

واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية دراسة استطلاعية

د. عدنان عبد الرحمن العلي

د. مشعل خميس متلع

كلية الدراسات التجارية - قسم الإدارة - الكويت

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على معايير العدالة التنظيمية السائدة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، والارتباط بين توافر معايير العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وأيضاً بيان دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في ترسيخ معايير العدالة التنظيمية بكليات الهيئة، وقد تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث محاور أساسية:

المحور الأول: الإطار العام والدراسات السابقة.

المحور الثاني: معايير العدالة التنظيمية ودور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ترسيخ دعائمها.

المحور الثالث: الدراسة الميدانية وتحليل البيانات واستخلاص النتائج والتوصيات.

وقد أسفرت الدراسة على عدة نتائج منها: توافر معايير العدالة التنظيمية (التوزيعية والإجرائية والتفاعلية) بدرجة ضعيفة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، وتميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي من وجهة نظرهم حيث جاء مستوى أداءهم الأكاديمي على الترتيب "الأداء التدريسي، النمو المهني والتطور، خدمة المجتمع، وأن دور رابطة أعضاء هيئة التدريس لا يلبي طموحات أعضاء هيئة التدريس حيث جاء مستوى أداء الرابطة متوسطاً، كما تبين وجود علاقة ارتباط إيجابية غير دالة إحصائياً بين معايير العدالة التنظيمية مجتمعة ومعايير الأداء الأكاديمي مجتمعة وإن كانت درجة ارتباطها ضعيفاً نسبياً، كما وجدت علاقة ارتباط موجبة بين دور رابطة أعضاء هيئة التدريس ومعايير العدالة التنظيمية مجتمعة ذات دلالة إحصائية، وهذا يعني أن زيادة فاعلية دور رابطة أعضاء هيئة التدريس له ارتباط موجب طردي ذو دلالة إحصائية في ترسيخ معايير العدالة التنظيمية مجتمعة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

الإطار العام والدراسات السابقة

مقدمة

العدالة تلك الكلمة الساحرة التي تجذب الأفراد على اختلاف انتماءاتهم الفكرية بأي مجتمع من المجتمعات، وتعد أحد الدعائم الأساسية التي تستوي عندها الأمور والأحداث، فيشعر عندها الأفراد بالارتياح إذا سادت مفاهيم العدالة أو يشعر الأفراد بعدم الإنصاف إذا غابت تلك المفاهيم، الأمر الذي يلقي بظلال من الشك والريبة وعدم الثقة بين الأفراد مما يحدث خلل في النسيج الاجتماعي للمجتمع، ويخلق سلوكيات سلبية غير مستحبة تؤثر سلباً على معدلات تنمية وتطوير المجتمع، ينسحب ذلك على ضرورة توفير العدالة التنظيمية في منظمات الأعمال لتحقيق الأهداف الاستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها، وباعتبار أن مؤسسات التعليم العالي يلقي على عاتقها مسئولية تأهيل الأفراد لتولي المهام الوظيفية في منظمات الأعمال المختلفة، فإذا غابت

العدالة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية فإنها تؤثر سلباً على طبيعة مكونات المناخ الأكاديمي بصورة عامة، وبالتالي تؤثر سلباً على فاعلية الدور المنوط بأعضاء الهيئة التدريسية .

طبيعة مشكلة الدراسة

لقد أُلقت بحوث العدالة التنظيمية الضوء على كيفية استجابة الأفراد العاملين بمنظمات الأعمال للعدالة التنظيمية المتوقعة، وعندما يشعر الأفراد بمعاملة غير منصفة فإن ذلك ينعكس سلباً على التزامهم تجاه المنظمة، وانخفاض أداءهم الوظيفي، والشعور بعدم الارتياح، بالإضافة إلى الميل نحو عدم الرغبة في مساعدة الآخرين، والانخراط في سلوكيات خاطئة في بيئة العمل، والتعرض لضغوط العمل والصراع، وباعتبار أن أعضاء الهيئة التدريسية كوكبة من صفوة المجتمع تتمتع بمستوى راقى من العلم والثقافة، ولها مكانة اجتماعية متميزة، فإن عدم شعورهم بالعدالة التنظيمية في مؤسساتهم الأكاديمية يلقي بظلال سلبية على سلوكياتهم ويؤثر في قدرتهم على أداءهم الأكاديمي، وبالتالي عدم القدرة على تأهيل الكوادر الوطنية بالصورة التي يتطلبها سوق العمل، ومن التساؤلات التي تطرحها الدراسة :

- ما معايير العدالة التنظيمية السائدة في الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب؟
- هل تتأثر معايير العدالة التنظيمية السائدة في الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب باختلاف طبيعة المجال الأكاديمي؟
- هل تتأثر آراء أعضاء هيئة التدريس تجاه الشعور بمعايير العدالة التنظيمية باختلاف المتغيرات الشخصية؟
- هل يوجد ارتباط بين توافر معايير العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الأكاديمي؟
- هل تؤدي رابطة أعضاء هيئة التدريس دور إيجابي في ترسيخ معايير العدالة التنظيمية في كليات الهيئة؟

أهمية الدراسة

يستمد موضوع الدراسة أهميته من عدة جوانب فمن خلال الدراسات التي تناولت تأثير العدالة التنظيمية على الفرد والمنظمة أو التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستوى الأداء أو القيم التنظيمية السائدة في بيئة العمل أو السلوك التنظيمي للأفراد وغيرها مما أوجب ضرورة في توافر معايير العدالة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية، كما أن إحداث تنمية في المجتمعات يعتمد بصورة جوهرية على كفاءة التعليم الجامعي وقدرته على تأهيل الموارد البشرية التي يحتاجها المجتمع، ولن يتسنى للمؤسسات الجامعية تحقيق أهدافها دون الاعتماد على هيئة تدريسية ذات كفاءة أكاديمية متميزة، وباعتبار أن أعضاء الهيئة التدريسية العنصر الجوهري في تحقيق أهداف المؤسسة الأكاديمية والمنوط بهم تأهيل تلك الموارد البشرية، لذا يجب أن ينتهج أعضاء الهيئة التدريسية سلوكيات تعزز القيم التنظيمية الإيجابية لما لها من أثار على أداءهم الوظيفي، ونعتقد أن شعور أعضاء الهيئة التدريسية بالعدالة التنظيمية ضرورة يجب توافرها لتأثيرها على سلوكياتهم وتنميتهم الأكاديمية.

كما أن هيكلية المؤسسات الأكاديمية والدور المنوط بها يتطلب إدراج معايير العدالة التنظيمية ضمن استراتيجيتها ليؤدي ذلك إلى تفعيل قدرتها على تحقيق أهدافها، ومن ناحية الجوانب العملية فإن تطبيق تلك الدراسة على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ينبع من أهمية رسالتها التي أنشئت من أجلها وهي توفير قوة العمل الفنية الوطنية الملوبة لمتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية كما ونوعاً، أخذاً بالاعتبار تحقيق التوجهات العامة لخطة التنمية وأهداف برنامج عمل الحكومة، ومراعاة المؤشرات العامة لاحتياجات سوق العمل وما يحمله

من متغيرات تحكم احتياجات سوق العمل من خريجي الكليات التطبيقية و المعاهد التدريبية، ففي ضوء مما سبق نجد أهمية إجراء تلك الدراسة لإلقاء الضوء على مدى توافر معايير العدالة التنظيمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ومدى تأثير المتغيرات الشخصية على إدراك أعضاء هيئة التدريس لتلك المعايير.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :-

1. تسليط مزيد من الضوء (التعرف) على مقومات العدالة التنظيمية السائدة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
2. تحديد ما إذا كان هناك اختلاف في آراء أعضاء هيئة التدريس تجاه معايير العدالة التنظيمية بكليات الهيئة باختلاف طبيعة المجال التعليمي بها.
3. تحديد تأثير معايير العدالة التنظيمية بكليات الهيئة على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس
4. بيان دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في ترسيخ معايير العدالة التنظيمية بالهيئة
5. تقديم بعض التوصيات التي من شأنها العمل على تعزيز معايير العدالة التنظيمية في البيئة الأكاديمية بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

محددات الدراسة

تقتصر الدراسة من حيث :الموضوع : تناولت الدراسة واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية من حيث التطبيق: تطبق على الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب باعتبارها إحدى المؤسسات الأكاديمية في منظومة التعليم الجامعي بدولة الكويت، ومن حيث الفئة المستهدفة : تقتصر على أعضاء الهيئة التدريسية الذين يحملون مسميات أكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس، مدرس مساعد) ممن هم على كادر أعضاء هيئة التدريس، ومن حيث الفترة الزمنية : تعبر الدراسة عن العام الدراسي 2011/2012 .

الدراسات السابقة

تناول العديد من الكتاب والباحثين موضوع العدالة التنظيمية سواء على المستوى المحلي أو العربي أو الأجنبي من خلال وجهات نظر متعددة، إلا أنه ما زال محور اهتمام كثير من الكتاب والباحثين حتى يومنا هذا، وباعتبار إن العدالة التنظيمية لا تؤثر فقط على فرص بقاء المنظمة وخلق قدرة تنافسية لها، وإنما يتعدى ذلك إلى تقدم وازدهار المجتمع (Yusof, 2006) Shamsuri, 2006، كما أن مفاهيم العدالة التنظيمية ساهمت كدليل إرشادي في عملية اتخاذ القرارات التنظيمية، ومستويات الرضا الوظيفي، والقيادة، والمواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، والعلاقة التبادلية بين الفرد ورئيسه، والأداء الوظيفي (Cohen Charash & Spector, 2001)، ومن تلك الدراسات التي أستطاع الباحثان التوصل إليها والتي يمكن بلورتها في محورين رئيسيين كما يلي :

المحور الأول : العدالة التنظيمية والمتغيرات التنظيمية

اهتمت دراسة (Scholl et al., 1987) باختبار سلوك الدور الإضافي مع إدراك الأفراد لعدالة الدخل من الوظيفة، حيث تضمنت الدراسة ثلاثة أبعاد للعدالة وهي : العدالة الداخلية، العدالة الذاتية (إي تقييم الفرد لقيمته)، وعدالة النظام إي إدراك الفرد لعدالة الدخل الذي يتوقع أن يحصل عليه من النظام، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير للعدالة الداخلية على سلوك

الدور الإضافي الذي يقوم به الفرد، وعدم وجود أثر معنوي لكل من العدالة الذاتية وعدالة النظام على سلوك الدور الإضافي، فيما أسفرت الدراسة التي أجراها (Tang & Linda, 1996) عن وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والرضا عن العائد المادي والترقية وتقويم الأداء والولاء التنظيمي، وأيضاً بين العدالة الإجرائية والرضا عن الرئيس المباشر والتقويم الذاتي للأداء والولاء التنظيمي .

وتناولت دراسة (حموده، 1999) مدى حساسية المدير للعدالة التنظيمية وعلاقتها بترتيب الأهمية النسبية للعوائد الوظيفية والتي صنفها في خمس فئات : العوائد الداخلية، والعوائد الخارجية، وعوائد المكانة والترقي، والعوائد الخارجية، وأخيراً عوائد الأجر المجزي، وقد توصلت الدراسة إلى أن حساسية المدراء للعدالة تؤثر في الأهمية النسبية للعوائد الوظيفية في الفئات الأربعة الأولى، فيما وجد عدم تأثير على الفئة الخامسة (الأجر المجزي)، وأن النمط القيادي الذي يسلكه المدراء ذو تأثير على مدى إدراكهم لحساسية العدالة التنظيمية.

فيا تناول (اليوسفي و نعساني، 2002) دراسة أثر العدالة التنظيمية والثقة كمتغيرات وسيطة في علاقة القيادة التحويلية والتبادلية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ولقد أسفرت الدراسة عن وجود تأثير غير مباشر للقيادة التحويلية على سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال العدالة الإجرائية والثقة كمتغيرات وسيطة، إي أنه عندما تتوفر لدى الفرد ثقة بوجود عدالة طويلة الأجل في علاقته بالمنظمة، فإنه ينتهج سلوكيات المواطنة التنظيمية دون أن يكون قلقاً بشأن المكافآت التي يجب أن يحصل عليها، أما إذا لم تتوفر تلك الثقة فإنه ينتهج سياسة تبادلية إقتصادية مع المنظمة، كما تظهر الدراسة أن كلاً من العدالة والثقة يمكن أن تتأثر بسلوكيات القائد التحويلي، إي أن القادة التحويليون ربما يستطيعون تحسين مدركات الأفراد تجاه العدالة الإجرائية، وأيضاً وجود علاقة بين القيادة التحويلية والعدالة الإجرائية من جهة، وبين القيادة التبادلية والعدالة التوزيعية من جهة أخرى، مما يؤكد أن القيادة التبادلية والتحويلية يمكن أن يكون لها تأثيرات مختلفة على مدركات المروسين للعدالة التنظيمية اعتماداً على علاقات التبادل الاقتصادية والاجتماعية .

وتشير النتائج أيضاً إلى وجود علاقة بين الثقة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، مما يدل على أن القادة التحويليون ومن خلال قيامهم بتعزيز مشاعر مروسيهم بعدالة القواعد والإجراءات المتبعة داخل المنظمة (العدالة الإجرائية) يستطيعون تعظيم ثقتهم وبالتالي انتهاج سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة بين العدالة التوزيعية وسلوكيات المواطنة التنظيمية .

فيما تناول (المغربي، 2003) دراسة أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للالتزام، حيث سعت الدراسة إلى تحديد ماهية إدراك الدعم التنظيمي، وأهميته، والعوامل المؤثرة فيه، وتلك التي يؤثر فيها، وكذلك الوقوف على محددات الدعم التنظيمي للعاملين وأثرها على دافعية الأفراد للإنجاز من خلال بناء نموذج سببي يحدد مسار العلاقة بين المتغيرات المستقلة المستخدمة في النموذج والتي تتمثل في: العدالة التنظيمية، وسلوك القادة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ودعم وتأكيد الذات، وبيان أثرها على إدراك الأفراد للدعم التنظيمي، ثم بيان أثر ذلك على الالتزام التنظيمي، ثم تحديد مسار علاقة كل متغير من هذه المتغيرات المستقلة بالمتغير الرئيسي أو التابع في هذه الدراسة وهو دافعية الأفراد للإنجاز وذلك باستخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis والكشف عن العلاقة الارتباطية بين إدراك الأفراد للدعم التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى العاملين، من خلال الكشف عن درجة الارتباط للمتغيرات المستقلة مجتمعة ومنفردة في علاقتها بالمتغير المستقل، ومن ثم تحديد العوامل والمتغيرات الحاكمة في دافعية الأفراد للإنجاز، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها:

1. يتضح أن العدالة التنظيمية هي الأكثر تأثيراً في إدراك الأفراد للدعم التنظيمي يليها في التأثير سلوك القادة المدعم والمؤيد للمرؤوسين ثم يأتي متغير المشاركة في اتخاذ القرارات، إي أن المتغيرات المستقلة التي تسهم مجتمعة إسهاماً معنوياً في إدراك الدعم التنظيمي .
 2. جميع المتغيرات المستقلة عدا دعم وتأكيد الذات، كل على حده تسهم معنوياً في تحقيق الالتزام التنظيمي، وبالتالي يمكن ترتيبها حسب درجة تأثيرها على النحو التالي: إدراك الدعم التنظيمي، العدالة التنظيمية، المشاركة في اتخاذ القرارات، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين إي أن المتغيرات المستقلة تسهم مجتمعة إسهاماً معنوياً في إدراك الالتزام التنظيمي .
 3. تسهم محددات الدعم التنظيمي (العدالة التنظيمية و سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ودعم وتأكيد الذات، وإدراك الأفراد للدعم التنظيمي، والالتزام التنظيمي) مجتمعة إسهاماً معنوياً في زيادة دافعية الأفراد للإنجاز، و أن إدراك الدعم التنظيمي يحتل أولوية تأثير على دافعية الأفراد للإنجاز، ويليه متغير الالتزام التنظيمي، فإدراك الدعم التنظيمي يعد متغيراً وسيطاً يربط بين متغيرات عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات ورضا الفرد عن اتصاله برئيسه من ناحية وبين الالتزام الوجداني من ناحية أخرى .
- وقد تناولت دراسة (حامد، 2003) اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية (التوزيعية والإجرائية وعدالة التعاملات) وكل من علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمي، وأيضاً دراسة واختبار أثر كل من علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وكلاً من علاقة الفرد برئيسه، وإدراك الفرد للدعم التنظيمي، كما وجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي، كما تؤثر علاقة الفرد برئيسه وإدراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين تأثيراً جوهرياً على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي.
- إن التداعيات المحتملة لإجهاد الشركات لموظفيها أو زيادة الضغوط المفروضة على المرؤوسين أصبحت كبيرة، بحيث أصبح من الضروري أن يعمل المدراء على تطوير مهاراتهم في التعامل مع المرؤوسين ومساعدتهم في تقليل التوتر المفرط في العمل (DeFrank,&Ivancevich, 1998)، وقد أشار العديد من الكتاب والباحثين إلى التداعيات السلبية الناتجة عن زيادة ضغوط العمل، أمثال (Hart & Cooper, 2001; Kahn & Byosiene, 1992)، وقد ارتبطت تلك التداعيات السلبية بالجوانب التالية " الصحة، الجوانب المادية لبيئة العمل، الصراع بين الأفراد، الافتقار إلى المعلومات، العلاقة مع الرؤساء، وغيرها " لذلك تناولت دراسة (Judge , & Colquitt, 2004) العلاقة بين العدالة التنظيمية والضغوط، وإذا كان كل من متغيري الصراع في العمل ممثلاً في " ضغوط العمل، غموض الدور " وعمل الأسرة ممثلاً في " الالتزامات العائلية " وسيطاً في تلك العلاقة، وقد اعتمد في دراسته على أن العدالة التنظيمية تتكون من أربعة أبعاد (العدالة التوزيعية و الإجرائية و الشخصية والمعلوماتية)، وذلك بالتطبيق على 174 عضو هيئة تدريس يعملون في جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، وحيث أظهرت النتائج أن كلاً من العدالة الإجرائية، والعدالة الشخصية ذات تأثير أقوى على شعور الأفراد بالضغوط (صراع العمل، عمل الأسرة)، وأن كلاً من العدالة التوزيعية والمعلوماتية لم يكن لها تأثير على مجموع العوامل المسببة للضغوط (صراع العمل، عمل الأسرة).

كما تناولت (الحوامده، 2004) دراسة العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء وكل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، الثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية، حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها :ارتفاع مستوى إدراك العاملين بعدالة نظام تقويم الأداء، وإن أكثر العناصر فاعلية بالنسبة للعاملين هو معرفة الموظف بمعايير تقويم الأداء المطبقة عليه، وإدراك الرئيس المباشر للمعنى الحقيقي للأداء، وملائمة معايير تقويم الأداء وعدالتها، وإجادة القائمين على تطبيق نظام التقويم لعملهم، كما وجدت علاقة معنوية وموجبة بين إدراك العاملين لفاعلية نظام تقويم الأداء وبين كل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، الثقة التنظيمية، وأن أكثر هذه العلاقات هو العلاقة بين إدراك العاملين لفاعلية نظام تقويم الأداء والرضا الوظيفي، وكذلك وجود علاقة معنوية وموجبة بين إدراك العاملين لعدالة نظام تقويم الأداء وبين كل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، الثقة التنظيمية، إي كلما زاد إدراكهم كلما زاد ولائهم وانتماهم ورضائهم وأدائهم وثقتهم في الوزارة التي يعملون فيها، وأن كانت أكثر هذه العلاقات دلالة بين إدراك العاملين بعدالة نظام التقويم وبين الثقة التنظيمية.

فيما استهدفت دراسة (Yusuf & Shamsuri, 2006) التعرف على مدى إدراك الموظفين للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية) وأثره في مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ودور المتغيرات الديمغرافية كوسيط بين العدالة التنظيمية وكلاً من الرضا والالتزام، وقد أسفرت النتائج إلى إنه كلما زاد مستوى إدراك الموظفين لمفهوم للعدالة التوزيعية و العدالة الإجرائية السائدة زاد مستوى رضاهم الوظيفي والالتزام التنظيمي، إي إنه توجد علاقة إيجابية بين إدراك الموظفين لمفهوم العدالة التنظيمية (التوزيعية و الإجرائية) وكلاً من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تشير إلى وجود تباين في آراء عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية تجاه العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وسعت دراسة (الفضلي والعززي، 2007) إلى رصد أثر مستوى المتغيرات التنظيمية (اهتمام القيادة بالمروسين، الثقة بالقيادة) على العدالة التنظيمية بشقيها الإجرائي (التعاملي)، كما سعت إلى التحقق من طبيعة العلاقة بين متغير العدالة التنظيمية ومجموعة من المتغيرات الشخصية (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والتنظيمية) اهتمام القيادة بالعاملين، الثقة بالإدارة)، وذلك وسط قطاعات الإدارات الحكومية بدولة الكويت، فقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من أهمها : إن متغيري الثقة بالقيادة واهتمام القيادة بالعاملين يلعب الدور الأساسي على مستوى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، كما توصل إلى أن العدالة الإجرائية تتأثر باهتمام القيادة بالعاملين، وأن العدالة التعمليية تتأثر بالقيادة بالدرجة الأولى، كما تبين انخفاض مستويات اعتراف العاملين الذكور باهتمام القيادة، وثقتهم بالإدارة، وأيضاً إحساسهم بالعدالة التنظيمية مقارنةً بالإناث، وأيضاً وجود علاقة عكسية واضحة بين المؤهل العلمي ومدة الخبرة وإحساس الفرد بالعدالة التنظيمية .

كما تناول (وادي، 2007) دراسة العدالة التنظيمية، وذلك للتعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وأيضاً التعرف على مدى تأثير المتغيرات الشخصية على الشعور بالعدالة التنظيمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تناول العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث والمتمثلة في : عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، وعدالة التعامل. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

1. توجد عدالة توزيعية بدرجة مقبولة في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة في محاورها الثلاث أي أن إحساس أفراد العينة بعدالة المخرجات التي يحصلون عليها جاءت بدرجة

مقبولة، لأنهم يشعرون أن ما يحصلون عليه من أجر أو مكافآت لا يتناسب مع ما يبذلونه من جهود مقارنة بجهود زملائهم ذو الدرجة الوظيفية نفسها، كما أن درجة التزام الوزارة بالوفاء بالبعد النفسي (جملة الالتزامات والتعهدات بين العاملين والوزارة) جاءت أيضاً بدرجة مقبولة وذلك لعدم سعى القيادات العليا بتلك الوزارات بمتابعة حقوقهم الوظيفية تجاه جهات الاختصاص، وأن مكانتهم الوظيفية تتأثر بطبيعة علاقاتهم الشخصية مع مدراءهم (الثقة في المشرف) .

2. وجود عدالة إجراءات ضعيفة بمستوى دون المتوسط أي أن آراء العينة حول قضايا العدالة المتعلقة بالطرق والآليات المستخدمة في تحديد المخرجات أو النتائج، جاءت محايدة وهذا يدل على ضعف هذه الإجراءات (القدرة على التحكم بعملية صنع القرار) جاءت مقبولة بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على أن رؤسائهم يطلبون منهم الإذلاء برأيهم في عمليات صنع القرارات التنظيمية في الوزارة، ويشعرون بأن بإمكانهم الإذلاء برأيهم أثناء مرحلة علاج النزاعات والمشاكل، ويتيح لهم رؤسائهم نظام اتصال سليم يكفل توافر المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ القرار في الوقت المناسب مما يعني ان فائدة المشاركة في صنع القرار هي لصالح العمل و تحقيق أهدافه فقط، و ضعف (القدرة على التحكم بالقرارات) حيث يشعر أفراد العينة بوجود معوقات من شأنها حجب إسهاماتهم في قرارات تتعلق بتلبية احتياجاتهم، وبجدوى مشاركتهم في اتخاذ القرارات، بينما كانت آراء سلبية تجاه فقرات المقياس (الإجراءات الإدارية، حق الاتصال بالإدارة العليا، وأن سلوك المدراء في جميع الدوائر لا يتسم بالإنصاف والتعاون، و أن رؤسائهم لا يقومون بتوفير حلول عادلة للتظلمات والشكاوى) .

3. لا توجد عدالة في التعامل التي تمثل معتقدات أو أفكار آراء العينة بشأن جودة المعاملة الشخصية التي يحصلون عليها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات الرسمية أو تفسير هذه الإجراءات

4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة تجاه الشعور بالعدالة التنظيمية، يرجع ذلك لكل من متغير (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، النوع، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مقدار الراتب) .

فيما هدفت دراسة (الزعبي، 2008) إلى معرفة أثر الالتزام بالقيم الثقافية وقيم العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن ارتفاع مستوى التزام العاملين بالقيم الثقافية الفردية، وأن مستوى التزامهم بالقيم الثقافية التنظيمية وقيم العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، وبالتالي أنعكس ذلك على مستوى أداءهم الوظيفي حيث جاء أيضاً متوسطاً وفق الترتيب التالي : الولاء الوظيفي، التعامل مع الزملاء، انجاز المهام، علاقة الموظف مع رئيسه، الانضباط، وكما كشفت الدراسة عن وجود أثر دال إحصائياً للالتزام بالقيم الثقافية الفردية، وقيم الثقافة التنظيمية (التعاون، العدالة، الانتماء، المشاركة في اتخاذ القرارات)، وكذلك الالتزام بقيم العدالة التنظيمية (عدالة الإجراءات، عدالة المعاملات) على مستوى الأداء الوظيفي .

وتناول (Chegini, 2009) دراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية، وقد خلصت النتائج إلى وجود معاملات ارتباط إيجابية تربط بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية، إي أن عندما يدرك الأفراد أبعاد العدالة التنظيمية فإن ذلك ينعكس بصور إيجابية على انتهاج سلوكيات من شأنها تعزيز المواطن التنظيمية، لذا أوصى بضرورة توزيع وتخصيص الموارد والمكافآت بالعدل، والتواصل مع الأفراد بسياسات عادلة مع مراعاة الظروف المحيطة بعناية، والتخطيط لوضع آليات العدالة الإعلامية بطريقة تصنع سياسات وعلاقات عادلة .

فيما سعت دراسة (Ishak & Alam, 2009) إلى إيجاد تأثير التبادل الذي يحدث بين الفرد ورئيسه أو ما يطلق عليه بعلاقة الفرد برئيسه (Leader-Member Exchange (LXM) كوسيط في العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية ومكونات سلوك المواطنة التنظيمية، وباعتبار أن علاقة الفرد برئيسه تعد نوع من التبادل الاجتماعي داخل المنظمة، فهناك علاقة تبادلية بين الرئيس والمرؤوسين، وكل فرد طبقاً لهذا المفهوم يقدم شيء للطرف الآخر ينظر إليه على أنه شيء ذو قيمة، كما أن كل طرف يجب أن ينظر إلى عملية التبادل على أنها عملية عادلة لكي تستمر هذه العلاقة، وتؤدي علاقة الفرد الجيدة برئيسه إلى زيادة مستويات الرضا والأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية (John & Uhl-Bien 2001).

وقد اعتمدت تلك الدراسة على أن أبعاد العدالة التنظيمية هي : العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية (الإعلامية، والشخصية)، ومكونات المواطنة التنظيمية هي : الإثارة، الالتزام العام، الكرم، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقات ذات تأثير إيجابي لأبعاد العدالة التنظيمية على مكونات سلوك المواطنة التنظيمية، وأن أثر العدالة التفاعلية ذات تأثير أكبر على مكونات سلوك المواطنة التنظيمية من أثر العدالة التوزيعية والإجرائية، وأن العدالة التوزيعية والإجرائية يرتبطان بصورة كبيرة بمكون واحد فقط من مكونات المواطنة التنظيمية (الإثارة)، كما أن العدالة التفاعلية (ذو تأثير إيجابي على مكونات المواطنة التنظيمية في وجود دور علاقة الفرد برئيسه، و كما أشارت الدراسة إلى أن (LXM) تتوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية بصورة جزئية .

كما تناول كلاً من (WALUMBWA, et al., 2009) دراسة أثر العدالة التنظيمية وسلوك التعلم التطوعي والأداء الوظيفي كمتغيرات وسيطة في تحديد الهوية وعلاقة الفرد برئيسه (LMX)، وقد أسفرت النتائج عن : أن العدالة التنظيمية ذات تأثير على سلوك التعلم التطوعي في وجود المعرفة بالهوية التنظيمية للمنظمة، و أن العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية) تساهم في تعزيز الهوية التنظيمية، وأن العدالة الشخصية والمعلوماتية تعزز العلاقة بين الفرد ورئيسه، أن الأفراد هم أكثر اهتماماً بانتهاج سلوك التعلم التطوعي عندما يتعرفون على هوية المنظمة التي يعملون لديها، وبها قادة على مستوى عال من الكفاءة، وأن فاعلية الاتجاه نحو التعلم التطوعي يحسن من مستوى الأداء الوظيفي، وأن سلوك التعلم التطوعي يتوسط جزئياً بين علاقة الفرد برئيسه و تقييم الأداء الوظيفي

كما تناول (Bakhshi, et al., 2009) دراسة أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد أسفرت النتائج على وجود علاقة ذات ارتباط إيجابي بين كل من العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية وكلاً من والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي .

فيما تناول (Altaf, et al. 2011) دراسة العلاقة بين منحى سلوك الموظف الموجه لخدمة العملاء في قطاع الرعاية الصحية في باكستان وبين توافر العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وتشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية كبيرة لمنحى سلوك الموظف الموجه لخدمة العميل مع الشعور بالعدالة الإجرائية والتوزيعية، وإن كانت العدالة في التوزيع لديها تأثير أكثر من العدالة الإجرائية . إي هناك علاقة طردية قوية بين السلوك الوظيفي الموجه نحو خدمة العملاء (المتغير التابع) و العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية (المتغيرات المستقلة) مما يدل على أن إدراك العدل يلعب دور رئيسي في توجه سلوك الموظف نحو العملاء، وإن إيمان المنظمة بمشاركة الموظفين في تحقيق الأهداف التنظيمية هو ضمان العدالة في التوزيع من أجل تعزيز قدراتها على الأداء، وسوف تولد الارتياح الشديد بين الموظفين وولاءهم نحو الأهداف

التنظيمية. وأن كل توافر الشفافية سوف يعمل على تطوير ثقة الموظف، و تماسك فريق إدارة تطوير العمل في المؤسسة.

المحور الثاني : واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الأكاديمية

استهدفت دراسة (نصر الدين، 1991) اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحالة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي، وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على المستوى الرضا الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً، وأن من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية، وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء التدريس للمناصب الإدارية، واقتراح الباحث مجموعة من التوصيات أهمها إعادة النظر في سياسة الجامعة تجاه قواعد وإجراءات الترقية بما يمكن تيسيرها وضمان الدقة والموضوعية والعدالة، والتوصية بتوفير مزيد من الفرص لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في رسم السياسات، واتخاذ القرارات الخاصة بتطوير العملية التعليمية، وكذلك العمل على توفير المعلومات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس للإمام بمختلف العلمية في الجامعة .

في حين عملت دراسة (أبو سمره و عابدين، 2001) على رصد تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ التنظيمي السائد فيها بشكل عام، وباعتبار أن أبعاد المناخ التنظيمي تتكون من ستة أبعاد هي : الأسلوب الإداري والقيادي، والعلاقات والاتصالات، واتخاذ القرارات والصلاحيات (العدالة التفاعلية)، والإجراءات والسياسات (العدالة الإجرائية)، وفرص التقدم والنمو المهني، وحوافز العمل (عدالة التوزيع، وقد أسفرت النتائج عن أن تقدير أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي متدني في كل محاوره ويمكن أن يرجع ذلك إلى التدهور الواضح في أوضاع الجامعة المالية والإدارية مما يؤثر على سياساتها، ورضا العاملين، وروحهم المعنوية، وفرص التزود باحتياجاتهم المادية والبحثية لقيامهم بالبحث العلمي، وبالتالي فرص تقدمهم ونموهم المهني، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ التنظيمي السائد فيها باختلاف كل من الجنس، ونوع الكلية، والدرجة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الجامعة .

لذلك سعت دراسة (الحلو، 2003) إلى التعرف على مستوى المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وتحديد أكثر المشكلات الأكاديمية أهمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على أثر المتغيرات الديمغرافية على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة حدد الباحث المشكلات الأكاديمية التي تواجه عضو هيئة التدريس، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها:

1. أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات الأكاديمية التي تعترضهم في مجال المتعلق بعضو هيئة التدريس كان عالياً جداً وخاصة ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الأعضاء، وقلة مشاركة الأعضاء في الندوات والمؤتمرات العلمية، وكثرة المهام الأكاديمية والإدارية المطلوبة، بالإضافة لضعف التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس في المجالات الأكاديمية.

2. أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات التي تواجههم في مجال الإدارة الجامعية كان عالياً جداً أيضاً وخاصة في غلبة الروتين والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري، اعتماد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات وإصدار التعليمات، تردد إدارة الجامعة في اتخاذ الإجراءات القانونية الحازمة بحق الأعضاء من غير الملتزمين بعملهم،

قلة تشجيع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس للاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية، و قلة تبني إدارة الجامعة الموضوعية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس .

3. مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات التي تواجههم في مجال البحث العلمي كان عاليًا جدًا في عدم توفير التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها، قلة عدد مساعدي البحث والتدريس في الجامعة، قصور المواد المخصصة لخدمة البحث العلمي في الجامعة، عدم توفر مركز متخصص لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة، نقص المراجع العلمية اللازمة للبحث العلمي عمومًا .

4. أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات التي تواجههم في مجال الترقّيات كان عاليًا في عدم وجود ما يشير إلى تحفيز أعضاء هيئة التدريس الملّزّمين والغير الملّزّمين في نظام الترقية المعتمدة، بالإضافة لعدم السماح لعضو هيئة التدريس بمراجعة لجنة الترقّيات حول عدالة التقييم.

5. أن أكثر المشكلات حده كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي وعلى التوالي، في حين كانت أقلها حده في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية

وانطلاقاً من أهمية الدور الذي يؤديه رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات حيث يرى البعض أن الأقسام الأكاديمية هي قلب التنظيمات الجامعية وحجر الزاوية بها، لذا هدفت دراسة كل من (الدهشان و السبيسي، 2005) إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة أداء رؤساء الأقسام العلمية لوظائفهم ومسئولياتهم المهنية، وبيان العلاقة بين أداءهم المهني ورضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم في جامعة المنوفية بجمهورية مصر العربية، وقد توصلت الدراسة إلى أن:

1. أعضاء هيئة التدريس يعتقدون أن معظم المسؤوليات المهنية في أداء رؤساء الأقسام مهمة بدرجة كبيرة سواء المتعلقة بالمسؤوليات التعليمية والعملية أو المسؤوليات الإدارية أو السياسية أو الاجتماعية، في حين لا يرون أن مسؤولياتهم في خدمة المجتمع غير مهمة بدرجة كبيرة .

2. يؤدي رؤساء الأقسام العلمية مسؤولياتهم الإدارية والاجتماعية والسياسية في حين ترى عينة الدراسة إنهم مقصرون في أداء مسؤولياتهم العلمية والتعليمية وتجاه خدمة المجتمع

3. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أداء رؤساء الأقسام العلمية لمسؤولياتهم (العلمية والتعليمية، الإدارية، السياسية والاجتماعية) وإبعاد رضا أعضاء هيئة التدريس (العائد المادي، ظروف العمل والحوافز، فرص الترقّي، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلاب، المناخ المؤسسي) .

وفي نفس السياق سعت أيضاً دراسة (السعود و سلطان، 2009) إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية، ومستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية من وجهة نظرهم، وكذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

1. أن مستوى ممارسة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بشكل عام كانت مرتفعة، وقد جاءت العدالة الإجرائية في المرتبة الأولى، ثم العدالة التوزيعية، وأخيراً العدالة التفاعلية
 2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية. وهذا يعني أن الممارسات التي يقوم بها رؤساء الأقسام الأكاديمية والمتعلقة بالعدالة التنظيمية تسهم بدرجة كبيرة في رفع درجة الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية.
 3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي. إذ تعمل العدالة بأبعادها على زيادة الصورة الإيجابية للمنظمة من وجهة نظر الموظف، مما يزيد من تقاني الفرد في العمل، وبذلك أقصى طاقاته، ورغبته في الاستمرار في العمل، والاستقرار فيه، وعدم تركه إلى أي منظمة أخرى
- أوضح (Pearce & Parter, 1986) أن تقييم الأداء الوظيفي له انعكاسات قوية على قضيتين رئيسيتين هما : قضية العدالة في معاملة العاملين وقضية الكفاءة الإنتاجية، لذا تناول كل من (الجندي و البناء، 2008) دراسة هدفت إلى تحليل أساليب الرقابة على تقييم الأداء الوظيفي وإدراك الأبعاد النفسية للبيئة التعليمية، وعلاقتها بإحساس العاملين في المؤسسات التعليمية بالعدالة التنظيمية، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها:
1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإحساس بالعدالة التنظيمية تبعاً لاختلاف المرحلة التعليمية، في حين وجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإحساس بالعدالة التنظيمية تبعاً لاختلاف الجنس ومستوى الخبرة الوظيفية
 2. وجود تفاعل ثنائي بين كل من المرحلة التعليمية والجنس ذو تأثير دال إحصائياً على الإحساس بالعدالة التنظيمية، وكذلك بين الجنس والخبرة الوظيفية والإحساس بالعدالة التنظيمية، فيما وجد عدم وجود تفاعل ثنائي بين المرحلة التعليمية ومستوى الخبرة الوظيفية والإحساس بالعدالة التنظيمية، أيضاً وجود تفاعل ثلاثي بين كل من المرحلة التعليمية والجنس والخبرة الوظيفية ذو تأثير دال إحصائياً على الإحساس بالعدالة التنظيمية.
 3. يمكن التنبؤ بالإحساس بعدالة التنظيمية (التوزيع والإجراءات و التعاملات) بدرجة كبيرة من خلال أساليب تقييم الأداء الوظيفي وإدراك العاملين للأبعاد النفسية للبيئة التعليمية، مما يشير إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار أن الأثر المشترك الناتج عن إحساس عينة الدراسة بالعدالة التنظيمية، وقد اتفق في ذلك مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات منها دراسة (ريان، 2000) بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية (الإجرائية والتوزيعية) والاستقلال في مكان العمل .
 4. من أكثر العوامل تأثيراً (تماسك الرفاق، الخبرة الوظيفية، الاستقلال، ضغوط العمل) على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية (عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات)
 5. يمكن التنبؤ بالإحساس بعدالة التنظيمية (التوزيع والإجراءات و التعاملات) بدرجة كبيرة متفاوتة من خلال أساليب مراقبة الأداء الوظيفي وإدراك العاملين للأبعاد النفسية للبيئة التعليمية، إي أن أساليب تقييم و رقابة الأداء الوظيفي تؤثر إيجابياً على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية
- وكما تناول (العطوي، 2007) دراسة أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، حيث هدف من تلك الدراسة إلى تحديد مفهوم الأداء السياقي وإبعاده المختلفة، والكشف عن مستوى تقييم الكادر التدريسي للعدالة التنظيمية، و الوقوف على مستوى الأداء السياقي للكادر التدريسي، و اختبار

تأثير مستوى إدراك العدالة التنظيمية من قبل الكادر التدريسي على مستوى أدائهم السياقي، قد اعتمد الباحث على ما ذهب إليه (Harris, 2003) باعتبار أن إبعاد الأداء السياقي تتمثل في بعد كل من المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها : وجود توجه ايجابي نوعاً ما لدى الكادر التدريسي تجاه العدالة التوزيعية يقابله توجه بين المعتدل والمنخفض اتجاه إبعاد العدالة الإجرائية والعلاقاتية والمعلوماتية (المتبعة من قبل الكلية)، وأن مستوى الأداء السياقي بأبعاده (المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي) لدى الكادر التدريسي كان فوق المعتدل ينتابه ارتفاع بمقدار بسيط للبعد الفردي للمواطنة على البعد المنظمي، وكذلك لبعد المواطنة بشكل إجمالي على الالتزام التنظيمي، كما تبين وجود ارتباط معنوي ايجابي بين اغلب إبعاد العدالة التنظيمية وإبعاد الأداء السياقي، وهذا يعني بأن الأداء السياقي للفرد يزداد بازدياد مستوى شعوره بالعدالة التنظيمية وخاصة العدالة الإجرائية والعلاقاتية، وكذلك وجود تأثير معنوي لكل من بعد العدالة الإجرائية والعلاقاتية على الأداء السياقي بأبعاده الثلاثة، وهذا يعني ان العدالة الإجرائية والعلاقاتية تلعب الدور الأهم مقارنة بالعدالة التوزيعية والمعلوماتية في تحسين مستوى الأداء السياقي للفرد

فيما تناولت (حواله، 2009) أهمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وقد توصلت إلى عدة نتائج منها :

1. أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن الحرية الأكاديمية جاء متوسطاً وخاصةً في حرية اختيار المقررات الدراسية وتحديد محتواها العلمي، وحرية البحث في القضايا الشائكة، وحرية حضور المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية والنشر في الدوريات ومركز البحث الإقليمية والعالمية .
2. أن إتاحة الفرصة للنمو المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس يتم بدرجة متوسطة أيضاً وخاصةً في الاحتكاك العلمي مع الآخرين، وتوافر الدورات التدريبية، فيما جاء بدرجة منخفضة في توفير أحدث الكتب العلمية المتخصصة والدوريات العلمية وقنوات النشر العلمي .

3. إن بيئة العمل الأكاديمي تسهم بدرجة متوسطة فيما يتعلق بالتشجيع على البحث العلمي، والشعور بالأمان الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس وبالتالي عدم إتاحة الفرصة للتعاون الأكاديمي بين الأعضاء .

وأيضاً تناول (الهزيمة، 2009) دراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعات الخاصة، وذلك من أربعة مجالات (الإداري، النفسي، الأجور والحوافز، التدريبي)، وقد أسفرت النتائج عن أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لدى الهيئة التدريسية والإدارية للجامعات الخاصة من خلال متغيرات الدراسة، إي أن شعور عينة الدراسة بالعدالة التنظيمية لم ترقى إلى المستوى الذي يحقق لهم درجة الرضا الوظيفي سواء ما يتعلق بالأجور والمكافآت أو بالجوانب الإدارية أو التنمية الذاتية من خلال مجالات التدريب، كما أن الجوانب النفسية ليست بالمستوى الذي يجعل عينة الدراسة مقبولين على أداء عملهم ومتسكين به .

التعليق على الدراسات السابقة

باستعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة والتي تم بلورتها في محورين رئيسيين، ويتضح من خلال محورها الأول الذي تناول أثر العدالة التنظيمية على بعض المتغيرات التنظيمية أوضحت نتائج تلك الدراسات أن العدالة الداخلية (عدالة الدخل) تؤثر على سلوك الدور الإضافي الذي يقوم به الفرد، وأن درجة حساسية المدراء للعدالة التنظيمية يؤثر في ترتيب الأهمية النسبية للعوائد الوظيفية، وأن النمط القيادي الذي ينتهجه المدراء ذو تأثير

بدرجات متفاوتة على إدراك واحساس الأفراد بالعدالة التنظيمية، مما يساهم في انتهاج الأفراد سلوكيات من شأنها تعزيز المواطنة التنظيمية، كما أن توفير معايير العدالة التنظيمية في بيئة العمل الوظيفي يساهم أيضاً في إدراك الأفراد للدعم التنظيمي، والتأثير على السلوك القيادي، ومشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات، مما يؤثر في مستويات الالتزام التنظيمي والشعور بالرضا الوظيفي وبالتالي زيادة دافعية الأفراد للإنجاز، كما أن العدالة التنظيمية تؤثر في علاقة الفرد برئيسه، وتعزيز الهوية التنظيمية للمنظمة، وتبني الأفراد سلوك التعلم التطوعي، إي أن زيادة إدراك الأفراد لمعايير العدالة التنظيمية يزداد ولاء وانتماء ورضاء وأداء وثقة الأفراد في المنظمة التي يعملون فيها .

كما أشار **المحور الثاني** من الدراسات السابقة الذي تناول واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية، حيث أوضحت نتائج تلك الدراسات ان واقع معايير العدالة التنظيمية لم تكن في مستوى طموح أعضاء هيئة التدريس مما أثر على رضاهم الوظيفي، وخاصة تجاه أسلوب اختيار رؤساء الأقسام العلمية والعمداء وتكليف أعضاء هيئة التدريس بالوظائف الإدارية، كما أعربوا عن عدم رضاهم عن المناخ التنظيمي السائد في البيئة الأكاديمية، وأن أهم المعوقات تتمثل في ضعف العلاقات الإنسانية والتنسيق في المجالات الأكاديمية بين الأعضاء، وعدم توافر الدعم المادي والمعنوي لتنميتهم أكاديمياً، وغياب الإجراءات التي تسمح لعضو هيئة التدريس بالنظم من قرارات لجنة الترقيات .

كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين إبعاد العدالة التنظيمية وإبعاد الأداء السياقي (المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي)، كما أشارت الدراسات إلى أهمية دور رؤساء الأقسام العلمية ذو تأثير على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وهذا يعني أن الممارسات التي يقوم بها رؤساء الأقسام الأكاديمية والمتعلقة بالعدالة التنظيمية تسهم بدرجة كبيرة في رفع درجة الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية.

وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال الحصول على الكثير من المعلومات التي ساهمت في بناء أداة الدراسة بما يتفق مع البيئة الأكاديمية بالكلية التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وأن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في تناولها لأثر دور النقابات المهنية (رابطة أعضاء هيئة التدريس) في ترسيخ معايير العدالة التنظيمية، والعمل على تبني قضايا أعضاء هيئة التدريس، كما أن الدراسة الحالية تسعى إلى رصد مدى توافر معايير العدالة التنظيمية السائدة بما يساعد على بيان مدى التباين بين درجات توافر تلك المعايير في كل كلية حسب طبيعة المجال الأكاديمي لكل منها، والدراسة أيضاً سوف تعمل على فهم أفضل لآراء وتوجهات نخبة متميزة من أعضاء هيئة التدريس بما يساعد على توفير بيئة عمل أكاديمية تساهم في إشاعة المساواة بين أعضاءها.

فروض الدراسة :-

يفترض البحث ما يلي :-

الفرض الأول : تتوافر بدرجات متفاوتة معايير العدالة التنظيمية في الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

الفرض الثاني : تتباين آراء الباحثين تجاه معايير العدالة التنظيمية (مجتمعة) السائدة في كليات الهيئة تبعاً لمتغيرات (النوع، الجنسية، المسمى الأكاديمي، سنوات الخبرة) .

الفرض الثالث : تتباين آراء الباحثين تجاه مستوى معايير لمعايير العدالة التنظيمية (مجتمعة) في الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تبعاً لطبيعة المجال التعليمي .

الفرض الرابع: توجد علاقة ارتباط إيجابية بين معايير العدالة التنظيمية مجتمعة ومعايير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكميات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

الفرض الخامس: توجد علاقة ارتباط إيجابية بين فاعلية دور رابطة أعضاء هيئة التدريس معايير العدالة التنظيمية السائدة بكميات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

الفرض السادس: تبين درجة تأثير معايير العدالة التنظيمية (مجتمعة) السائدة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي على معايير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

الفرض السابع: تبين درجة تأثير دور رابطة أعضاء هيئة التدريس على معايير العدالة التنظيمية السائدة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي.

الإطار النظري

العدالة التنظيمية دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في ترسيخ دعائمها

لقد ألقت بحوث العدالة التنظيمية ضوء كبير على كيفية استجابة الموظفين للعدالة التنظيمية وعندما يشعر الموظفون بمعاملة غير منصفة لهم، فإن ذلك ينعكس سلباً في التزامهم تجاه المنظمة وتدني مستوى الأداء الوظيفي والشعور بعدم الارتياح بالإضافة إلى الميل نحو عدم مساعدة الآخرين (Cropanzano, & Greenberg, 1997)، والانخراط في انتهاج السلوكيات الخاطئة ببيئة العمل (Ambrose, 2002)، كما أنالعدالة التنظيمية بناء متعدد الأبعاد وأن تلك الأبعاد لا تزال قيد المناقشة حيثتناولالباحثين والكتاب المعاصرين العدالة التنظيمية من زوايا مختلفة (colquitt, et al. 2005).

إن قضايا العدالة التنظيمية تعد المصدر الرئيسي لشعور الأفراد في بيئات العمل المختلفة بالارتياح أو بعدم الارتياح والقلق، فالأفراد في كثير من الأحيان يقيسون ما يحصلون عليه من أجر نظير ما يبذلونه من جهد، كما يقارنون بين ما يحصلون عليه وما يحصل عليه زملاءهم (Adams, 1965; Leventhal, 1976)، كما أن الأفراد ينظرون إلى ما إذا كانت الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات تنسم بالنزاهة ومتسقة وغير متحيزة ودقيقة (Greenberg, 1986; Leventhal, 1980; Thibaut & Walker, 1975). ليس هذا فحسب بل يتطلع الأفراد إلى معاملة تنسم بالاحترام والتقدير والمشاركة (Bies & Moag, 1986; Greenberg, 1993). إذن ماهي العدالة التنظيمية ؟ تناول العديد من الكتاب والباحثين الإجابة على هذا التساؤل فمنهم من عرفها بأنها " القيمة المتحصلة من نتيجة إدراك الفرد لنزاهة الاجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة (Saal & Moore, 1993)، فيما عرفها (Cropanzano, & Greenberg, 1997) بأنها " إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يتعاملون بها من قبل منظماتهم "، وقداعتمد الباحثان في هذه الدراسة على تصنيف معايير العدالة التنظيمية بثلاثة أبعاد مقبولة على نطاق واسع والتي تتضمن العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وأخيراً العدالة التفاعلية (Folger & Cropanzano, 1998; Niehoff & Moorman, 1993).

العدالة التوزيعية :

وترجع نظرية العدالة التنظيمية لآدمز (Adams, 1965) عندما وضع نظرية المساواة حيث صاغ نظريته في سياق اجتماعي واسع باعتبار أن المعاملات تأخذ دائماً اتجاهين في كل جانب فإن الموظفين يقدمون خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية وقدراتهم وكفاءتهم لأصحاب العمل مقابل الحصول على الأجور والرواتب والمكافآت، فينظر الموظفون إلى ما إذا كانت تلك الأجور والرواتب والمكافآت التي يحصلون عليها عادلة، وأيضاً ما إذا كانت متكافئة مع ما يتقاضاه زملائهم في العمل، أراد آدمز أن يفهم متى ولماذا الموظفون يشعرون بالعدالة أو عدم العدالة وكيف يمكن التصرف إزاء الشعور بعدم العدالة والظلم، وقال أن توزيع الأعباء والعوائد على

مجموعة من الأفراد ينبغي أن يؤثر في عدالة السلوك الاجتماعي (Adams, 1965)، ومن المبادئ الثلاث لتعزيز عدالة التوزيع " معيار الإنصاف، معيار التساوي، معيار الحاجة"، وقد أشار (Greenberg, 1992) إلى أن العدالة التوزيعية تتضمن محورين الأول : المحور المادي والذي يعبر على مقدار ما يحصل عليه الفرد من أجور ومكافآت، والثاني : المحور الاجتماعي والذي يشير إلى المعاملة الشخصية للفرد من قبل متخذي القرار .

العدالة الإجرائية

تشير العدالة الإجرائية إلى تصورات الأفراد للإجراءات الرسمية التي يتم استخدامها لتحديد مرتبات وأجور الأفراد، أشار Leventhal في الفترة من 1976 : 1980 إلى أن الأفراد يمكنهم الوصول إلى العدالة الإجرائية بطريقتين، الأولى تقترح أن الأفراد يستخدمون التصورات العملية الحالية للتنبؤ بالكيفية التي سوف تجرى في المواجهات المستقبلية مع المنظمة، والثانية تشير إلى أن الأفراد سوف يتصرفون بطريقة تضمن إحساسهم بأنهم مطلوبين داخل المنظمة . كما أشار إلى أن سمات العدالة الإجرائية تأتي من خلال تحقيق عدة معايير لتعزيز مفاهيم العدالة الإجرائية منها : تطبيق معايير متسقة وثابتة، كما يجب على صانع القرار ان يعمل على مكافحة التحيز داخلة والا تؤثر على عملية اتخاذ القرار، كما يجب عليه استخدام معلومات دقيقة، وأن توضع آلية يوجد من خلالها فرصة لتصحيح الأخطاء، وأن يكون متخذ القرار له الصفة التمثيلية التي تؤهله لذلك، كما أشار إلى ضرورة مراعاة القواعد الأخلاقية عند اتخاذ القرار، وقد أوضح (Niehoff & Moorman, 1993) العدالة الإجرائية في ضوء مجموعة من المكونات التالية " عدم تحيز وثبات ودقة وصحة وواقعية الإجراءات وأخلاقيتها ".

أسفرت بحوث العدالة الإجرائية عن نتائج تؤكد أن سلطة اتخاذ القرارات أحد العوامل الهامة لمفاهيم العدالة الإجرائية، وأشار (Brockner, 2002) إلى أن الأفراد بصفة عامة يدركون بصورة سريعة عدالة القرارات عندما يشعرون بأنهم قد شاركوا في صنعها، وأن آراءهم قد تم تفعيلها عند صدورهم، وإنهم أكثر توجهاً لقبول نتائج ليست في مصلحتهم الذاتية إذا كان القرار عادلاً، ولا يبحثون عن تحقيق منافع إيجابية ذاتية لهم عندما يتوقعون إجراءات عادلة في صنع القرار.

العدالة التفاعلية

يشير (Greenberg, 1987) إلى العدالة التفاعلية باعتبارها مدى إدراك الأفراد للعدالة المتصلة بعلاقتهم مع رؤسائهم، فيما يشير (Bobocel and Holmvall, 2001) إلى العدالة التفاعلية باعتبارها نوعية المعاملة التي يتلقاها الأفراد قبل وبعد صدور القرارات، ويتم تحقيق العدالة التفاعلية عندما يشعر الأفراد أن القيادة التنظيمية قد أوضحتوا وقدموا المبررات الكافية التي استند إليها عند اتخاذهم للقرارات، وقد رأى (Folger, and Cropanzano, 1998) إن تقديم الأعذار والمبررات يساعد على تخفيف مشاعر الغضب تجاه صناع القرارات الجائرة، ومشيراً إلى أن الأفراد هم أكثر تسامحاً تجاه النتائج غير المواتية لهم عندما يقدم لهم تبريرات كافية لهم، وقد ميز العديد من الكتاب والباحثين بين الحساسية الشخصية (الاعتقاد بعدالة المعاملة والإذعان والاحترام) والحساسية الاجتماعية (الأعذار والمبررات) وهذا يفسر العلاقة بين العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية.

دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ترسيخ دعائم العدالة التنظيمية
تسعى إدارة الهيئة إلى بذل الجهود الرامية والهادفة لترسيخ دعائم العدالة التنظيمية، وذلك من خلال إصدار اللوائح والقوانين والنظم التي تحقق تلك المفاهيم وخاصة فيما يتعلق بطبيعة عمل أعضاء الهيئة التدريسية بالكليات التابعة لها، وسوف نستعرض فيما يلي بعضاً من تلك الجهود:

لائحة المرتبات وما في حكمها :

تضافرت جهود كل من إدارة الهيئة ورابطة أعضاء هيئة التدريس في إصدار كادر مرتبات أعضاء هيئة التدريس إسوة بما هو متبع بجامعة الكويت أعطى فيه مميزات متعددة وتتفق مع المكانة العلمية والاجتماعية ويراعى فيه التدرج الأكاديمي والمساواة، بالإضافة إلى منح المكافأة التشجيعية وبدلات طبيعة العمل وبدلات السكن وغيرها بنفس القدر من التدرج وبما يتفق مع المسمى الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، ويتضمن جدول مرتبات أعضاء الهيئة التدريسية في أعلاه درجة أستاذ، وفي أدناه معيد البعثة، وبما أن الهيئة تابعة للقطاع الحكومي بدولة الكويت فإن تطبيق تلك اللائحة يتم تطبيقها وفق الأطر المنظمة لذلك على جميع أعضاء هيئة التدريس دون استثناء .

إن العبء التدريسي المكلف به عضو هيئة التدريس في كليات يختلف باختلاف المسمى الأكاديمي له، ويجوز تكليفه بساعات زائدة عن نصابه التدريسي نظير أجر يحصل عليه في نهاية الفصل الدراسي، وبمقابل أجر الساعة التدريسية 3% من المرتب الأساسي له وبحد أقصى 250 د.ك شهرياً، وهو ما كان يشكل انتقاص من حق في حصول الأعضاء على أجر مناسب نظير ما يبذلونه من جهد، مما أوجد نقطة خلاف بين إدارة الهيئة من جهة ورابطة أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، لذا تبنت الرابطة تلك القضية واستطاعت توضيح رأي أعضاءها وحققهم في الحصول على أجر مناسب نظير تلك الساعات الإضافية وأسوة بما هو مطبق بجامعة الكويت، وقد أسفرت تلك الجهود بمساعدة مدير عام الهيئة على إقرار لائحة تتضمن حقوق أعضاء هيئة التدريس.

البحوث العلمية

تبرز أهمية البحث العلمي باعتباره أحد الأدوات العلمية التي يمكن من خلالها وضع الحلول لكثير من المشكلات التي تعترض حياتنا اليومية سواء في المجالات العلمية أو الاقتصادية أو الاجتماعية وغيرها، كما أنه يعد أداة لتطوير المجتمع وتنميته وازدهاره، انطلاقاً من إيمان إدارة الهيئة بقوة وأهمية تأثير البحوث العلمية سواء في تنمية المجتمع أو تنمية القدرات والخبرات المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، فإنها عملت على إنشاء إدارة للبحوث العلمية هدفها تذليل الصعاب والعقبات التي تعترض أعضاء هيئة التدريس في المجال البحثي، كما تعمل على توفير الدعم المادي لتمويل البحوث العلمية التي يرغب أعضاء هيئة التدريس القيام بإجرائها، وبعد الموافقة عليها من قبل لجنة البحوث العلمية بالأقسام العلمية والكلية، وتتولى الإدارة توفير الأجهزة والمعدات المطلوبة للبحث العلمي، والبرامج الحاسوبية المطلوبة، وأجور المساعدين، والمستلزمات السلعية اللازمة، ومصاريف النشر وذلك حسب بنود الميزانية الداعمة للبحث العلمي وفق عقد يبرم بين الهيئة وعضو هيئة التدريس موضحاً فيه كافة البيانات والشروط .

جدول (1) ميزانية الهيئة المعتمدة للبحوث العلمية في الفترة من 2007/2006 حتى 2010/2009 *

2010/2009	2009/2008	2008/2007	2007/2006	2006/2005	الكلية
877115	767215	396139	399628	244934	اجمالي ميزانية الكليات
63640	102426	68786	88276	87470	إدارات الهيئة
940755	869641	464925	487904	332404	إجمالي الميزانية المعتمدة

• المصدر : إدارة البحوث العلمية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

كما تعمل إدارة الهيئة على تشجيع كافة الإدارات على إجراء البحوث العلمية في موضوعات تتعلق بطبيعة العمل، وضع حلول علمية للمشكلات التي تعترض تحقيق الهيئة لرسالتها وأهدافها، ولا يقتصر الدعم المادي للبحوث العلمية على الميزانية التي تخصصها إدارة الهيئة بل يحق لأعضاء هيئة التدريس الحصول على دعم من جهات أخرى تساهم في تشجيعهم على إجراء بحوثهم العلمية (مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الهيئة العامة للبيئة)، ويشير جدول (1) إلى تنامي مضطرد للميزانية المعتمدة من قبل إدارة الهيئة للبحوث العلمية في الفترة من 2005 : 2010 حيث زادت عام 2010 بما يعادل 183 % من ميزانية 2005 مما يعد مؤشراً إيجابياً لاهتمام إدارة الهيئة بتنمية أعضاء هيئة التدريس، كما يشير جدول (2) إلى تناقص مضطرد للدعم المقدم من الجهات الأخرى خلال نفس الفترة، حيث تناقص الدعم في ميزانية 2010 م بنسبة قدرها 77 % تقريباً عن الدعم المخصص في ميزانية 2005، في مقابل تنامي الدعم من قبل إدارة الهيئة لتعويض ذلك التناقص الواضح في الدعم .

جدول (2) ميزانية البحوث العلمية المدعومة من خارج الهيئة في الفترة من 2007/2006 حتى 2010/2009 *

2010/2009	2009/2008	2008/2007	2007/2006	2006/2005	الجهة الممولة
62895	88492	88492	123758	158546	مؤسسة الكويت للتقدم العلمي
14700	68700	143000	162290	183772	الهيئة العامة للبيئة
77595	157192	231492	286048	342318	إجمالي الميزانية المدعومة

كما يشير جدول (3) إلى زيادة الميزانية الإجمالية المخصصة لدعم البحوث العلمية سواء المدرجة بميزانية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والمدرجة في ميزانية الجهات الأخرى، حيث تنامي الدعم الإجمالي في ميزانية 2010 م بضعف الدعم المدرج في ميزانية 2005 تقريباً (جدول 3) .

جدول (3) الميزانية الإجمالية الداعمة للبحوث العلمية في الفترة من 2007/2006 حتى 2010/2009

2010/2009	2009/2008	2008/2007	2007/2006	2006/2005	الجهة الممولة
940755	869641	464925	487904	332404	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي
77595	157192	231492	286048	342318	جهات أخرى
1018350	1026833	696417	773952	674722	إجمالي ميزانية البحوث

وأيضاً يوضح جدول (4) تزايد عدد البحوث العلمية التي تم إجرائها من قبل أعضاء هيئة التدريس خلال الفترة من 2005 : 2010، حيث بلغ عدد البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس في العام الدراسي 2010/2009 (175 بحث) بزيادة قدرها 90 % تقريباً مقارنةً بالعام الدراسي 2006/2005، مما يشير إلى أنه قد تم دعم البحث العلمي الواحد في المتوسط بمبلغ 5455 د.ك (الدعم المخصص من الهيئة للكلليات + الدعم المخصص من جهات أخرى ÷ عدد أبحاث الهيئة التدريسية بالكلليات) ويشمل هذا الدعم الأجهزة والبرامج والمستلزمات وأجور المساعدين وحضور المؤتمرات ورسوم البحث في إحدى الدوريات العلمية .

جدول (4) عدد البحوث العلمية المدعومة حسب الجهة المستفيدة في الفترة من 2007/2006 حتى 2010/2009

2010/2009	2009/2008	2008/2007	2007/2006	2006/2005	الجهة الممولة
175	184	145	119	92	أعضاء هيئة التدريس
5	9	6	12	11	إدارات الهيئة
180	193	151	131	103	إجمالي عدد البحوث

المهام العلمية

لا تقتصر جهود إدارة الهيئة في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تقديم الدعم لبحوثهم العلمية فقط، بل العمل أيضاً على وضع النظم واللوائح المنظمة لإيفادهم في مهمات علمية للارتقاء بكفاءتهم والاطلاع على أحدث التطورات العلمية في مجالات العلم والمعرفة بما يساهم في ارتقاء مستوى الهيئة، لذلك عهدت إدارة الهيئة إلى إدارة البعثات والعلاقات الثقافية

باتخاذ ما يلزم من إجراءات لاستكمال إيفاد أعضاء الهيئة التدريسية في المهمات العلمية المعتمدة من نائب المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث، وذلك طبقاً للشروط الواردة في اللائحة المنظمة وبما يتفق مع الميزانية المخصصة لذلك، وقد عرفت اللائحة المنظمة المهمة العلمية بانها " الفترة التي يتفرغ فيها عضو هيئة التدريس حضور مؤتمراً أو ندوة أو حلقة دراسية أو القيام بأبحاث أو تجارب أو إلقاء محاضرات"، والقيام بالمهمة العلمية يتم بناء على طلب عضو هيئة التدريس ذاته وموافقة جهة الاختصاص والهيئة على الترشيح ولا تزيد مدة المهمة العلمية عن أربعة عشر يوماً كحد أقصى ولمرة واحدة في العام الدراسي لإتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من أعضاء هيئة التدريس، حيث تحدد اللائحة 10 % من أعضاء هيئة التدريس للحصول على المهمة العلمية .

وتعد مدة المهمة العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى مخصصات تشمل تذكار السفر والإقامة ورسوم التسجيل، وتختلف قيمة المخصصات تبعاً لجهات الإيفاد وتنقسم لثلاث فئات تبدأ من 900 د.ك لدول الشرق الأوسط، و 1400 د.ك للدول الأوروبية والمغرب العربي وما يوازيهم من دول آسيا، و 1750 د.ك لأمريكا الشمالية والجنوبية وأستراليا والشرق الأقصى، ويجوز إيفاد عضو هيئة التدريس الغير كويتي في مهمة علمية وتحسب له مدة الإيفاد اجازة عمل رسمية براتب دون صرف أي مخصصات مالية أخرى.

يشير جدول (5) إلى أن عدد أعضاء هيئة التدريس المستفيدين من المهمات العلمية لسنة 2010/ 2011 بلغ 109 عضو بما يمثل تقريباً 10% من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم 1146 عضو، وتعد تلك النسبة مطابقة للوائح المنظمة لذلك، وأن اختلاف قيمة الميزانية المعتمدة يرجع إلى اختلاف جهة الإيفاد والتي يحددها عضو هيئة التدريس بنفسه والتي يرغب بها .

جدول (5) ميزانية الهيئة المعتمدة للمهمات العلمية في الفترة من 2007/2006 حتى 2011/2010 *

بيان	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2011/2010
إجمالي الميزانية المعتمدة	175000	200000	133796	153804	117384
عدد المستفيدين	129	105	145	154	109
متوسط نصيب الفرد بالتفريغ	1357	1905	923	999	1077

المصدر : إدارة البعثات والعلاقات العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

التفريغ العلمي

إن اهتمام إدارة الهيئة بالارتقاء بالمستوى الأكاديمي لعضو هيئة التدريس ينصب كذلك على المساهمة في تدعيم او اصر الروابط العلمية بين الهيئة والمؤسسات الأكاديمية سواء العربية أو الإفريقية أو العالمية، وذلك من خلال منح عضو هيئة التدريس أجازة تفرغ علمي لمدة عام دراسي كاملاً يقوم خلالها عضو هيئة التدريس بتكثيف إنتاجه العلمي وذلك بإتاحة الفرصة له بالاشتراك في مشروعات بحثية كبيرة، أو تأليف كتاب في مجال تخصصه العلمي، ويمنح التفرغ

العلمي مرة واحدة خلال المسمى الأكاديمي له بشرط مرور أربعة سنوات متصلة من العمل الفعلي في هذا المسمى الأكاديمي بشرط ألا يقل مسماه الأكاديمي عن " مدرس "، على أن يحصل عضو هيئة التدريس على موافقة المؤسسة الأكاديمية التي يرغب في إجراء بحثه بها سواء محلياً أو خارجياً، كما تمنح أجازته التفرغ العلمي لشاغلي الوظائف الإشرافية من أعضاء هيئة التدريس، وقد تمتد فترة تفرغهم العلمي لمدة سنتين دراسيتين حسب مدة شغلهم لتلك الوظائف الإشرافية وفق ضوابط محددة، كما تنص اللائحة المنظمة على إمكانية منح عضو هيئة التدريس الغير كويتي التفرغ العلمي في حالات استثنائية ولكن بدون مخصصات مالية وبما في ذلك المرتب طبقاً للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذه اللائحة، كما عهد أيضاً لإدارة البعثات والعلاقات الثقافية باتخاذ ما يلزم من إجراءات للتأكد من استيفاء أعضاء هيئة التدريس لكافة الشروط الواردة في اللائحة المنظمة وأن لا يزيد عدد أعضاء هيئة التدريس عن 10 % من عدد أعضاء هيئة التدريس في كل قسم علمي، وفي حالة رفض طلب عضو هيئة التدريس يتم إخطاره كتابياً مع بيان أسباب الرفض في مدة أقصاها اسبوع من تاريخ الرفض، وكذلك متابعة صرف المخصصات المالية للتفرغ العلمي والتي لا تقل على ألفين ومائة دينار كويتي وفق بنود محددة لذلك .

جدول (6) ميزانية الهيئة المعتمدة للتفرغ العلمي في الفترة من 2007/2006 حتى

* 2011/2010

بيان	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
اجمالي ميزانية	73500	94500	107100	117600	90300
عدد المستفيدين	35	45	51	56	43
متوسط نصيب الفرد (بالتقريب)	2100	2100	2100	2100	2100

المصدر : إدارة البعثات والعلاقات الثقافية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

يشير جدول (6) إلى زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلون على أجازة التفرغ العلمي خلال عام 2010/2009 (56 عضو) بميزانية قدرها 117600 د.ك، في حين أنخفض عدد الحاصلون خلال عام 2011/2010 إلى (43 عضو) بميزانية قدرها 90300 د.ك، ويمكن تفسير ذلك بأن الحصول على التفرغ العلمي يرجع في المقام الأول على رغبة عضو هيئة التدريس، وأن مجلس القسم العلمي أو إدارة الكلية لا تمنع في حصول عضو هيئة التدريس على أجازة التفرغ العلمي شريطة استيفاءه للشروط المنظمة لذلك .

الدراسة الميدانية

منهجية الدراسة وتحليل البيانات واستخلاص النتائج والتوصيات

منهج الدراسة

اعتمد الباحثان على إتباع منهج يكمل بعضه البعض هما المنهج التاريخي الوثائقي والمنهجي الوصفي التحليلي لكي يتمكن الباحثان من اختبار مدى صحة الفروض ولتحقيق

أهداف البحث مرت هذه الدراسة بعدد من الخطوات الرئيسية وذلك في ضوء الإطار العام للدراسة والذي أشتمل على :

1. الدراسة المكتبية بالاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة في محاولة للتعرف على معايير العدالة التنظيمية وتأثيرها على الأداء الأكاديمي.
2. الدراسة الميدانية تقوم على توجيه استمارة استقصاء لعينة من أعضاء هيئة التدريس بغرض استطلاع آرائهم في موضوع الدراسة .
3. عرض وتحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرامج الإحصائية واستخلاص النتائج والتوصيات على ضوء ما تتوصل إليه الدراسة من نتائج يمكن بلورة بعض التوصيات التي من شأنها المساعدة على توافر معايير العدالة التنظيمية.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والتي تتضمن الكليات التالية : كلية الدراسات التجارية، كلية التربية الأساسية، كلية الدراسات التكنولوجية، كلية العلوم الصحية، كلية التمريض، وسوف يتم مراعاة ذلك في تحديد حجم العينة بحيث يمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً متوازياً .

يشير جدول (7) إلى أن مجتمع الدراسة بلغ 1146 عضو هيئة تدريس موزعين على كليات الهيئة، حيث جاءت في المرتبة الأولى كلية التربية الأساسية وقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بها 426 عضو بنسبة قدرها 37 % تقريباً، يليها كلية الدراسات التكنولوجية حيث بلغ عدد أعضائها من الهيئة التدريسية 333 عضو بنسبة قدرها 29 % تقريباً، وفي المرتبة الثالثة من حيث الكثافة كلية الدراسات التجارية 290 عضو بنسبة قدرها 25 % تقريباً، وبعود قلة عدد أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم الصحية والتمريض إلى إحصاء الطلاب على الالتحاق بتلك الكليتين، وبالتالي قبول أعداد محدودة بها بما لا يتناسب مع متطلبات التوسع يهما، ويشير الجدول أيضاً إلى أن أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه بلغ 668 عضو بنسبة قدرها 58 % تقريباً من مجتمع الدراسة، مما يعد مؤشراً على أن المعلومات التي تم الحصول عليها تعبر بموضوعية عن آراءهم تجاه موضوع الدراسة وتتنسج بالصدق والصرامة.

جدول (7) التوزيع العددي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب* في العام الدراسي 2010/2011

الكلية المسمى الأكاديمي	الدراسات التجارية	التكنولوجيا	التربية الأساسية	العلوم الصحية	التربية	المجموع
أستاذ	7	6	23	4	1	37
أستاذ مشارك	20	26	57	8	0	107
أستاذ مساعد	73	118	291	34	8	524
محاضر	39	31	26	4	2	102
مدرس	102	66	22	13	3	206
مدرس مساعد	57	86	7	13	7	170
المجموع	290	333	426	76	21	1146

• المصدر : مركز المعلومات بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

عينة الدراسة

عمل الباحثان على نهج أسلوب العينة العشوائية الطبقية في تحديد حجم العينة من أعضاء هيئة التدريس بالكلديات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وذلك من خلال المعادلة التالية :

$$\text{حجم العينة} = \frac{t^2 \times n \times f(1-f)}{\Delta^2 + t^2 f(1-f)}$$

حيث :

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة 95 % = 1.96 %

ف = نسبة النجاح في التوزيع، من الطبيعي أن تكون نسبة النجاح والفشل = متساويتان

Δ = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر على طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي = 5 %

ن = حجم المجتمع

وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة :

$$\text{العينة} = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 1146 \times (0.5 - 1)}{(0.05)^2 \times 1146 + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)} = 288 \text{ مفردة}$$

كما قام الباحثان باختيار مفردات العينة من كل كلية بطريقة عشوائية وبما يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس بكل كلية من كليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي، ولتتبع كافة الآراء بما يخدم موضوع الدراسة، ويشير جدول (8) إلى زيادة النسبة المئوية لاستجابة أعضاء هيئة التدريس عن المعدلات المطلوبة فيما عدا كلية التربية الأساسية حيث أمكن تجميع عدد الاستبانات المطلوبة فقط .

جدول (8) توزيع حجم العينة على مجتمع الدراسة حسب الكثافة العددية في كل كلية

بيان	العدد	النسبة المئوية	حجم العينة في كل كلية	عدد الاستمارات المستوفاة	نسبة الاستجابة
ك. الدراسات التجارية	290	25.30	73	97	132.9
ك. الدراسات التكنولوجية	333	29.10	84	87	103.6
ك. التربية الأساسية	426	37.17	107	107	100
ك. العلوم الصحية	76	6.60	19	25	131.6
ك. التمريض	21	1.83	5	11	220
المجموع	1146	% 100	288	327	%113.5

أداة الدراسة

حدد الباحثان طبيعة نوع البيانات التي سيتم جمعها ميدانياً ومن استقراء الدراسات السابقة تم تطوير استمارة استقصاء مناسبة للحصول على البيانات المطلوبة وبما يتناسب مع طبيعة العمل الأكاديمي في المؤسسات الجامعية، وقد تضمنت أداة الدراسة أربعة أجزاء :

الأول : يشمل بيانات ديمغرافية لعينة الدراسة وتتضمن (النوع، العمر، المؤهل التعليمي، المسمى الأكاديمي، سنوات الخبرة، المهمات العلمية، الدورات التدريبية، الوظائف الإشرافية،

الإنتاج العلمي، التفرغ العلمي) وتعتبر عنها الفقرات (Q1.1 : Q1.9)، كما يتضمن ثلاث استفسارات تعبر عنها الفقرات (Q1.10 : Q1.12)

الثاني : خصص لقياس مدى توافر معايير العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع : تناول مدى تناسب ما يحصل عليه عضو هيئة التدريس من أجور ومكافآت وما في حكمها مع ما يبذله من جهد، بالإضافة إلى مدى عدالة توزيع المهام العلمية وتولي المناصب الإشرافية، وعضوية اللجان العلمية (11 فقرة، Q2.1 : Q2.11)، عدالة الإجراءات : تناول مدى موضوعية أو عدم موضوعية الإجراءات التي يتبعها المسؤولين في تطبيق اللوائح على الجميع دون تمييز، وما إذا كانت القرارات المتخذة تستند إلى المعلومات (13 فقرة، Q2.12 : Q2.24)، العدالة التفاعلية : تتناول أسلوب التعامل مع أعضاء هيئة التدريس عند اتخاذ قرارات ترتبط بمستوى أداءهم الأكاديمي، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم (9 فقرات Q2.25 : Q2.33)، وقاعدت الباحثان في بناء هذا المقياس على مقياس (Moorman, 1991) باعتباره من أكثر مقاييس العدالة التنظيمية صدقاً وثباتاً، وتطوير ذلك المقياس بإضافة بعض الفقرات بما يتناسب مع طبيعة العمل في المؤسسات الجامعية، والدور المنوط بعضو هيئة التدريس بها.

الثالث : مقياس مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم، وقد استمد هذا المقياس من الدور الأكاديمي المنوط بعضو هيئة التدريس والمتمثل في : المهام التدريسية (8 فقرات، Q3.1 : Q3.8)، مهام النمو المهني والتطور العلمي (5 فقرات، Q3.9 : Q3.13)، مهام خدمة المجتمع (6 فقرات، Q3.14 : Q3.19).

الرابع : مقياس مدى فاعلية الدور الذي تقوم به رابطة أعضاء هيئة التدريس في ترسيخ معايير العدالة التنظيمية وتنمية أعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة (8 فقرات، Q4.1 : Q4.8).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات : نظراً لطبيعة البيانات المطلوب الحصول عليها من المستقضي منهم تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

1. الإحصاء الوصفي : الوسط الحسابي - الوزن النسبي - قيمة T
2. اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الدراسة
3. اختبار (Spearman-Brown Coefficient)
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس صدق فقرات الأداة
5. اختبار One Sample T test & Two Sample T test
6. اختبار Levene's Test for Equality Variance
7. معامل كيندال تاو Kendall's tau للارتباط
8. معادلة تحليل الانحدار باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية Structure Equation Modelling عن طريق البرنامج الإحصائي AMOS

صدق أداة الدراسة وثباتها

للتحقق من صدق أداة الدراسة اعتمد الباحثان على الصدق الظاهري من خلال عرض أداة الدراسة المقترحة على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين لإبداء آرائهم في مدى ملائمة الأداة بشكل عام وصلاحيه فقراتها لقياس واقع العدالة التنظيمية في الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وفي ضوء اقتراحات المحكمين تم إجراء التعديلات المطلوبة لتكون ملائمة لتحقيق فروض الدراسة

كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي ويقصد به قوة الارتباط بين تقييم كل مستوى من مستويات الأهداف والتقييم الكلي لأداة الدراسة، وكذلك درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الأداة بمستوى الأهداف الكلية الذي تنتمي إليه، وجرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي بتطبيق الأداة

على عينة استطلاعية مكونة من 50 عضو هيئة تدريس من خارج افراد العينة وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الأداة والدرجة الكلية، يشير جدول رقم (9) لمعاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية، وتبين أن (R) المحسوبة أكبر من قيمة (R) لفقراته، كما يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05) وأن معظم معاملات الارتباط بين بنود الاداة والهدف العام لها تتراوح بين 0.055 و 0.801 وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه .

بالإضافة لاستخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس معامل ثبات القسمة النصفية لبنود المقياس (60) بنداءً، ونجد أن معاملات ثبات الأبعاد الفرعية للمقياس تراوحت ما بين (76.5% : 80.2%)، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس 80.7% وهو معامل ثبات مرتفع مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وثباتها بدرجة عالية تسمح بالاعتماد عليها في تحقيق أهداف الدراسة.

جدول (9) معاملات الارتباط الخطية (بيرسون) ومستوى الدلالة المعنوية

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	البند
العدالة التوزيعية		
0.000	0.737	ما أحصل عليه من أجر يتناسب مع ما أبذله من جهد
0.000	0.795	ما أحصل عليه من أجر يتناسب مع مكاتي الأكاديمية
0.000	0.526	ما أحصل عليه من أجر يتناسب مع ما يتقاضاه زملائي من نفس الدرجة الأكاديمية في مؤسسات أكاديمية مناظرة
0.000	0.353	مكافآت الساعات الزائدة عن النصاب التدريسي مناسبة لما أبذله من جهد
0.000	0.755	أحصل على المهمات العلمية التي أرغب في القيام بها
0.000	0.738	أحضر المؤتمرات العلمية التي أرغب في حضورها
0.000	0.587	اختار المقررات الدراسية التي أرغب في تدريسها
0.000	0.525	اختار الساعات الدراسية لمقرراتي الدراسية
0.000	0.316	أحصل على الدعم المادي المناسب لبحوثي العلمية
0.000	0.348	توجد فرص متكافئة لأعضاء هيئة التدريس لتأليف الكتب
0.000	0.443	أحصل على فرصتي كاملة في العمل بالفصل الصيفي والتدريب الميداني
العدالة الإجرائية		
0.000	0.388	نظام تحديد الأجور يراعي الفروق بين الدرجات الأكاديمية للأفراد
0.000	0.601	إجراءات الترقية تطبق بدرجات متساوية على جميع أعضاء هيئة التدريس
0.000	0.506	تطبق إجراءات الترشيح للمهام العلمية على أعضاء هيئة التدريس دون تحيز
0.000	0.619	إجراءات الترشيح لشغل المناصب الإشرافية تتسم بالعلنية

تابع جدول (9) معاملات الارتباط الخطية (بيرسون) ومستوى الدلالة المعنوية

0.000	0.761	تطبق معايير اختيار شغل المناصب الإشرافية بحيادية من قبل أعضاء لجنة الاختيار
0.000	0.705	إجراءات تشكيل اللجان العلمية على مستوى الكلية تستند لمعايير محددة
0.000	0.743	تطبق معايير الاختيار للمشاركة في اللجان العلمية بحيادية دون تفرقة

0.000	0.737	تتاح الفرصة كاملة لأعضاء هيئة التدريس للتعبير عن آراءهم قبل إصدار القرارات
0.000	0.791	تحرص إدارة الكلية على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل
0.000	0.801	تجمع إدارة الكلية المعلومات الكاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
0.000	0.714	تعقد لقاءات دورية لأعضاء هيئة التدريس لتوضيح القرارات التي تم اتخاذها
0.000	0.653	توجد آلية تسمح لأعضاء هيئة التدريس بالاعتراض على القرارات الصادرة عنها
0.000	0.663	إدارة العمل داخل الكلية يتسم بالحيادية والمساواة بين الأعضاء
العدالة التفاعلية		
0.000	0.768	تتخذ إدارة الكلية النهج الديمقراطي كأساس في تعاملها مع أعضاء هيئة التدريس
0.000	0.729	تحرص إدارة الكلية على مناقشة عضو هيئة التدريس في القرارات المرتبطة بمستقبله المهني
0.000	0.715	تحرص إدارة الكلية على مساندة حقوق أعضاء هيئة التدريس بالكلية
0.000	0.738	تعمل إدارة الكلية على تذليل الصعاب لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس
0.000	0.586	تساهم إدارة الكلية في نشر وإتاحة المعلومات لجميع أعضاء هيئة التدريس دون استثناء
0.000	0.615	المناخ الأكاديمي بالكلية يساهم في إيجاد علاقات صحية بين أعضاء هيئة التدريس
0.000	0.780	تشجع إدارة الكلية جواً من الشفافية والمساواة بين أعضاء هيئة التدريس دون تمييز
0.000	0.740	تقدم إدارة الكلية تبريرات منطقية عند اعتراضك على القرارات التي تبدو تعسفية
0.383	0.055	أشعر بأن مكاني الأكاديمية تتأثر بطبيعة علاقاتي الشخصية مع إدارة الكلية
الأداء التدريسي		
0.000	0.768	أعمل على تحقيق الأهداف التدريسية من خلال أسلوب قابل للتطبيق
0.000	0.729	أسمح للطلاب بمناقشة الأهداف التدريسية للمقرر الدراسي
0.000	0.715	أحرص على المشاركة الفعلية للطلاب خلال المحاضرات
0.000	0.738	أشجع الطلاب على التعبير عن آرائهم في أدائي التدريس بحرية
0.000	0.586	أشجع الطلاب على مراجعتي خلال الساعات المكتبية لتوضيح الموضوعات التي يصعب استيعابها لدى بعضهم
0.000	0.615	أكلف الطلاب بالبحث في الكتب والمراجع عن الموضوعات المرتبطة بالمقرر الدراسي لإعداد البحوث والتقارير
تابع جدول (9) معاملات الارتباط الخطية (بيرسون) ومستوى الدلالة المعنوية		
0.000	0.780	أحرص على إجراء قياس مستوى الأداء التدريسي بمعرفة مركز القياس والتقييم مرة واحدة على الأقل سنوياً
0.000	0.740	أحرص على الإطلاع على نتائج تقويم الأداء التدريسي للاستفادة منه

التطور المعني		
0.000	0.609	أقوم بإجراء البحوث العلمية التي تحقق تنميتي الذاتية
0.000	0.597	أحرص على مشاركة أعضاء هيئة التدريس بإجراء بحوث علمية مشتركة
0.000	0.558	تعتبر أبحاثي العلمية قابلة للتطبيق في مؤسسات الدولة
0.000	0.578	أحرص على إجراء بحوث علمية تتميز بالأصالة والإبداع
0.000	0.417	معظم أبحاثي العلمية تم نشرها في دوريات محكمة وذات مكانة علمية
خدمة المجتمع		
0.000	0.347	اعتبر نفسي عضواً فاعلاً في المؤتمرات والندوات ذات العلاقة بتخصصي الأكاديمي التي تعقد داخل البلاد
0.000	0.735	تحرص إدارة الكلية على استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس في قضايا المجتمع
0.000	0.721	تحرص إدارة الكلية على إتاحة الفرصة لي للمشاركة في منظمات المجتمع المدني
0.000	0.211	دوري في بث الوعي المجتمعي ذو العلاقة بتخصصي الأكاديمي ضرورة اجتماعية
0.000	0.607	أشارك في برامج تقيمها جمعيات النفع العام لتنمية أعضاءها
0.000	0.505	أحرص على الانتماء لإحدى منظمات المجتمع المدني
فاعلية دور رابطة أعضاء هيئة التدريس		
0.000	0.496	أعمل على تحقيق الأهداف التدريسية من خلال أسلوب قابل للتطبيق
0.000	0.505	أسمح للطلاب بمناقشة الأهداف التدريسية للمقرر الدراسي
0.000	0.456	أحرص على المشاركة الفعلية للطلاب خلال المحاضرات
0.000	0.684	أشجع الطلاب على التعبير عن آرائهم في أدائي التدريس بحرية
0.000	0.780	أشجع الطلاب على مراجعتي خلال الساعات المكتبية لتوضيح الموضوعات التي يصعب استيعابها لدى بعضهم
0.000	0.514	أكلف الطلاب بالبحث في الكتب والمراجع عن الموضوعات المرتبطة بالمقرر الدراسي لإعداد البحوث والتقارير
0.000	0.749	أحرص على إجراء قياس مستوى الأداء التدريسي بمعرفة مركز القياس والتقويم مرة واحدة على الأقل سنوياً
0.000	0.690	أحرص على الإطلاع على نتائج تقويم الأداء التدريسي للاستفادة منه

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

معامل ألفا كرونباخ	محاور الدراسة	
0.765	العدالة التنظيمية	
	0.795	عدالة التوزيع
	0.775	عدالة الإجراءات
	0.773	عدالة تفاعلية

0.770	الأداء الأكاديمي	
	0.786	الأداء التدريسي
	0.802	النمو المهني
	0.781	خدمة المجتمع
0.785	دور رابطة أعضاء هيئة التدريس	
عدد المحاور الكلية		
معامل ألفا كرونباخ		
0.807	7	

خصائص العينة :

1. يشير جدول (10) إلى أن عدد أعضاء هيئة التدريس من الذكور بلغ 277 مفردة بنسبة مئوية قدرها 84.7% من حجم العينة، فيما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس من الإناث 50 مفردة بنسبة قدرها 15.3% من حجم العينة مما يعني أن غالبية أفراد العينة من الذكور، كما أشار إلى أن 81.7% من حجم العينة من حاملي الجنسية الكويتية، في حين بلغ أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون جنسيات أخرى 18.3% من حجم العينة مما يشير إلى تعيين أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة مسابير للاتجاه العام للدولة نحو تكويت الوظائف.

جدول (10) التوزيع العددي والنسبي للعينة طبقاً لمتغير النوع والجنسية

النوع	العدد	النسبة المئوية	الجنسية	العدد	النسبة المئوية
ذكور	277	84.7	كويتي	267	81.7
إناث	50	15.3	غير كويتي	60	18.3
مجموع	327	100	المجموع	327	100

2. يشير جدول (11) إلى أن حملة شهادة الدكتوراه شاغلي المسميات الوظيفية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) أكثر استجابة نسبياً لإجراء الدراسة حيث بلغت نسبتهم 63% من حجم العينة، فيما بلغت نسبة حملة الماجستير ممن يشغلون وظيفة (محاضر، مدرس، مدرس مساعد) 37% تقريباً، مما يساهم في الحصول على آراء أكثر واقعية عن موضوع الدراسة وتعبّر عن كافة أطراف أعضاء هيئة التدريس، أن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية أكثر مشاركة حيث بلغت نسبة مشاركتهم 32.7% من حجم العينة، في حين جاء في المرتبة الثانية من حيث نسبة المشاركة كلية الدراسات التجارية 30% تقريباً، وجاء في المرتبة الأخيرة كلية التمريض بنسبة قدرها 3.4% مما يتوافق مع التوزيع الطبيعي لمجتمع الدراسة.

جدول (11) التوزيع العددي والنسبي للعينة حسب متغير المسمى الأكاديمي، وجهة العمل

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية	الكلية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ	13	4	الدراسات التجارية	97	29.7
أستاذ مشارك	25	7.6	الدراسات التكنولوجية	87	26.6
أستاذ مساعد	168	51.4	التربية الأساسية	107	32.7
محاضر	45	13.8	العلوم الصحية	25	7.6
مدرس	28	8.5	التمريض	11	3.4
مدرس مساعد	48	14.7	المجموع	327	100
المجموع	327	100			

3. يشير جدول (12) إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يشاركون في اللجان العلمية على مستوى القسم العلمي حيث بلغت نسبتهم 92 %، يليها في المرتبة الثانية المشاركون باللجان العلمية على مستوى الكلية 66.1 % تقريباً، في حين جاء في المرتبة الأخيرة المشاركون في اللجان العلمية على مستوى الهيئة (22.3 %)، وأن 0.9 % من حجم العينة لم يكن لهم أي مشاركة على الإطلاق .

جدول (12) توزيع العينة حسب متغير مستوى المشاركة في اللجان العلمية

المشاركة على مستوى الهيئة	العدد	النسبة المئوية
لا	254	77.7
نعم	73	22.3
المجموع	327	100

111

المشاركة على مستوى الكلية	العدد	النسبة المئوية
لا	111	33.9
نعم	216	66.1
المجموع	327	100

26

المشاركة على مستوى القسم العلمي	العدد	النسبة المئوية
لا	26	8
نعم	301	92
المجموع	327	100

3

لا توجد مشاركة	العدد	النسبة المئوية
لا	324	99.1
نعم	3	0.9
المجموع	327	100

4. يتضح من الجدول (13) أن عدد كبير من أفراد العينة لم يتولوا مناصب إشرافيه من قبل إذ بلغت نسبتهم 61.2 % من حجم العينة، وجاء أفراد العينة ممن شغلوا وظائف إشرافية على الترتيب كما يلي : رئيس قسم علمي بنسبة قدرها 26.6 %، نائب رئيس قسم علمي 15.6 %، مساعد عميد للشئون الطلابية 4 %، مساعد عميد للشئون الأكاديمية 3.7 %، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الذين شغلوا منصب عميد كلية بنسبة قدرها 3.1 % .

5. يشير جدول (12) إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يشاركون في اللجان العلمية على مستوى القسم العلمي حيث بلغت نسبتهم 92 %، يليها في المرتبة الثانية المشاركون باللجان العلمية على مستوى الكلية 66.1 % تقريباً، في حين جاء في المرتبة الأخيرة المشاركون في اللجان العلمية على مستوى الهيئة (22.3 %)، وأن 0.9 % من حجم العينة لم يكن لهم إي مشاركة على الإطلاق .

جدول (12) توزيع العينة حسب متغير مستوى المشاركة في اللجان العلمية

النسبة المئوية	العدد		
77.7	254	لا	المشاركة على مستوى الهيئة
22.3	73	نعم	
100	327	المجموع	

111

33.9	111	لا	المشاركة على مستوى الكلية
66.1	216	نعم	
100	327	المجموع	

26

8	26	لا	المشاركة على مستوى القسم العلمي
92	301	نعم	
100	327	المجموع	

3

99.1	324	لا	لا توجد مشاركة
0.9	3	نعم	
100	327	المجموع	

6. يتضح من الجدول (13) أن عدد كبير من أفراد العينة لم يتولوا مناصب إشرافيه من قبل إذ بلغت نسبتهم 61.2 % من حجم العينة، وجاء أفراد العينة ممن شغلوا وظائف إشرافية على الترتيب كما يلي : رئيس قسم علمي بنسبة قدرها 26.6 %، نائب رئيس قسم علمي 15.6 %، مساعد عميد للشئون الطلابية 4 %، مساعد عميد للشئون الأكاديمية 3.7 %، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الذين شغلوا منصب عميد كلية بنسبة قدرها 3.1 % .

جدول (13) توزيع العينة حسب متغير المناصب الإشرافية

النسبة المئوية	العدد		المنصب الإشرافي
96.9	317	لا	عميد
3.1	10	نعم	
100	327	المجموع	

اركة على مستوى

96.3	315	لا	مساعد العميد للشئون الأكاديمية
3.7	12	نعم	
100	327	المجموع	

96	314	لا	مساعد العميد للشئون الطلابية
4	13	نعم	
100	327	المجموع	

73.4	240	لا	رئيس قسم علمي
26.6	87	نعم	
100	327	المجموع	

84.4	276	لا	نائب رئيس قسم علمي
15.6	51	نعم	
100	327	المجموع	

38.8	127	لا	عدم تولي مناصب إشرافيه من قبل
61.2	200	نعم	
100	327	المجموع	

7. يشير جدول (14) إلى 54.1 % من حجم العينة لديهم خبرة في المجال الأكاديمي تزيد عن 12 سنة، وأن 21.7 % من حديثي العمل في المجال الأكاديمي (أقل من 4 سنوات)، وأن 13.1 % من حجم العينة لديهم خبرة تتراوح بين 4 وأقل من 8 سنوات في المجال الأكاديمي، وأن 11 % من حجم العينة لديهم خبرة تتراوح بين 8 وأقل من 12 سنة في المجال الأكاديمي، كما تبين أن 23.5 % من حجم العينة لم يحصل على إي مهمة علمية أو المشاركة في حضور المؤتمرات العلمية، وجاء أفراد العينة وفق حصولهم على مهمة علمية لمرة واحدة أو المشاركة في حضور المؤتمرات على الترتيب كما يلي : مرة واحدة (21.4%)، ثلاث مرات (18%)، مرتان (16.8%)، وأخيراً ممن حصلوا على أكثر من 4 مرات بنسبة قدرها 16.5% من حجم العينة

جدول (14) التوزيع العددي والنسبي للعينة حسب متغير سنوات الخبرة، والمهام العلمية

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية	بيان	العدد	النسبة المئوية
أقل من 4 سنوات	71	21.7	مرة واحدة	70	21.4
من 4: أقل من 8 سنوات	43	13.1	مرتان	55	16.8
من 8: أقل من 12 سنوات	36	11	ثلاث مرات	59	18
أكثر من 12 سنة	177	54.1	أربعة مرات	12	3.7
المجموع	327	100	أكثر من 4 مرات	54	16.5
			المجموع	327	100

8. يشير جدول (15) إلى أن ثلاثة أرباع تقريباً حجم العينة من أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة يسعون إلى إجراء الأبحاث العلمية (73.1%)، وأن 35.2 % من حجم العينة

قام بإعداد مذكرات علمية تخدم المقررات الدراسية بالكليات، وأن 25.4 % من حجم العينة قام بتأليف كتب في مجالات تخصصاتهم، وأن 16.8 % من حجم العينة لم يكن لهم مشاركة إيجابية في أي من مجالات الانتاج العلمي

جدول (15) توزيع العينة حسب متغير مستوى الانتاج العلمي

النسبة المئوية	العدد		
26.9	88	لا	أبحاث علمية
73.1	239	نعم	
100	327	المجموع	

النسبة المئوية	العدد		
74.6	244	لا	كتب
25.4	83	نعم	
100	327	المجموع	

النسبة المئوية	العدد		
64.8	212	لا	مذكرات علمية
35.2	115	نعم	
100	327	المجموع	

تابع جدول (15) توزيع العينة حسب متغير مستوى الانتاج العلمي

النسبة المئوية	العدد		
83.2	272	لا	لا يوجد
16.8	55	نعم	
100	327	المجموع	

9. يشير جدول (16) أن 67.1 % من حجم العينة لم يحصل على أي تفرغ علمي خلال فترة عملهم، وأن 26.6 % فقط من حجم العينة حصلوا على إجازة التفرغ العلمي مرة واحدة خلال فترة عملهم، وأن 6.1 % منهم حصل على إجازة التفرغ العلمي مرتان خلال فترة عملهم .

جدول (16) التوزيع العددي والنسبي للعينة حسب متغير الحصول على إجازة التفرغ العلمي

النسبة المئوية	العدد	بيان
26.6	87	مرة واحدة
6.1	20	مرتان
67.3	220	لم أحصل
100	327	المجموع

10. وعن شعور أفراد العينة للعدالة التنظيمية السائدة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أشار جدول (17) أن 66.7 % من حجم العينة لا يشعرون بتطبيق العدالة التنظيمية وهي نسبة مرتفعة نسبياً في حين يرى 31.2 % انهم يشعرون بتطبيق العدالة التنظيمية، ويرى 58.1 % من حجم العينة ان رؤساء القسم العلمية هم أكثر الجهات الحريصة على تطبيق العدالة التنظيمية عند ممارستهم لمهامهم الوظيفية، في حين يرى

30% من حجم العينة أن عمادة الكلية تحرص على تطبيق العدالة التنظيمية، فيما جاء في المرتبة الأخيرة مساعدتي عمادة الكلية بنسبة قدرها 26% مما يفسر بأن عمادة الكلية ومساعدتها لا يحرصون على تطبيق العدالة التنظيمية بصورة فاعلة، فيما يرى 26.9 % إنه لا يحرص أي منهم على تطبيق العدالة التنظيمية في ممارسة مهامهم الوظيفية (ج 18).
جدول (17) التوزيع العددي والنسبي للعينة حسب متغير الشعور بالعدالة التنظيمية. 11.

بيان	العدد	النسبة المئوية
نعم	102	31.2
لا	225	66.7
المجموع	327	100

وجدول (18) توزيع العينة حسب متغير الجهة الأكثر حرصاً على تطبيق العدالة التنظيمية

الجهة	العدد	النسبة المئوية
عمادة الكلية	لا	70
	نعم	30
	المجموع	100
مساعدتي عميد الكلية	لا	74
	نعم	26
	المجموع	100
رئيس القسم العلمي	لا	41.9
	نعم	58.1
	المجموع	100
لا يوجد	لا	73.1
	نعم	26.9
	المجموع	100

12. ويرى 75.8 % من حجم العينة ان أكثر المعوقات التي تحد من تطبيق العدالة التنظيمية يرجع إلى المجاملات الشخصية، في حين يرى 65.1 % من حجم العينة أن غياب المعايير في ممارسة العمل الأكاديمي تحد من تطبيق العدالة التنظيمية، فيما جاء في المرتبة الثالثة عدم توافر المهارات القيادية فيما يشغلون وظائف إشرافية بنسبة قدرها 56 %، فيما ويرى 39.7 % من حجم العينة أن تعسف استخدام السلطة أحد المعوقات التي تحد من تطبيق العدالة التنظيمية (جدول 19) .

جدول (19) توزيع العينة حسب متغير المعوقات التي تحد من تطبيق العدالة التنظيمية

النسبة المئوية	العدد		
34.9	114	لا	غياب المعايير
65.1	213	نعم	
100	327	المجموع	

2ز

النسبة المئوية	العدد		
24.2	79	لا	المجاملات الشخصية
75.8	248	نعم	
100	327	المجموع	

النسبة المئوية	العدد		
60.3	197	لا	تعسف استخدام السلطة
39.7	130	نعم	
100	327	المجموع	

النسبة المئوية	العدد		
44	144	لا	عدم توافر المهارات القيادية فيمن يتولون مناصب إشرافية
56	183	نعم	
100	327	المجموع	

التحليل الإحصائي

اعتمد الباحثان على المقياس الخماسي ليكرت في تقدير إجابات فقرات مقاييس الدراسة بحيث تحصل الإجابات موافق بشدة على (5) درجات، وموافق على (4) درجات، إلى حد ما (3) درجات، غير موافق (2) درجتان، غير موافق بشدة (1) درجة واحدة، ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت الدراسة على الميزان التالي لتفسير الاستجابات :

ميزان الاستجابة	الدلالة اللفظية
أقل من 50 %	متوفر بدرجة منخفضة جداً
من 50 % إلى 59.9 %	متوفر بدرجة منخفضة
من 60 % إلى 69.9 %	متوفر بدرجة متوسطة
من 70 % إلى 79.9 %	متوفر بدرجة عالية
80 وأكثر	متوفر بدرجة عالية جداً

أولاً : معايير العدالة التنظيمية :

لقياس مدى توافر معايير العدالة التنظيمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت تم حساب المتوسطات الحسابية والاوزان النسبية وقيمة (T) لفقرات المقاييس الفرعية حيث أشارت نتائج التحليل إلى أن مقياس العدالة التوزيعية يعد أحد المقاييس الأكثر توفراً بدرجة نسبية في معايير العدالة التنظيمية بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت حيث جاء المقياس في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.07، وبوزن نسبي قدره 61.42 ويتقدير لفظي (متوفر بدرجة متوسطة) ويمكن تفسير ذلك بأن معظم فقرات المقياس ليس إدارة الكلية ارتباط بها حيث يتم تقريرها من خلال السياسات العامة لإدارة الهيئة والبعض الآخر من خلال السياسات المتبعة لرؤساء الأقسام العلمية بكليات الهيئة، وفيما جاء مقياس العدالة التفاعلية

في المرتبة الثانية من حيث درجة توافر معايير العدالة التنظيمية وبمتوسط حسابي قدره 2.62، وبوزن نسبي 52.34 وبدلالة لفظية (متوفر بدرجة ضعيفة)، وقد توافقت آراء المبحوثين على أن مقياس العدالة الإجرائية جاء بالمرتبة الأخيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي له 2.57، وبوزن نسبي يعادل 51.97 وبدلالة لفظية (متوفر بدرجة منخفضة)، مما يعني أن السياسات التي تتبعها إدارة الكلية في تعاملها مع أعضاء هيئة التدريس يشوبها العديد من الأخطاء وعدم الوضوح، والمجاملات الشخصية، وعدم توافر المهارات القيادية فيمن يتولى وظائف إشرافية وهي المعوقات التي عبر عنها أفراد العينة بجدول رقم (22)، وكما يشير إلى عدم اهتمام إدارة الكليات باتباع الإجراءات التي من شأنها العمل إتباع مفهوم التمكين الإداري في ضرورة مشاركة العاملين في إدارة العمل، مما يؤدي إلى عدم وجود مناخ أكاديمي يسوده العدالة التنظيمية في شقها الإجرائي .

ومن خلال استعراض نتائج تحليل المقاييس الفرعية للعدالة التنظيمية تبين صحة التحقق من الفرضية الأولى التي تنص على " تتوافر بدرجات متفاوتة معايير العدالة التنظيمية في الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب "، وبصفة عامة أشار المتوسط العام للمقياس الفرعية للعدالة (التوزيعية والإجرائية والتفاعلية) أن مستوى العدالة التنظيمية متوفرة بدرجة ضعيفة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي حيث بلغ الوسط الحسابي العام (2.75) وبوزن نسبي قدره 55.24 (جدول 20) .

جدول (20) الوسط الحسابي و الوزن النسبي لمقياس العدالة التنظيمية (ن = 327)

مقياس العدالة التنظيمية	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
التوزيعية	3.07	61.47	1.72	0.087	متوسطة
الإجرائية	2.57	51.38	-8.90	0.000	ضعيفة
التفاعلية	2.62	52.33	-7.66	0.000	ضعيفة
المتوسط العام	2.76	55.12	-6.08	0.000	ضعيفة

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

ثانياً : مقياس الأداء الأكاديمي

لقياس مستوى الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت تم حساب المتوسطات الحسابية والاوزان النسبية وقيمة (T) لفقرات المقاييس الفرعية تبين أن مقياس الأداء التدريسي قد جاء في المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره 83.94 وبدلالة لفظية (عالي جداً)، فيما جاء في المرتبة الثانية من حيث مستوى الأداء مقياس النمو المهني والتطور العلمي بوزن نسبي قدره 77.40 بدلالة لفظية (عالي)، ولم يكن دورهم في خدمة المجتمع لم يرتقي للمستوى الذي يتطلع إليه المجتمع وما تفرضه رسالتهم تجاه المجتمع مما يتطلب البحث عن الأسباب التي تحد من دورهم الإيجابي نحو المجتمع حيث نال المقياس المرتبة الثالثة والأخيرة بوزن نسبي قدره 65.20 بدلالة لفظية (أداء متوسط) .

جدول (21) الوسط الحسابي و الوزن النسبي لمقياس الأداء الأكاديمي (ن = 327)

مقياس الأداء الأكاديمي	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
الأداء التدريسي	4.20	83.94	29.65	0.000	عالي جداً
النمو المهني والتطور العلمي	3.87	77.36	16.83	0.000	عالي
خدمة المجتمع	3.25	65.09	5.61	0.000	متوسط
المتوسط العام	3.77	75.47	20.47	0.000	عالي

ثالثاً : مقياس رابطة أعضاء هيئة التدريس

أظهرت نتائج جدول (22) أن أفراد العينة ترى دور رابطة أعضاء هيئة التدريس ذو فاعلية في فقرتين من فقرات المقياس الأولى (Q4.1) “ إقرار كادر رواتب يتناسب مع المكانة الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية “ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.79)، بوزن نسبي قدره (75.75) وبتقدير لفظي (دور عالي)، والثانية (Q4.5) “ تعد الرابطة خير ممثلاً لهم “ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.52)، بوزن نسبي قدره (70.40) وبتقدير لفظي (دور عالي)، فيما يرى أفراد العينة أن دور الرابطة جاء متوسطاً في خمس فقرات (Q4.2, 3.4, 7.8) والتي ترتبط بإقرار لائحة شغل المناصب الإشرافية، وإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الندوات والمؤتمرات التي تعقدها منظمات المجتمع، وتبنى قضاياهم لدى إدارة الكليات، وأخيراً استقصاء آراءهم ومتابعة قضاياهم حيث تراوح الوزن النسبي لتلك الفقرات بين 66 : 69 تقريباً، وقد حازت فقرة واحدة (Q4.6) على تقدير لفظي ضعيف وإن كان يقترب بشدة من (متوسط) بوزن نسبي (59.80) لدور الرابطة في توثيق الروابط العلمية مع نظرائهم في المؤسسات الأكاديمية الأخرى، وبصفة عامة يرى أفراد العينة أن دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي جاء متوسطاً ولا يلبي طموحات أعضاء هيئة التدريس .

جدول (22) الوسط الحسابي و الانحراف لمقياس فاعلية دور رابطة أعضاء هيئة التدريس (ن

(327 =

مقياس دور الرابطة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
Q4.1	3.79	75.75	13.50	0.000	عالي
Q4.2	3.35	66.98	5.70	0.000	متوسط
Q4.3	3.23	64.59	3.80	0.000	متوسط
Q4.4	3.36	67.25	5.55	0.000	متوسط
Q4.5	3.52	70.40	8.18	0.000	عالي
Q4.6	2.99	68.99	-0.10	0.922	منخفض
Q4.7	3.13	68.99	2.13	0.034	متوسط
Q4.8	3.13	67.87	2.05	0.041	متوسط
المتوسط العام	3.31	68.85	6.77	0.000	متوسط

مدى تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو معايير العدالة التنظيمية باختلاف المتغيرات الشخصية :

1. متغير النوع : بإجراء اختبار T لعينيتين مستقلتين لمقاييس العدالة التنظيمية بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت حسب النوع (جدول 23) وجد أن الاختبار ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P. value < 0.05$) لكل من مقياس العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، وبلغت قيمة اختبار T لكل منهما 2.81، 4.71 على الترتيب، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تجاه لمقياس العدالة التوزيعية حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05، أي أنه يوجد تباين في آراء أفراد العينة تجاه بعض مقاييس العدالة التنظيمية (الإجرائية، التفاعلية) يعود إلى اختلاف النوع، وأن الذكور أكثر إيجابية من الإناث تجاه كل من مقياس العدالة الإجرائية والتفاعلية (المتوسط الحسابي للذكور (2.62، 2.69) والإناث (2.24، 2.18)، كما وجد عدم وجود تباين في آراء أفراد العينة تجاه مقياس العدالة التوزيعية، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية تجاه مقاييس العدالة التنظيمية مجتمعة عند مستوى دلالة إحصائية ($P. value < 0.05$) تعزي لمتغير النوع وأن الذكور أكثر إيجابية تجاه معايير العدالة التنظيمية مجتمعة من الإناث .

جدول (23) : نتائج اختبار ت لعينتين مستقلتين لمقاييس العدالة التنظيمية حسب النوع							
المقياس	النوع	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	معنوية الاختبار P- (value)
العدالة التوزيعية	ذكور	277	3.10	0.73	1.31	56.00	0.196
	إناث	50	2.91	1.00			
العدالة الإجرائية	ذكور	277	2.62	0.87	2.81	66.40	0.005*
	إناث	50	2.24	0.83			
العدالة التفاعلية	ذكور	277	2.69	0.92	4.71	85.00	0.000*
	إناث	50	2.18	0.64			
العدالة التنظيمية	ذكور	277	2.81	0.71	3.07	61.80	0.002*
	إناث	50	2.46	0.77			

* الاختبار ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%

2. متغير الجنسية : أشار جدول (24) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P. value < 0.05$) في استجابات أفراد العينة نحو بعض مقاييس العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، التفاعلية) تبعاً لمتغير الجنسية حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، أي أن آراء الأفراد تجاه مقياس العدالة التوزيعية والتفاعلية لا تختلف باختلاف الجنسية، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الأفراد تجاه مقياس العدالة الإجرائية تبعاً لمتغير الجنسية، وأن الغير كويتيين أكثر استجابة لمقياس العدالة الإجرائية من أعضاء هيئة التدريس الكويتيين، كما تبين عدم فروق ذات دلالة إحصائية تجاه مقاييس العدالة التنظيمية مجتمعة عند مستوى دلالة إحصائية ($P. value < 0.05$) تعزي لمتغير الجنسية.

جدول (24) : نتائج اختبارات لعينتين مستقلتين لمقياس العدالة التنظيمية حسب الجنسية							
المقياس	النوع	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	معنوية الاختبار P-value
العدالة التوزيعية	كويتي	267	3.06	0.79	0.69	66.43	0.489
	غير كويتي	60	2.97	0.57			
العدالة الإجرائية	كويتي	267	2.50	0.87	-2.76	52.90	*0.008
	غير كويتي	60	2.91	0.88			
العدالة التفاعلية	كويتي	267	2.54	0.89	-1.86	56.00	0.064
	غير كويتي	60	2.81	0.81			
العدالة التنظيمية	كويتي	267	2.70	0.72	-1.65	56.03	0.100
	غير كويتي	60	2.90	0.66			

* الاختبار ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%

3. متغير المسمى الأكاديمي : وعند إجراء اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد لدراسة اختلاف آراء أفراد العينة تجاه معايير العدالة التنظيمية مجتمعاً تبعاً لمتغير المسمى الأكاديمي وجد أن الاختبار له دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، حيث بلغت قيمة تحليل التباين المحسوبة ($F = 4.28$) وهي قيمة أكبر من قيمة (F) الجدولة عند درجة حرية (5، 322)، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية على جميع المقاييس الفرعية (العدالة التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) حيث أن مستوى الدلالة أقل من (0.05)، أي أن آراء الأفراد تجاه مقياس العدالة التنظيمية تختلف باختلاف المسمى الأكاديمي (جدول 25)،

جدول (25) : جدول تحليل التباين لمقياس العدالة التنظيمية حسب المسمى الأكاديمي

المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة p-) (VALUE
العدالة التوزيعية	بين المجموعات	5	2.55	4.52	0.001
	داخل المجموعات	322	0.56		
	المجموع	327	191.83		
العدالة الإجرائية	بين المجموعات	5	2.96	4.05	0.001
	داخل المجموعات	322	0.73		
	المجموع	327	246.90		

تابع جدول (25) :جدول تحليل التباين لمقياس العدالة التنظيمية حسب المسمى الأكاديمي

0.009	3.15	2.49	5	12.43	بين المجموعات	العدالة التفاعلية
		0.79	322	250.68	داخل المجموعات	
			327	263.12	المجموع	
0.001	4.28	2.13	5	10.65	بين المجموعات	العدالة التنظيمية
		0.50	322	158.19	داخل المجموعات	
			327	168.84	المجموع	

** الاختبار ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%

ومن خلال إجراء اختبار دنكن للمقارنات المتعددة لمعايير العدالة التنظيمية جدول (26) وجد أن أعضاء هيئة التدريس من فئة المسمى الأكاديمي " أستاذ مشارك" هم أكثر شعوراً بمعايير العدالة التنظيمية، يليهم فئة " مدرس مساعد " وإن أقل فئة شعوراً بالعدالة التنظيمية فئة "مدرس " .

جدول (26) اختبار دنكن للمقارنات المتعددة للعدالة التنظيمية حسب متغير المسمى الأكاديمي			
تجزئة المعلومات عند مستوى معنوية 0.05		حجم العينة	المسمى الأكاديمي
العينة 2	العينة 1		
	2.63	28	مدرس
	2.64	168	أستاذ مساعد
	2.64	13	أستاذ
	2.85	45	محاضر
2.90	2.90	48	مدرس مساعد
3.26		25	أستاذ مشارك

4. متغير سنوات الخبرة : وبإجراء اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد لدراسة اختلاف آراء أفراد العينة تجاه معايير العدالة التنظيمية مجتمعة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (جدول 27) حيث وجد أن الاختبار له دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، وبلغت قيمة تحليل التباين المحسوبة ($F = 2.67$) وهي قيمة أكبر من قيمة (F) المجدولة، أي تبين آراء أفراد العينة تجاه معايير العدالة التنظيمية مجتمعة تعزي لمتغير سنوات الخبرة، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية على المقياس الفرعي للعدالة الإجرائية، أي أن آراء الأفراد تجاه مقياس العدالة الإجرائية تختلف باختلاف سنوات الخبرة، فيما وجد عدم فروق ذات دلالة إحصائية تجاه مقياس العدالة التوزيعية والتفاعلية تعزي لمتغير سنوات الخبرة أي عدم تبين آراء أفراد العينة تجاه معايير العدالة التوزيعية والتفاعلية تعزي لمتغير سنوات الخبرة .

جدول (27): جدول تحليل التباين لمقياس العدالة التنظيمية حسب سنوات الخبرة

المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة (p-VALUE)
العدالة التوزيعية	بين المجموعات	3	0.31	0.52	0.672
	داخل المجموعات	324	0.60		
	المجموع	327			
العدالة الإجرائية	بين المجموعات	3	3.48	4.72	*0.003
	داخل المجموعات	324	0.74		
	المجموع	327			
العدالة التفاعلية	بين المجموعات	3	1.33	1.64	0.179
	داخل المجموعات	324	0.81		
	المجموع	327			
العدالة التنظيمية	بين المجموعات	3	1.38	2.67	*0.047
	داخل المجموعات	324	0.52		
	المجموع	327			

ومن خلال إجراء اختبار دنكن للمقارنات المتعددة لمعايير العدالة التنظيمية حسب متغير سنوات الخبرة يوضح الجدول (28) أن أفراد العينة من أصحاب الخبرة الأكاديمية (أقل من 4 سنوات) أكثر شعوراً بمعيار العدالة الإجرائية ويمكن تفسير ذلك بأنهم ليس لديهم الخبرة الكافية لإدراك حقوقهم الأكاديمية لحدثة عهدهم بالعمل الأكاديمي، وأن أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم خبرة في العمل الأكاديمي تتراوح بين 8 سنوات إلى أقل من 12 سنة هم أقل فئة لديهم شعور بمعايير العدالة الإجرائية بكليات الهيئة .

جدول (28) اختبار دنكن للمقارنات المتعددة للعدالة التنظيمية حسب متغير سنوات الخبرة			
تجزئة المعلومات عند مستوى معنوية 0.05		حجم العينة	سنوات خبرة
العينة 2	العينة 1		
	2.54	36	من 8 سنوات إلى أقل من 12 سنة
	2.65	43	من 4 إلى أقل من 8 سنوات
2.76	2.76	177	أكثر من 12 سنة
2.92		71	أقل من 4 سنوات

وباستعراض تحليل مدى تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو معايير العدالة التنظيمية باختلاف المتغيرات الشخصية تبين وجود تباين في آراء تجاه معايير العدالة التنظيمية مجتمعة تعزي

لمتغيرات (النوع، المسمى الأكاديمي، سنوات الخبرة)، فيما وجد عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه معايير العدالة التنظيمية مجتمعة تعزي لمتغير الجنسية، وبالتحقق من صحة الفرضية الثانية " تتباين آراء المبحوثين تجاه معايير العدالة التنظيمية (مجتمعة) السائدة في كليات الهيئة تبعاً لمتغيرات (النوع، الجنسية، المسمى الأكاديمي، سنوات الخبرة) تبين تحقق الفرضية الثانية بشأن كل من متغير النوع، المسمى الأكاديمي، سنوات الخبرة، فيما تحقق فرض عدم بشأن متغير الجنسية، وعليه يمكن صياغة الفرضية الثانية كما يلي : تتباين آراء المبحوثين تجاه معايير العدالة التنظيمية (مجتمعة) السائدة في كليات الهيئة تبعاً لمتغيرات (النوع، المسمى الأكاديمي، سنوات الخبرة)، وعدم تباين آراءهم تبعاً لمتغير الجنسية " .

5. متغير طبيعة المجال الأكاديمي : وبإجراء اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد لدراسة اختلاف آراء أفراد العينة تجاه معايير العدالة التنظيمية تبعاً لطبيعة الكلية وجد أن الاختبار له دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 (جدول 29)، حيث بلغت قيمة تحليل التباين المحسوبة ($F = 17.13$) وهي قيمة أكبر من قيمة (F) الجدولة، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية على جميع المقاييس الفرعية (العدالة التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) حيث أن مستوى الدلالة أقل من (0.05)، إي أن آراء الأفراد تجاه مقياس العدالة التنظيمية تختلف باختلاف طبيعة المجال الأكاديمي بالكليات .

جدول (29) : جدول تحليل التباين لمقياس العدالة التنظيمية حسب المجال الأكاديمي بالكليات

المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة P-) (VALUE
العدالة التوزيعية	بين المجموعات	4	2.24	3.90	0.004*
	داخل المجموعات	323	0.57		
	المجموع	327			

تابع جدول (29) : جدول تحليل التباين لمقياس العدالة التنظيمية حسب المجال الأكاديمي بالكليات

العدالة الإجرائية	بين المجموعات	4	13.16	21.63	0.000*
	داخل المجموعات	323	0.61		
	المجموع	327			
العدالة التفاعلية	بين المجموعات	4	9.91	14.14	0.000*
	داخل المجموعات	323	0.70		
	المجموع	327			

0.000*	17.13	7.47	4	29.88	بين المجموعات	العدالة التنظيمية
		0.44	323	139.57	داخل المجموعات	
			327	169.45	المجموع	

** الاختبار ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1%

ومن خلال إجراء اختبار دنكن للمقارنات المتعددة لمعايير العدالة التنظيمية حسب متغير طبيعة الكلية (جدول 30) حيث تبين أن أفراد العينة الأكثر شعوراً بمعايير العدالة التنظيمية بكلية التمريض، وجاء في المرتبة الثانية كلية العلوم الصحية، إي أن الكليات ذات العلوم الطبية هي من الأكثر الكليات الحريضة على توافر معايير العدالة التنظيمية، وأن كليات العلوم التكنولوجية جاءت في المرتبة الثالثة من حيث الحرص على تطبيق معايير العدالة التنظيمية، فيما جاءت كلية الدراسات التجارية في المرتبة الأخيرة مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات التجارية أقل شعوراً بالعدالة التنظيمية السائدة بالكلية.

جدول (30) اختبار دنكن للمقارنات المتعددة للعدالة التنظيمية حسب متغير طبيعة المجال الأكاديمي بالكليات					
تجزئة المعلومات عند مستوى معنوية 0.05				حجم العينة	المجال الأكاديمي
العينة 4	العينة 3	العينة 2	العينة 1		
			2.47	97	الدراسات التجارية
		2.62	2.62	107	التربية الأساسية
	2.91	2.91		87	الدراسات التكنولوجية
	3.12			25	العلوم الصحية
3.62				11	التمريض

ومن خلال استعراض التحليل السابق تبين صحة الفرضية الثالثة " تتباين آراء المبحوثين تجاه مستوى معايير لمعايير العدالة التنظيمية (مجتمعة) في الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تبعاً لطبيعة المجال التعليمي".

علاقات الارتباط بين معايير العدالة التنظيمية ومعايير الأداء الأكاديمي

وبإجراء اختبار نظرية Kendall's tau لتحديد العلاقة بين معايير العدالة التنظيمية ومعايير الأداء الأكاديمي عند مستوى معنوية قدرها 0.05، كشفت النتائج الواردة بجدول (31) أن هناك علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين معيار العدالة التفاعلية ومعيار الأداء التدريسي بنسبة ارتباط قدرها 9٪، أي أنه كلما زاد تطبيق العدالة التفاعلية كلما زاد معه مستوى الأداء التدريسي، كما تبين وجود علاقة طردية عند مستوى دلالة 0.05 ما بين معايير العدالة التنظيمية ومعايير الأداء التدريسي.

كما كشفت النتائج بأنه لا توجد أي علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير العدالة التنظيمية ومعيار النمو المهني والتطور العلمي عند مستوى دلالة 0.05، ولكن نلاحظ في تفسير نسب

الارتباط بين العدالة الإجرائية و التفاعلية مع معيار النمو المهني والتطور العلمي بأن هناك ارتباط عكسي، أي أنه كلما زادت معايير العدالة الإجرائية والتفاعلية كلما قل سعي أعضاء هيئة التدريس لتطوير مستوهم المهني والعلمي في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، كما نلاحظ بأن هذه العلاقات ليست دالة إحصائياً وقد تستخدم كمؤشرات للتحقق في مدى ارتباط معايير العدالة التنظيمية مع النمو المهني والتطور العلمي.

وأيضاً وجد أن معايير العدالة التنظيمية مجتمعة لها ارتباطات إيجابية دالة إحصائياً مع معيار الأداء المجتمعي، حيث تبين وجود علاقات ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل من معيار العدالة الإجرائية والتفاعلية ومعيار الأداء المجتمعي ماعدا معيار العدالة التوزيعية الذي له ارتباط إيجابي غير دال إحصائياً مع معيار الأداء المجتمعي، و كما نلاحظ أن أعلى معيار له ارتباط إيجابي مع الأداء المجتمعي هو العدالة التفاعلية بنسبة قدرها 20.2 %

وأخيراً فإنه تمت دراسة ارتباطات معايير العدالة التنظيمية مع متوسط الأداء الأكاديمي ككل، فإنه لوحظ من الجدول أدناه أن هناك علاقة ارتباط إيجابية وحيدة ذات دلالة إحصائية ما بين العدالة التفاعلية مع واقع الأداء الأكاديمي، وأن العدالة التفاعلية هي أكثر معيار له ارتباط مع معايير واقع الأداء الأكاديمي.

جدول(31) معامل اتفاق كندال لتحديد العلاقة بين معايير العدالة التنظيمية مقابل معايير الأداء الأكاديمي					
معايير العدالة التنظيمية مقابل معايير الأداء الأكاديمي	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التنظيمية	
الاداء التدريسي	حجم العلاقة	.047	.068	.090*	.084*
	مستوى الدلالة	.233	.080	.022	.030
	نوع العلاقة	لا يوجد علاقة	لا يوجد علاقة	يوجد علاقة	يوجد علاقة
الاداء البحثي	حجم العلاقة	.008	-.067	-.051	-.045
	مستوى الدلالة	.838	.088	.198	.245
	نوع العلاقة	لا يوجد علاقة	لا يوجد علاقة	لا يوجد علاقة	لا يوجد علاقة
الاداء المجتمعي	حجم العلاقة	.028	.109**	.202**	.114**
	مستوى الدلالة	.472	.005	.000	.003
	نوع العلاقة	لا يوجد علاقة	يوجد علاقة	يوجد علاقة	يوجد علاقة
واقع الاداء الاكاديمي	حجم العلاقة	.029	.045	.103**	.070
	مستوى الدلالة	.448	.231	.007	.065
	نوع العلاقة	لا يوجد علاقة	لا يوجد علاقة	يوجد علاقة	لا يوجد علاقة

* الاختبار ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 5%

وباستعراض النتائج التي أسفر عنها تحليل علاقات الارتباط بين معايير العدالة التنظيمية ومعايير الأداء الأكاديمي تبين وجود علاقة طردية بين معايير العدالة التنظيمية مجتمعة وكل من معيار الأداء التدريسي ومعيار الأداء المجتمعي، وقد تبين أيضاً وجود علاقة عكسية بين معايير

العدالة التنظيمية مجتمعة ومعيار النمو المهني والتطور العلمي وأن كانت غير دالة إحصائياً، كما كشفت النتائج بأنه هناك علاقة ارتباط إيجابية بين العدالة التنظيمية مجتمعة ومعايير الأداء الأكاديمي مجتمعة وإن كانت تلك العلاقة غير دالة إحصائياً، وعلى الرغم من وجود تلك العلاقات الارتباطية إلا إن درجة ارتباطها ضعيف نسبياً.

وللتحقق من صحة الفرضية الرابعة " توجد علاقة ارتباط إيجابية بين معايير العدالة التنظيمية مجتمعة ومعايير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب " تبين مما سبق أن الفرضية الرابعة قد تحققت فقط بين معايير العدالة التنظيمية وكل من معيار الأداء التدريسي ومعيار الأداء المجتمعي، وقد تحقق فرض العدم في العلاقة بين معايير العدالة التنظيمية ومعيار النمو المهني والعلمي حيث تبين وجود علاقة عكسية سالبة، وعليه يمكن إعادة صياغة الفرضية الرابعة كما يلي " توجد علاقة ارتباط إيجابية بين معايير العدالة التنظيمية مجتمعة وكل من معيار الأداء التدريسي ومعيار الأداء المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب "

علاقات الارتباط بين دور رابطة أعضاء هيئة التدريس ومعايير العدالة التنظيمية السائدة في كليات الهيئة.

وباستخدام إختبار Kendall's tau لتحديد العلاقة بين دور رابطة أعضاء هيئة التدريس ومعايير العدالة التنظيمية عند مستوى معنوية 0.05، تبين من النتائج الواردة في جدول (32)، تبين أن دور رابطة أعضاء هيئة التدريس له ارتباط إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مع جميع معايير العدالة التنظيمية، حيث نلاحظ أن معيار العدالة الإجرائية هو أعلى معيار ذو علاقة ارتباطية مع دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في الهيئة بنسبة قدرها 23.8٪، في حين أن العدالة التوزيعية هي أقل معيار ذو علاقة ارتباطية مع دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في الهيئة بنسبة قدرها 10٪، كما وجد علاقة ارتباط موجبة بين دور رابطة أعضاء هيئة التدريس ومعايير العدالة التنظيمية مجتمعة عند مستوى دلالة إحصائية قدرها 0.05 وهذا يعني أن زيادة فاعلية دور رابطة أعضاء هيئة التدريس له ارتباط موجب طردي ذو دلالة إحصائية في ترسيخ معايير العدالة التنظيمية مجتمعة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

وباستعراض نتائج التحليل يتبين تحقق الفرضية الخامسة " توجد علاقة ارتباط إيجابية بين فاعلية دور رابطة أعضاء هيئة التدريس معايير العدالة التنظيمية السائدة بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب "

جدول (32) معامل اتفاق كندال لتحديد العلاقة بين دور الرابطة مقابل معايير العدالة التنظيمية					
العدالة التنظيمية	دور الرابطة مقابل العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	العدالة الاجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التنظيمية
دور الرابطة	حجم العلاقة	0.100*	0.238**	0.215**	0.218**
	مستوى الدلالة	0.010	0.000	0.000	0.000
	نوع العلاقة	يوجد علاقة	يوجد علاقة	يوجد علاقة	يوجد علاقة

** الاختبار ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 1%

* الاختبار ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 5%

ولقياس درجة تأثير معايير العدالة التنظيمية على معايير واقع الأداء الأكاديمي تم تطبيق معادلة الانحدار الخطي باستخدام أسلوب نماذج المعادلات البنائية AMOS.

1. درجة تأثير معايير العدالة التنظيمية على واقع الأداء التدريسي:

في هذا الجزء تم تطبيق إجراءات تحليل معادلة خط الانحدار للتحقق من مدى تأثير معايير العدالة التنظيمية على واقع الأداء التدريسي، وما هو نوع هذا التأثير؟ وهل هذا التأثير له دلالة إحصائية عند مستوى 0.05؟ يتضح من النتائج الواردة في جدول (33) أن هناك تأثير سلبي للعدالة الإجرائية على واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، في حين وجد أن معياري العدالة التوزيعية والتفاعلية لها تأثيرات على الأداء التدريسي ولكنها غير دالة إحصائياً عند مستوى 0.05.

وعند عمل مقارنة في تفسير تأثير هذه المعايير على واقع الأداء التدريسي، نلاحظ أن العدالة الإجرائية لها التأثير الأعلى على واقع الأداء التدريسي بتقدير وزني يساوي 2.051 باتجاه السالب أي أن تأثير العدالة الإجرائية على واقع الأداء التدريسي هو تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية، فيما جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الثانية من حيث درجة التأثير على واقع الأداء التدريسي بتقدير وزني يساوي 1.454 باتجاه السالب وهو ليس دال إحصائياً، وفيما جاءت العدالة التفاعلية في المرتبة الأخيرة من حيث درجة التأثير على واقع الأداء التدريسي بواقع تقدير وزني يساوي 0.881 باتجاه السالب وهو غير دال إحصائياً.

وتم دراسة تأثير العدالة التنظيمية التي تشمل المتوسطات الحسابية لمعايير العدالة التنظيمية على واقع الأداء التدريسي، حيث لوحظ أن العدالة التنظيمية ككل لها تأثير على واقع الأداء التدريسي بواقع تقدير وزني يساوي 4.480 باتجاه الموجب أي أن تأثير العدالة التنظيمية على واقع الأداء التدريسي هو تأثير إيجابي ولكنه ليس دال إحصائياً. وأيضاً تم عمل تحليل التباين لمتغيرات معادلة خط الانحدار (جدول 34) وتأثيرها على المتغير التابع "واقع الأداء التدريسي" فتبين أن المعادلة تعتبر دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة للمعادلة أقل من 0.05 وهذا يؤكد بأن التقديرات الوزنية لمتغيرات معادلة خط الانحدار لها تأثير مباشر على واقع الأداء التدريسي

الجدول (33) تأثير معايير العدالة التنظيمية على واقع الأداء التدريسي باستخدام معادلة خط الانحدار عن طريق تحليل AMOS

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بالنسبة للخطأ	متوسط الخطأ	التقدير الوزني	أوزان العلاقة بين تأثير معايير العدالة التنظيمية واقع الأداء التدريسي	
0.079	-1.754	0.829	-1.454	واقع الأداء التدريسي	العدالة التوزيعية
0.033	-2.134	0.961	-2.051	واقع الأداء التدريسي	العدالة الاجرائية
0.142	-1.470	0.599	-0.881	واقع الأداء التدريسي	العدالة التفاعلية
0.061	1.876	2.388	4.386	واقع الأداء التدريسي	العدالة التنظيمية
***	21.727	0.179	3.89	نقطة التلاقي	الأداء التدريسي

جدول (34) تحليل التباين لمتغيرات معادلة خط الانحدار و تأثيرها على المتغير التابع "واقع الأداء التدريسي"		
المعادلة	درجة الحرية	مستوى الدلالة للمعادلة
معادلة خط الانحدار لواقع الأداء التدريسي	15.0000	0.0000

درجة تأثير معايير العدالة التنظيمية على واقع النمو المهني والتطور العلمي: يتضح من الجدول (35) أن هناك تأثير سلبي للعدالة الإجرائية على واقع النمو المهني والتطور العلمي لأعضاء هيئة التدريس ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، في حين وجد أن معياري العدالة التوزيعية والتفاعلية لها تأثيرات سلبية على النمو المهني والتطور العلمي ولكنها غير دالة إحصائياً عند مستوى 0.05، وعند عمل مقارنه في تفسير تأثير هذه المعايير على واقع النمو المهني والتطور العلمي، وجد أن العدالة الإجرائية لها التأثير الأعلى بتقدير وزني يساوي 2.552 باتجاه السالب هو تأثير سلبي دال إحصائياً، فيما جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الثانية من حيث درجة التأثير على واقع الأداء التدريسي بتقدير وزني يساوي 1.750 باتجاه السالب وهو ليس دال إحصائياً، و فيما جاءت العدالة التفاعلية في المرتبة الأخيرة من حيث درجة التأثير بتقدير وزني يساوي 1.243 باتجاه السالب وهو غير دال إحصائياً.

وتم دراسة تأثير العدالة التنظيمية التي تشمل المتوسطات الحسابية لمعايير العدالة التنظيمية على واقع النمو المهني والتطور العلمي وجد أن العدالة التنظيمية ككل لها تأثير على واقع النمو المهني والتطور العلمي بتقدير وزني يساوي 3.703 باتجاه الموجب أي أن تأثير العدالة التنظيمية على واقع النمو المهني والتطور العلمي هو تأثير إيجابي ولكنه ليس دال إحصائياً. وأيضاً تم عمل تحليل التباين لمتغيرات معادلة خط الانحدار (جدول 36) وتأثيرها على المتغير التابع "النمو المهني والتطور العلمي" فتبين أن المعادلة تعتبر دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة للمعادلة أقل من 0.05 وهذا يؤكد بأن التقديرات الوزنية لمتغيرات معادلة خط الانحدار لها تأثير مباشر على واقع النمو المهني والتطور العلمي.

الجدول (35) تأثير معايير العدالة التنظيمية على واقع النمو المهني والتطور العلمي باستخدام معادلة خط الانحدار عن طريق تحليل AMOS					
اوزان العلاقة بين تأثير معايير العدالة التنظيمية وواقع الأداء التدريسي	التقدير الوزني	متوسط الخطأ	معامل الارتباط بالنسبة للخطأ	مستوى الدلالة	
العدالة التوزيعية ← واقع النمو المهني	-1.75	1.058	-1.654	0.098	
العدالة الإجرائية ← واقع النمو المهني	-2.552	1.226	-2.081	0.037	
العدالة التفاعلية ← واقع النمو المهني	-1.243	0.765	-1.625	0.104	
العدالة التنظيمية ← واقع النمو المهني	5.569	3.048	1.827	0.068	
النمو المهني	نقطة التلاقي	0.261	14.212	***	

جدول (36) تحليل التباين لمتغيرات معادلة خط الانحدار و تأثيرها على المتغير التابع "واقع النمو المهني"		
المعادلة	درجة الحرية	مستوى الدلالة للمعادلة
معادلة خط الانحدار لواقع واقع النمو المهني والتطور العلمي	15.0000	0.0000

درجة تأثير معايير العدالة التنظيمية على واقع خدمة المجتمع:

يتضح من الجدول (37) أن يوجد تأثير إيجابي لكل معايير العدالة التنظيمية على واقع الأداء المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي ولكنه غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وعند عمل مقارنه في تفسير تأثير هذه المعايير على واقع الأداء المجتمعي وجد أن العدالة التفاعلية أكثر تأثيراً على الأداء المجتمعي بتقدير وزني يساوي 0.969، فيما جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الثانية من حيث التأثير بتقدير وزني قدره 0.640، وفيما جاءت العدالة الإجرائية في المرتبة الأخيرة من حيث درجة التأثير بتقدير وزني يساوي 0.524.

وتم دراسة تأثير العدالة التنظيمية التي تشمل المتوسطات الحسابية لمعايير العدالة التنظيمية على واقع الأداء المجتمعي، وجد أن العدالة التنظيمية ككل لها تأثير على واقع الأداء المجتمعي بتقدير وزني يساوي 1.995 باتجاه السالب أي أن تأثير العدالة التنظيمية على واقع الأداء المجتمعي هو تأثير سلبي وليس دال إحصائياً. وأيضاً تم عمل تحليل التباين لمتغيرات معادلة خط الانحدار (جدول 38) وتأثيرها على المتغير التابع "الأداء المجتمعي" فتبين أن المعادلة تعتبر دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة للمعادلة أقل من 0.05 وهذا يؤكد بأن التقديرات الوزنية لمتغيرات معادلة خط الانحدار لها تأثير مباشر على واقع الأداء المجتمعي.

الجدول (37) تأثير معايير العدالة التنظيمية على واقع خدمة المجتمع باستخدام معادلة خط الانحدار عن طريق تحليل AMOS					
اوزان العلاقة بين تأثير معايير العدالة التنظيمية وواقع خدمة المجتمع	التقدير الوزني	متوسط الخطأ	معامل الارتباط بالنسبة للخطأ	مستوى الدلالة	
العدالة التوزيعية ← واقع خدمة المجتمع	0.64	0.9	0.711	0.477	
العدالة الاجرائية ← واقع خدمة المجتمع	0.524	1.043	0.502	0.615	
العدالة التفاعلية ← واقع خدمة المجتمع	0.969	0.65	1.49	0.136	
العدالة التنظيمية ← واقع خدمة المجتمع	-1.995	2.592	-0.77	0.442	
خدمة المجتمع	2.902	0.222	13.1	***	نقطة التلاقي

جدول (38) تحليل التباين لمتغيرات معادلة خط الانحدار و تأثيرها على المتغير التابع "واقع خدمة المجتمع"		
المعادلة	درجة الحرية	مستوى الدلالة للمعادلة
معادلة خط الانحدار لواقع خدمة المجتمع	15.0000	0.0000

وباستعراض نتائج تحليل درجة تأثير معايير العدالة التنظيمية على معايير واقع الأداء الأكاديمي تبين أن العدالة التنظيمية ككل لها درجة تأثير إيجابية ليس دالة إحصائياً على كل من معيار الأداء التدريسي ومعيار النمو المهني والتطور العلمي بتقدير وزني يساوي 4.480، 3.703 على الترتيب، كما تبين وجود درجة تأثير سلبية للعدالة التنظيمية مجتمعة على واقع الأداء المجتمعي، مما يشير إلى تباين درجة تأثير معايير العدالة التنظيمية على معايير الأداء الأكاديمي مما يتحقق معه الفرضية السادسة " تباين درجة تأثير معايير العدالة التنظيمية (مجتمعة) السائدة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي على معايير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس " .

قياس درجة تأثير دور رابطة أعضاء هيئة التدريس على معايير العدالة التنظيمية تم تطبيق معادلة الانحدار الخطي باستخدام اسلوب نماذج المعادلات البنائية AMOS. يتضح من الجدول (39) أن يوجد تأثير إيجابي دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 لدور رابطة أعضاء هيئة التدريس على معايير العدالة التنظيمية بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، وعند عمل مقارنه في تفسير درجة التأثير وجد أن دور الرابطة أكثر تأثيراً على العدالة التفاعلية بتقدير وزني يساوي 0.345، فيما جاءت العدالة الإجرائية في المرتبة الثانية من حيث التأثير بتقدير وزني قدره 0.325، و فيما جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأخيرة من حيث درجة التأثير بتقدير وزني يساوي 0.165.

الجدول (39) تأثير دور رابطة أعضاء هيئة التدريس على واقع معايير العدالة التنظيمية باستخدام معادلة خط الانحدار عن طريق تحليل AMOS						
اوزان العلاقة بين تأثير معايير العدالة التنظيمية واقع خدمة المجتمع	التقدير الوزني	متوسط الخطأ	معامل الارتباط بالنسبة للخطأ	مستوى الدلالة		
دور الرابطة	0.165	0.047	3.507	< 0.005	←	العدالة التوزيعية
دور الرابطة	0.325	0.067	4.874	<0.005	←	العدالة الاجرائية
دور الرابطة	0.345	0.079	4.385	<0.005	←	العدالة التفاعلية
دور الرابطة	0.272	0.042	6.446	<0.005	←	العدالة التنظيمية
دور الرابطة	3.338	0.05	67.114	<0.005		نقطة التلاقي

وتم دراسة درجة تأثير دور الرابطة على واقع معايير العدالة التنظيمية، وجد أن دور الرابطة لها تأثير إيجابي على العدالة التنظيمية ككل بتقدير وزني يساوي 0.272، ولها دلالة إحصائية . وأيضاً تم إجراء تحليل التباين لمتغيرات معادلة خط الانحدار (جدول 40) وتأثيرها على المتغير التابع " العدالة التنظيمية " فتبين أن المعادلة تعتبر دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة للمعادلة أقل من 0.05 وهذا يؤكد بأن التقديرات الوزنية لمتغيرات معادلة خط الانحدار لها تأثير مباشر على معايير العدالة التنظيمية، وباستعراض التحليل السابق يتبين تحقيق الفرضية السابعة " تباين درجة تأثير دور رابطة أعضاء هيئة التدريس على معايير العدالة التنظيمية السائدة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي " .

جدول (40) تحليل التباين لمتغيرات معادلة خط الانحدار و تأثيرها على المتغير التابع "دور الرابطة"		
المعادلة	درجة الحرية	مستوى الدلالة للمعادلة
معادلة خط الانحدار لدور رابطة أعضاء هيئة التدريس	15.0000	0.0000

نتائج الدراسة

1. توافر العدالة التوزيعية بدرجة متوسطة بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت حيث جاء المقياس في المرتبة الأولى من حيث درجة توافر معايير العدالة التنظيمية ويمكن تفسير ذلك بأن توافر العدالة التوزيعية ليس إدارة الكلية ارتباطاً بها حيث يتم تقريرها من خلال السياسات العامة لإدارة الهيئة والبعض الآخر من خلال السياسات المتبعة لرؤساء الأقسام العلمية بكليات الهيئة .
2. ، توافر العدالة التفاعلية بدرجة منخفضة بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت حيث جاء المقياس في المرتبة الثانية من حيث درجة توافر معايير العدالة التنظيمية.
3. توافر العدالة الإجرائية منخفضة بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت حيث جاء المقياس في المرتبة الأخيرة من حيث درجة توافر معايير العدالة التنظيمية مما يعني أن السياسات التي تتبعها إدارة الكلية في تعاملها مع أعضاء هيئة التدريس يشوبها العديد من الأخطاء وعدم الوضوح، والمجاملات الشخصية، وعدم توافر المهارات القيادية فيمن يتولى وظائف إشرافية
4. وبصفة عامة توافر العدالة التنظيمية (التوزيعية والإجرائية والتفاعلية) بدرجة ضعيفة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي .
5. تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي من وجهة نظرهم حيث جاء مستوى أداءهم الأكاديمي على الترتيب " الأداء التدريسي، النمو المهني والتطور، خدمة المجتمع .
6. دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي لا يلبي طموحات أعضاء هيئة التدريس حيث جاء مستوى أداء الرابطة متوسطاً.
7. تباين آراء عينة الدراسة تجاه معايير العدالة التنظيمية مجتمعة تعزي لمتغيرات (النوع، المسمى الأكاديمي، سنوات الخبرة)، فيما وجد عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه معايير العدالة التنظيمية مجتمعة تعزي لمتغير الجنسية .
8. تباين آراء عينة الدراسة تجاه مستوى معايير لمعايير العدالة التنظيمية (مجتمعة) في الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تعزي لطبيعة المجال التعليمي، حيث تبين أن كليات العلوم الطبية هي من الأكثر الكليات حرصاً على توافر معايير العدالة التنظيمية، وجاءت كلية العلوم التكنولوجية بالمرتبة الثالثة من حيث الحرص على تطبيق

معايير العدالة التنظيمية، فيما جاءت كلية الدراسات التجارية في المرتبة الأخيرة مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات التجارية أقل شعوراً بالعدالة التنظيمية السائدة بالكلية .

9. وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين معايير العدالة التنظيمية مجتمعة وكل من معيار الأداء التدريسي ومعيار الأداء المجتمعي، وقد تبين أيضاً وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائياً بين معايير العدالة التنظيمية مجتمعة ومعيار النمو المهني والتطور العلمي
10. وجود علاقة ارتباط إيجابية غير دالة إحصائياً بين معايير العدالة التنظيمية مجتمعة ومعايير الأداء الأكاديمي مجتمعة وإن كانت درجة ارتباطها ضعيفاً نسبياً.
11. دور رابطة أعضاء هيئة التدريس له ارتباط إيجابي دال إحصائياً لجميع معايير العدالة التنظيمية، حيث تبين أن معيار العدالة الإجرائية هو أعلى معيار ذو علاقة ارتباطية مع دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في الهيئة، في حين أن العدالة التوزيعية هي أقل معيار ذو علاقة ارتباطية مع دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في الهيئة
12. وجود علاقة ارتباط موجبة بين دور رابطة أعضاء هيئة التدريس ومعايير العدالة التنظيمية مجتمعة ذات دلالة إحصائية، وهذا يعني أن زيادة فاعلية دور رابطة أعضاء هيئة التدريس له ارتباط موجب طردي ذو دلالة إحصائية في ترسيخ معايير العدالة التنظيمية مجتمعة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .
13. معايير العدالة التنظيمية مجتمعة لها درجة تأثير إيجابية ليس دال إحصائياً على كل من معيار الأداء التدريسي ومعيار النمو المهني والتطور العلمي، كما تبين أن للعدالة التنظيمية مجتمعة ذات درجة تأثير سلبي على واقع الأداء المجتمعي مما يشير إلى تباين درجة تأثير معايير العدالة التنظيمية على معايير الأداء الأكاديمي .
14. وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً لدور رابطة أعضاء هيئة التدريس على معايير العدالة التنظيمية مجتمعة بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، وأن درجة تأثير دور الرابطة أكثر تأثيراً على العدالة التفاعلية، العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية على الترتيب .

توصيات الدراسة

1. اتباع مبدأ الشفافية في تطبيق السياسات والإجراءات المتبعة في مجالات العمل الأكاديمي بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بصورة واضحة مما يقضي على المحسوبية والأهواء الشخصية في إدارة العمل الأكاديمي.
2. العمل على نشر اللوائح والمعايير المنظمة للعمل الأكاديمي واتاحتها لأعضاء هيئة التدريس على الموقع الإلكتروني للهيئة، واستكمال وضع اللوائح والمعايير المنظمة لممارسة للمجالات الأكاديمية.
3. ضرورة أن تتضمن معايير اختيار شاغلي الوظائف الإشرافية معيار المهارات القيادية من خلال اجتياز دورات تدريبية في مجال إعداد القادة، وأن يكون رأي أعضاء هيئة التدريس في شاغلي الوظائف الإشرافية أحد معايير الاختيار.
4. تفعيل اللقاءات الدورية بين القيادات بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي وأعضاء هيئة التدريس لتبادل الآراء والخبرات وتفعيل حرية نشر المعلومات واتاحتها .
5. ضرورة اتباع القيادات بكليات الهيئة مبدأ التدوير في تشكيل اللجان على مستوى الكلية وعدم اقتصرها على أعضاء بعينهم مما يحد من مشاركة أغلب الأعضاء في تلك اللجان.

6. ضرورة تفعيل مبدأ المتابعة الرقابية من قبل قيادات الهيئة على أداء القيادات بكليات الهيئة من خلال آليات محددة تقيس مستوى أدائهم كل فصل دراسي للوقوف على مدى التزامهم بتطبيق المعايير واللوائح المنظمة للمجالات الأكاديمية.
7. تفعيل دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في مجالات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس من خلال تسهيل مشاركتهم في المؤتمرات والندوات سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو بالتعاون مع الكليات المنطرة.
8. تفعيل دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في مجالات تعريف أعضاء هيئة التدريس باللوائح المعمول بها والتعديلات المستجدة عليها من خلال عقد الندوات واللقاءات.
9. أن تعمل قيادة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي على تفعيل الإجراءات التي من شأنها اعتبارها هيئة مستقلة مما يتيح لها حرية وضع سياساتها وتفعيل قراراتها دون الرجوع إلى ديوان الخدمة المدنية.
10. ضرورة أن تعمل إدارة الكليات وبالتنسيق مع رابطة أعضاء هيئة التدريس على استغلال التدريسية الهيئة أعضاء بين الاجتماعية العلاقات لتقوية المناسبات الاجتماعية والوطنية وإدارة الكليات .
11. إجراء دراسات لتقييم المناخ الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي وعلاقته بالعدالة التنظيمية السائد في الهيئة للوقوف على المجالات السلبية والعمل على تقويمها.
12. ضرورة العمل على تعزيز مبدأ الشفافية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس وإيجاد قنوات اتصال مفتوحة لتقوية العلاقات بينهم وبين إدارة الكليات.
13. ضرورة تشجيع إدارة الكليات من قبل إدارة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي على إجراء استطلاعات رأي دورية لأعضاء هيئة التدريس حول مستوى أداء إدارة الكليات وخاصة فيما يتعلق بمحوري العدالة الإجرائية والتفاعلية.

المراجع العربية :

1. حموده، عبد الناصر محمد (1999)، حساسية المدير للعدالة وعلاقتها بترتيب الأهمية النسبية للعوائد الوظيفية، دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المدراء الكويتيين، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 6 عدد 2 ص 231 : 258 .
2. اليوسفي، أحمد و نعساني، عبد المحسن (2002)، دراسة أثر العدالة التنظيمية والثقة كمتغيرات وسيطة في علاقة القيادة التحويلية والتبادلية سلوكيات المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية، مجلة بحوث جامعة حلب، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ع 32 .
3. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2003)، "أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق علي الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية"، المجلة العلمية التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، الملحق الثاني، العدد الثاني .
4. حامد، سعيد شعبان (2003)، أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة، دراسة ميدانية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة جامعة القاهرة، السنة 42، العدد 61 .
5. الحوامده، نضال صالح (2004)، دراسة العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقييم الأداء وكل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، الثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود، م 16، العلوم الإدارية (1)، ص 61 : 99 .

6. الفضلي، فضل صباح و الغنزي، عوض خلف (2007)، العلاقة بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات التنظيمية والديمقراطية في الأجهزة الحكومية في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 14 عدد 1 ص 43 : 76.
7. وادي، رشدي عبد اللطيف (2007)، العدالة التنظيمية، دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، جامعة سوهاج، م21، ع 1، ومتاحة على الموقع : vb.aleppoconomics.com/attachment.php?attachmentid=7025&d
8. الزعبي، خالد يوسف محمد (2008)، أثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام بمحافظة الكرك (الأردن)، مجلة الاقتصاد والإدارة م 22، ع 1، ص 3 : 59، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية .
9. نصر الدين، سمير عبد الله (1991)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد جامعة الملك عبد العزيز، متاحة على الرابط الإلكتروني : http://www.kau.edu.sa/Show_Res.aspx?Site_ID=306&LNG=AR&RN=2
771
10. أبو سمرة، محمود أحمد و عابدين، محمد عبد القادر (2001)، المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها :دراسة حالة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد ١٥، ص 278 : 309
11. الحلو، غسان حسين (2003)، المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس/ فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد ١٧، العدد (2)، ص 371 : 412 .
12. الدهشان، جمال علي و السيسي، جمال أحمد (2005)، أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر الثاني عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي " تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، جامعة عين شمس ديسمبر 2005 .
13. السعود، راتب و سلطان، 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، عدد (2+1)، ص 199 : 231 .
14. الجندي، عادل السيد و البناء، عادل السعيد (2008)، الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بأساليب تقييم الأداء الوظيفي وإدراك الأبعاد النفسية للبيئة التعليمية، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، م 14، ع 49، ص 9 : 130 .
15. ريان، عادل (2000)، محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين ونتائجه، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج (3)، ص 455 : 482
16. العطوي، عامر علي حسين (2007)، دراسة أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، دراسة تحليلية لآراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، مج 10، ع 1 .
17. حواله، سهير محمد (2009)، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية جامعة الإسكندرية، مجلد 9 عدد 3 (أ)، ص 149 : 266 .
18. الهزائمة، أحمد (2009)، الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعات الخاصة (الأردن) : دراسة ميدانية، مجلة علوم إنسانية، السنة السابعة، ع43 المراجع الأجنبية :

1. Yusuf Ab. Aziz, Shamsuri, N. A.,(2006) , ORGANISATIONAL JUSTICE AS A DETERMINANT OF JOB SATISFACTION AND ORGANISATIONAL COMMITMENT , The Journal of The Malaysian Institute of Management , Vol. 41 , No. 1 , pp. 43:137
2. Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), 278-321.
3. Scholl, R. W. et al.,(1987) Referent Selection in Determining Equity Perceptions: Differential Effects on Behavioral and Attitudinal Outcomes, *Personnel Psychology*, (Vol. 40, No.2), PP. 113:124.
4. Tang, Thomas & Linda, Sarsfield (1996), “ Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment “ . *Advanced Management Journal*, 61 (93), pp. 25:31.
5. DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive
6. update. *Academy of Management Executive*, 12, 55–66.
7. Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C.
8. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 93–114). Thousand Oaks, CA: Sage
9. Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational*
10. *psychology* (Vol. 3, pp. 571–650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
11. Judge Timothy A. and . Colquitt Jason A, (2004) , Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict, *Journal of Applied Psychology* Copyright 2004 by the American Psychological Association, Vol. 89, No. 3, 395–404
12. Yusuf Ab. Aziz, Shamsuri, N. A.,(2006) Reference former
13. Chegini M., G.,(2009), The Relationship between Organizational Justice and
14. Organizational Citizenship Behavior, *American Journal of Economics and Business Administration* 1 (2): 171-174.
15. Ishak , Noormala Amir & Alam, Syed Shah (2009) , The Effects of Leader-Member Exchange on Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Empirical Study, *European Journal of Social Sciences* – Volume 8, Number 2, pp 324:334.

16. John, M. Maslyn and Mary Uhe-Bien,(2001), Leader- Member Exchange and sts Dimensions: Effects of Self-Effort and Other's Effort Relationship Quality, *Journal of Applied Psychology*, (Vol. 86, No. 4), PP. 697-708
نقلاً عن : حامد، سعيد شعبان (2003)، مرجع سابق
17. WALUMBWA, F. O., et al., (2009) . Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange, *Journal of Organizational Behavior* , Vol. 30 , pp. 1103 : 1126
18. Bakhshi , A., et al.(2009), Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment , *International Journal of Business management* , Vol. 4, No.9, PP. 145:154
19. Altaf , M., et al. (2011) , Empirical analysis of organizational justice towards employee's customer oriented behavior: A case study of Medical Institutions in Pakistan , *African Journal of Business Management* Vol. 5(4), pp. 1286-1292
20. Pearce , Johe & Porter , Lyman (1986), Employee Responses to Formal Performance Appraisal Feedback *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71,No. 2, pp. 211–218).
نقلاً عن : الحوامده، نضال صالح (2004) مرجع سابق .
21. Harris , A. F. (2003) . TOWARDS CULTURAL COMPETENCE: AN EXPLORATORY STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN RACIAL IDENTITY AND CONTEXTUAL PERFORMANCE INDICATORS OF PUBLIC EMPLOYEES . Unpublished dissertation , North Carolina State University , Raleigh, North Carolina
22. Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 317-372). New York: Wiley
23. Ambrose, M. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 803:812
24. Colquitt, J., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. Colquitt. (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 3-56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
25. Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). New York: Academic Press

26. Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 91–131). New York: Academic Press
27. Greenberg, J. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 71, 340–342.
28. Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27–55). New York: Plenum.
29. Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
30. Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiations in Organizations*, 1, 43:55.
31. Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81–103
32. Saal, F & Moore, S. (1993). "Perception of Promotional Fairness and Promotion candidates Qualification". *Journal of Applied Psychology*. Vol 78, 105-110
33. Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997).) Reference former
34. Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
35. Niehoff, B; Moorman, R. (1993). "Justice As a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior". *Academy of management Journal*, Vol. 35 (3), 527-556.
36. Adams, J. S. (1965), Reference former
37. Greenberg, J. (1990), *Organizational justice: yesterday, today and tomorrow*” *Journal of management*, 16 : 399 : 432
38. Niehoff, B; Moorman, R. (1993). Reference former
39. Brockner, J. (2002), "Making sense of Procedural fairness: How high Procedural fairness can reduce or Heighten the influence of outcome favorability", *Academy of Management Review*, Vol. 27, 2002
40. Greenberg J (1987). “Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends?” *J. Appl. Psychol.*, 72:55-71.
41. Bobocel, D. & Holmvall, C. (2001). Are interactional justice and procedural justice different? Framing the debate. In S. Gilliland, D.

Steiner, & D. Skarlicki (Eds.), Theoretical and cultural perspectives on organizational justice (pp. 85-110). Greenwich, CT: Information Age

42. Foger, R., and Cropanzano, R. (1998). Reference former.