

The role of organizational fairness in the performance of the faculty at the
Technical Institute Hawija

دور العدالة التنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس
في المعهد التقني الحويجة

م. خولة صدر الدين كريم/ المعهد التقني الحويجة

24
19

OPEN ACCESS

P - ISSN 2518 - 5764
E - ISSN 2227 - 703X

Received:14/11/2018

Accepted:8/1/2019

المستخلص:

يهدف البحث الى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية في المعهد التقني الحويجة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ودرجة أدائهم وطبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء هيئة التدريس، وقامت الباحثة بتعديل وتطوير استمارة الإستبانة بمقياس ليكرت ثلاثي ثم طبقت على عينة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة قوامها (50) تدريسي، وتم تحليل البيانات وفق الأساليب الإحصائية لتحقيق فرضية البحث، وتم التوصل الى جملة من الاستنتاجات يستفاد منها المعهد قيد البحث لتلافي الكثير من المشاكل والنهوض برسالة المؤسسة التعليمية، وتم طرح جملة من التوصيات لتطبيق العدالة لتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم لما لها من أثر ايجابي في المحافظة على الأداء الوظيفي المرتفع.

المصطلحات الرئيسية للبحث/ العدالة التنظيمية ،الأداء الوظيفي .



المقدمة:

العدالة موضوع مهم في حياة أمم وشعوب العالم وانعكاسات هذا الموضوع تحظى باهتمام المنظمات الدولية مثلا (منظمة النزاهة والشفافية الدولية، وتسعى أغلبية الجامعات والمعاهد في المساهمة لتطوير الانسان وتحقيق التنمية والتقدم من خلال تحقيق الكفاءة لنوعية وكمية اداء العاملين فيها مقارنة مع القابليات والامكانيات التي يمتلكها، ويتفق خبراء التعليم على وجود ثلاثة وظائف مهمة للجامعات والمعاهد الحديثة هي(التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) وتعددت المفاهيم المطروحة للباحثين في تناولهم لمفهوم العدالة التنظيمية الى ثلاثة أبعاد هي(العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، العدالة التعاملية) لتصبح موضوعا مهما في الحياة التنظيمية للعاملين وعلى سلوكياتهم وأدائهم الوظيفي)

البحث محاولة لمعرفة تأثير العدالة التنظيمية في أداء اعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة ومن وجهة نظر التدريسين العاملين فيه ، تكونت محاور البحث الاول: منهجية البحث و الثاني: الاطار النظري والثالث: تحليل البيانات والرابع: الاستنتاجات والتوصيات والمصادر والملاحق.

المحور الأول/ منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث / تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العراقية الرسمية الكثير من المشكلات يتعلق بعضها بتدني مستوى عدالة نظم التقييم والترقية والبعض الآخر يتعلق بالصعوبات التي يواجهها لإعداد البحوث ونشرها وحضور المؤتمرات العلمية وحل مشاكل المجتمع الذي مما ينعكس سلبا على القيادات الإدارية المسؤولة عن النهوض برسالة المؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها و على أعضاء الهيئة التدريسية فيها من حيث مستوى أدائهم الوظيفي إضافة الى رضاهم وولائهم لمؤسساتهم.

وفي هذا الاطار تأتي هذا البحث لمعرفة مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في المعهد التقني الحويجة ومعرفة علاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيه ولذا فان مشكلة هذا البحث تتحدد بالأسئلة الآتية

1. ما مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في المعهد التقني الحويجة؟
2. ما مستوى الأداء الحالي لأعضاء هيئة التدريس؟
3. ما طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاداء الوظيفي في المعهد المبحوث؟
- 4- هل تؤثر العدالة التنظيمية في الاداء الوظيفي من وجهة نظر التدريسين في المعهد المبحوث؟

ثانياً: أهمية البحث / تتضح أهمية هذا البحث في:

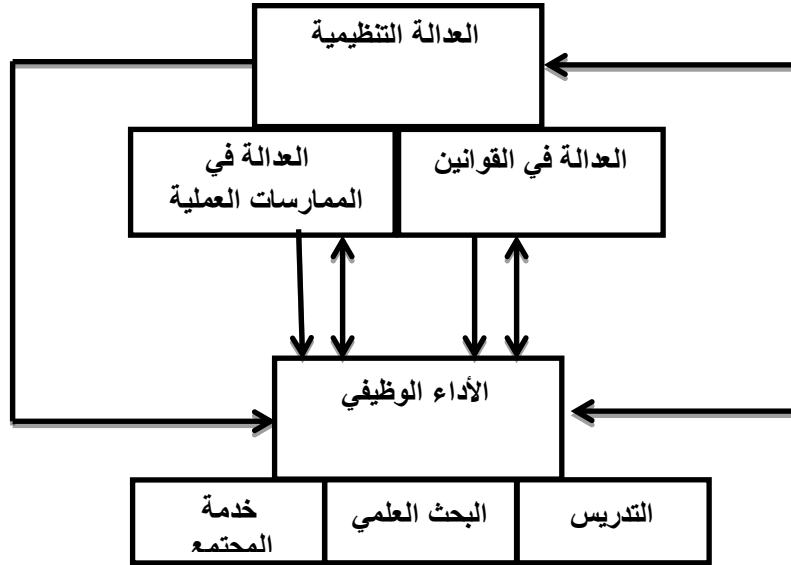
1. توفير المعلومات (تغذية عكسية) للقيادة الإدارية المسؤولة في المعهد عن ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للعدالة التنظيمية وما لهذه الممارسة من أثر في الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد .
2. تتضح أهمية هذا البحث في كونها تتناول فئة أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني الحويجة فهم الفئة التنفيذية الأكثر تفاعلا مع الطلبة الذين يشكلون جوهر العملية التربوية .
3. تساعد نتائج هذا البحث في توجيه البحوث المستقبلية من خلال جلب اهتمام الدارسين والباحثين لإجراء المزيد من الدراسات ذات العلاقة بمتغيري البحث .
4. بحث القيادات الإدارية في المعهد ليكونوا أكثر عدالة وشفافية في أدائهم لعملهم .

ثالثاً: هدف البحث / تهدف هذا البحث الى التعرف على :

1. مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في المعهد المبحوث.
2. مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في المعهد المبحوث.
3. طبيعة العلاقة بين درجة العدالة التنظيمية والاداء الوظيفي في المعهد المبحوث.
4. بيان تأثير العدالة التنظيمية في الاداء الوظيفي في المعهد المبحوث.

رابعاً: مخطط البحث الافتراضي :

الشكل رقم (1) مخطط البحث الافتراضي



علاقة التأثير →
علاقة الارتباط ←

الشكل من اعداد الباحثة

خامساً: فرضية البحث :

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغيري العدالة التنظيمية ومتغيرات الأداء الوظيفي في المعهد المبحوث .
2. يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة التنظيمية ببعديها في الأداء الوظيفي في المعهد المبحوث.

سادساً: مجالات البحث/ تنحصر مجالات البحث في:

1. المجال البشري : يشمل كافة أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة من (رؤساء الأقسام ومقرريهم والتدريسين) .
2. المجال المكاني : تم إجراء البحث في المعهد التقني الحويجة الموقع البديل كركوك .
3. المجال الزماني : تم القيام بهذا البحث بعد الانتهاء من توفير المستلزمات الضرورية في النصف الاول من عام 2018 .

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: استخدمت الباحثة عدة أساليب في تحليل البيانات هي :

1. الأساليب الوصفية: باستخدام النسب المئوية في تحليل البيانات الشخصية للعينة المبحوثة .
2. الوسط الحسابي: لتحديد متوسط الإجابات لأفراد العينة المبحوثة .
3. الانحراف المعياري: لقياس مقدار التشتت والابتعاد عن الوسط الحسابي .



دور العدالة التنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة

4. معامل الارتباط بيرسون: لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث .
5. معامل الانحدار الخطي المتعدد: لقياس مدى تأثير المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) على المتغير المعتمد (الأداء الوظيفي) .

ثامنا: أدوات البحث /

1. مقياس البحث / اعتمد الباحثة في قياس أبعاد العدالة التنظيمية على المقياس المصمم من قبل (Rego & Cunha, 2006) و (Rego, A.Leite,2004) بعد إجراء بعض التعديلات الملائمة، أما الجزء الثاني فقد خصص لقياس أبعاد الأداء فقد الاستعانة باستمارة الاستبانة المعدة مسبقا ومختبرة من قبل دراسة (قدادة، 2007:23) وفق مقياس (Likert) بعد تكيفه للبحث كما في الملحق (1) .
2. صدق وثبات الاستبانة / لأجل تحقق من دلالات الصدق لاستمارة الاستبانة تم عرضها على بعض المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في المعاهد المناظرة لتحديد مدى صلاحية فقراتها والتأكد من الصياغة اللغوية لها وتم إجراء التعديلات المطلوبة منهم، وللتأكد من ثبات الاستبانة تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغ الثبات بهذه الطريقة (0.97) وتعد ذلك مقبولة إحصائيا عندما تكون مساوية أو أكبر من (0.75) في البحوث الإدارية والسلوكية (Anatasi,1982:117) .

تاسعا: الدراسات السابقة / ركزت الباحثة في هذه الفقرة على الدراسات التي تربط متغيري البحث (العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي) حصرا بسبب كثرة الدراسات المتناولة لمتغيري البحث كلا مع متغير اخر خارج نطاق هذا البحث.

أولا:

اسم الدراسة	أثر العدالة التنظيمية والخصائص الشخصية على الرضا والأداء الوظيفي
اسم الباحث	الخشالي 2004
الهدف	التعرف على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا والأداء الوظيفي في مديرية ضريبة الدخل في عمان
ابرز الاستنتاجات	أ. انخفاض معدل الإحساس بالعدالة التنظيمية وارتفاع معدل الأداء بينما كان معدل الرضا متوسطا ب. علاقة ايجابية بين ابعاد العدالة التنظيمية والرضا والأداء الوظيفي

ثانيا:

اسم الدراسة	أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية
اسم الباحث	جاسر، 2010
الهدف	قياس درجة العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي
ابرز الاستنتاجات	أ. وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي بدرجة متوسطة ب. وجود علاقة بين إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وبين الأداء الوظيفي بدرجة قليلة

ثالثا:

اسم الدراسة	دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز
اسم الباحث	شعبان، 2010
الهدف	1. تحديد مفهوم كل من العدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز. 2. معرفة عناصر العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الجامعي لدى هيئة التدريس في الكلية. 3. دراسة واختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز.
ابرز الاستنتاجات	أ. وجود علاقة ارتباط بين كل من عدالة (التوزيعات والإجراءات والتفاعلات) وبين متغيرات الأداء الجامعي المتميز . ب. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية والأداء الجامعي المتميز



دور العدالة التنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة

رابعاً:

اسم الدراسة	العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها .
اسم الباحث	شطناوي والعقلة، 2013
الهدف	التعرف على طبيعة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وطبيعة العلاقة بينها وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها .
ابرز الاستنتاجات	أ. درجة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة (متوسطة) . ب. درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم كانت بدرجة (عالية) . ج. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وبين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك .

المحور الثاني / الإطار النظري

أولاً: العدالة التنظيمية :-

أ. المفهوم / هي القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة (Saal & Moore, 1993:107) وتعرف أيضاً بأنها (إعطاء كل فرد ما يستحقه) (حساتين، 2004:14) وتعرف أيضاً بأنها (مفهوم نسبي يمكن تحديدها في ضوء ما يدركه الفرد العامل من نزاهة وموضوعية في الإجراءات والتعاملات) (علوان، 2007:60) في حين يعرفها (دره، 2008:33) بأنها درجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات والموضوعية والنزاهة في اتخاذ القرارات والاجراءات واحساس الفرد بحسن المعاملة من قبل المنظمة وهناك من يرى أن العدالة التنظيمية ادراك العاملين الطرق المتبعة في منظماتهم سواء ما يخص منحهم المكافآت أو التعامل معهم وفقاً للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يساهم في تحقيق اهدافهم واهداف المنظمة (العبيدي، 2012:80) كما عرفها (أبو سمعان، 2015:18) بأنها ادراك العاملين للعدالة والنزاهة على مستوى العائد وفي جميع الجوانب التنظيمية والاجراءات الادارية المتبعة داخل المنظمات باختلاف طبيعتها سواء كانت صناعية أو خدمية .
من خلال ما تقدم ترى الباحثة ان العدالة التنظيمية هي احساس الفرد العامل بالنزاهة حيال عدالة المعاملة الانسانية والوظيفية وفقاً لمبدأ تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات .
ب. أبعاد العدالة التنظيمية / يتفق أغلب الباحثين في دراستهم للعدالة التنظيمية على وجود ثلاثة أبعاد لها هي (عدالة التوزيع ، عدالة الإجراءات ، عدالة التعاملات) (Rego & Cunha, 2006:7) وفيما يلي شرحاً مختصراً لهذه الأبعاد :-

1. عدالة التوزيع : هي (المساواة في توزيع الموارد على الأفراد وهي أداة لتقييم المنظمة) (جاسر، 2010:13) وتعرف أيضاً بأنها (عدالة المخرجات التي يحصل عليها الفرد إذ يقيم الأفراد من خلال نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة في التعويضات التي يستحقها الفرد) (شطناوي والعقلة، 2013:75) .
2. عدالة الإجراءات : هي الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل (Lee, 2003:180) وتستند لدى (حواس، 2003:49) هذه الإجراءات الى مجموعة من القواعد من أهمها (قاعدة التمثيل، قاعدة الاستئناف وقاعدة الدقة والانسجام) وتعرف أيضاً بأنها (مدى إحساس العاملين بأن الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة) (العطوي، 2007:150) بينما تعرفها (جاسر، 2010:14) بأنها (درجة الشعور المتولدة لدى العاملين ازاء عدالة الإجراءات التنظيمية المستخدمة في تحديد المخرجات التنظيمية) .
3. عدالة التعامل (عدالة التفاعل): هي مدى شعور وإحساس العامل بعدالة المعاملة عند تطبيق

بعض الإجراءات الرسمية مما يؤثر ذلك على مستوى الأداء للأعمال المناطة له (Niehoff, Moorman, 1993:530) وتعرف أيضا بأنها(درجة معاملة الأفراد بأدب واحترام من قبل متخذي القرار أثناء الإجراءات(صديق،2004):) وتعرف كذلك بأنها(مدى إدراك العامل لعلاقته مع المدير من خلال احترام المدير له وإطلاعه على القرارات الخاصة بوظيفته(جودة2007:5) ويشير الباحث(السعود2009:202)الى وجود نوعين من العدالة في التعاملات هما(عدالة العلاقات الشخصية والعدالة المعلوماتية) حيث تعني الأولى مدى الاحترام وتعني الثانية التركيز على المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراء معين.

ثانيا: الأداء الوظيفي :-

أ. المفهوم / نشاط يساعد الموظف من اتمام الواجبات أو الأهداف المناطة به بنجاح من خلال الاستخدام الكفوء للموارد(Jamal, 1980:415) ويعرف أيضا بأنها(مجموعة من السلوكيات الإدارية الذالة عن قيام الموظف بأداء واجباته وتحمل مسؤولياته وتشمل(جودة الأداء، الخبرة المطلوبة ،كفاءة التنفيذ إضافة عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة)(الحوامدة والفهداوي،2002:170) وكذلك يعرف بأنه(عملية ترابط مجموعة من المتغيرات والمعايير مع بعضها البعض لأجل تكوين ميزة تنافسية تتفوق على المنافسين في سوق العمل(شعبان،2010:173) وعليه يمكننا القول وحسب آراء معظم الباحثين بأن الاداء الوظيفي هو تحقيق أهداف المنظمة من خلال استخدام الامثل للموارد المتاحة في المنظمة .

ب. مفهوم الأداء التدريسي / وسيلة للتعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً(الفرأ،2004:5) ويعرف أيضا(درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وانشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً)(العمائير،2006:103) وايضا يعرف بأنه التزام من طرف الاستاذ بمتطلبات وظيفته مثل التدريس والانشطة العلمية في ميدان البحوث العلمية والتوجيه الإداري(رضوان2015:74).

ج. أبعاد الأداء عضو هيئة التدريس/ تم التركيز على الابعاد الاساسية المهمة لأداء عضو هيئة التدريس والتي سيتم تناولها في الجانب العملي للبحث .

1. التدريس / يعد مجال التدريس من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات والمعاهد وأكثرها فاعلية في اعداد الطلبة للحياة المستقبلية إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم لمواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية(الثبتي وحريري،2004:74) وهو الذي يجعل من الخبرات المعرفية والمهارات التي يكتسبها الطلبة أنماطاً سلوكياً تعينهم على التكيف الاجتماعي لمواجهة أغلب ظروف من خلال البحث العلمي والتأليف والإشراف على البحوث والرسائل(محمد،2008:4) .

2. البحث العلمي / مجال مهم من مجالات الأداء لعضو هيئة التدريس حيث يعتبر البحث العلمي الأصيل أحد معايير التقدم في تصنيف الجامعات والمعاهد من خلال تطبيقها في ميدان العمل وفي كسب ثقة الصناعة عن طريق وضع المعالجات المناسبة للمشاكل وغيرها(الغامدي،2006:43) فعضو هيئة التدريس الكفوء هو من يصنف قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال تخصصه من خلال الاهتمام والتحري عن مراكز للنشر في مجالات متخصصة عالمية والتي يمثل جوهر نتاج البحث العلمي(شعبان والعايدي،2008:21) .

3. خدمة المجتمع / مجال مهم من مجالات أداء عضو هيئة التدريس حيث يشكل إسهام التدريسي ضمن إسهامات الكليات بشكل عام والمعاهد التقنية بشكل خاص في خدمة المجتمع المدني من خلال تقديم الاستشارات وتنظيم الندوات أو ورش العمل المحلية أو الإقليمية ودورات التعليم المستمر(العزاوي،2007:85) .



دور العدالة التنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة

المحور الثالث /

الجانب التحليلي : تم توزيع (55) استمارة استبانة وتم استرجاع (50) صالحة للتحليل وحذف (5) استمارات لوجود نقص أو عيب فيها وبذلك بلغت نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل من مجتمع البحث بـ (55.55%) البالغ (90) عضوا تدريسيا موزعين الى (72 ذكور و 18 إناث) وضمن هذا المحور تم التطرق الى النقاط الآتية:-

1. تحليل البيانات الشخصية للعينة المبحوثة :

الجدول (1)

النسب المنوية لمتغيرات (الجنس والسن والتحصيل الدراسي والرتبة) [اللقب العلمي] والأقسام العلمية وسنوات الخدمة والمنصب الإداري للعينة المبحوثة .
الجنس :

المتغيرات الشخصية	ذكر	النسبة	أنثى	النسبة	المجموع
	43	%86	7	%14	50

السن (العمر) :

المتغيرات الشخصية	أقل من 25	النسبة	30-26	النسبة	35-31	النسبة	40-36	النسبة	41 فأكثر	النسبة	المجموع ع
	/	/	6	%12	11	%22	16	%32	17	%34	50

التحصيل الدراسي :

المتغيرات الشخصية	بكالوريوس	النسبة	دبلوم عالي	النسبة	ماجستير	النسبة	دكتوراه	النسبة	المجموع
	4	%8	/	/	30	%60	16	%32	50

الرتبة : (اللقب العلمي)

المتغيرات الشخصية	مدرس مساعد	النسبة	مدرس	النسبة	استاذ مساعد	النسبة	المجموع
	29	%58	15	%30	6	12%	50

أقسام المعهد :

المتغيرات الشخصية	إدارية	النسبة	تكنولوجية	النسبة	طبية	النسبة	زراعية	النسبة	المجموع
	10	%20	20	%40	8	%16	12	%24	50

سنوات الخدمة :

المتغيرات الشخصية	السنة أقل من (5)	النسبة	10-5	النسبة	15-11	النسبة	20-16	النسبة	25-21	النسبة	30-26	النسبة	35-31	النسبة	36 فأكثر	النسبة	المجموع ع
	11	%22	10	%20	16	%32	2	%4	3	%6	2	%4	2	%4	4	%8	50
																%100	

المنصب الإداري :

المتغيرات الشخصية	تدريس	النسبة	مقرر القسم	النسبة	رئيس القسم	النسبة	مسؤول وحدة	النسبة	المجموع
	32	%64	8	%16	8	%16	2	%4	50

من خلال نظرة أولية للجدول (1) الخاص بالبيانات التعريفية لعينة البحث نلاحظ في فقرة (الجنس) أن نسبة الذكور شكلت نسبة أعلى (86%) من نسبة الإناث (14%) وهي طبيعية تتماشى مع طبيعة نشاط ومهام الأقسام والوحدات العلمية الموجودة في المعهد بشكل كبير وعند الانتقال الى فقرة (السن) نلاحظ أن السنوات (31-35 و 36-40 و 41 فأكثر) شكلت النسب العالية (22% و 32% و 34%) على التوالي مما يعطي انطباعا عاما بأن الفئة العمرية الأقل من المتوسط هي الغالبة والتي تتراوح ما بين (25-65) سنة من العمر الوظيفي في الجامعات والمعاهد مما يفتح المجال أمام هذه العينة فرصة التدريب والتأهيل وتكملة الدراسة إذا ما توفرت الظروف الملائمة مستقبلا وعند الانتقال لفقرة (التحصيل الدراسي) نلاحظ إن التحصيل الماجستير والدكتوراه (30-16) حصلنا النسب الأولى (60% و 32%) مما يدل أن أكثر من (90%) من أعضاء عينة البحث هم من حملة التحصيل الدراسي العالي ويعزى ذلك الى سياسة التعليم العالي الداعمة والمشجعة على النهوض بواقع جودة التعليم من خلال رفد هيئات العليم بكفاءات علمية حصينة وعند الانتقال الى فقرة (الرتبة اللقب العلمي) نلاحظ هنا المشكلة التي نوهنا عنها في مشكلة البحث حيث أكثر من (55%) من أعضاء هيئة التدريس في المعهد (عينة البحث) هم من حملة اللقب العلمي (مدرس مساعد) ويعزى السبب الحقيقي لهذه المشكلة قلة الدعم والاهتمام للباحثين من الناحية المادية أولا ثم المعنوية حيث لا توجد لدى الكثير من المعاهد مجلة علمية للنشر فيها فضلا عن العقبات والعراقيل التي يتلقاها الباحثين من حيث الوقت والجهد والكلفة والنشر فكل وصولات النشر المحلية والأجنبية على حساب الباحثين وعند الانتقال الى فقرة (أقسام المعهد) نلاحظ أن الأقسام القديمة مثلا (التكنولوجية والزراعية والإدارية) حصلت على النسب الأولى (40% و 24% و 20%) على التوالي لما لهذه الأقسام من قدم في الكفاءات والتي تعاني بشكل أكبر من المشاكل وعند الانتقال الى فقرة (سنوات الخدمة) نلاحظ أن السنوات (11-15 وأقل من 5) و (5-10) حصلت على النسب الأعلى (32% و 22% و 20%) على التوالي ويمكن تفسير ذلك الى إحالة أغلب المنتسبين من السنوات الخدمة الطويلة الى التقاعد وبقاء سنوات الخدمة القليلة في الوظيفة وعند الانتقال الى (المنصب الإداري) نلاحظ أن تدريسي الأقسام حصلت على المرتبة الأولى وبنسبة (64%) وجاء منصبى المقرر ورئيس القسم بنسبة (16%) لكل منهم .

2. تحليل إجابات أفراد العينة المبحوثة /

أ. العدالة التنظيمية (المتغير المستقل)

الجدول (2)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لإجابات العينة المبحوثة في مجال العدالة في القوانين حسب الترتيب .

رقم المتغير	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب معامل الاختلاف
X ₆	أسس تثبيت هيئة التدريس في الخدمة الدائمة عادلة .	2.58	0.64	25%	1
X ₁₀	أسس مكافآت نهاية الخدمة عادلة .	2.46	0.64	26%	2
X ₁₂	احتساب ساعات الإشراف على بحوث التخرج عادلة .	2.18	0.66	30%	3
X ₁₃	أسس الاشتراك في المؤتمرات الخارجية عادلة .	2.60	0.79	30%	3
X ₇	أسس احتساب الخدمة الفعلية عادلة .	2.42	0.78	32%	4
X ₈	أسس وشروط تعيين أعضاء هيئة التدريس عادلة .	2.42	0.78	32%	4
X ₄	مسؤوليات عضو هيئة التدريس محددة في النظام بشكل عادل .	2.40	0.78	33%	5
X ₂	العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون عادلة	2.22	0.81	36%	6
X ₃	تعليمات الترقية من لقب الى آخر كما حددها التعليمات عادلة .	2.22	0.81	36%	6
X ₁₆	شروط وتعليمات إجازة التفرغ العلمي عادلة	2.16	0.79	37%	7
X ₁₅	القيود والشروط التي حددها النظام لعمل عضو هيئة التدريس خارج المعهد عادلة .	1.88	0.74	39%	8
X ₁₄	أسس توزيع السكن الجامعي على المنتفعين عادلة .	1.96	0.78	40%	9
X ₅	تعليمات المفاضلة بين المتقدمين للتعين عادلة .	2.04	0.83	41%	10
X ₉	سلم الرواتب لأعضاء هيئة التدريس عادلة .	2.10	0.86	41%	10
X ₁	توزيع الصلاحيات والمسؤوليات كما حددها القانون في المعهد عادل .	1.84	0.79	43%	11
X ₁₁	أجور ساعات العمل الإضافية كما حددها التعليمات عادلة .	1.88	0.82	44%	12
المعدل		2.21	0.76	0.35	



دور العدالة التنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة

يلاحظ في الجدول (2) أن معدل الإجابات الخاص بمجال العدالة في القوانين بلغ (2.21) وبتحرف (0.76) ومعامل اختلاف عام بلغ (0.35) وحصلت الفقرة (1) الخاصة بتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات كما حددها القانون في المعهد عادل على أدنى متوسط حسابي (1.84) وبتحرف معياري بلغ (0.79) ومعامل اختلاف بلغ (43%) وبترتيب (11)، وهذا يبين أن الصلاحيات الممنوحة من قبل عمادة المعهد على ضوء ما حدده القانون غير كافية لتأدية الاعمال، واتجاه عمادة المعهد نحو المركزية في العمل، وفي حين حصلت الفقرة (X₁₃) الخاصة ب(أسس الاشتراك في المؤتمرات الخارجية عادلة) على أعلى متوسط حسابي (2.60) وبتحرف معياري (0.79) ومعامل اختلاف (30%) وبترتيب (3)، ويشير ذلك إلى حرص المعهد المبحوث على النمو المهني والابداعي لأعضاء هيئة التدريس، ويلاحظ أيضا من نتائج إجابات عينة البحث انحصار هذه الإجابات وفق مقياس (Likert) بين (أتفق) وبنسبة (60%) و(محايد) وبنسبة (24%) مما يعطي ذلك انطباعا ايجابيا قويا لدى الكادر التدريسي عينة البحث اتجاه مجال العدالة في القوانين .

الجدول (3)

الايوساط الحسابية والاحترافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لإجابات العينة المبحوثة في مجال الممارسات العملية حسب الترتيب .

رقم المتغير	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب معامل الاختلاف
X ₁₈	يوفر رئيس القسم المعلومات لأعضاء هيئة التدريس بعدالة.	2.46	0.70	28%	1
X ₂₈	يتم اشتراكي في لجان مناقشة طلبة الصفوف المنتهية بعدالة .	2.04	0.63	31%	2
X ₃₂	يتم اشتراكي في اللجان المختلفة في المعهد بعدالة .	2.44	0.76	31%	2
X ₂₇	تطبق التعليمات الترقية واجراءاتها على الجميع بعدالة.	2.32	0.76	33%	3
X ₂₉	يتم التعامل مع ابحاثي التي ارسلها الى المجلات للنشر بعدالة .	2.16	0.73	34%	4
X ₃₁	تتاح لي فرصة المشاركة بالمؤتمرات بعدالة .	2.32	0.79	34%	4
X ₃₀	تطبق تعليمات الاجازات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بعدالة .	2.18	0.82	38%	5
X ₁₉	يتم اختيار القادة الاكاديميين من بين أعضاء هيئة التدريس بعدالة	1.92	0.75	39%	6
X ₂₅	يشارك أعضاء هيئة التدريس في القسم في عملية اتخاذ القرارات .	2.14	0.83	39%	6
X ₂₆	يعتمد مجلس القسم القرارات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في القسم بعدالة .	2.22	0.84	39%	6
X ₁₇	تتم محاسبة الجميع في القسم بعدالة في حالة مخالفة التعليمات	2.02	0.89	44%	7
X ₂₂	تطبق قرارات العمل بشكل عادل على جميع بلا استثناء	1.88	0.82	44%	7
X ₂₃	يتوفر لي التسهيلات المادية في (مكتبي) بعدالة .	1.82	0.80	44%	7
X ₂₁	يتم تطبيق القوانين والتعليمات على الجميع بعدالة .	1.76	0.79	45%	8
X ₂₄	يتوفر لي الوسائل التعليمية التي أحتاجها في عملي بعدالة .	1.80	0.83	46%	9
X ₂₀	يتم تطبيق تعليمات واجراءات التعيين على جميع المتقدمين بعدالة	1.24	0.79	64%	10
المعدل		2.39	0.78	0.40	

يلاحظ في الجدول (3) أن معدل الإجابات الخاص بمجال الممارسات العملية بلغ (2.39) وبتحرف عام بلغ (0.78) وبترتيب عام (0.40) وحصلت الفقرة (18) الخاصة برئيس القسم المعلومات لأعضاء هيئة التدريس بعدالة) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار (2.46) وبتحرف معياري (0.70) ومعامل اختلاف (28%) وبترتيب (1)، وهذا يشير بان المعهد المبحوث يوفر جميع المعلومات التي تخص عمل الكادر التدريسي للقيام بعملهم بأكمل وجه، في حين حصلت الفقرة (20) الخاصة ب(يتم تطبيق تعليمات واجراءات التعيين على جميع المتقدمين بعدالة) على أدنى متوسط حسابي (1.24) وبتحرف معياري (0.79) ومعامل اختلاف (64%) وأعلى ترتيب، وهذا يشير إلى عدم المساواة في توزيع الوظائف العامة على المتقدمين للتعين في مؤسسات الدولة ومن ضمنها المعهد المبحوث، ويلاحظ أيضا من نتائج إجابات عينة البحث انحصار هذه الإجابات وفق مقياس (Likert) بين (أتفق) وبنسبة (38%) و(محايد) وبنسبة (34%) مما يعطي ذلك انطباعا معتدلا (بسبب تقارب النسبتين) شبه ايجابي لدى الكادر التدريسي عينة البحث اتجاه مجال الممارسات العملية .



دور العدالة التنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة

3. تحليل إجابات أفراد العينة المبحوثة :

ب. مجال الأداء الوظيفي (المتغير المعتمد)

الجدول (4)

الاوراسط الحسابية والاحترافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لإجابات العينة المبحوثة في مجالات الأداء حسب الترتيب .

*مجال التدريس :

رقم المتغير	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب معامل الاختلاف
X ₁	يحافظ على اعطاء محاضراته وعدم التغيب عنها دون عذر مشروع .	2.86	0.35	12%	1
X ₆	يوجه ويرشد الطلبة عند الحاجة لذلك .	2.82	0.38	13%	2
X ₁₂	يلتزم بالأنظمة والتعليمات في علاقاته مع الطلبة والرؤساء.	2.78	0.41	15%	3
X ₂	يعامل الطلبة بعدالة ويقوم بعلاقات جيدة معهم .	2.82	0.48	17%	4
X ₃	يحرص على تقديم كل ما لديه لفائدة الطلبة عند الحاجة .	2.74	0.56	20%	5
X ₇	لديه درجة عالية من المسؤولية والاحلاص في عمله .	2.76	0.55	20%	5
X ₁₀	يستخدم طرقا متنوعة في تقييم طلبته .	2.70	0.54	20%	5
X ₈	يركز على الحوار والتفكير العلمي بعيدا عن التلقين .	2.62	0.56	21%	6
X ₉	يرشد الطلبة الى المصادر والمراجع الأساسية لأبحاثه ودراساته .	2.56	0.54	21%	6
X ₁₁	يستخدم أساليب متطورة في تدريسه .	2.62	0.56	21%	6
X ₄	يتابع كل جديد في مجال تخصصه لفائدة الطلبة .	2.56	0.61	24%	7
X ₅	يخطط ويطور الخطط للمواد التي يدرسها .	2.56	0.61	24%	7
المعدل		2.70	0.51	0.19	

*مجال البحث العلمي

رقم المتغير	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب معامل الاختلاف
X ₂₁	يصحح أبحاث المعهد ويدون ملاحظاته عليها .	2.74	0.52	18%	1
X ₂₂	يشجع المعهد على القيام بأبحاث مشتركة لتشجيع روح الفريق لديه .	2.72	0.53	19%	2
X ₁₅	يخدم المعهد في البحث ويشجعهم على ابراز شخصياتهم .	2.64	0.56	21%	3
X ₁₆	يشارك في أبحاثه في المؤتمرات المحلية والدولية .	2.56	0.57	22%	4
X ₁₄	يشارك بالنشر في المجلات العلمية الدولية المتخصصة .	2.30	0.54	23%	5
X ₁₇	يشارك في إعطاء الندوات والمحاضرات للمعهد .	2.62	0.60	23%	5
X ₂₀	ينجز أبحاثا علمية في مجال تخصصه .	2.62	0.59	23%	5
X ₁₉	يشارك في دورات تدريبية في الجامعات داخل وخارج البلد .	2.48	0.61	24%	6
X ₁₃	يبدل كل ما يستطيع في اشرافه على بحوث الطلبة(بحوث التخرج) .	2.22	0.58	26%	7
X ₁₈	يشارك في جمعيات البحث العلمي التي تتصل بتخصصه .	2.44	0.64	26%	7
المعدل		2.53	0.57	0.22	



دور العدالة التنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة

*مجال خدمة المجتمع :

رقم المتغير	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب معامل الاختلاف
X ₂₃	يسهم في اعداد كوادر بشرية مدربة ومؤهلة تخدم التنمية الشاملة .	2.66	0.52	19%	1
X ₂₅	يعمل على تعزيز قيم المجتمع .	2.66	0.55	20%	2
X ₃₀	يعمل على تحسين صورة المعهد لدى المجتمع .	2.66	0.55	20%	2
X ₂₆	يحقق فلسفة وغايات المجتمع .	2.62	0.56	21%	3
X ₂₄	يهتم بالتدريب وتقديم الاستشارات لقطاعات المجتمع المختلفة .	2.58	0.57	22%	4
X ₃₁	يعمل على تدريب الطلبة لرفع كفاءتهم بالتعاون مع مؤسسات المجتمع .	2.56	0.57	22%	4
X ₃₂	يربط تدريبيه وسلوكياته بهوموم وحاجات المجتمع .	2.50	0.64	25%	5
X ₂₈	يشارك في اللجان المحلية التي تهدف الى تطور المجتمع وتنميته .	2.36	0.69	29%	6
X ₂₉	يحضر ويشارك وبشكل متواصل في الفعاليات المجتمعية .	2.40	0.70	29%	6
X ₂₇	يشارك في المؤتمرات والندوات التي تعالج مشاكل المجتمع المحلي .	2.30	0.76	33%	7
المعدل		2.53	0.61	24%	

*مجال التدريس : يلاحظ في الجدول(4) إن معدل الإجابات الخاص بمجال التدريس بلغ(2.70) وبتأخراف عام بلغ(0.51) ومعامل اختلاف عام بلغ(0.91) وحصلت الفقرة(1) الخاصة بـ(يحافظ على إعطاء محاضراته وعدم التغيب عنها دون عذر رسمي) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار(2.86) وبأدنى انحراف معياري(0.35) وأدنى معامل اختلاف(12%) وبالترتيب الأول وهي من أكثر الفقرات التي كانت الإجابات حولها متناسقة وغير متشتتة وفقا لمعامل الاختلاف، وهذا يشير الى مدى حرص الكادر التدريسي على اداء واجباته ،في حين حصلت الفقرتين(4 و5) الخاصتين بـ(يتابع كل جديد في مجال تخصصه لفائدة الطلبة) و(يخطط ويطور الخطط للمواد التي يدرسها) على أدنى متوسط حسابي(2.56) وبتأخراف معياري(0.61) وأعلى معامل اختلاف(24%) وأعلى ترتيب(7)، ويشير ذلك الى ان هيئة التدريس لا يعمل على تطوير المناهج الخاصة بالمواد التي يدرسها ويعتمد على المفردات المركزية المقررة من قبل الوزارة، ويلاحظ أيضا من نتائج إجابات عينة البحث انحصار هذه الإجابات وفق مقياس(Likert) في(أتفق) وبنسبة(74%) وهذا يعطينا انطباعا إيجابيا قويا لأهمية مجال التدريس لدى الكادر التدريسي عينة البحث .

*مجال البحث العلمي : يلاحظ في الجدول(4) إن الإجابات الخاص بمجال البحث العلمي بلغ(2.53) وبتأخراف معياري عام بلغ(0.57) ومعامل اختلاف عام بلغ(0.22) وحصلت الفقرة(21) الخاصة بـ(يصح أبحاث المعهد ويدون ملاحظاته عليها) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار(2.74) وبأدنى انحراف معياري(0.52) وأدنى معامل اختلاف(18%) وبالترتيب الأول وهي من أكثر الفقرات التي كانت الإجابات حولها متناسقة وغير متشتتة وفقا لمعامل الاختلاف، ويشر ذلك ان هيئة التدريس المبحوثة لديها اولوية في تصحيح ابحاث المعهد عند طريق ابداء ملاحظاتهم وآرائهم عن الاخطاء الواردة في الابحاث ،في حين الفقرة الأولى الخاصة بـ(يبدل كل ما يستطيع في اشرافه على بحوث الطلبة(بحوث التخرج) على أدنى المتوسطات الحسابية وبمقدار(2.22) وبتأخراف معياري(0.58) وأعلى معامل الاختلاف(26%) وبالترتيب السابع، ويشر ذلك ان هيئة التدريس لا يعطي اهتمام لبحوث الطلبة لكونها بحوث لا ترقى الى المستوى العلمي المرموق، ويلاحظ أيضا من نتائج إجابات عينة البحث انحصار هذه الإجابات بين(أتفق) و(محايد) وبنسبة(59%) و(36%) على التوالي وفقا لمقياس(Likert) مما يدل على انطباع إيجابي لدى الكادر التدريسي عينة البحث اتجاه مجال البحث العلمي .

*مجال خدمة المجتمع : يلاحظ في جدول(4) أن الإجابات الخاص بمجال خدمة المجتمع بلغ (2.58) وبتأخراف معياري عام بلغ(0.56) ومعامل الاختلاف عام بلغ(0.21) وحصلت الفقرة(23) الخاصة بـ(يسهم في اعداد كوادر بشرية مدربة ومؤهلة تخدم التنمية الشاملة) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار(2.66) وأدنى انحراف معياري(0.52) وأدنى معامل اختلاف(19%) وبالترتيب الأول وهي من أكثر الفقرات التي كانت الإجابات حولها متناسقة وغير متشتتة وفقا لمعامل الاختلاف.

وهذا يبين مدى اهتمام المعهد بالبحوث بالتعليم المستمر وفتح الدورات التدريبية لزيادة المعارف والخبرات، في حين حصلت الفقرة (27) الخاصة بـ(يشارك في المؤتمرات والندوات التي تعالج مشاكل المجتمع المحلي) على أدنى متوسط حسابي وبمقدار (2.30) وأعلى انحراف معياري (0.76) وأعلى معامل الاختلاف (33%) وبالترتيب السابع، وهذا يشير بأنه لا يوجد دعم مادي ومالي للباحثين للمشاركة في المؤتمرات والندوات الخارجية، ويلاحظ أيضا من نتائج إجابات عينة البحث انحصار هذه الإجابات بين (اتفق) و(محايد) وبنسبة (60%) و(33%) على التوالي وفقا لمقياس (Likert) مما يدل انطباق إيجابي لدى الكادر التدريسي عينة البحث اتجاه مجال خدمة المجتمع .

4. أ/ تحليل إجابات أفراد العينة المبحوثة حول طبيعة علاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية (المتغير المستقل) والأداء الوظيفي (المتغير المعتمد) لاختبار فرضية البحث الأولى:

لتحقيق هذا الاختبار تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى العدل التنظيمية في المعهد التقني / الحويجة وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس فيه من وجهة نظرهم والجدول (5) يوضح ذلك .

الجدول (5)

معامل ارتباط بيرسون بين مستوى العدالة التنظيمية في المعهد التقني الحويجة وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس فيه من وجهة نظرهم .

معاملات الارتباط			الأداء الوظيفي
خدمة المجتمع	البحث العلمي	التدريس	
0.480	0.938	0.873	العدالة التنظيمية
			العدالة في القوانين
غير دالة معنويا	دالة معنويا	دالة معنويا	الدالة
0.927	0.914	0.837	الممارسات العملية
دالة معنويا	دالة معنويا	دالة معنويا	الدالة

مستوى المعنوية / 0.01

يتضح من الجدول (5) أعلاه وجود علاقة ارتباط موجبة بين العدالة في القوانين وبين مجالات الأداء الوظيفي) وهي ذات دالة معنوية في مجال (التدريس والبحث العلمي) عدا مجال خدمة المجتمع ويعزى ذلك حسب رأي الباحثة الى عدم توظيف البحوث في حل مشاكل المجتمع المدني وعدم الأخذ بجدية في المقترحات للبحوث الموجودة وتحفيز ودعم أصحابها وتشجيعهم ماديا ومعنويا وهذا ما أسلفنا عنها في مشكلة البحث وهذا ما يثبت صحة الفرضية البحث في بعدها الأول، إذ بلغت معاملات الارتباط على التوالي :

0.480	0.938	0.873
-------	-------	-------

وتعني هذه العلاقات أنه كلا كان الاهتمام بالعدالة في القوانين وتطبيقها بحرفية عالية انعكس ذلك على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في المعهد المبحوث من خلال مجالاتها الثلاثة، ولتحديد مدى صحة الفرضية الأولى في بعدها الثاني نلاحظ أن علاقات الارتباط في بعد (الممارسات العملية) علاقات قوية وموجبة وذات دلالة معنوية إذ بلغت معاملات الارتباط على التوالي :

0.927	0.914	0.837
-------	-------	-------

وتعني هذه العلاقات إن زيادة اهتمام الإدارة العليا بالعدالة (التوزيع والإجراءات والتعاملات/الممارسات العملية) ينعكس على أداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من حيث الاهتمام بهذه الوظيفة وأدائها بأحسن صورة وكذلك للبحوث العلمية وتقديم الاستشارات العلمية لمنظمات المجتمع المدني لأجل تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة للمنظمة ، وتقرب هذه العلاقات الإيجابية من دراسة (شطناوي والعقلة، 2013) على وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وبين أداء أعضاء هيئة التدريس .

ب. تحليل إجابات أفراد العينة المبحوثة حول طبيعة التأثير بين العدالة التنظيمية (المتغير المستقل) والأداء الوظيفي (المتغير المعتمد) باستخدام مجموعة من التحليلات الإحصائية لاختبار فرضية البحث الثانية .

الجدول (6)

تحليل مجالي العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لعينة البحث باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية .

الأداء الوظيفي				مجال البحث العلمي				مجال التدريس				العدالة التنظيمية
B	T	R ²	F**	B	T	R ²	F**	B	T	R ²	F**	
0.567	12.420	0.762	154.252	0.674	18.784	0.880	352.835	0.759	20.659	0.232	426.794	
0.534	10.578	0.700	111.892	0.644	15.646	0.836	244.785	0.728	17.115	0.859	292.908	

من خلال نظرة أولية الى الجدول (6) وللبعدين (العدالة في القوانين والممارسات العملية) في مجال التدريس نلاحظ مع (B) أكثر من (0.5) وهذا يعني أن المعهد قيد البحث يحقق الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن فاعلية بعدي العدالة التنظيمية (المتغير المستقل) وتزداد هذه المعاملات عند الانتقال الى مجالي (البحث العلمي وخدمة المجتمع) (0.674 ، 0.644) (0.728 ، 0.759) على التوالي وهذا أول مؤشر على وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد قيد البحث وعند الانتقال الى اختبار (T) لمعرفة المصادقية في فرضية الباحثة حول قيمة المعالم الحقيقية لمجتمع البحث وعند مقارنة قيم هذا الاختبار المحسوبة (12.42 ، 10.57) (18.78 ، 15.64) (20.65 ، 17.11) لمجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع) على التوالي بأقيامها الجدولية (1.75، 1.81، 1.81) عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وعلى التوالي نجد ارتفاع أقيامها المحسوبة مما يؤكد صدق الفرضية التي انبنت عليها هذا البحث، وعند الانتقال الى معاملات التحديد (R^2) نجد أن هذه المعاملات لمجالات الأداء الوظيفي (التدريس، البحث العلمي) ولبعدي العدالة التنظيمية كانت أكثر من (70%) وهي تدل على أن أكثر من (70%) من الاختلافات المفسرة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات تعود الى تأثير بعدي العدالة التنظيمية ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها مما يؤكد مرة أخرى صدق وقوة العلاقة الايجابية بين العدالة التنظيمية ومجالات الأداء الوظيفي لهيئة التدريس في المعهد، بالمقابل نلاحظ ان بعد خدمة المجتمع اقل تأثير من باقي الأبعاد، وعند الانتقال الى اختبار (F) لمعرفة مدى المعنوية عند مستوى (1% و 5%) نجد أن الأقيام المحسوبة لبعدي العدالة التنظيمية في مجالات الأداء كانت (111، 154)، (244، 352)، (292، 426) على التوالي وهي مرتفعة جدا عن أقيامها الجدولية فعند مستوى (1%) كانت (6.51 و 7.55 و 7.55) وعند مستوى (5%) كانت (3.73 و 4.10 و 4.10) مما يدل على أن احتمال استنتاجاتنا صحيحة باحتمال (99%) وخطأ باحتمال (1%) وهي صحيحة أيضا باحتمال (95%) وخطأ باحتمال (5%) مما يدل مرة أخرى صحة الفرضية لهذا البحث.

المحور الرابع

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات :

أ. الاستنتاجات :

1. كشفت نتائج التحليل الإحصائي أن المعهد المبحوثة حريصة على توفير فرص النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ليرتفع مستوى أدائهم الوظيفي وتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة .
2. بين نتائج البحث أن متغيري التدريس والبحث العلمي حصلتا على أعلى وسط حسابي مما يعزو ذلك الى ارتفاع مستوى ادراك أفراد العينة أهمية هذين المتغيرين بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس .
3. أظهرت النتائج أن المعهد المبحوثة عادلة في توفير المعلومات المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بأعمالهم على أفضل وجه ممكن .
4. يوجد تطبيق للعدالة في القوانين والممارسات العملية في المعهد المبحوثة مما أثر ايجابيا على أداء هيئة التدريس .
5. اشر ان هناك علاقة ايجابية بين عدالة القوانين والممارسة العملية ومتغيري الأداء الوظيفي (التدريس والبحث العلمي) ذات دلالة معنوية وهذا ما ساهم بشكل كبير من زيادة اهتمام المعهد بالأداء الوظيفي.
6. وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين عدالة القوانين والممارسة العملية ومتغير الأداء الوظيفي(خدمة المجتمع) غير دالة معنويا وهذا ما يؤشر بان المعهد المبحوثة لا يقيم مؤتمرات او ندوات لكي يساهم اعضاء هيئة التدريس في معالجة مشكلات المجتمع المحلي .
7. وجود تأثير معنوي لكل من بعدي العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة وهذا يعني ان عدالة القوانين والممارسة العملية تلعب دورا مهما في تحسين الأداء الوظيفي .

ب. التوصيات :

1. رفع دافعية أعضاء هيئة التدريس عن طريق الدعم المادي والمعنوي وتوفير كافة الامكانيات التي تساعدهم على إنجاز مهامهم الموكلة اليهم.
2. ضرورة إدراك المعهد بأهمية العدالة التنظيمية بأنواعها التوزيعات والاجراءات والتفاعلات كونها تؤدي الى تحقيق الأداء الوظيفي لكادر التدريس بالشكل اللائق .
3. التأكيد على خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات ودراسات والدورات التدريبية وكسب ثقة المنظمات بما يخدم المجتمع المحلي .
4. تنمية روح المواطنة التنظيمية من خلال عقد الاجتماعات والندوات الداعمة لها ومراعاة محدداتها المتمثلة بالعدالة التنظيمية ودورها في الأداء الوظيفي فضلا عن نمط القيادة الجماعية داخل المعهد.
5. العمل وفقا لمبدأ الاستراتيجي وجودة التعليم والاستفادة من التوجيهات التي تتضمنها إدارة الجودة.
6. ضرورة توفير الدعم المادي والمالي لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات الخارجية.
- 7- اجراء المزيد من الدراسات للتعرف على العوامل التي تساعد على رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

د. المصادر / أ. المصادر العربية :

*الكتب:

1. بدر، عمر محمد، 2008، (العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة)، دار رضوان للنشر والتوزيع .

*الرسائل والاطاريح :

1. أبو سمعان، محمد ناصر راشد، (محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية)، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، كلية التجارة، غزة، 2015.
2. جاسر، صابرين مراد، 2010، (أثر ادراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي – دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية)، رسالة ماجستير، كلية التجارة، إدارة الأعمال، فلسطين .



دور العدالة التنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة

3. حواس ، أميرة محمد، 2003، (أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية)، رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة .
4. صديق، محمد جلال، (أثر ادراك العدالة التنظيمية على فعالية فرق العمل)، كلية التجارة ،جامعة المنصورة / مصر ، 2004.
5. العزاوي ،فراس رحيم ، (دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تقويم أعضاء الهيئة التدريسية)، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد، 2007 .
6. محمد، سلمى عبيد، (فيض الخبرة وعلاقته بالحاجة الى المعرفة لدى تدريسي الجامعة)،رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ،كلية التربية، 2008.
- 7 . مدادة ،يوسف عيسى، (نموذج مقترح لاستخدام إدارة الجودة الشاملة لتحقيق قيمة عالية لأعمال الجامعات الأردنية) بحث مقدم لجامعة الزرقاء ،الأردن ،2007.
- *المجلات العلمية :
 1. جودة، محفوظ، (أثر العدالة التنظيمية على مناخ الابداع-دراسة ميدانية في شركة الادوية الاردنية)، الاردن، 2007 .
 2. حامد، سعيد شعبان، 2007، (أثر علاقة الفرد برئيسه وادراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية – دراسة ميدانية) ،مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ،كلية التجارة ،القاهرة، مجلد/42، العدد 61 .
 3. حسانين، جاد الرب عبد السميع ،2004، (أثر ادراك العاملين للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي- دراسة تطبيقية) ،مجلة البحوث التجارية ،مجلد/26، العدد/ 2 .
 4. الحوامدة ،نضال صالح والفهداوي، فهمي خليفة،2002، (أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضا الوظيفي)،مجلة مودة للبحوث والدراسات ،سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد/17، العدد/2 .
 5. الخشالي، شاكر جارالله،(أثر العدالة التنظيمية والخصائص الشخصية على رضا والأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية في مديرية ضريبة دخل عمان)، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية ، المجلد/7، العدد/2، 2004 ،ص 18-1 .
 6. رضوان ،بواب 2015،(الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألميدي(LMD)،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق/ الجزائر، المجلد/ 21.
 - 7.السعود، راتب سلطان، 2009، (درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الاردنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها)، مجلة جامعة دمشق، مجلد/25 العدد/1، 2 .
 8. شطناوي، نواف موسى والعقلة، ربما محمود، (العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد/14، العدد/4، الاردن، 2013 .
 - 9.شعبان ،عبدالكريم هادي،2010،(دور العدالة التنظيمية في الأداء الجامعي المتميز)،مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية .
 - 9.العبيدي، نماء جواد،(أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي)، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة تكريت ،مجلد/8، العدد/24، 2012.
 10. العطوي ،عامر علي حسين، 2007، (أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي)،مجلة جامعة القادسية، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلد/10، العدد الأول .
 11. علوان ،قاسم نايف، (تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري)،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،العدد/7، 2007، ص 60 .
 12. العميرة، محمد حسن، 2006، (تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم)، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، البحرين، كلية التربية، المجلد/7، العدد3.
 13. الغامدي ،حمدان احمد،(الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس لكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية)،مجلة رسالة التربية وعلم النفس ، العدد20 ،المملكة العربية السعودية،2006 .



دور العدالة التنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة

*المؤتمرات والندوات :

1. الفراء، اسماعيل صالح، 2004، (تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي)، وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من 3-5/7/2004 .
2. شعبان، عبدالكريم هادي والعايدي، علي رزاق،(الأنماط القيادية ودورها في تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية -دراسة تطبيقية على عينة من كليات جامعة الكوفة، الندوة العلمية لقسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، 2008.
3. الثبتي، جويبر وحرير ي، هاشم بكر، 2004، (إعادة الهندسة الكلية الشامل لعمل الجامعة)، الندوة العلمية الأولى لمركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى .

ب/ المصادر الأجنبية :

*Books:

1,Anatasi, A.,(Psychological testing), 5th edition, macgregor publishing company, New York, 1982 .

*Journals :

- 1.Saal, F. & Moore, S. 1993, (Perception of promotional fairness and promotional candidates qualification), journal of applied psychology, VOL 78.
2. Lee, B. H. ,2003, (Empirical study organizational commitment: Amulti level approach) ,the journal of behavior and applied management, VOL. 4, NO. 3, P.P. 176-188.
3. Niehoff, B. ,Moorman, B. 1993, (justice as mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior),academy of management journal ,VOL. 35(3)
- 4.Rego, A., Leite, R., carvalho ,T.,Freire, C&Vieira, A.,2004,(Organizational commitment: to ward adifferent understanding of the ways people feel attached to their organizations) .
5. Jamal, M., 1980,(relationship of job stress to job performance :a study of manager and blue-collar workers), human relations ,VOL. 38,No. 5.

*Papers :

1.Rego ,A.&Cumha, M. 2006, (Organizational justice and citizenship behaviors- a study afeminine high power distance culture), submission of papers for publication ,university de santiego, Aveiro, Por tugal .

*Internets

1.W W W .Kufa .edu .iq- journals ,index. Php . ghiec .view, VOL. 5, No .16, 2010 .



The role of organizational fairness in the performance of the faculty at the Technical Institute Hawija .

Abstract :

This study aims to show the level of organizational fairness at Hawija Technical Institute ,from the point view of the faculty ,and the degree of their performance, and the nature of the relationship between organizational fairness and their performance.

The researchers accomplish and develop a questionnaire on Likert a three - dimensional scale to de applied on a sample chosen randomly strength (50) faculty and the results were analyzed by may statistical methods in order to achieve the hypothesis of the research to be used by the Institute under study , to avoid many problems ,and to uplift the message of this teaching foundation .

Recommendations are put forth in applying fairness to boost the functional performance of the faculty through fulfill their wants and need , which have.

Key Words: Organizational fairness , functional performance .