

دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الكوفة

الأستاذ المساعد عبد الكريم هادي شعبان

جامعة الكوفة/ كلية الإدارة والاقتصاد

Summary

Current research aims to determine the role of organizational justice in achieving Superior University performance in a sample of teaching staff in the College of Administration and Economics - University of Kufa, and to achieve this objective the researchers through a theoretical literature on the subject to build a tool containing 15 Items represent the organizational justice variables (independent variables) distributed among three variables: (distributive justice, procedural justice, interactions justice), as well as 12 Items is a distinguished University performance variables (dependent variables) divided into four variables: (to reduce costs and increase profits, improve quality, scientific research , Society service). Hypothetical model was developed to clarify the relationship between the variables of research, the sample consisted of 43 members of teaching staff, distributed a questionnaire to seek verification of the apparent sincerity and steadfastness, in accordance with the method of alpha - Kronbach, when it reached 0.83. The research data were analyzed using SPSS statistical program and the results showed the agreement of all members of the sample survey on the importance of organizational justice to the Superior performance of university, in the light of research findings, researchers developed a set of recommendations and proposals.

المقدمة

يهدف هذا البحث إلى معرفة دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز في عينة من الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الكوفة، ولتحقيق هذا الهدف توصل البحث من خلال الأدب النظري الخاص بالموضوع إلى بناء أداة تتضمن 15 فقرة تمثل متغيرات العدالة التنظيمية (المتغيرات المستقلة) موزعة على ثلاثة مجالات هي : (عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التفاعلات)، بالإضافة إلى 16 فقرة تمثل متغيرات الأداء الجامعي المتميز (المتغيرات المعتمدة) موزعة على أربعة مجالات هي : (خفض التكاليف وزيادة الأرباح، تحسين الجودة، الأبحاث العلمية، خدمة المجتمع) . وقد تم وضع نموذج فرضي يوضح العلاقة بين متغيرات البحث، وتكونت العينة من 43 عضو من الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الكوفة، تم توزيع إستبيان البحث عليهم بعد التحقق من صدقه الظاهري وثباته وفقاً لطريقة ألفا- كرونباخ حيث بلغ 0.83 ، وقد تم تحليل بيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وأظهرت النتائج إتفاق جميع أعضاء عينة البحث على أهمية العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز.

وقد جاء هذا البحث من مقدمة وثلاثة مباحث كان المبحث الأول المنهجية العلمية للبحث وتضمن مشكلة البحث وتساولات البحث وأهداف البحث وأهمية البحث وإنموذج البحث الفرضي وفرضيات البحث ومتغيرات البحث وأساليب القياس ومجتمع البحث وعينته وأساليب تحليل البيانات والمبحث الثاني الإطار النظري للبحث وتضمن العدالة التنظيمية ... المفهوم والأبعاد ، الأداء الجامعي المتميز ... المفهوم والأبعاد . والمبحث الثالث الإطار التطبيقي للبحث وتضمن قياس صدق وثبات فقرات الإستبانة ومقياس البحث، ووصف متغيرات البحث في ضوء النتائج الميدانية، وطبيعة العلاقة بين عناصر العدالة التنظيمية ومتغيرات الأداء الجامعي المتميز وفي ضوء نتائج البحث وما تم التوصل من إستنتاجات تم وضع مجموعة من التوصيات وأخيراً جاءت قائمة المصادر العربية المصادر الأجنبية .

المبحث الأول

المنهجية العلمية للبحث

1 : مشكلة البحث :

تعتبر العدالة التنظيمية Organizational Justice أحد المكونات الأساسية للمنظمة لما لها من دور أساسي في سلوكيات العمل من خلال التأثير على سلوكيات الأفراد العاملين لتحقيق أهداف المنظمة وبالتالي سوف ينعكس ذلك على فاعلية الأداء، ونتيجة المقابلات الشخصية مع عينة من الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد . جامعة الكوفة أتضح عدم إدراكهم لعناصر العدالة التنظيمية وإنعكاساتها على انخفاض مؤشرات الأداء الجامعي، ويمكن بلورة مشكلة البحث وصياغتها في التساؤل الآتي :

ما هو دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز لدى عينة من الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد . جامعة الكوفة ؟

2 : تساؤلات البحث

ينبثق عن التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية :

- 1 : ما المقصود بالعدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز ؟
- 2 : ما مستوى أهمية متغيرات البحث في الكلية المبحوثة ؟
- 3 : ما طبيعة العلاقة المتبادلة بين عناصر العدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز في الكلية المبحوثة ؟
- 4: ما مدى تأثير كل عنصر من العدالة التنظيمية على الأداء الجامعي المتميز في الكلية المبحوثة
- 5 : هل يؤدي توافر عناصر العدالة التنظيمية لدى الكادر التدريسي عينة البحث إلى زيادة فاعلية الأداء الجامعي المتميز ؟

3 : أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

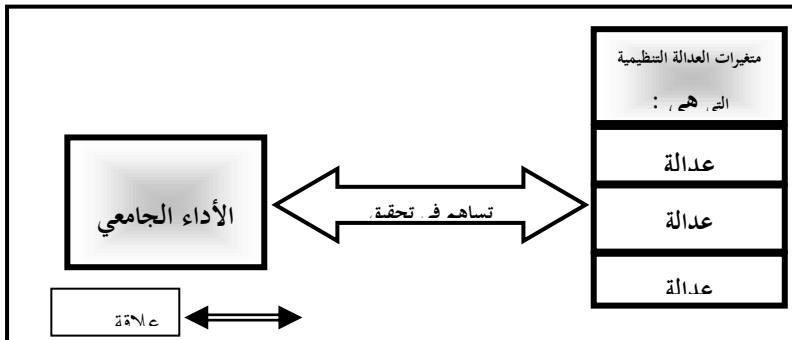
- 1 : تحديد مفهوم كل من العدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز.
- 2 : معرفة عناصر العدالة التنظيمية لدى الكادر التدريسي في الكلية عينة البحث.
- 3 : معرفة مستوى الأداء الجامعي المتوفر في الكلية عينة البحث.
- 4 : دراسة واختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز.
- 5 : تقديم وصياغة مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تزيد من فاعلية البحث .

4 : أهمية البحث

تبع أهمية هذا البحث مما يترتب عليه من مساهمات ذات فائدة من الناحيتين العلمية والعملية ، كما يتضح من النقاط التالية :

- 1 : من الناحية العلمية يعتبر هذا البحث إضافة إلى البحوث السابقة ورفد المكاتب المحلية والعربية بمساهمة بحثية علمية متواضعة.
- 2 : الأهمية العملية التي تحتلها الجامعة بشكل عام والكلية بوجه خاص كونها تشكل عنصراً أساسياً من عناصر نهضة البلد وتقدمه، وعاملاً من عوامل الرقي لما تقوم به من دور فعال ومؤثر في تطوير الحياة الثقافية الشاملة للبلد بأبعادها المختلفة سواء العلمية أو الأدبية أو الفكرية أو التكنولوجية .

5 : إنموذج البحث الفرضي :



الشكل (1) إنموذج البحث الفرضي

6 : فرضيات البحث :

تتمثل فرضيات هذا البحث بما يأتي :

الفرضية الرئيسة : توجد علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين متغيرات العدالة التنظيمية ومتغيرات الأداء الجامعي المتميز .

وتتفرع منها عدد من الفرضيات الفرعية :

1 :توجد علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين عدالة التوزيعات ومتغيرات الأداء الجامعي المتميز .

2 : توجد علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين عدالة الإجراءات ومتغيرات الأداء الجامعي المتميز .

3 :توجد علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين عدالة التفاعلات ومتغيرات الأداء الجامعي المتميز .

7 : متغيرات البحث وأساليب القياس :

تنقسم متغيرات هذا البحث إلى :

أ : متغيرات العدالة التنظيمية :

سوف يتم الإعتماد في هذا البحث على الاستقصاء الذي وضعه (Moorman : 1991)

(128) والذي إتبعته العديد من الدراسات منها دراسة (Colquitt : 2001: 301) ودراسة (صديق :

2004 : 162) وكذلك دراسة (الخطوي : 2007 : 121) بما يتناسب مع طبيعة البحث

والمنظمة المبحوثة ، ووفقاً لهذا تم تقسيم العدالة التنظيمية إلى ثلاثة عناصر هي (عدالة

التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التفاعلات) وتم إستخدام إستمارة الاستبيان كأداة رئيسة

لجمع البيانات في قياس هذا المتغير، وتم وضع إستمارة الاستبيان ضمن هذا المتغير تتضمن 15 فقرة تمثل متغيرات العدالة التنظيمية بالاعتماد على الدراسات أعلاه كما هو موجود في الملحق (1) وفق مقياس (Likert) الخماسي (موافق بشدة - غير موافق بشدة) .

ب : متغيرات الأداء الجامعي المتميز :

سوف يتم الإعتماد في هذا البحث على الاستقصاء الذي وضعه (Bonser : 295 : 1999) والذي تم إختيار أربعة متغيرات منه الأكثر ملائمة لطبيعة البحث (تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح، تحسين الجودة، رفع مستوى الأبحاث العلمية، ورفع مستوى خدمة المجتمع) ، وقد تم إستخدام إستمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات في قياس هذا المتغير وضمت 12 فقرة تمثل متغيرات الأداء الجامعي المتميز ، وإستمارة الإستبيان هذه هي أداة معدة مسبقاً ومختبرة من قبل دراسة (قداده : 2007 : 286) وفق مقياس (Likert) الخماسي (موافق بشدة - غير موافق بشدة) ، كما هو موجود في الملحق (1) .

8 : مجتمع البحث وعينته :

يتمثل مجتمع البحث جامعة الكوفة، وقد تم إختيار عينة منه شملت 43 تدريسي وهم أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد كعينة للبحث، تم توزيع إستمارة الاستبيان عليهم، وتم إسترجاع 40 إستمارة و (3) إستمارات غير صالحة للتحليل الإحصائي، وقد تم إختيار عينة البحث كون الباحث من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المذكورة التي تم البحث فيها .

9 : أساليب تحليل البيانات :

لإثبات مدى صحة الفرضيات المتعلقة بالبحث تم إستخدام عدد من الأساليب الإحصائية وذلك بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، وهذه الأساليب هي :

1 : الوسط الحسابي .

2 : الانحراف المعياري .

3 : الإرتباط المتعدد .

المبحث الثاني الإطار النظري للمبحث

أولاً : العدالة التنظيمية : المفهوم- الأبعاد :

1 : مفهوم العدالة التنظيمية : Concept of the Organizational Justice

يعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية ، بمعنى آخر إن الإجراء التنظيمي الذي ينظر إليه فرداً ما على أنه إجراء عادل قد يكون إجراءً متحيزاً أو غير موضوعي في نظر فرد آخر، لذا فإن العدالة التنظيمية تتحدد في ضوء ما يدركه الفرد من نزاهة وموضوعية الإجراءات والمخرجات (حامد : 2006 : 117) .

لقد تبين عدد من الكتاب والباحثون في تعريف العدالة التنظيمية فمنهم من يرى إن العدالة التنظيمية هي: (الطريقة التي يُعامل بها المرؤوسون من قبل منظماتهم) (Niehoff & Moorman : 1993 : 284) وهي تعنى بوصف وشرح دور العدالة في مكان العمل (حامد : 2006 : 227) .

ويعرف (العطوي : 2007 : 133) العدالة التنظيمية على إنها (إدراك العاملين للعدالة في مكان العمل أو المكان المنظمي) بينما عرفها (صديق : 2004 : 234) : بأنها (السلوكيات التي تؤثر إيجابياً على الأفراد حيث تؤدي إلى زيادة الرضا عن العمل والثقة وسلوكيات المواطنة التنظيمية) .

ويرى الباحث إن العدالة التنظيمية هي :

(مجموعة من الإجراءات والتوزيعات والتفاعلات بين الافراد والمنظمة الغرض منها تحقيق الأهداف) .

2 : أنواع العدالة التنظيمية : Types of the Organizational Justice سوف يتم الاعتماد على التصنيف الذي قسّمهُ (Moorman : 1991: 229) وهو التصنيف المعتمد في البحث الحالي ، حيث قسم العدالة التنظيمية إلى :

أ : عدالة التوزيعات : **Distributive justice** :

التي تشير إلى عدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها الفرد ، حيث يقارن بين ما يبذله من جهد من جهة وما يحصل عليه من جهة، وبين ما يبذله الآخرون من جهة وما يحصلون عليه من جهة أخرى. (صديق : 2004 : 277) ، بالإضافة إلى إنها تشير إلى العدالة في توزيع المكافآت وتقوم على فكرة إن الفرد يجري عدد من المقارنات والتي على أساسها يقرر مدى توفر العدالة التوزيعية في مكان العمل (نعساني واليوسفي : 2002 : 169) .

ب : عدالة الإجراءات : **Procedural justice** :

هي الإجراءات المستخدمة في تحقيق المخرجات والتي يتم إدراكها على إنها عادلة ، وكذلك تشير إلى السلوك والعمليات التي تستخدمها المنظمة لتنفيذ الوظائف المختلفة وإتخاذ القرارات بدون تحيز والمكافآت الموزعة على الأفراد العاملين، ويتم ذلك وفق معايير وقواعد معينة حسب طبيعة العمل في المنظمة (Harvey D. & Brawn D. : 2001 : 291) .

ج : عدالة التفاعلات : **Interactions justice** :

وتشير إلى مدى إحساس الأفراد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات (Moorman : 1991: 271)، أو هي كيفية تنفيذ التعاملات المتعلقة بالإجراءات، وأشار (العطوي : 2007 : 171) بالاعتماد على عدد من الباحثين إن عدالة التعاملات تضم نوعين من العدالة هي عدالة العلاقات الشخصية وعدالة المعلومات، إذ تشير عدالة العلاقات الشخصية درجة معاملة الأفراد بأدب وكرامة وإحترام من قبل متخذي القرار أثناء الإجراءات وإتخاذ القرارات (صديق : 2004 : 279) ، أما عدالة المعلومات فتركز على

التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراءات معينة أو طريقة تخصيص مخرجات معينة (العطوي : 2007 : 192).

ثانياً : الأداء الجامعي المتميز : المفهوم – الأبعاد :

1 : مفهوم الأداء الجامعي المتميز:

Concept of the Superior University Performance يُعد الإهتمام بمفهوم

الأداء عموماً والأداء العالي أو كما يطلق عليه بعض الباحثين بالأداء المتفوق بشكل خاص من المفاهيم الإدارية التي حظيت بمستوى كبير من الإهتمام من قبل المنظمات كونه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بهدف ونجاح المنظمة في ظل البيئة التنافسية المتغيرة (العابدي والعبادي : 2007 : 21).

وكذلك يُعد الأداء من المصطلحات والمفاهيم الأساسية للمديرين في كافة المستويات التنظيمية ولكافة أنواع المنظمات، لأن مخرجات هذا الأداء قد تكون ذات آثار سلبية على ربحية المنظمة أو قد تكون أساساً في بقائها وتعزيز قدرتها التنافسية (يوسف : 2006 : 27).

ويُقصد بالأداء المتميز أعلى مستوى من مستويات الأداء التي يمكن أن ينجزه الأفراد العاملون في المنظمة. (السلمي : 2002 : 29)

أو هو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال استخدام الموارد المتاحة بطريقة كفوءة وفعالة . (يوسف : 2006 : 33)

ويرى الباحث إن الأداء الجامعي المتميز هو :
(ترابط مجموعة من المتغيرات والمعايير مع بعضها البعض لتكوين ميزة تنافسية تتفوق على منافسيها).

2 : متغيرات الأداء الجامعي المتميز : Variables of the Superior University :

Performance : تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح :
Reduce costs and increase profits

تسعى الكلية إلى خفض التكاليف من خلال تخفيض كلفة الخدمات المقدمة للطلبة ومستوى كلفة العمليات التشغيلية والإدارية بالإضافة إلى الأرباح التي تحققها عن طريق الخدمات التي تقدمها (قداده : 2006 : 288) .

ب : تحسين الجودة : Improve quality :

إن إستراتيجية إدارة الجودة الشاملة في المنظمات تعتمد على الجهود المشتركة التي من خلالها بالإمكان مشاركة جميع الأفراد العاملين والتحسينات المستمرة التي تمكن المنظمة من إستخدامها في تحقيق الرضا والطموحات لدى المستفيدين (الفتلاوي : 2006 : 42).
ويُعدّ التحسين المستمر مطلب أساسي لنجاح إدارة الجودة الشاملة في المنظمة (الكلية) التي تسعى دائماً إلى تحقيقها، لأنه يساهم بشكل فعال بجعل المنظمة في حالة تفوق وتميز مستمرين، فالتحسين المستمر ليس بالعمل الوقتي الذي ينفذ عدة مرات طوال حياة المنظمة، بل هو عمل مستمر متجدد ذو عملية شاملة يشترك فيها جميع العاملين في كافة المستويات الإدارية، وإن برامج تحسين الجودة من المفاهيم الأساسية لإدارة الجودة الشاملة . (العبيدي : 2004 : 50) .

ج : البحث العلمي : Scientific Research :

يمثل البحث العلمي عنصراً أساسياً من عناصر الأداء الجامعي المتميز، إذ إن البحث العلمي الأصيل يساعد الكلية على الرُقي بممارستها المهنية في ميدان إهتمامها وكسب ثقة الصناعة عن طريق تقديم الحلول للمشاكل وغيرها، كما إن التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي ويوضح هذا الجزء الإسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضيف قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملاً الأبحاث المنشورة في مجالات علمية متخصصة ومُحكّمة وأوراق العمل، ومن الضروري الإهتمام بالنشر في مجالات متخصصة

عالمية والتي يمثل الجزء الأكبر من نتاج البحث العلمي (الغامدي : 2006 : 43) و (شعبان والعايدي : 2008 : 21) .

د : خدمة المجتمع : Society Service :

يشكل إسهام الجامعة بشكل عام وكلية الإدارة والاقتصاد في خدمة المجتمع عنصراً أساسياً من عناصر تقييم أدائه الجامعي المتميز ، ويوضح هذا الجزء في الجامعة دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع المدني شاملاً في ذلك الإستشارات لحل المشاكل المؤسسية وتنظيم أو المساهمة في تنظيم ندوات أو ورش العمل محلية أو إقليمية في مجال التخصص أو أية إسهامات أخرى مثلاً براءات إختراع ، إستشارات مهنية، نقل التكنولوجيا إلى الصناعة ، أو دورات التعليم المستمر الخ . (الغزوي : 2007 : 85) و (شعبان والعايدي : 2007 : 25) .

المبحث الثالث

الإطار التطبيقي للبحث

أولاً : قياس صدق وثبات فقرات الإستبانة ومقياس البحث :

للتحقق من صدق وثبات فقرات الإستبانة ومقياس البحث تم إستخدام معامل إرتباط ألفا (معامل الفاكرونباخ) (307 : 2000 Malhotra & Briks) ، وتم قياس مستوى الثبات والتناسق الداخلي للأبعاد المكونة لمتغيرات البحث والمتمثلة بأنواع العدالة التنظيمية ، ومتغيرات الأداء الجامعي المتميز، بإستخدام مقياس ألفا كرونباخ حسب عناصر متغيرات البحث وكما يلي :

1 : المتغير المستقل (أنواع العدالة التنظيمية) : ويتكون من ثلاث متغيرات :

أ : عدالة التوزيعات وتتكون من خمسة عناصر = 0.839

ب : عدالة التفاعلات وتتكون من خمسة عناصر = 0.948

ج : عدالة الإجراءات وتتكون من خمسة عناصر = 0.934

2 : المتغير المعتمد (الأداء الجامعي المتميز) :

ويتكون من أربعة متغيرات :

أ : تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح ويتكون من أربعة عناصر = 0.877

ب : تحسين الجودة ويتكون من أربعة عناصر = 0.825

ج : الأبحاث العلمية وتتكون من أربعة عناصر = 0.856

د : خدمة المجتمع وتتكون من أربعة عناصر = 0.873

وبلاحظ من النتيجة الخاصة بالتناسق الداخلي بين الأبعاد المكونة لمتغيرات البحث (العدالة التنظيمية ، والأداء الجامعي المتميز) مقبولاً حيث بلغ قيمة معامل ارتباط الفا Alpha الكلي بعد توزيع الإستیبيان (0.83) ، ولأن قيمة معامل ارتباط الفا Alpha تعد مقبولة إحصائياً عندما تكون مساوية أو أكبر من (0.75) في البحوث الإدارية والسلوكية (117 : 1982 : Anastasi) .

ثانياً : وصف متغيرات البحث في ضوء النتائج الميدانية : Descriptive Statistics

في هذا المحور سيتم التطرق الى الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات

البحث وكما يلي :

1 : المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) :

أ : عدالة التوزيعات :

يلاحظ في الجدول (1) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات عدالة التوزيعات بلغت (3.13)

ويانحرف عام بلغ (1.03) يظهر إنسجام الفقرات الواردة تجاه هذا المتغير .

حصلت الفقرة (4) الخاصة ب (أشعر إن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جداً) على أعلى

المتوسطات الحسابية وبمقدار (3.72) ويانحرف معياري (0.99) ، في حين حصلت الفقرة (2)

الخاصة ب (عمادة الكلية تكافئني إذا ما أخذت بنظر الإعتبار خبرتي في العمل) على أدنى

متوسط حسابي (2.62) وبأدنى إنحرف معياري بلغ (0.99) .

الجدول (1) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث تجاه متغير عدالة

التوزيعات (N = 40)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	ت
1.28	3.1	أعتقد إن راتبي الشهري مناسب مقارنة بزملائي في العمل .	1
0.99	2.62	عمادة الكلية تكافئني إذا ما أخذت بنظر الاعتبار خبرتي في العمل.	2
1.01	3.32	تناسب ساعات العمل في الكلية مع ظروفها الخاصة .	3
0.99	3.72	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جداً .	4
0.91	2.91	بصفة عامة فإن الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة جداً .	5
1.03	3.13		متوسط المتوسطات

ب : عدالة الإجراءات :

يلاحظ في الجدول (2) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات عدالة الإجراءات بلغ (2.96) ويا انحراف عام بلغ (1.02) يظهر إنسجام الفقرات الواردة تجاه هذا المتغير .

حصلت الفقرة (4) الخاصة ب (يشرح عميد الكلية القرارات ويزود الكادر التدريسي بتفاصيل إضافية عند إستفسارهم عن تلك القرارات) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار (3.34) و يا انحراف معياري (0.87) ، في حين حصلت الفقرة (5) الخاصة ب (يسمح للتدريسي بعدم قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها عميد الكلية) على أدنى متوسط حسابي (2.73) وبأدنى إنحراف معياري بلغ (1.04) .

الجدول (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث تجاه متغير عدالة الإجراءات (N = 40)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	ت
0.82	3	يستخدم عميد الكلية الإجراءات الرسمية المستخدمة في إتخاذ القرارات الوظيفية	1

		ياسلوب غير متحيز .	
1.18	2.90	يحرص عميد الكلية على أن يبدي كل تدريسي رأيه قبل إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل .	2
1.21	2.83	تستجيب عمادة الكلية للقرارات التي يطرحها الكادر التدريسي والمتعلقة بالمكافأة وتقييم الأداء .	3
0.87	3.34	يشرح عميد الكلية القرارات ويزود الكادر التدريسي بتفاصيل إضافية عند إستفسارهم عن تلك القرارات .	4
1.04	2.73	يسمح للتدريسي بعدم قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها عميد الكلية .	5
1.02	2.96		متوسط المتوسطات

ج : عدالة التفاعلات :

يلاحظ في الجدول (3) إن متوسط المتوسطات الخاص بقرارات عدالة التفاعلات بلغ (3.17) ويإنحرف عام بلغ (0.86) يظهر إنسجام الفقرات الواردة تجاه هذا المتغير . حصلت الفقرة (3) الخاصة ب (عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يبدي إهتماماً بمصلحتي كموظف) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار (3.75) و يأنحرف معياري (0.93) ، في حين حصلت الفقرة (2) الخاصة ب (عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يناقشه معي بمنتهى الصراحة) على أدنى متوسط حسابي (2.87) وبأدنى إنحرف معياري بلغ (0.86) .

الجدول (3): المتوسط الحسابي والإنحرف المعياري لإجابات عينة البحث تجاه متغير عدالة التفاعلات (N = 40)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحرف المعياري
1	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل الإهتمام والود .	3.36	0.87

0.86	2.87	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يناقشه معي بمنتهى الصراحة .	2
0.93	3.75	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يبدى اهتماماً بمصلحتي كتدريسي .	3
0.66	3	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي باحترام وكرامة .	4
1.02	2.89	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يشرح الأسباب المنطقية التي دعت له لإتخاذ تلك القرارات .	5
0.86	3.17		متوسط المتوسطات

واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (4) الآتي :

الجدول (4) ترتيب الأهمية النسبية بين المتغيرات

الترتيب	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	المتغيرات
الأول	27%	0.86	3.17	عدالة التوزيعات
الثالث	34%	1.02	2.96	عدالة الإجراءات
الثاني	32%	1.03	3.13	عدالة التفاعلات

يتضح من خلال النتائج الواردة في (4) أعلاه ما يأتي :

- 1 : كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص متغير عدالة التوزيعات والبالغ (3.17) أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) ، فيما بلغت نسبة معامل الاختلاف (27%) وهو الأول في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة .

2 : كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص متغير عدالة الإجراءات والبالغ (2.96) أقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) ، فيما بلغت نسبة معامل الاختلاف (34%) وهو الأخير في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة .

3 : كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص متغير عدالة التفاعلات والبالغ (3.13) أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) ، فيما بلغت نسبة معامل الاختلاف (32%) وهو الثاني في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة .

2 : المتغير المعتمد (الأداء الجامعي المتميز) :

أ : تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح :

يلاحظ في الجدول (5) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات خفض التكاليف وزيادة الأرباح بلغت (2.97) ويانحرف عام بلغ (0.9) يظهر إنسجام الفقرات الواردة تجاه هذا المتغير .

حصلت الفقرة (1) الخاصة ب (مستوى كلفة تقديم الخدمات التعليمية منخفضة)

على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار (3.63) و يانحرف معياري (0.77) ، في حين

حصلت الفقرة (2) الخاصة ب (مستوى كلفة الخدمة المقدمة للطلاب منخفضة قياساً

بالجامعات الأخرى) على أدنى متوسط حسابي (2.60) وبأدنى إنحرف معياري بلغ (1.15) .

الجدول(5) المتوسط الحسابي والانحرف المعياري لإجابات عينة البحث تجاه متغير تخفيض

التكاليف وزيادة الأرباح (N = 40)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحرف المعياري
1	مستوى كلفة تقديم الخدمات التعليمية منخفضة .	3.63	0.77
2	مستوى كلفة الخدمة المقدمة للطلاب منخفضة قياساً بالجامعات الأخرى .	2.60	1.15
3	مستوى كلفة العمليات الإدارية والتشغيلية في الكلية منخفضة	2.67	1.06
4	تحقق الكلية قيمة (أرباح عالية) عن طريق خدماتها التي تقدمها .	2.98	0.62
	متوسط المتوسطات	2.97	0.9

ب : تحسين الجودة :

يلاحظ في الجدول (6) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات تحسين الجودة بلغ (3.13) وبانحراف عام بلغ (1.03) يظهر نسجام الفقرات الواردة تجاه هذا المتغير .
 حصلت الفقرة (4) الخاصة ب (هناك إيمان من قبل الكلية بأهمية الجودة) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار (3.75) و بانحراف معياري (0.89) ، في حين حصلت الفقرة (4) الخاصة ب (تستجيب عمادة الكلية لمقترحات الطلاب في تطوير خدماتها) على أدنى متوسط حسابي (2.56) وبأدنى إنحراف معياري بلغ (1.09) .

الجدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث تجاه متغير تحسين الجودة (N = 40)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	ت
1.03	2.91	تخضع جميع البيانات التي تقدمها الكلية إلى التحسين المستمر .	1
1.12	3.32	تضاهي الخدمات التي تقدمها الكلية خدمات الكليات في الجامعات الأخرى .	2
1.09	2.56	تستجيب عمادة الكلية لمقترحات الطلاب في تطوير خدماتها .	3
0.89	3.75	هناك إيمان من قبل الكلية بأهمية الجودة .	4

1.03	3.13	متوسط المتوسطات
------	------	--------------------

ج : الأبحاث العلمية :

يلاحظ في الجدول (7) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات رفع مستوى الأبحاث العلمية بلغ (3.43) وبتأخر عام بلغ (0.98) يظهر إنسجام الفقرات الواردة تجاه هذا المتغير .

حصلت الفقرة (2) الخاصة ب (تولى الكلية أهمية بالغة في كسب ثقة الصناعة عن طريق التعاون معهم) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار (3.95) وبتأخر معياري (0.93) ، في حين حصلت الفقرة (3) الخاصة ب (تقدم عمادة الكلية الدعم المادي والمعنوي للباحثين) على أدنى متوسط حسابي (2.56) وبأدنى إنحراف معياري بلغ (1.01) .

الجدول (7) المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لإجابات عينة البحث تجاه متغير الأبحاث العلمية (N = 40)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
1	تشجع عمادة الكلية الأبحاث العلمية ذات الطبيعة النظرية والتطبيقية .	3.78	0.98
2	تولى عمادة الكلية أهمية بالغة في كسب ثقة الصناعة عن طريق التعاون معهم .	3.95	0.93

1.01	2.56	تقدم عمادة الكلية الدعم المادي والمعنوي للباحثين .	3
1	3.45	تعمل عمادة الكلية على ربط الأبحاث العلمية مع حاجات المجتمع المحلية .	4
0.98	3.43		متوسط المتوسطات

د : خدمة المجتمع :

يلاحظ في الجدول (8) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات رفع مستوى خدمة المجتمع بلغ (3.40) وبانحراف عام بلغ (1.13) يظهر انسجام الفقرات الواردة تجاه هذا المتغير .

حصلت الفقرة (1) الخاصة بـ (تولي عمادة الكلية أهمية بالغة لخدمة المجتمع المحلي المحيط بها) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار (3.86) وبانحراف معياري (1) ، في حين حصلت الفقرة (3) الخاصة بـ (تطرح عمادة الكلية تخصصات وبرامج متوافقة مع طبيعة وحاجات المجتمع) على أدنى متوسط حسابي (3.11) وبأدنى إنحراف معياري بلغ (1.13) .

الجدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث تجاه متغير خدمة المجتمع (N = 40)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	ت
1	3.86	تولي عمادة الكلية أهمية بالغة لخدمة المجتمع المحلي	1

		المحيط بها .	
1.35	3.21	تشجع عمادة الكلية الأكاديميين لبحث مشاكل وقضايا المجتمع .	2
1.13	3.11	تطرح عمادة الكلية تخصصات وبرامج متوافقة مع طبيعة وحاجات المجتمع .	3
1.07	3.45	تقدم عمادة الكلية مؤتمرات وندوات وإستشارات إلى المجتمع .	4
1.13	3.40		متوسط المتوسطات

وإستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (9) الآتي: الجدول (9) ترتيب الأهمية النسبية بين المتغيرات

الترتيب	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الوسط الحسابي الموزون	المتغيرات
الرابع	0.9	%30	2.97	خفض التكاليف وزيادة الأرباح
الثالث	1.03	%32	3.13	تحسين الجودة
الأول	0.98	%28	3.43	الأبحاث العلمية
الثاني	1.13	%33	3.40	خدمة المجتمع

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (9) أعلاه ما يأتي :

- 1 : كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص متغير تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح والبالغ (2.97) أقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) ، فيما بلغت نسبة معامل الإختلاف (30%) وهو الرابع في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المعتمدة .
- 2 : كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص متغير تحسين الجودة والبالغ (3.13) أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) ، فيما بلغت نسبة معامل الإختلاف (32%) وهو الثالث في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المعتمدة .

3 : كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص متغير الأبحاث العلمية والبالغ (3.43) أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) ، فيما بلغت نسبة معامل الاختلاف (28%) وهو الأول في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المعتمدة .

4 : كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص متغير خدمة المجتمع والبالغ (3.40) أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) ، فيما بلغت نسبة معامل الاختلاف (33%) وهو الثاني في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المعتمدة .

ثالثاً : طبيعة العلاقة بين عناصر العدالة التنظيمية ومتغيرات الأداء الجامعي

التميز :

وذلك لإختبار صحة الفرضية الرئيسة والفرضيات المنبثقة عنها ، إذ يوضح الجدول (10) مصفوفة الارتباط بين العدالة التنظيمية ومتغيرات الأداء الجامعي المتميز .

الجدول (10) مصفوفة الارتباط بين العدالة التنظيمية ومتغيرات الأداء الجامعي المتميز

معاملات الارتباط				الأداء الجامعي المتميز
رفع مستوى خدمة المجتمع	رفع مستوى الأبحاث العلمية	تحسين الجودة	تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح	العدالة التنظيمية
*0.50	*0.70	*0.77	*0.12	عدالة التوزيعات
دال معنوياً	دال معنوياً	دال معنوياً	غير دال معنوياً	الدلالة
*0.26	*0.43	*0.37	*0.42	عدالة الإجراءات
غير دال معنوياً	غير دال معنوياً	غير دال معنوياً	غير دال معنوياً	الدلالة
*0.64	*0.54	*0.57	*0.58	عدالة التفاعلات
دال معنوياً	دال معنوياً	دال معنوياً	دال معنوياً	الدلالة
** مستوى معنوية 0.01				

ويتضح من الجدول (10) أعلاه (وجود علاقة إرتباط موجبة بين عدالة التوزيعات وبين متغيرات الأداء الجامعي المتميز) ، وأغلب علاقات الارتباط دالة معنوياً عدا علاقة عدالة التوزيعات بخفض التكاليف وزيادة الأرباح غير دالة معنوياً وهو الأمر الذي يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى للبحث، إذ بلغت معاملات الإرتباط على التوالي :

*0.50	*0.70	*0.77	*0.12
-------	-------	-------	-------

وتعني هذه العلاقات إنه كلما كان الإهتمام بعدالة التوزيع المتعلقة بعدالة توزيع المخرجات على الكادر التدريسي مثل الترقيات والأجور وفقاً للجهد الذي يبذله الفرد سوف ينعكس ذلك على الأداء الجامعي المتميز للكلية المبحوثة من خلال متغيراتها الأربعة . ولتحديد مدى صحة الفرضية الفرعية الثانية للبحث (وجود علاقات إرتباط موجبة بين عدالة الإجراءات وبين متغيرات الأداء الجامعي المتميز) ، لكن علاقات الإرتباط ضعيفة وغير دالة معنوياً وهو الأمر الذي يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية، إذ بلغت معاملات الإرتباط على التوالي :

*0.36	*0.43	*0.37	*0.42
-------	-------	-------	-------

وتعني هذه العلاقات عدم الإهتمام بعدالة الإجراءات المستخدمة في إتخاذ القرارات وتطبيق السياسات ودقة الإجراءات بالكلية المبحوثة سوف ينعكس على الأداء الجامعي المتميز ، وفي نفس الوقت فإن زيادة إدراك الكادر التدريسي بأهمية البحث العلمي وتحسين الجودة وخدمة المجتمع سوف يزيد من ثقة الإدارة العليا بأهمية العدالة التنظيمية المستخدمة من حيث الإجراءات والأهداف العامة للقرارات المتخذة . ولتحديد مدى صحة الفرضية الفرعية الثالثة للبحث (وجود علاقات إرتباط موجبة بين عدالة التفاعلات وبين متغيرات الأداء الجامعي المتميز) ، وأغلب علاقات الإرتباط دالة معنوياً عدا

علاقة عدالة التفاعلات وخفض التكاليف وزيادة الأرباح وهو الأمر الذي يثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة ، إذ بلغت معاملات الارتباط على التوالي :

*0.64	*0.54	*0.57	*0.58
-------	-------	-------	-------

وتعني هذه العلاقات إن زيادة إهتمام الإدارة العليا بعدالة التفاعلات من خلال مدى عدالة التعامل مع الكادر التدريسي في الكلية المبحوثة سوف ينعكس على الأداء الجامعي المتميز من حيث الإهتمام بالبحث العلمي وتحسين الجودة في التعليم وخدمة منظمات الصناعة وغيرها . ومن خلال ما تقدم تبين صحة فرضية البحث الرئيسة والتي مفادها (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز) مما يعني إهتمام الكلية المبحوثة بالعدالة التنظيمية سوف يساهم بشكل كبير في زيادة الإهتمام بالأداء الجامعي المتميز وتحقيق الأهداف التنظيمية .

الإستنتاجات والتوصيات

أولاً : الإستنتاجات :

تتضمن هذه الفقرة أهم الإستنتاجات التي توصل إليها البحث من خلال ما أفرزته نتائج إستمارة الإستبيان والتحليل الإحصائي لبيانات البحث حيث تم التوصل إلى الإستنتاجات الآتية :

أولاً : الإستنتاجات الخاصة بأنواع العدالة التنظيمية :

1 : أظهرت نتائج البحث من خلال التحليل الإحصائي إن متغير عدالة التوزيعات جاء بالمرتبة الأولى من حيث سلم ترتيبه على مستوى متغيرات العدالة التنظيمية من حيث أهميته في الشركة وهذا واضح من خلال إجابات أفراد عينة البحث ، ويرجع هذا إلى إتفاق أغلب أفراد عينة البحث برضاهم عن الرواتب التي يتقاضونها وكذلك رضاهم عن ساعات العمل مع الواجبات الوظيفية لهم .

2 : تبين بأن هناك إتفاق بين أفراد عينة البحث بخصوص متغير عدالة التفاعلات حيث حصل على المرتبة الثانية في سلم ترتيبه على مستوى متغيرات العدالة التنظيمية من خلال الفقرات المتعلقة بعدالة التفاعلات في الكلية المبحوثة ، وهذا يرجع إلى التفاعلات التي تحدث بين الرئيس والمرؤوس من حيث القرارات الوظيفية والإحترام والود والصرحة بينهم .

3 : بينت نتائج البحث من خلال التحليل الإحصائي عدم إهتمام أفراد عينة البحث بمتغير عدالة الإجراءات إذ حصل على وسط حسابي أقل من الوسط الفرضي البالغ (3) مما يدل على عدم إدراك ووعي عينة البحث لهذا المتغير في الكلية المبحوثة ، وهذا يرجع إلى عدم رضا أفراد عينة البحث عن عدالة المخرجات أو العوائد التي يحصلون عليها ، وكذلك الإجراءات والقرارات المتخذة من قبل الإدارة العليا .

ثانياً : الإستنتاجات الخاصة بعناصر الأداء الجامعي المتميز :

1 : كشفت نتائج التحليل الإحصائي إن متغير الأبحاث العلمية جاء بالمرتبة الأولى من حيث أهميته ، إذ حصل على وسط حسابي أعلى من الوسط الفرضي، ويعزى ذلك إلى إرتفاع مستوى ووعي وإدراك أفراد عينة البحث حول أهمية هذا المتغير في الكلية المبحوثة من خلال تشجيع عمادة الكلية وحث الكادر التدريسي على عمل الأبحاث العلمية التي تخدم منظمات الصناعة والمجتمع المحلي .

2 : تبين إن هنالك إتفاق بين أفراد عينة البحث بخصوص متغير خدمة المجتمع من خلال حصوله على وسط حسابي أعلى من الوسط الفرضي مما يدل على إهتمام العينة المبحوثة لهذا المتغير، وهذا يرجع إلى إهتمام الكادر التدريسي في الكلية بحل مشاكل المجتمع وتقديم الإستشارات ودراسات الجدوى الاقتصادية بما يتناسب وحاجات المجتمع .

3 : كشفت نتائج التحليل الإحصائي إن متغير تحسين الجودة جاء بالمرتبة الثالثة من حيث أهميته وهذا واضح من خلال إتفاق أفراد عينة البحث حول إيمان الإدارة العليا في الكلية المبحوثة بأهمية الجودة والتحسين المستمر .

4 : كشفت نتائج التحليل الإحصائي إن متغير خفض التكاليف وزيادة الأرباح جاء بالمرتبة الأخيرة من حيث أهميته وهذا واضح من خلال إتفاق أفراد عينة البحث حول هذا المتغير

وكان الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي البالغ (3) مما يعزى ذلك إلى مستوى كلفة الخدمات التعليمية والعمليات الإدارية والتشغيلية .

ثالثاً: الإستنتاجات الخاصة بفرضيات البحث :

- 1 : وجود علاقة إرتباط موجبة بين عدالة التوزيعات وبين متغيرات الأداء الجامعي المتميز ، وإن أغلب علاقات الارتباط دالة معنوياً عدا علاقة عدالة التوزيعات بخفض التكاليف وزيادة الارباح غير دالة معنوياً وهو الأمر الذي يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى للبحث .
- 2 : وجود علاقة إرتباط موجبة بين عدالة الإجراءات وبين متغيرات الأداء الجامعي المتميز) ، لكن هذه العلاقة ضعيفة وغير دالة معنوياً .
- 3 : وجود علاقة إرتباط موجبة بين عدالة التفاعلات وبين متغيرات الأداء الجامعي المتميز) ، وإن أغلب علاقات الارتباط دالة معنوياً عدا علاقة عدالة التفاعلات وخفض التكاليف وزيادة الارباح وهو الأمر الذي يثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة .
- 4 : من خلال ما تقدم تبين صحة فرضية البحث الرئيسة والتي مفادها (وجود علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز) ، مما يعني إهتمام الكلية المبحوثة بالعدالة التنظيمية سوف يساهم بشكل كبير في زيادة الاهتمام بالأداء الجامعي المتميز وتحقيق الأهداف التنظيمية .

ثانياً : التوصيات :

وفقاً للإستنتاجات التي تم ذكرها فإنه يمكن التوصل إلى مجموعة من التوصيات منها ما يأتي :

- 1 : ضرورة إستخدام الإدارة العليا في الكلية المبحوثة الإجراءات المتعلقة بالقرارات الوظيفية المتعلقة بالكادر التدريسي في الكلية بإسلوب غير متحيز بما يخدم تبني عدالة الإجراءات .

- 2 : إدراك عمادة الكلية بأهمية عدالة النفعالات لأنها تؤدي إلى مدى إحساس تدريسي الكلية بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات .
- 3 : توفير مناخ إيجابي يسوده التعاون والمحبة والمشاركة في إتخاذ القرارات واحترام الكادر التدريسي في الكلية بما يخدم تحقيق أهداف الكلية .
- 4 : التأكيد على الأداء المتميز من خلال زيادة الاهتمام بالبحث العلمي من قبل الكادر التدريسي بما يخدم حل مشاكل المجتمع .
- 5 : ضرورة إهتمام عمادة الكلية بالدعم المادي والمعنوي للكادر التدريسي لتشجيعهم على العمل والكفاءة في عملهم .
- 6 : التأكيد على خدمة المجتمع من خلال زيادة تقديم الاستشارات ودراسات الجدوى الاقتصادية والدورات التدريبية وكسب ثقة الصناعة والمنظمات بما يخدم المجتمع المحلي .
- 7 : ضرورة الإهتمام بالعدالة التنظيمية بأنواعها (عدالة التوزيعات ، عدالة الإجراءات ، عدالة النفعالات) لأنها تؤدي إلى تحقيق الأداء الجامعي المتميز والتفوق التنافسي .

الملحق

بسم الله الرحمن الرحيم
إستماره إستبيان

الأساتذة المحترمون :

تحية طيبة ...

إن إستمارة الإستبيان التي بين أيديكم تهدف إلى بحث بعنوان: دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة راجياً تفضلكم بقراءة جميع فقرات هذه الإستمارة بعناية ووضوح .
ونظراً لما أعهدهُ فيكم من خبرة وقدرة علمية وكونكم الأقدر على التعامل مع فقرات هذه الإستمارة ، لذا أرجو الإشارة بعلامة (✓) تحت الإجابة التي تختارونها ، وأود إعلامكم بأن المعلومات التي ستدلون بها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، لذا لا ضرورة لذكر الاسم أو التوقيع على الاستمارة .
وأخيراً أثنى جهودكم وتعاونكم . مع خالص شكري وتقديري ...

الباحث

أولاً : العدالة التنظيمية :

حدد درجة موافقتك على مدى توافر أنواع العدالة التنظيمية في المنظمة التي تعمل بها ، وذلك بوضع علامة (✓) في المكان المناسب .

1 : عدالة التوزيعات :

درجة الموافقة	
---------------	--

ت	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	أعتقد إن راتي الشهري مناسب مقارنة بزملاتي في العمل .					
2	عمادة الكلية تكافئني إذا ما أخذت بنظر الإعتبار خبرتي في العمل .					
3	تناسب ساعات العمل في الكلية مع ظروفها الخاصة .					
4	أشعر إن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جداً .					
5	بصفة عامة فإن الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة جداً .					

2 : عدالة الإجراءات :

ت	العبارة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	يستخدم عميد الكلية الإجراءات الرسمية المستخدمة في إتخاذ القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز .					
2	يحرص عميد الكلية على أن يبدي كل تدريسي رأيه قبل إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل .					
3	تستجيب الكلية للقرارات التي يطرحها الكادر التدريسي والمتعلقة بالمكافأة وتقييم الأداء .					
4	يشرح عميد الكلية القرارات ويزود الكادر التدريسي بتفاصيل إضافية عند إستفسارهم عن تلك القرارات .					
5	يسمح عميد الكلية للتدريسي بعدم قبول أو					

معارضة القرارات التي يصدرها .

3 : عدالة التفاعلات :

ت	العبارة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل الإهتمام والود .				
2	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يناقشه معي بمنتهى الصراحة .				
3	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يبدى إهتماماً بمصلحتي ككندريسي .				
4	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي باحترام وكرامة .				
5	عندما يتخذ عميد الكلية قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يشرح الأسباب المنطقية التي دعت له لإتخاذ تلك القرارات .				

ثانياً : الأداء الجامعي المتميز :

حدد درجة موافقتك على مدى توافر الأداء الجامعي المتميز في المنظمة التي تعمل بها ، وذلك بوضع علامة (✓) في المكان المناسب .

1 : تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح :

ت	درجة الموافقة
---	---------------

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					مستوى كلفة تقديم الخدمات التعليمية منخفضة .	1
					مستوى كلفة الخدمة المقدمة للطالب منخفضة قياساً بالجامعات الأخرى	2
					مستوى كلفة العمليات الإدارية والتشغيلية في الكلية منخفضة .	3
					تحقق الكلية قيمة (أرباح عالية) عن طريق خدماتها التي تقدمها .	4

2 : تحسين الجودة :

درجة الموافقة					العبارة	ت
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					تخضع جميع البيانات التي تقدمها الكلية إلى التحسين المستمر .	1
					تضاهي الخدمات التي تقدمها الكلية خدمات الكليات في الجامعات الأخرى .	2
					تستجيب عمادة الكلية لمقترحات الطلبة في تطوير خدماتها .	3
					هنالك إيمان من قبل الكلية بأهمية الجودة .	4

3 : الأبحاث العلمية :

درجة الموافقة					العبارة	ت
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		

					1 تشجع عمادة الكلية الأبحاث العلمية ذات الطبيعة النظرية والتطبيقية .
					2 تولي عمادة الكلية أهمية بالغة في كسب ثقة الباحثين عن طريق التعاون معهم .
					3 تقدم عمادة الكلية الدعم المادي والمعنوي للباحثين .
					4 تعمل عمادة الكلية على ربط الأبحاث العلمية مع حاجات المجتمع المحلية .

4 : خدمة المجتمع :

ت	العبرة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1	تولي عمادة الكلية أهمية بالغة لخدمة المجتمع المحلي المحيط بها .				
2	تشجع عمادة الكلية الأكاديميين لبحث مشاكل وقضايا المجتمع .				
3	تطرح عمادة الكلية تخصصات وبرامج متوافقة مع طبيعة وحاجات المجتمع				
4	تقدم عمادة الكلية مؤتمرات وندوات وإستشارات إلى المجتمع .				

المصادر

أولاً : المصادر العربية :

- 1 : أزهار عزيز العبيدي ، دور بحوث التسويق في نشر وظيفة الجودة لتحقيق رضا المستهلك ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، 2004 م .

- 196 - دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز
- 2 : بومدين يوسف ، إدارة الجودة الشاملة والأداء المتميز ، جامعة بومرداس ، الجزائر ، 2006 م .
- 3 : حمدان أحمد الغامدي ، الاحتياجات التدريسية التربوية لأعضاء هيئة التدريس لكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية ، رسالة التربية وعلم النفس ، العدد 20 ، المملكة العربية السعودية ، 2006 م .
- 4 : سعيد شعبان حامد ، أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي ، دراسة ميدانية ، بحث مقدم كلية التجارة ، جامعة الأزهر ، مصر ، 2006 م .
- 5 : عامر علي العطوي ، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي ، دراسة تحليلية ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، المجلد العاشر ، العدد الأول ، 2007 م .
- 6 : عبد العزيز السلمي ، نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة ، دار غريب للنشر ، القاهرة ، مصر ، 2002 م .
- 7 : عبد الكريم هادي شعبان و علي رزاق العابدي ، الانماط القيادية ودورها في تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية ، دراسة تطبيقية على عينة من كليات جامعة الكوفة ، بحث مقدم للندوة العلمية الثانية لقسم إدارة الاعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، 2008 م .
- 8 : عبد المحسن نعلاني و أحمد اليوسفي ، أثر اختبار العدالة التنظيمية والثقة كمتغيرات وسيطة في علاقة القيادة التحويلية والتبادلية في سلوك المواطنة التنظيمية ، مجلة بحوث جامعة حلب ، سوريا ، العدد 32 ، 2002 م .
- 9 : علي رزاق العابدي و هاشم فوزي العبادي ، استخدام أسلوب المقارنة المرجعية في تقويم الأداء الجامعي ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، المجلد التاسع ، العدد الثالث ، 2007 م .
- 10 : عيسى يوسف قداده ، نموذج مقترح لإستخدام إدارة الجودة الشاملة لتحقيق قيمة عالية لأعمال الجامعات الأردنية ، جامعة الزرقاء ، الأردن ، 2007 .
- 11 : فراس رحيم الغزوي ، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تقويم أعضاء الهيئة التدريسية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، 2007 م .
- 12 : ماجد جبار الفتلاوي ، أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية ، دراسة حالة في كلية التربية ، جامعة بابل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، 2006 م .
- 13 : محمد جلال صديق ، أثر إدراك العدالة التنظيمية على فعالية فرق العمل ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، مصر ، 2004 م .

ثانياً : المصادر الأجنبية :

- 1 : Anastasi A. Psychological Testing 5th edition Macgregor publishing company New York 1982 .
- 2 : Bonser C. "Total Quality Education", Public administration Review No. 52 1999 .
- 3 : Colquitt, J. A. Justice in Teams: Antecedents and consequences of procedural Justice climate Vol . 55 2001 .
- 4 : Harvey D. & Brown D. An Experiential Approach to organizational Development 6th edition Prentice Hall New Jersey, USA 2001 .
- 5 : Malhotra K. M. & Briks D. F. Marketing Research: An Approach European Edition prentice – Hall 2000 .
- 6 : Moorman R. H. The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship Journal of Applied Psychology Vol. 75 No. 3 1991 .
- 7 : Niehoff B. and Moorman R. Justice as a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior Academy of Management Journal Vol. 36 No. 2 1993 .