خاصة بعد صدور قانون تنظيم الجامعات رقم ٢ ، وماتبع هذا القانون من تزايد الهواجس والشكوك في ابعاد هذا القانون وتبعاته وخاصة فيما يتعلق بإجراءات العمل وسياساته.

النتائج و التوصيات

أظهرت عملية تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً النتائج التالية : -
-إنخفاض مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وخاصة فيما يتعلق بعدالة التوزيع وعدالة التعاملات ، وإن كان الإحساس بعدالة الإجراءات في المستوى المتوسط.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي تعزى لمتغيري النوع والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس .
وبناء على هذه النتائج ، وبمراجعة الأدب النظري ، يمكن تقديم بعض التوصيات وذلك على النحو التالي:-

- توسيع نطاق البحث ليشمل دراسة الإحساس بالعدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية ، والعاملين في المؤسسات التربوية التابعة لقطاع التربية و التعليم .
- اختبار علاقة الإحساس بالعدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس، والعاملين الآخرين ببعض المتغيرات التنظيمية كالقيادة التربوية ، والمناخ التنظيمي، والرضا المهني، والولاء التنظيمي ، والثقافة التنظيمية.
- إعادة النظر في التشريعات المنظمة للتعليم الجامعي ، وخاصة فيما يتعلق بتحفيز وتحسين ظروف المشاركة في المؤتمرات والندوات الخارجية وتوزيعها بعدالة أكثر ، وتقديم أعمال النصح و الإستشارة ، وتحقيق نوع من الترابط العضوي بين المراكز البحثية و مؤسسات المجتمع.
- هيكلة رواتب أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي و الدرجة العلمية وإزالة الفوارق القائمة بين مرتبات العناصر الوطنية و المغتربة ، وتحسين مستوى المكافآت والاجور والعلاوات التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

-تعزيز قيم العدالة التنظيمية كونها من العناصر الهامة في تحقيق اهداف الجامعة ،حيث ان أعضاء هيئة التدريس الذين يشعرون بالعدالة تجاه جامعتهم يبذلون استعداداً أكبر للنجاح في إيجا بيئات تعليمية منتجة.

المصادر.

- إبراهيم ، شمسة أحمد (٢٠٠٦). واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين. أطروحة دكتوراة غير منشورة ، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.
- جاد الرب ،سيد محمد(٢٠١٠). **الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال**. دار شتات للنشر والتوزيع، القاهرة.
- خليفة، عبد اللطيف (١٩٩٧). مُحددات السلوك التطوعي في المنظمات -دراسة تحليلية وميدانية في ضوء بعض النظريات السلوكية الحديثة. **المجلة العربية للعلوم الإدارية،** جامعة الكويت، ٥(١)، ٩-١٥.
- دراوشة،نجوى(٢٠١٧). العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية . **المجلة الأردنية في العلوم التربوية،** ١٣(٣). ٣٧٣-٣٨٨.
- زائد، عادل محمد (١٩٩٥). تحليل العلاقة بين أساليب مراقبة الأداء الوظيفي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية. **المجلة العربية للعلوم الإدارية،** جامعة الكويت، ٢(٢)، ٢٦٩-٢٩٨.
- السعود، راتب وسلطان،سوزان أكرم (٢٠٠٦). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. **مجلة مؤتة،** ٢١(٤)، ١٢٧-١٥٨.
- السعود، راتب وسلطان، سوزان أكرم(٢٠٠٩). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. **مجلة جامعة دمشق ،** ٢٥(٢+١)، ١٩١-٢٣١.
- شطناوي،نواف موسى والعقلة، ريما محمود (٢٠١٣). العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها، **مجلة العلوم التربوية والنفسية،** ١٤(٤)، ٧٠-١٠١.
- الشوادفني، محمد غمري(٢٠٠٢). اختلاف القيم التنظيمية بين المديرين وعلاقته بالرضا الوظيفي، **مجلة البحوث التجارية،** كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ٢٤(٢) ٣٩٥ – ٤٣٨.
- الصمادي،وليد (٢٠٠٨). اثر العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي-دراسة ميانية على شركات الأوية الأردنية ، **رسالة ماجستير غير منشورة،**كلية إدارة الأعمال، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- الطبولي، محمدعبد الحميد وكريم،رمضان سعد والعبار،إبتسام على (٢٠١٥). الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، **مجلة نقد وتنوير،** ٢(٢)، ٦٦-١٠٠.

- العطوي، عامر علي حسين.(٢٠٠٧).اثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي-دراسة تحليلية لأراء اعضاء الكار التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية،9(3)،١٤٦-١٧٠.
- الفهداوى، فهمى خليفة صالح والقطاونة،نشأت أحمد (٢٠٠٤). تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي:دراسة ميدانية للدوائر المركزية فى محافظات الجنوب الأردنية . **المجلة العربية للإدارة**، ٢٤(٢)١-٥٢.
- Bies, R.L. and Shapior, D.L., “Voice And Justification: TheirIneir Influence on Procedural Fairness Judgments”, **Academy of Management Journal**, vol. (31), No. (4), 1988, pp. 676-685.
- Bradly Lisa M.(2006) Perceptions of Justice When Selecting Internal And External Job Candidates , *Personnel Review* , Volume :35 Issue:1 pp 66-77.
- De Lara, Pablo Zoghbi-Manrique and Tacoronte, Domingo Verano (2007) "Investigating The Effects of Procedural Justice on Do employees’ Perceptions of Conflicting،Workplace Deviance Guidance Call The Tune?" Las Palmas de Gran Canaria ،Spain. **International Journal of Manpower، Tafira Baja** ،University No .8 ،vol.28
- Ertuk ,A(2007).Inceasing Organizational Citizenship Behaviors Of Turkish Academicians :mediating the role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors ،**Journalof Managerial Psycholgy** ,22(3),257-270.
- Fortin, Marion &Fellenz, Martin R.(2008). Hypocrisies of Fairness: Towards a More Reflexive Ethical Base in Organizational Justice Research and Practice .**Journal of Business Ethics** 78.
- Greenberg, Jerald: Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow, **Journal of Management**, vol.16, No.25, 1990.
- Habib F &Alias ,M(2010) .Organizational justice and organizational citizenship behavior in higher education .*Global Business and Management Research: An International Jornal*. 2(1),13-32.
- Moorman , H .(1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors :Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship ? **Journal of Applied psychology**, 76(6) 845-855.

- Tatum& Eberlin(2005) “**Organizational Justice and Decision Making when Good intentions are not enough**” Management Decision, vol 43, Iss,7.