

العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة أم درمان الإسلامية
Organizational Justice among academic staff of the faculty of Arts-Omdurman Islamic University

د.مالك يوسف مالك بخيت*، د.سامية عثمان الهادي²

^{2,1}جامعة ام درمان الاسلاميه (السودان)

تاريخ الاستلام : 2023-04-06، تاريخ المراجعة : 2023-09-27 ، تاريخ القبول : 2023-12-15

ملخص :

هدفت الدراسة لمعرفة مستوى إدراك العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، وتحقيق أهداف الدراسة تم أتبع المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم العينة (50) عضو من أعضاء هيئة التدريس تم إختيارهم عن طريق العينة القصدية، وتم استخدام مقياس العدالة التنظيمية من إعداد الخضر وجاد الرب (2019) وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية وتم استخدام الاساليب التالية لتحليل البيانات: إختبار (ت) للعينة الواحدة، إختبار مان ويتني، إختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي، ومعامل ألفا كرونباخ ومعامل ارتباط بيرسون، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: يتسم إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة التنظيمية بكلية الآداب بدرجة دون الوسط، ويتسم بعد العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية بالانخفاض، فيما يتسم بعد العدالة الإجرائية وبعد العدالة التعاملية بدرجة وسط، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير النوع والعمر والرتبة.

الكلمات المفتاح : العدالة التنظيمية؛ أعضاء هيئة التدريس؛ كلية الآداب

Abstract :

This study aimed at investigating the level of perception of organizational justice among academic staff of Arts faculty, To achieve study's objectives, the researcher adopted the descriptive analytical method, and the research sample consisted of (50) teaching staff, selected purposively. Instrument for measuring organizational justice, which prepared b Al-Khidir and Jadd Alrrab(2019) was administered. Collected data was analyzed via Statistical Package for Social Sciences (SPSS), whereby the following statistical tests were employed: One-sample t-test, one-way analysis of variance(ANOVA), Mann Whitney test, Alpha Cronbach, and Pearson correlation coefficient. The study yielded the following results: level of job perception to organizational justice among faculty teaching staff was below average, and dimensions of organizational distribution and informatics were characterized by low perception , however, dimensions of organizational operant and dealings were characterized by moderate perception. No significant statistical difference found on organizational justice attributed to gender, age, and rank . At the end of this study, there were recommendations and suggestions.

Keywords : organizational justice;teaching staff; faculty of arts.

تمهيد :

تمثل الجامعات مكانة بارزة في المجتمع العربي، لما تقوم به من مسؤوليات كبيرة في إعداد الكوادر المؤهلة والمتخصصة وتحقيق التنمية الشاملة وتأمين الأرضية اللازمة لإرساء قواعد التقدم التكنولوجي (المحياوي، 2007). وتمثل الجامعة صرحاً علمياً ومعرفياً وتكوينياً تُراهن عليه الكثير من الحكومات باعتبارها فضاء مناسباً للاستثمار البشري، ليس ذلك فحسب، بل معياراً على تقدم الدول وانحطاطها، حيث يعد الحكم على ذلك التقدم قاصراً إذا عزلنا الجامعة عن جملة المعايير الأخرى المتعلقة بالاقتصاد. ولأن مصدر قوة وتأثير الجامعة ينبثق من كفاءة وقدرة مواردها البشرية، خاصة التكوينية والتأطيرية منها، هتلة في مجموع الأساتذة الباحثين على وجه الخصوص (حمدي، 2015).

ويبرز دور الجامعات في التنمية من خلال القيام بأدوار متعددة ومتشعبة، ومنها القيام بثلاث وظائف رئيسية اتفق خبراء التعليم العالي على إسنادها إلى الجامعات الحديثة وهي (التعليم، البحث العلمي، وخدمة المجتمع) وهذه الوظائف الثلاث مترابطة ومتشابكة ويصعب فصل إحداها عن الأخرى (السعود وسلطان، 2009).

ومن هذا المنطلق كان لابد من الاهتمام بعضو هيئة التدريس في الجامعات وتحقيق العدالة التنظيمية التي تؤمن له الاستقرار والطمأنينة وحسن الولاء والانتماء (البرناوي، 2014).

ولقد أثبتت العديد من الدراسات العربية وجود العديد من السلبيات في القطاعات الحكومية العربية، والناجمة عن تراجع مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية، وأشار بعضهم إلى غياب الإحساس بالعدالة وأنها من أبرز أسباب نشوء الصراع السلبي في المؤسسات (السبعي، 2017).

ويرى الباحثون أن الكثير من الدول العربية، ومن بينها السودان عان ولا يزال من مشكلة هجرة كفاءاته نحو دول الخليج، حيث تشير العديد من الأرقام إلى ارتفاع معدلات هجرة الأدمغة السودانية المتميزة، وقد يعود ذلك إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية، ولا يمكن إنكار الدور فيها للإحساس بالعدالة التنظيمية.

وبناء على ما سبق فقد أدرك الباحثون أهمية هذا الموضوع وضرورة إجراء هذه الدراسة لمعرفة مستوى الإدراك بالعدالة التنظيمية لإعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة أم درمان الإسلامية.

مشكلة الدراسة:

تنبثق أسئلة الدراسة من خلال الواقع المعاش داخل الجامعة، حيث تتمثل في جملة من التساؤلات:

1. ما هو مستوى العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير العمر؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة؟

أهمية الدراسة:

1. تعد هذه الدراسة على حد علم الباحثون أول دراسة يتم إجراؤها على مستوى السودان لإعضاء هيئة التدريس، والتي تعالج موضوع العدالة التنظيمية، وبالتالي تكون أهمية هذه الدراسة من خلال حصرتها في جامعة أم درمان الإسلامية بالدرجة الأولى وتشخيصها للواقع للأعضاء هيئة التدريس وشعورهم بالعدالة التنظيمية.
2. قد تفيد هذه الدراسة المعنيين في قيادة الجامعات في تكوين إطار متكامل يمكن الاعتماد عليه في تشخيص نقاط القوة والضعف عن مدى تطبيق العدالة التنظيمية.
3. تناولها لأهم شريحة في التعليم الجامعي وهم أعضاء هيئة التدريس، جوهر العملية التدريسية والعنصر القوي والمؤثر في عملية التعليم.
4. فتح المجال امام الأساتذة والباحثين أكثر من أجل معالجة مثل هذه المواضيع خاصة تلك المتعلقة بميدان السلوك التنظيمي.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب.
2. معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لكل من متغير النوع والعمر والرتبة.

فروض الدراسة:

1. يتسم مستوى العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالارتفاع.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير العمر.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: 2022 – 2023م

الحدود المكانية: جامعة أم درمان الإسلامية.

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب.

مصطلحات الدراسة:

العدالة التنظيمية: هي عبارة عن إدراك الأفراد لحالة الإنصاف والعدالة داخل المؤسسة (سلامة، 2003).

إجرائياً: هي مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص بعد تطبيق مقياس العدالة التنظيمية عليه.

الأبيات النظرية والدراسات السابقة:

أولاً: **العدالة التنظيمية:** ترجع جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية العدالة التي قدمها آدمز (1963) حيث تنظر هذه النظرية إلى العدالة كدافع، فالعاملون يرغبون في الحصول على معاملة عادلة، ومعيار العدالة هنا قائم على موازنة الفرد لمدخلاته التي يقدمها لوظيفته مع المخرجات التي يحصل عليها منها (فليج، 2010).

مفهوم العدالة التنظيمية: تعتبر العدالة التنظيمية أحد الظواهر التنظيمية ذات المفهوم النسبي، لذا نجد أن هناك تباين في آراء الباحثين حول تقديم تعريف موحد للعدالة التنظيمية.

أن العدالة التنظيمية هي أحد مجال البحث النفسي الذي يركز على إدراكات الإنصاف في موقع العمل (حامد، 2003).

كما تم تعريفها بأنها القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحكم بها المؤسسة أعمالها وذلك في ثلاثة أبعاد في كيفية تخصيص الموارد والعائدات وكيفية وضع الإجراءات لاتخاذ القرارات وتنفيذها وكيفية التعامل الشخصي مع الأفراد (زايد، 2006).

ويعرف أحمد (1999) المخرجات بأنها حق خاص بالفرد مثل المكافآت والنقود والترقية وغيرها، بينما عرف المدخلات على أنها نوع أو خصائص عمليات الشخص مثل الجهود المبذولة، القابلية والمهارة، والتعليم والعمر وغيرها.

أبعاد العدالة التنظيمية:

1. **العدالة التوزيعية:** تعني مدى إدراك الأفراد بأن المخرجات التي يحصلون عليها عادلة، وتتضمن العدالة التوزيعية جانبين هما: مادي ويتعلق بحجم ومضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافآت، والأخر إجتماعي ويتعلق بالمعاملة الشخصية للفرد من قبل متخذي القرارات (السنوسي، 2003).

2. **العدالة الإجرائية:** هي العدالة التي تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد هذه المخرجات وتضم العدالة الإجرائية ثلاث عناصر رئيسية وهي:

أ. القواعد والمعايير الرسمية للإجراءات.

ب. شرح الإجراءات وعملية صنع القرار.

ت. التفاعل بين من يقوم بتطبيق القواعد والأفراد الذين يتوقع أن يتأثروا بالقرار (هزي، 2015).

3. العدالة التفاعلية: هي تعني بمدى إدراك الفرد لعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق هذه الإجراءات الرسمية أو معرفة أسباب تطبيقها، وتعرف أيضاً بأنها السلوك والعمليات التي تستخدمها الجامعة أو المنظمة لتنفيذ الوظائف المختلفة (سلطان، 2003).

إن العدالة التفاعلية تضم نوعين من العدالة وهي: عدالة العلاقات الشخصية وهي تعني مدى احترام وتقدير المسئول لمؤوسيه، وعدالة المعلومات وهي تركز على التوضيحات المقدمة للموظفين بخصوص القرارات أو الإجراءات المتخذة والمؤثرة فيهم (أبو الخير، 2006).

الدراسات السابقة:

دراسة سيف (2017): هدفت لمعرفة مستوى العدالة التنظيمية لدى الجامعات اليمنية ومستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئات التدريس، وتكون عينة الدراسة من (62) عضواً، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل والعينة الحصصية، وقد دلت نتائج الدراسة: أن مستوى ممارسة العدالة التنظيمية لدى الجامعات اليمنية منخفضة فيما يخص العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، بينما كان مستوى ممارسة العدالة التفاعلية متوسطاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تبعاً للرتبة.

دراسة حمدي (2015): هدفت الدراسة لمعرفة أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، وقد شملت العينة (53) أستاذاً من الكلية، وقد توصلت الدراسة إلى: انخفاض معدل العدالة الإجرائية مقارنة بالعدالة التوزيعية والتفاعلية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير النوع والرتبة.

دراسة العطوي (2010): هدفت الدراسة لمعرفة أثر أبعاد العلاقة التنظيمية في الأداء السياقي للكادر التدريسي في كلية الاقتصاد بجامعة القادسية، ودلت النتائج على أن هناك توجه إيجابي لدى الكادر التدريسي تجاه بعد العدالة التوزيعية وتوجه معتدل ومنخفض تجاه أبعاد العدالة الإجرائية والمعلوماتية، وعدم وجود فروق في العدالة التنظيمية تعزي لكل من العمر والنوع.

دراسة العمري وعيسى (2010): هدفت الدراسة لمعرفة علاقة النماذج التنظيمية السائدة بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وتكونت العينة من (500) عضو هيئة تدريس من الجامعات الأردنية، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: بلغ مستوى العدالة التنظيمية معدلاً متوسط بشكل عام، وعدم وجود فروق في العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير النوع والعمر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية تعزي لمتغير الرتبة الأكاديمية.

منهج وإجراءات الدراسة: المنهج يعني الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة (عطية، 2002م).

تعريف المنهج الوصفي: هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضع اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو إنسانية (كامل وأحمد، 2011م)، واتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة: وتضيف أبو علام (2004م) أنه جميع الأفراد (أو الأشياء أو العناصر) الذين لهم خصائص واحدة ويمكن ملاحظتها، ويتكون مجتمع الدراسة الحالية من اساتذة كلية الآداب بجامعة أم درمان الإسلامية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وعددهم الحالي (123) عضو هيئة تدريس.

عينة الدراسة: العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع له خصائص مشتركة (أبو علام، 2007م).

وقد قام الباحثون باختيار العينة عن طريق ما يعرف بالعينة القصدية، والجدول التالي يوضح حجم عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب النوع.

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	38	76
أنثى	12	24
المجموع	50	%100

جدول رقم (2) يوضح توزيع العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
30 - 20	12	24
40 - 30	14	28
50 - 40	13	26
60 - 50	10	20
60 فأكثر	1	2
المجموع	50	100

جدول رقم (3) يوضح توزيع العينة حسب الرتبة

الرتبة	التكرار	النسبة
محاضر	20	40
استاذ مساعد	24	48
استاذ مشارك	4	8
بروفيسور	2	4
المجموع	50	%100

أدوات الدراسة:

تعرف ديوريدي (2000م) الأداة بأنها الوسيلة التي يجمع بها الباحث بياناته.

وقد استخدم الباحثون في هذه الدراسة استمارة المعلومات الأولية من أجل الحصول على البيانات أو المعلومات الأولية وهي تمثل متغيرات الدراسة الرئيسية حيث تكونت الاستمارة من ثلاثة أسئلة الأول يحدد متغير النوع (ذكر / أنثى) السؤال الثاني يحدد العمر والسؤال الثالث يحدد الرتبة العلمية، وذلك بجانب مقياس الدراسة:

1. مقياس العدالة التنظيمية: قام الباحثون باستخدام مقياس العدالة التنظيمية الذي اعده الخضر وجاد الرب (2019)، ويتكون المقياس في صورته المبدئية من (17) عبارة، ويتكون من الأبعاد التالية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية).

الخصائص السيكومترية لمقياس العدالة التنظيمية:

وللتحقق من صدق مقياس العدالة التنظيمية استخدم الباحثون الصدق الظاهري والصدق العملي ومعامل الثبات وذلك

كما يلي:

1. الصدق الظاهري لمقياس العدالة التنظيمية: وللتحقق من ذلك قام الباحثون بعرض المقياس في صورته المبدئية على عدد من أساتذة علم النفس في بعض الجامعات السودانية للإشارة بما يروونه مناسب من حذف أو تعديل أو إضافة وبناء على آراء المحكمين تم تعديل بعض العبارات.

طريقة تصحيح المقياس: يستجيب الفرد على المقياس من خلال اختيار بديل من خمسة بدائل (ليكرت الخماسي)، ويتراوح بين (غير موافق بشدة) إلى (موافق بشدة)، ويحصل المستجيب على الدرجة (5) إذا استجاب باختيار البديل (موافق بشدة)، وعلى الدرجة (4) إذا استجاب باختيار البديل (موافق)، وعلى الدرجة (3) إذا استجاب باختيار البديل (لحد ما)، وعلى الدرجة (2)

إذا استجاب باختبار البديل (غير موافق)، وعلى الدرجة (1) إذا استجاب باختبار البديل (غير موافق بشدة)، وجميع صياغات العبارات موجبة وبالتالي تجمع درجات المفحوص على المقياس وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (17 - 85) درجة.

2. الدراسة الاستطلاعية:

وللتحقق من صدق وثبات مقياس العدالة التنظيمية قام الباحثون باختبار عينة استطلاعية طبق عليه المقياس بلغ قوامها (15) استاذ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وبعد جمع البيانات وإدخالها إلى جهاز الحاسوب جاءت قيمة الفاكرونباخ: (0.838)، ثم بعد ذلك قام الباحثون بالنظر إلى إشارة معامل الارتباط بين درجات كل بند والدرجة الكلية للمقياس، واتضح من هذا الإجراء أن معظم العبارات موجبة والبعض منها ضعيفة وهي تتمثل في العبارة رقم (7) لذا قاماً بحذفها من المقياس ليصبح في صورته النهائية مكون من (16) عبارة، وبعد حذفهم جاءت قيمة الفاكرونباخ: (0.847)

جدول رقم (4) يوضح معاملات ارتباط البنود لمقياس العدالة التنظيمية

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1	0.306	10	0.830
2	0.408	11	0.731
3	0.499	12	0.540
4	0.339	13	0.698
5	0.263	14	0.572
6	0.580	15	0.795
7	*0.192	16	0.638
8	0.549	17	0.642
9	0.594		

عرض ومناقشة النتائج:

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الأول: للتحقق من صحة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي نصه: يتسم إدراك مستوى العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالارتفاع، قام الباحثون بإجراء اختبار (ت) لمتوسط عينة واحدة والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء

جدول (5) نتيجة اختبار (ت) لعينة الواحدة

الابعاد	العدد	القيمة المحكية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى دلالة	الاستنتاج
العدالة التوزيعية	50	12.5	10.9800	5.63694	49	13.773	0.000	تتسم بالانخفاض
العدالة الإجرائية	50	7.5	7.5400	2.49252	49	21.390	0.000	تتسم بالوسط
العدالة التعاملية	50	10	11.2600	3.57891	49	22.247	0.000	تتسم بدرجة وسط
العدالة المعلوماتية	50	10	9.4800	3.11835	49	21.497	0.000	تتسم بالانخفاض
العدالة التنظيمية	50	40	39.2600	9.75163	49	28.468	0.000	تتسم دون الوسط

بالنظر إلى الجدول (5) نجد أن الوسط الحسابي للعدالة التنظيمية (39.2600) وقيمة (ت) تساوي (28.468) عند مستوى دلالة (0.000) إلى ما تشير لعدم تحقق الفرض.

إذن النتيجة: تتسم العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بدرجة دون الوسط بالدرجة الكلية للمقياس، وفي بعد العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية يتسم بالانخفاض، وفي بعد العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية تتسم بدرجة وسط.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سيف (2017) التي توصلت إلى أن مستوى ممارسة العدالة التنظيمية لدى الجامعات اليمنية يتسم بالانخفاض، واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة حمدي (2015) التي أظهرت إنخفاض العدالة التنظيمية المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العطوي (2010) ونتيجة دراسة العمري وعيسي (2010) التي توصلت إلى أن العدالة التنظيمية تتسم بدرجة متوسط.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثاني:

للتحقق من صحة الفرض الثاني والذي ينص: توجد فروق دلالة إحصائية في مستوى إدراك العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب تعزى لمتغير النوع

قام الباحثون باستخدام اختبار مان ويتي للفروق حسب النوع، والجدول التالي يوضح هذا الإجراء.

جدول (6) نتيجة اختبار مان ويتي لفروق حسب الجنس

الإبعاد	الجنس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة اختبار مان ويتي	مستوى الدلالة	الاستنتاج
العدالة التوزيعية	ذكر	38	25.39	965	224	0.927	لا توجد
	أنثى	12	25.83	310			
العدالة الإجرائية	ذكر	38	26.36	1001.50	195.500	0.454	لا توجد
	أنثى	12	22.79	273.50			
العدالة التعاملية	ذكر	38	23.18	881	140	0.043	توجد لصالح الإناث
	أنثى	12	32.83	394			
العدالة المعلوماتية	ذكر	38	24.01	912.20	171.500	0.195	لا توجد
	أنثى	12	30.21	362.50			
العدالة التنظيمية	ذكر	38	25.05	952	211	0.698	لا توجد
	أنثى	12	26.92	323			

بالنظر للجدول (6) نلاحظ أن متوسط الرتب للذكور (25,05) ولالإناث (26,92) وقيمة مان ويتي (211) ومستوى الدلالة (0.698) مما يشير إلى عدم تحقق الفرض.

إذن النتيجة: لا توجد فروق في العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب تعزى لمتغير النوع للدرجة الكلية للمقياس، إلا في بعد العدالة التعاملية توجد فروق لصالح الإناث.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حمدي (2015) ونتيجة دراسة العطوي (2010) ونتيجة دراسة العمري وعيسي (2010) التي توصلت لعدم وجود فروق في العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير النوع.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثالث:

للتحقق من صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة الحالية والذي ينص: توجد فروق في العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب تعزى لمتغير العمر.

قام الباحثون بإجراء اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي للفروق حسب العمر

الإبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
العدالة التوزيعية	بين المجموعات	299.092	4	57.273	1.941	0.120	لا توجد
	داخل المجموعات	1327.888	45	29.509			
	المجموع	1556.980	49				
العدالة الإجرائية	بين المجموعات	36.861	4	9.215	1.550	0.204	لا توجد
	داخل المجموعات	267.559	45	5.946			
	المجموع	304.420	49				
العدالة التعاملية	بين المجموعات	277.331	4	69.333	8.907	0.000	توجد لصالح 50-60 سنة
	داخل المجموعات	350.289	45	7.784			
	المجموع	627.620	49				
العدالة المعلوماتية	بين المجموعات	170.825	4	42.706	6.287	0.000	توجد لصالح 50-60 سنة
	داخل المجموعات	305.655	45	6.792			
	المجموع	476.480	49				
العدالة التنظيمية	بين المجموعات	831.765	4	207.941	2.445	0.060	لا توجد
	داخل المجموعات	3827.855	45	85.063			
	المجموع	4659.620	49				

من الجدول (7) نجد أن قيمة (ف) (2.445) ومستوى الدلالة (0.060) مما يشير إلى عدم تحقق الفرض. إذن النتيجة: لا توجد فروق في مستوى إدراك العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب تعزي لمتغير العمر حسب الدرجة الكلية للمقياس، إلا في بعد العدالة التعاملية وبعد العدالة المعلوماتية توجد فروق لصالح عمر (50-60) سنة. اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العطوي (2010) ونتيجة دراسة العمري وعيسي (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق في العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير العمر.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الرابع: للتحقق من صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة الحالية والذي ينص: توجد فروق في مستوى إدراك العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب تعزي لمتغير الرتبة.

قام الباحثون بإجراء اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي للفروق حسب الرتبة

الإبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
العدالة التوزيعية	بين المجموعات	127.847	3	42.616	1.372	0.263	لا توجد
	داخل المجموعات	1429.133	46	31.068			
	المجموع	1556.980	49				
العدالة الإجرائية	بين المجموعات	53.012	3	17.671	3.233	0.031	توجد لصالح بروفيسور
	داخل المجموعات	251.408	46	5.465			
	المجموع	304.420	49				
العدالة التعاملية	بين المجموعات	94.787	3	31.596	2.728	0.005	توجد لصالح بروفيسور
	داخل المجموعات	532.833	46	11.583			
	المجموع	627.620	49				
العدالة المعلوماتية	بين المجموعات	50.947	3	16.982	1.836	0.154	لا توجد
	داخل المجموعات	425.533	46	9.251			
	المجموع	476.480	49				
العدالة التنظيمية	بين المجموعات	473.612	3	157.871	1.735	0.173	لا توجد
	داخل المجموعات	4186.008	46	91			
	المجموع	4659.620	49				

من الجدول (8) نجد أن قيمة (ف) (2.445) ومستوى الدلالة (0.060) مما يشير إلى عدم تحقق الفرض. إذن النتيجة: لا توجد فروق في العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب تعزى لمتغير الرتبة حسب الدرجة الكلية للمقياس، إلا في بعد العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية توجد فروق لصالح رتبة أستاذ (بروفيسور). اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سيف (2017) ونتيجة دراسة حمدي (2015) التي توصلت لعدم وجود فروق في العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الرتبة. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العمري وعيسى (2010) التي أظهرت وجود فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الرتبة لصالح الرتبة الأعلى.

التوصيات:

1. تحسين مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات السودانية من خلال الاهتمام بكافة أبعادها التوزيعية والإجرائية والتفاعلية ولعدالة المعلوماتية.
2. إعادة النظر في الإجراءات المعمول بها في الكلية لتتناسب مع تطلعات وآمال الأساتذة.
3. إعادة النظر في قوانين وأنظمة الحوافز والمرتبات والترقيات بما يتناسب مع مكانة ودور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، بما يؤمن لهم الاستقرار ويدفعهم للإبداع العلمي في الجامعات كما ونوعاً.
4. تخفيف الضغوط التي يتعرض لها الأساتذة من جميع الجوانب، وإعادة النظر في الحوافز المالية المقدمة لهم نظير حجم الضغوط التي يتعرضون لها، مثل إعادة جدولة الساعات الإضافية وإدخال بعض الأعباء التي يتحملها الأساتذة وتقييمها بمقابل مادي يتوافق معها.
5. تعزيز روح الانتماء والولاء لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات، وتنفيذ برامج وأنشطة تكريمية سنوية لهم بحضور كبار قادة الدولة.
6. استحداث وحدة للمعلومات وبسط بياناتها لجميع أعضاء هيئات التدريس، وإيجاد مراكز للبحوث والتدريب والاستشارات في الجامعات مزودة بأحداث التجهيزات، وإشراك أعضاء هيئات التدريس في المؤتمرات والندوات.
7. يجب إعادة النظر في إدارة الكلية لتصبح إدارة بالمشافهة وتعزيز الشفافية في التسيير خاصة في الأمور المتعلقة بالأساتذة، ولعل أبسط شئ يمكن فعله هو وضع سجل للاقتراحات عند كل قسم.
8. إشراك أعضاء الهيئات التدريسية في صناعة القرار وإجراءات تنفيذها وإيجاد لوائح منظمة لذلك، تهيئ ديمقراطية تعمق مبدأ الحوار في القضايا التي تناقش جوهر العمل وسبل تطويره وتحسينه.
9. يجب إعادة النظر في العلاقة التي تربط الأساتذة بالإدارة، والانفتاح تجاههم، لأن جل التعاملات الإدارية والبيداغوجية تتم مع الإدارة.
10. فتح قنوات للاتصال وآليات فعالة تبرز الاهتمام بمطالب أعضاء هيئة التدريس، وتشعرهم بالرعاية والسعي الجاد لتحسين أوضاعهم مادياً ومعنوياً.

المقترحات:

1. العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس.
2. العدالة التنظيمية وعلاقتها بجودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس.
3. الكفاءات المهنية وعلاقتها بالرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس.

قائمة المراجع:

1. أبو الخير حسن يوسف (2006م). إدارة السلوك التنظيمي، مكتبة نانسي، القاهرة.
2. ابو علام رجا محمود (2004م). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط4، دار النشر للجامعات، مصر.

3. ابو علام رجاء محمود(2007م) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط6، دار النشر للجامعات، مصر.
4. أحمد ماهر (1999م) السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعات، الإسكندرية.
5. البرناوي هبة الهادي(2014م) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
6. حامد سعيد شعبان(2003م) أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي لمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد (61)، ص230-252.
7. حمدي أبو القاسم الأخضر(2015م) أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (11)، العدد (3)، ص543- 571.
8. الخضر عثمان حمود وجاد الرب هشام فتحي(2019م) دليل المقياس العربي للعدالة التنظيمية البنود والتعليمات، آفاق للنشر والتوزيع، الكويت.
9. ديوريدي مصطفى(2000م). مناهج البحث العلمي: أسس علمية: الدار الجامعية، الإسكندرية.
10. زايد عادل محمد(2006م). العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
11. السبعي سعيد بن فايز (2017) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى القادة التربويين بمكاتب التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية.
12. السعود راتب وسلطان سوزان(2009م). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد(25)، العدد (2+1)، ص193- 220.
13. سلامة رتيبة محمد(2003) الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: الأردن.
14. سلطان محمد سعيد(2003م). السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديد الإسكندرية.
15. السنوسي زهور جمال الدين(2003م). العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ومستويات أدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة قارونس، بنغازي.
16. سيف عبد الحميد حميد محمد(2015م). مستوى العدالة التنظيمية لدى الجامعات اليمنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالتطبيق على جامعة السعيد، مجلة القلم، العدد (8) ، ص363-389.
17. العطوي عامر على حسين(2010م) أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي - دراسة تحليلية لآراء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، مجلد (10) العدد الأول، ص25-45.
18. العمري أيمن أحمد وعيسى ريم قاسم(2010م). النماذج التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية كما يدركها أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (56) ، ص5-25.
19. فليخ حكمت محمد(2010م). تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (83) ، ص166-202.
20. المحياوي قاسم نايف(2007) إدارة الجامعات في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الرابع، ص136-151.
21. هزي اسامة عبدالكريم (2015م) العدالة التنظيمية واثرها في السلوكيات التنظيمية الاجتماعية الداعمة، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق..

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

د.مالك يوسف مالك بخيت، د.سامية عثمان الهادي ، (2023)، العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة أم درمان الإسلامية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 15(03)/2023، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة(ص. ص 13- 22).