الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية

لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي

أ. د. محمد عبد الحميد الطبولي

د. رمضان سعد كريم

د. ابتسام على حمزة العبار

كلية الآداب - جامعة بنغازي

mootobuli.1995@gmail.com

الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية

لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي

أ. د. محمد عبد الحميد الطبولي
د. رمضان سعد كريم
د. ابتسام على حمزة العبار

كلية الآداب جامعة بنغازي

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوي الإحساس بالعدالة التنظيمية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي،في ضوء متغيرات النوع، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، وتوضيح علاقة ذلك الإحساس بمستوي سلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

وتكوّن مجتمع الدراسة من (920) عضو هيئة تدريس ليبي يعملون في كليات حرم جامعة بنغازي خلال العام الجامعي (2011 – 2012)، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغ مجموعها (276) عضو هيئة تدريس.

ولجمع بيانات الدراسة استخدم الباحثون أداتيالقياس المطورتين من قبل نايهونومورمان Niehoff and Moorman، (1993) عن العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وغالبا ما وظفت هاتان الأداتان علي نطاق واسع في كثير من الدراسات العربية، وقد خضعت أداتي القياس لاختبار الصدق الظاهري، واختبار الثبات للتأكد من الاتساق الداخلي لهما، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ(0. 87، 0. 82) علي التوالي.

ولتحليل بيانات الدراسة استخدمت بعض الوسائل الإحصائية كالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية،والاختبارالتائى(t.test)،وتحليل التباين الاحادي Oneway Anova، ومعامل ارتباط بيرسون.

وأظهرت الدراسة في نتائجها ارتفاع مستوي الإحساس بالعدالة التنظيمية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، كما بينتعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في ذلك الإحساس تعزي لمتغيري النوع، والمؤهل العلمي، وعلى خلاف ذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوي الإحساس بالعدالة التنظيمية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي تعزي لمتغير الدرجة العلمية ولصالح من يشغلون الدرجات الأدنى في سلم الترقي الأكاديمي، كما كشفت النتائج عن ارتفاع مستوي سلوك المواطنة التنظيمية لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وفي جميع الأبعاد المكونة لهذا السلوك، ووجدت علاقة ذات دلالة احصائية تبين مستوي احساس أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

مقدمة:

تعدّ العدالة قيمة إنسانية عليا، ومطلباً مجتمعياً عاماً، وغاية سامية، والتزام أخلاقي، وضرورة لها أولويتها في سلم القيم الإنسانية، لذلك دأبت الأمم على سن التشريعات وعملت على تفعيلها لترسيخ العدالة التي تضمن استقرار المجتمعات ونمو الحضارات.

إن التباينات القائمة في مجتمعات القرن الحادي والعشرين، من حيث التعدد في الأجناس والأعراق، واللغات والقوميات، والأديان، والثقافات، والمرجعيات الفكرية والعقائدية، وضرورات التعايش معاً في عالم معولم، شكلت جميعها تحديات معقدة مع تنامي مشاعر التهميش والأبعاد، وفقدان الثقة، وانحدار مستوى الإحساس بالعدالة الإنسانية.

وتواجه المنظمات الاجتماعية نسقا من التحديات الناتجة عن المطالب المتنامية الداعية لتحقيق عدالة التوزيع والإجراءات والتعاملات، وتؤدي قيادات النظم دوراً مهماً في تعميق مشاعر العدالة النظمية وترسيخ معانيها لدى العاملين في مناخات النظم، وفي بيئات العمل التي تزخر بالتفاوتات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، من خلال إيجاد صياغة مرضية، وتسوية عادلة بين جميع الأطراف المتصارعة، وإحداث نوع من التوازن العادل بين إشباع حاجات العاملين وأهداف النظم، ليسهم ذلك في تأسيس مناخ منظمي يسوده التعاون، والمبادرة، والثقة، ودعم الآخرين، والمشاركة والشعور بعمق المسؤولية المهنية، والمساءلة الذاتية، والتحكم الداخلي، واحترام النظم والتشريعات النافذة، والتحرك من بيئات عمل تركز على الضبط إلى مناخات نظمية تنشد النمو والتطور بهدف الوصول إلى درجات عالية من المهنية والاحتراف في العمل في اتجاه ترسيخ سلوك المواطنة التنظيمية.

مفهوم العدالة التنظيمية Organizational Justice:

ظهرت محاولات التنظير المبكرة في أعمال آدمز (1963) Adams،الذي قدم الإطار الفكري المفاهيمي المركب لنظرية العدالة التنظيمية مركزا على عدالة التوزيع، حيث يعيش الفرد في حالة مقارنة مستمرة بين معدل مخرجاته إلى مدخلاته مع مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم، وتتحقق العدالة بتساوي طرفي المعادلة، ويؤدي الاختلال وحالة عدم التوازن إلى شعور الفرد بالتوتر وعدم الارتياح الناشئ عن غياب المساواة.

فالعدالة التنظيمية تعكس الدرجة التي يشعر العاملون من خلالها بالإنصاف بموجب مقارنة حصيلة نواتج مدخلات جهودهم بجهود العاملين الآخرين المناظرين لهم في الظروف والامكانات Moorman: 1991

ووفقاً لهذا التناول فإن الفرد يقارن بين الجهود التي يبذلها وما يحصل عليه نتيجة لذلك مع جهود الآخرين وما يحصلون عليه من عوائد، وهذه المقارنة تعقد بصورة مستمرة لتصبح ملازمة لبذل الجهود، وتحدد سقف التوقعات المتصلة بها.

وتعرضت هذه النظرية للعديد من الانتقادات لكونها لم تقدم تصوراً كاملاً، وإطارا مفاهيمياً شاملاعن العمليات والتفاعلات التي شكلت مخرجات النواتج، لذلك ظهرت العديد من النماذج التي حاولت إثراء هذه النظرية وتوسيع اهتماماتها.

إن المراجعة المعمقة لنظرية العدالة التنظيمية وتطبيقاتها في حياة النظم، تظهر تركيز الجهود خلال فترة الستينات وحتى بداية ثمانينات القرن الماضي على عدالة التوزيع، وجرت مقارنات عديدة، ومحاولات مستمرة لتحديد علاقة هذا المتغير بسلوك الأفراد في النظم، ومع نهاية عقد الثمانينات وخلال فترة التسعينات تعاظم الاهتمام بمفهوم العدالة الإجرائية Procedural Justice الشائعة التداول والاستخدام في علوم القانون وفروعه المعنية بالتحكيم وفض المنازعات.

وتعكس عدالة الإجراءات مدى إحساس العاملين بعدالة الأساليب التي أتبعتفي تحديد نواتج جهودهم، ونزاهة المعايير، وسلامة الإجراءات المتبعة في الحكمعلى المخرجات كإجراءات تقييم الأداء، والمعايير المستخدمة في ذلك، ودقة عمليات تنفيذ التقييم، فضلاً عن ذلك أضاف بعض الباحثين مفهوم عدالة التعاملات Interactional Justice التي قد ينظر إليها بوصفها أحد مكونات عدالة الإجراءات وتعرف على أنها مستوى إحساس العاملين بعدالة المعاملة عند تطبيق الإجراءات، حيث تحدد مستوى الشعور بعدالة التوزيع

وتعد سابقة لظهورها (العجمي :1998).

ويضيف الفهداوي والقطاونة (2004) إلى هذه المفاهيم مفهوم العدالة التقييمية Evaluational Justice التي تتصل بشعور الموظف بنزاهة التقييم الإداري الصادر للحكم على الأداء والسلوك والممارسات الفردية، مما يعزز رضاه عن نظم العمل، واطمئنانه إزاء ترقيته ونموه الوظيفي، وتقييم أدائه، والعدالة الأخلاقية Moral Justice التي تمثل شعور الموظف بالعدالة الإنسانية والأخلاقية المستقاة من أصول العقيدة والقيم الثقافية والحضارية في تفاعلها مع المناخات السائدة في المنظمة (الفهداويوالقطاونة: 2004).

إن إدراك الفرد لمعاني العدالة التنظيمية يتصل بالعديد من القواعد التي تشكل الإطار المفاهيمي لمضامين هذا المفهوم حيث يؤكدليفنثل (1980) Leventhal، على أن العدالة التنظيمية والإحساس بها يتوقف على درجة الالتزام أو الإخلال بالقواعد الهيكلية التالية:-

- **قاعدةالاستئناف:**- ويقصد بها وجود فرص للاعتراض على القرارات ومراجعتها، وتعديلها إذا ظهر ما يبرر ذلك.
- **القاعدة الأخلاقية:** - أي توزيع المصادر وفقاً لمعايير وأسس أخلاقية.
- **قاعدة التمثيل:** - أي استيعاب عملية اتخاذ القرار وجهات نظر ذوي العلاقة، بحيث يشارك جميع المعنيين في صناعة القرارات التي تقع على تماس مع حياتهم المهنية.
- **قاعدة عدم التحيز (الموضوعية):** - ويقصد بها الحياد، والابتعاد عن المصالح الشخصية، والإبقاء عليها بعيداً عن مجريات عملية صنع القرار واتخاذه.
- **قاعدة الدقة:** - أي اتخاذ القرارات بناء على معلومات دقيقة وشاملة ومؤكدة.
- **قاعدة الانسجام:** - أي عدالة تطبيق إجراءات المكافأة والعقاب على جميع العاملين وفي جميع الظروف (محارمة،2000).

واقترح كرنبرج (1987) Greenberg، إطاراً تنظيرياً متكاملاً يربط بين التغييراتفي الإجراءات التنظيمية، والعمليات المعرفية، ودافعية الفرد، ويقوم هذا الأنموذج على الجمع بين نماذج التوقع، ونماذج العدالة التوزيعية والإجرائية (الدعيج: 1998).

وتوجد العديد من الدراسات التي تؤكد على سيطرة عدالة الإجراءات على سلوك

الفرد، وأنماط تفكيره، وتتحدد قيمة عدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات في درجة مساهمتهما في تحقيق عدالة التوزيع، وذلك بالرغم من التأكيد على أهمية عدالة الإجراءات بوصفها قيمة في حد ذاتها، بالنظر إلى تأثيرها في العديد من المتغيرات التنظيمية ودورها الحاسم في تشكيل مناخات النظم.

مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية Organizational Citizenship Behavior:

يرجع الاهتمام بموضوع سلوك المواطنة التنظيمية إلى حركة العلاقات الإنسانية التي ركزت على توظيف علم النفس، وعلم الاجتماع لفهم الظواهر التنظيمية، فبزغت مفاهيم جديدة كالروح المعنوية، والمشاركة، والثقة التنظيمية، والتنظيم غير الرسمي، ونظم التحفيز غير المادية، والمناخ المنظمي.

إن الدراسات المعمقة لموضوع سلوك المواطنة التنظيمية بدأت في إطار الفهم الموسع لنظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory حيث أكد أورجن (Organ 1977)، على دور هذا السلوك في ترسيخ علاقة ثابتة بين قناعات العاملين ومفاهيم الأداء، وظهرت في سياقات ذلك مصطلحات عديدة تناولت هذا المفهوم من بينها سلوك الدور الإضافي Extra-Role Behaviors، والسلوكيات التنظيمية الموالية اجتماعياً Proscial Organizational Behaviors، والمشاركة التطوعية Voluntary Participation، والأفعال التطوعية Voluntary Action، وسلوكيات خارج الدور الرسمي Beyond Formal Role Behaviors وغيرها من المفاهيم التي تعكس ذلك السلوك التطوعي المؤطر بقيم اجتماعية وأخلاقية تدفع باتجاه تقديم الجهود الإضافية خارج حدود الدور وتتجاوز التوقعات المتصلة بالواجبات المهنية (الفهداوي،2005).

ويمكن النظر إلى سلوك المواطنة التنظيمية من منظور ثنائي القطب والاتجاه، يتصل الأول بأنماط السلوك والممارسات التطوعية الهادفة إلى تحقيق بعد الكفاءة والفاعلية التنظيمية، بينما يتصل الآخر بالرغبة في مساعدة الزملاء للقيام بأدوارهم وواجباتهم المهنية لينعكس كل ذلك في تحقيق أفضل حالات التوازن والانسجام بين البعدين الشخصي والمنظمي.

ويعرف أورجن Organ,1990 سلوك المواطنة التنظيمية على انه السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام التحفيز الرسمي في المنظمة، والهادف إلى تعزيز أدائها، وزيادة فاعليتها وكفاءتها (العامري،2002). فالمواطنة التنظيمية تعكس عمليات توحيد للأهداف الشخصية والتنظيمية، بحيث يفضل الفرد المصلحة العامة عن مصالحه

الذاتية، وذلك من خلال حرصه على التعاون ومساعدة الآخرين، والتزامهالمهني، وولاءه للمنظمة، ويؤدي الرضا الوظيفي دوراً مهماً في تشكيل هذه المعاني لدى العاملين بحيث تتجاوز ممارستهم المتطلبات الرسمية والتيهي أبعد من نداء الواجب نتيجة إيمانهم العميق برسالة المنظمة ورؤيتها (حسين، 2007) حيث أكد أورجن (1990)، Organ على أن سلوك المواطنة التنظيميلا يمكن ملاحظته ولن يكون منظورا لدى الموظف الذى يفتقد للإحساس بالعدالة التنظيمية والرضا عن العمل (Lee&Allen:2000) إذ يوجد اتفاق لدى معظم الباحثين مفاده أن سلوك المواطنة التنظيمية يظهر لدى الموظف الراضي عن بيئة العمل، وأن الرضا المهني هو نتاج طبيعي للعدالة التنظيمية، حيث خلص باتمان وأورجن (1982) Bateman and Organ إلى أن سلوك المواطنة يعتمد تماما على مستوى الرضا عن العمل (Smith et al: 1983)، ويظهر سلوك المواطنة التنظيمية في الممارسات التي تقترن بحرية الإرادة، والناتجة عن الشعور العميق بالصالح العام بعيداً عن تأثير أبعاد السلطة والهيمنة والقوة التنظيمية، أو الرغبة في الحصول على المزايا والمنافع الذاتية، ليجسد بذلك أرقى المشاعر والأحاسيس الإنسانية النبيلةالمفعمة بالقيم، وفى هذا الإطار يؤكد أورجن وكانوفسكى (1989) Organ & Konovsky فيدراستهما بأن سلوك المواطنة التنظيمى يعكس بوادر بناءةَو تعاونية غير إلزامية في سلوكِ الدورِ الذى يؤديه المستخدم دون انتظار مكافأة من الأنظمةِ الرسميةِ. ووفقاً لهذا التناول قدم قرهام (1991) Graham، تصورا لأشكال المواطنة كما وردت في أدبيات الفلسفة السياسية والنظرية الحديثة، حيث أشار إلى وجود أنماط ثلاث للمواطنة التنظيمية تتمثل فيالطاعة التي تعكس مدى استعداد العاملين للإلزام بقواعد ولوائح المنظمة وإجراءاتها، والولاء الذى يعكس درجة قبول العاملين للتضحية بمصالحهم الشخصية فيسبيل الدفاع عن المنظمة وتحقيق مصالحها والمشاركة التيتصف درجة استعداد العاملين للمشاركة الفاعلة فيجميع مناشط الحياة التنظيمية (Bolino et al :2002).

ويعكس سلوك المواطنة التنظيمية مستويات متقدمة من الاحتراف والاستغراقية والنضج المهني والأخلاقي لقيادات النظم والعاملين فيها، الذين يعملون على تأطير ممارساتهم بمنظومة قيمة رفيعة قوامها المساعدة، والإيثار، والغيرية، والمشاركة الفاعلة، والانتماء، ويقظة الضمير، ودعم المبادرات الرامية لتطوير العمل المنظمي وتحقيق بعد الفاعلية فيه، وبذلك فأنه يرسخ لحالة دائمة من التعاقد الوجداني السيكولوجي، والالتزام الذاتي بتحقيق رؤية المنظمة وأهدافها من خلال تقديم الجهود الإضافية التطوعية بعيداً عن معالم الفرض والضبط والتحكم الخارجي.

لقد بذلت محاولات عديدة ضمن سياقات التنظير المفاهيمي لمضامين سلوك المواطنة التنظيمة، لتوسيع دائرة الفهم، وتعمق مؤشرات هذا السلوك، حيث حدد كوبمان Koopman،(2003) أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في: -

- **الإيثار** Altruism: - وينعكس في صورة دعم الآخرين ومساعدتهم في تأدية أدوارهم، وحل مشكلات العمل المنظمي، ويشمل ذلك مساعدة الزملاء، والرؤساء، والمرؤوسين، والمستفيدين من خدمات المنظمة.

- **المجاملة أو الكياسة** Courtesy: - وذلك من خلال الحرص على وضع حد لمشكلات العمل، وتجنب وقوعها، وإدراك عضو المنظمة لتأثير سلوكه وممارساته على الآخرين، وتجنبه لاستغلالهم، أو إثارة المشاكل معهم.

- **الضمير الحي (يقظة الضمير)** Conscientiousness: - وهو سلوك تطوعي يتجاوز الحد الأدنى لمتطلبات العمل في أداء الدور، وخدمة الصالح العام حتى لو كان ذلك على حساب المصلحة الشخصية.

- **الروح الرياضية** Sportsmanship: - وتعكس الرغبة في التسامح، وتحمل الضغوط الناشئة عن العمل دون تذمر أو رفض، وتوظيف كل المقدرات والجهود لإنجاز الواجبات والأدوار المهنية.

- **فضيلة المواطنة (السلوك الحضاري)** Civic virtue: -أيالمشاركة البناءة والمسؤولة في إدارة المنظمة، والشعور بالانتماء والولاء النظمي، من خلال الاهتمام بمصير المنظمة ومصالحها، والمحافظة على ممتلكاتها والدفاع عنها (السعود وسلطان: 2008).

ويلاحظ أن هذه الأبعاد تجسد المجالات التي أشار إليها أورجن Organ،(1988) والتي قدمت الأوصاف والنعوت الدالة على السلوك الاختياري التطوعي الذي يعكس دور العاملين في تعزيز القدرات التنافسية للمنظمة من خلال تقديم الجهود التي تفوق التوقعات، وتتجاوز حدود الدور المنظمي.

أما الفهداوي، (2005) فقد طور أداة لقياس سلوك المواطنة التنظيمية بالإفادة من الأدب النظري والدراسات السابقة شملت الأبعاد التالية: -

- **التفاني في الأداء** Dedication: -ويعكس مستوى الجهود التي يقدمها الفرد لصالح المنظمة، وأنماطالسلوك المرغوب فيه، والرأي الناضج بما يحقق الأهداف الفردية

والجماعية والتنظيمية.

- **الاتزان النفسي** Self-Equilibrium: - ويمثل درجة تماسك عضو المنظمة في أفكاره ومشاعره وقناعاته، وقدرته على التخلص من معيقات العمل، والاستحسان والتقدير الذي يحظي به من قبل الزملاء لما يصدر عنه من أحكام.

- **إدراك المسؤولية** Responsibility Awareness of: -ويعكس مستوى حرص الفرد على إنجاز واجباته وأدواره المهنية، والاطمئنان إلى نتائجها وفوائدها النظمية.

- **العلاقات المنفتحة** Open-Minded Relationships وتمثل مستوى استيعاب عضو المنظمة لمختلف الآراء، والتعقيدات الناتجة عن العلاقات التنظيمية المتداخلة، والتكيف معها دون أن تؤثر في نوعية الأداء، وحجم الجهود المقدمة.

- **السلوك الابداعي** Creative Behavior: -ويعكس الأفعال والممارسات الخيرة، والمبادرات الإبداعية، وتعزيز قيمالمنظمة للذات والآخرين.

ووضع بريجر وآخرون Bragger et al,2005 هذه الأبعاد الخمسة ضمن بعدين هماسلوك المواطنة التنظيمية الموجه للأفراد Organizational CitizenshipBehavior-Individual (OCB-I):- ويشمل بعدي الإيثار والكياسة، و سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة.-: Organizational Citizenship Behavior-Organization (OCB-O) ويشمل بعد النزعة الخلقية، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري أو المدني (شرف،2007: 224-225) ويظهر سلوك المواطنة التنظيمية كنتيجة متوقعة لعمليات التطبيع التنظيمى أو التطابق بين أهداف الفرد ورؤية المنظمة وأهدافها، وكانعكاس لوحدة المسلمات والقناعات الفردية والجماعية، وقيم العاملين والقيم والسياسات التنظيمية.

مشكلة الدراسة:

توجد مداخل عديدة يمكن أن تكون مصدراً لتحيزات القيادات الأكاديمية والإدارية التي تؤدي إلى تقويض مبدأ العدالة التنظيمية في أبعادها التعاملية والإجرائية والتوزيعية.

إن التغييرات الإدارية المتلاحقة، والإصدارات المستمرة لقوانين تنظيم الجامعات في ليبيا أدت إلى تغيير الأوضاع المهنية لأعضاء هيئة التدريس المعينين والمثبتين في الخدمة وفق نظام التوظيف بعقود عمل بمبرر تعديل المرتبات مع الحفاظ على القانون رقم (15)

لسنة 1981 م بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين، وذلك بالرغم من رفض أعضاء هيئة التدريس الجامعي وبالإجماع مشروع التوظيف بعقود عمل في اجتماع العمل النقابي.

إن فرض هذه الصياغة لنظم العمل يتوقع أن تسهم في تنامي الشعور بالتهديد، والإحساس بفقدان الأمن والأمان الوظيفي، والاغتراب المهني الناتج عن الخاصية المؤقتة للتوظيف بعقود العمل.

فضلاً عن تنامي الهواجس والشكوك في الأبعاد غير المنظورة لقرار التوظيف التعاقدي. إذيتعارض ذلك مع مبدأ الاستقلال المالي والإداري للجامعة، وحق الجامعة في توظيف أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين فيها، وفي ترقياتهم، وإجازاتهم، وإعفائهم من الخدمة دون تدخل أي سلطة سياسية أو دينية، وحقها في إدارة أموالها، وفي إنفاقها، وتوظيفها، واستثمارها وفقاً لقوانينها وأنظمتها وتعليماتها دون أي تدخل من الخارج (محافظة، 1994).

إن قرار توظيف أعضاء هيئة التدريس بعقود عمل يجعل المجال مفتوحاً للتدخل في الشؤون الأكاديمية، وللنيل من مبادئ الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعي، والمكفولة بموجب المواثيق الدولية كالحق في التربية، والعهد المتعلق بالحقوق السياسية والمدنية واتفاقية اليونسكو (1960)، ومضامين إعلان ليما للحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي، والميثاق الأعظم للجامعات الأوربية (1988) وما صدر عن الرابطة الدولية لأساتذة ومحاضري الجامعات التي تضمنت حق الأستاذ الجامعي في اختيار الكتب المقررة للمواد التي يدرسها، وطريقة تدريسه لها ووصف المادة الدراسية ومحتوياتها، والحدمن حرية الفكر، والرأي والتعبير (اوليل، 1994). حيث يعد التثبيت في الخدمة أحد أهم وسائل حماية الحرية الأكاديمية، وذلك من خلال ضمان أعضاء هيئة التدريس لوظائفهم (Goodell, 2005).

وبخصوص عدالة التوزيع توجد تفاوتات في المرتبات الشهرية بين العناصر التدريسية الوطنية والمغتربة ليس ضمن الدرجات أو الرتب الأكاديمية ذاتها، بل أن عضو هيئة التدريس المغترب، بغض النظر عن درجته الأكاديمية، يتقاضى مرتباً شهرياً يفوق بأضعاف المرتب الشهري لعضو هيئة التدريس الوطني، فضلاً عن الخدمات الجامعية وظروف الترقية الأكاديمية ومتطلباتها والممارسات المتصلة بها، قد تكون موضع تحيز المسؤولين عن إدارة النظام الجامعي، الأمر الذي قد ينعكس بشكل مباشر على سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس.

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

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

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

السؤال الثالث: - ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي؟

السؤال الرابع: - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية؟

الدراسات السابقة:

تعد العدالة التنظيمية أحد أهم المتغيرات الحاسمة التي تسهم في تشكيل معالم مناخات النظم، فالعلاقة بين العدالة التنظيمية ومتغيرات الأداء، والرضا المهني، والولاء التنظيمي خضعت للفحص والاختبار في العديد من البيئات التنظيمية.

هدفت الدراسة التي قام بها جاب الله (1991) إلى اختبار العلاقة بين ثقة العاملين في نظم تقييم الأداء والرضا عن المسؤول المباشر والولاء التنظيمي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشاركين في برامج التنمية الإدارية التابع لقطاع الغزل والنسيج بالإسكندرية والبالغ عددهم (220) مشاركاً، اختيرت منهم عينة عشوائية طبقية يبلغ حجمها (132) مشاركاً، وجمعت البيانات باستخدام أربعة مقاييس معيارية صممت لقياس ثقة العاملين في نظام تقييم الأداء، ومحددات العدالة الإجرائية والتوزيعية، ومقياس لقياس الرضا عن الرئيس المباشر، والولاء التنظيمي.

وقد بينت نتائج هذه الدراسة، أن ثقة العاملين في نظام تقييم الأداء تزداد كلما كانوا راضين عن تقديراتهم في آخر تقييم للأداء وفي حالة وجود فرصة مناسبة لإبداء

آرائهم في تلك التقديرات، وكلما تفهم المسؤول المباشر طبيعة أدوارهم، ومع وجود تطابق بين وجهات نظر العاملين والمسؤول المباشر حول معايير وخصائص الأداء الفعال، وكلما بذلت جهود لتحسين أبعاد معايير الأداء في المستقبل، وعندما تتوافر لديهم القناعة بأن تقديراتهم تعتمد على الجهد المبذول والأداء الناتج عن ممارسة الدور وليس على أي شئ آخر، كما تبين أن ثقة العاملين في عدالة ودقة نظام تقييم الأداء المطبق بالمنظمة تؤثر إيجاباً على مستوى الرضا عن المسؤول المباشر، وعلى الانتماء والولاء للمنظمة.

أما دراسة الدعيج (1998) فقد هدفت إلى اختبار العلاقة بين مكونات العدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتعاملية)، وتحديد العلاقة بين أنماط العدالة التنظيمية ومتغيرات النوع، والجنسية، والعمر، والدرجة الوظيفية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والقطاع الوظيفي، فضلاً عن فحص العلاقة بين العدالة التنظيمية ومتغيرات الالتزام التنظيمي، والرضا عن العمل، والأجر، وتقييم المشرف.

وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين بالمنظمات الكويتية الحكومية والخاصة، والقطاع المشترك، اختيرت منهم عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (1100) موظفاً، وطورت أدوات لقياس مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، والرضا عن العمل والأجر والعلاقة مع المشرف أو الرئيس المباشر.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها أن عدالة التعاملات والإحساس بالعدالة التوزيعية كان في المستوى المتوسط، أما الشعور بالعدالة الإجرائية فقد كان دون المستوى المتوسط كما تبين أن متغير العدالة التوزيعية يعد أهم المتغيرات المفسرة للتباين الحاصل في مستوى رضا الأفراد عن معدلات الأجور، وأن عدالة التعاملات اليومية فسرت معظم التباينات القائمة في التقييم الإيجابي نحو المشرف أو الرئيس المباشر، فضلاً عن ذلك أظهرت النتائج أن العدالة الإجرائية تعد أهم المتغيرات المفسرة للتباينات القائمة في مستوى الالتزام التنظيمي.

أما دراسة العجمي (1998) فقد هدفت إلى تحديد العلاقة بين مستوى الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بعدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات، وشملت عينة الدراسة خمس منظمات حكومية خدمية، سُجلت عشوائياً وهي وزارة الصحة العامة، وجامعة الكويت، ووزارة الأشغال العامة، وبلدية الكويت، ووزارة التربية.

واختيرت عشرة أقسام من كل منظمة حكومية خدمية، ووزعت (500) استمارة استبيان لجمع بيانات الدراسة، وأظهرت النتائجأن إحساس العاملين بعدالة التعاملات كان أعلى من إحساسهم بعدالة الإجراءات وعدالة التوزيع على التوالي كما تبين وجود

علاقة ارتباطيه موجبة وقوية بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بعدالة التعاملات وعدالة الإجراءات، في حين كانت العلاقة بين الولاء التنظيمي والإحساس بعدالةالتوزيع موجبة وضعيفة.

وفي السياق نفسه هدف تدراسة محارمة (2000) إلى معرفة مستوى إحساس موظفي الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية، واختبار دلالة الفروق في هذا المستوى التي يمكن أن تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والعمر. وتكون مجتمع الدراسة من كافة موظفي الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة والبالغ عددهم (8500) موظف، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (450) موظف. واستخدم الباحث الاستبيان الذي طوره كل من نايهوف ومورمان Niehoff and Moorman(1993)، لجمع بيانات الدراسة، حيث تبين انخفاض إحساس الموظفين بعدالة التعاملات، وعدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات على التوالي، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إحساس عينة الدراسة بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والعمر لصالح الذكور وذوي المؤهلات العلمية العليا وفئات العمر والخبرة الطويلة الذين كانوا أكثر إحساساً بالعدالة التنظيمية من الموظفين الآخرين من الإناث، وذوي المؤهلات الأساسية والمتوسطة وفئات العمر والخبرة القصيرة.

إن تحديد العلاقة بين المتغيرات الشخصية والإحساس بالعدالة التنظيمية وأثرها على الشعور بالرضا الوظيفي كانت من بين أهداف الدراسة التي قام بها العجمي وآخرون (2000) على ست منظمات خدمية في دولة الكويت، حيث وزعت أداة الدراسة على عينة بلغ حجمها (600) موظف وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين الرضا الوظيفي وإحساس العاملين بعدالة التعاملات، وعدالة الإجراءات، وعدالة التوزيع على التوالي، كما تبين وجود علاقة ايجابية ضعيفة غير دالة إحصائيابين المستوى الإداري للموظف وإحساسه بالعدالة التنظيمية بأنواعها الثلاثة، فضلاً عن ذلك وجد تطابق بين الموظفين والموظفات في ترتيب أنماط العدالة حسب الأهمية، وإن العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل نوع من أنواع العدالة التنظيمية لا يتأثر بنوع الموظف وموقعه الإداري.

وفي دراسة قام بها حامد (2002) هدفت إلى اختبار العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية (الدافعية للعمل، ومركز التحكم) والتنظيمية (درجة الرسمية، والمشاركة في اتخاذ القرارات) و المتغيرات الوظيفية (غموض الدور، وصراع الدور) وإدراك الفرد للعدالة التنظيمية.

وتكون مجتمع الدراسة من (1480) طبيب يعملون بالمستشفيات التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي بمحافظات القاهرة الكبرى (القاهرة، والجيزة، والقليوبية) اختيرت منهم عينة بلغ حجمها (305) مفردة.

واستخدم الباحث مقياس كمينق وبيقلو Cumming and Bigelow لقياس الدافعية الداخلية، ومقياس دافى وآخرون Duffy et al لقياس مركز التحكم، ومقياس ريز وآخرون Rizz et al لقياس غموض الدور، وصراع الدور، ومقياس ليفير وهيبر Leifer and Huber لقياس الرسمية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومقياس نايهوفومورمان Niehoff and Moorman لقياس مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية.

وقد تبين انخفاض مستوى إدراك الأطباء بالمستشفيات التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي للعدالة التنظيمية، وذلك بالرغم من وجود اتجاهات إيجابية لدى الأطباء بشأن دافعية العمل الداخلية، ومركز التحكم، ومستوى المشاركة في اتخاذ القرارات، فضلاً عن ذلك وجدت اتجاهات سلبية نحو غموض وصراع الدور، ودرجة الرسمية في العمل.

وفي السياق نفسه هدفت دراسة الفهداوي والقطاونة (2004) إلى معرفة تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي للعاملين في الدوائر الإدارية لمراكز محافظات الجنوب الأردنية (الكرك، والطفيلة ومعان).

وتكون مجتمع الدراسة من (2444) موظفاً اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (700) موظف وموظفة، وطورت أداة تكونت من (64) فقرة لقياس العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تصورات العاملين لمستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي كانت بدرجة متوسطة، ووجدت علاقة ارتباطيه قوية ودالة إحصائيا بين هذين المتغيرين، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات الخبرة، والراتب، والعمر، فضلاً عن ذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للعاملين تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، والخبرة، والراتب.

وفي إطار هذا التوجه هدفت دراسة سلطان والسعود (2006) إلى تعرف مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، وتحديد

علاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الأردنيين المتفرغين من حملة درجة الدكتوراه في الجامعات الأردنية الرسمية، والبالغ عددهم (2905) عضواً، سحبت منهم عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (450) عضو هيئة تدريس.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة استُخدم مقياس نايهوفومورمان Niehoff and Moorman لقياس العدالة التنظيمية التي تكونت من (26) فقرة، كما استُخدمت أداة لقياس الرضا الوظيفي تكونت من (36) فقرة.

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

وفي هذا السياق سعت دراسة الفضلي والعنزي (2007) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات التنظيمية والشخصية، وأجريت على ست منظمات حكومية كويتية، واستخدمت الطريقة العشوائية البسيطة في اختيار عينة بلغ حجمها (182) موظف وموظفة، وطورت أداة لجمع بيانات الدراسة شملت الأبعاد التنظيمية والمتغيرات الشخصية موضع الفحص والاختبار.

وأظهرت نتائج الدراسة انخفاض مستوى اعتراف العاملين الذكور وثقتهم بالقيادة والإدارة، وإحساسهم بالعدالة التنظيمية مقارنة بالإناث العاملات، كما تبين وجود علاقة عكسية دالة إحصائيا بين المؤهل العلمي ومدة الخبرة وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية.

وبخصوص الدراسات التي اهتمت بقياس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية يمكن الإشارة إلى دراسة العامري (2002) التي هدفت إلى تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمستشفيات وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية، حيث تكون مجتمع الدراسة من المديرين ورؤساء الأقسام في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، واستخدم مقياس أورجن (1990) Organ لقياس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، والسلوك الحضاري، ووعي الضمير، والكياسة، والروح الرياضية) والمكون من (30) فقرة، ووزعت أداة الدراسة على (250) مسؤولاًفي المستشفيات الحكومية.

وأظهرت النتائج انخفاض مستوى سلوك المواطنة التنظيمية، كما تبين وجود علاقة قوية بين عمر المدير ورؤيته لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين، كما كشفت النتائج أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين الأجانب يفوق العاملين العرب الوافدين، فضلاً عن ذلك أظهر معامل الارتباط عدم وجود علاقة بين المؤهل العلمي للمدير ورؤيته لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في الأبعاد كافة.

أما دراسة الفهداوي (2005) فقد هدفت إلى تحديد علاقة المواطنة التنظيمية بالتغيير التحوّلي في الدوائر الحكومية بمدينة الكرك الأردنية، وشملت الدراسة جميع الأعضاء الإداريين في الدوائر الحكومية بمدينة الكرك، والبالغ عددهم (917) عضواً طبقاً لإحصاءات إدارات شؤون العاملين عام 2004، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (395) عضواً، وطورت أداة لجمع بيانات الدراسة بالإفادة من الدراسات السابقة، تكونت من (36) فقرة.

وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع تصورات العاملين لسلوك المواطنة التنظيمية، كما وجدت علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المواطنة التنظيمية والتغيير التحوّلي على المستوى الكلي، وحسب جميع الأبعاد بصورة منفردة.

وفي السياق نفسه هدفت دراسة شرف (2007) معرفة مستوى ممارسة معلمي التعليم الابتدائي لسلوك المواطنة التنظيمية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية وعلاقة ذلك بالمناخ المدرسي.

وتكون مجتمع الدراسة من معلمي مدارس التعليم الابتدائي في مدارس إدارة شبين الكوم، والبالغ عددهم (2395) معلماً ومعلمة، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (500) معلماً ومعلمة خلال العام الدراسي 2007-2008، وقد طورت أداة لقياس سلوك المواطنة التنظيمية والمناخ المدرسي، اشتمل كل منها على (26) فقرة.

وتبين من خلال النتائج ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في جميع الأبعاد التي شملتها أداة الدراسة (النزعة الخلقية، والسلوك المدني والحضاري، والكياسة، والإيثار) باستثناء بعد الروح الرياضية، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة المعلمين لسلوك لمواطنة التنظيمية تعزى لمتغيري النوع وطبيعة عمل المعلم (مدرس مادة، مدرس فصل)، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة المعلم لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى لبيئة المدرسة (ريف-حضر) لصالح المدارس الريفية، ونوع المدرسة (عامة-خاصة) لصالح معلمي المدارس الخاصة، ووفقا لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي لصالح ذوي الخبرة الأقل، والمعلمين الأكثر تأهيلاً، فضلاً

عن ذلك وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين والمناخ المدرسي.

أما دراسة السعود وسلطان (2008) فقد هدفت إلى تعرف مستوى سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة، وعلاقته بمتغيرات النوع، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية.

وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية المتفرغين من حملة درجة الدكتوراه، وممن يشغلون الرتب الأكاديمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) والبالغ عددهم (2948) عضواً خلال العام الجامعي 2006-2007. اختيرت منهم عينة عنقودية عشوائية بلغ حجمها (278) عضواً ولجمع بيانات الدراسة استخدمت الأداة التي طورها نايهوف ومورمان (1993):Niehoff and Moorman المكونة من عشرين فقرة موزعة على أبعاد (الإيثار، والمجاملة، والروح الرياضية، والضمير الحي، وفضيلة المواطنة).

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة كان بدرجة متوسطة، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة تعزى لمتغيري النوع والرتبة الأكاديمية والتفاعل بينهما،كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ذلك السلوك تعزى لمتغير نوع الكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس أو للتفاعل بين متغيرات الدراسة الثلاثة.

وتوجد محاولات مكثفة عملت على فحص العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية وبعض المتغيرات الديموغرافية وتلك المتصلة بمناخات النظم وأحاسيس العاملين فيها ومشاعرهم، وفى هذا السياق يمكن الاشارة الى دراسة يونج (2010):Young التي هدفت الى اختبار فرضية مفادها ان الدعم التنظيمي المحسوس يتوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الاجرائية، والتوزيعية والتعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمى، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (619) موظف من موظفي الدوام الكامل بمؤسسات القطاع الخاص

الكورية، واستخدم الباحث الاستبيان المصمم من قبل ميولر وبرايس (1986) Mueller and price، والمكون من (5) فقرات لقياس بعد عدالة التوزيع، بينما استخدم الاستبيان المصمم من قبل ليفنثال (1980) Leventhal، لقياس بعد العدالة الاجرائية، فيحين أعتمد مقياس بعد عدالة التعاملات الذى صممه مويجوبايس (1986)Moag and Bies، ولقياس الدعم التنظيمي المحسوس استخدم الاستبيان المطور من قبل شانك وإيسنبيرجير (2006) Shanock and Eisenberger فضلا عن ذلك استخدم الاستبيان المطور من قبل كويس (2001) Koys، لقياس سلوك المواطنة التنظيمية والذى شمل أبعاد (الإيثار، والضمير الحى، والروح الرياضية، والمجاملة، والسلوك الحضاري) وبعد تحليل البيانات التيجمعت أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة والدعم التنظيمي المحسوس، وسلوك المواطنة التنظيمية وظهرت أعلى قيم الارتباط بين العدالة الإجرائية والدعم التنظيمي المحسوس، أما أقل قيم الارتباط فكانت بين العدالة التوزيعية وسلوك المواطنة التنظيمية.

وفى سياق اخر هدفت دراسة فارهوبد وآخرون (2012)، Farahbod et al الى التحقق من ايجابية العلاقة بين فهم الموظفين للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وقياس تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمي، وأجريت الدراسة على عينة بحجم (320) من اجمالى (2007) موظف يعملونبالبنوك العامة فيراشت Rasht اختيروا بشكل عشوائى، واستخدم الباحثون استبيان سلوك المواطنة التنظيمية الذى صمم من قبل بودسكوف وآخرون (1990) ,Podsakoff et al والذى أشتمل على (24) سؤال، كما استخدم استبيان عدالة التوزيع الذى صمم من قبل ميلر وبرايس (1986) ,price and Mueller المكون من (5) أسئلة، فضلا عن ذلك استخدم الاستبيان المصمم من قبل مورمان(1991) Moorman، لقياس بعدى العدالة الاجرائية والمكون من (7) أسئلة، والعدالة التعاملية والذى تضمن (6) أسئلة. ولتحليل البيانات المجمعة استخدم الباحثون الاحصاء الوصفى باستخراج المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وارتباط بيرسون لفحص العلاقة، وأظهرت النتائج وجودعلاقة ايجابية بين فهم المستخدم للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وبخصوص تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية تبين وجود علاقة ايجابية وحيدة بين العدالة

الاجرائية وسلوك المواطنة التنظيمي.

بينما هدفت دراسة عبد الرشاد وخان (AbdulRashid and Khan, (2012 إلى دراسة تأثير علاقة الإلتزام التنظيمي، والقيادة، والثقافة التنظيمية، والعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، وتكون مجتمع الدراسة من جيم الأكاديميين في إحدى الجامعات الخاصة في ماليزيا، واختار الباحثان عينة حجمها(50) أكاديمي من أحد الأقسام، ولجمع البيانات استخدم الباحث دليل الثقافة التنظيمية، واستبيان القيادة التحويلية، واستبيان العدالة التنظيمية الذى طوره ميولر وبرايس (Priceller, (1986 and Mue كما اسُتخدم استبيان الالتزام التنظيمي الذى صممه مى وألين (1990)، Allen and Mey واستبيان سلوك المواطنة التنظيمية الذى صممه آسقرى وآخرون et al, Asgari (2010). وتم تكييف فقرات الاستبيانات الموزعة للتأكد من صدقها وثباتها ومدى ملائمتها لبيئة الدراسة، واستخدم الباحثان الاحصاء الوصفي لتحليل البيانات المتصلة بالمتغيرات الديموغرافية، كما اسُتخدم اختبار مربع كاى وتحليل التباين لاختبار الفرضيات عند مستوى دلالة (0. 05) وبناء على هذه التحليلات أظهرت الدراسة جملة من النتائج أهمها أن هناك علاقة مهمة ودالة إحصائيا بين متغير الالتزام التنظيمى ونمط القيادة التحويلية، وبين الإلزام التنظيمي والثقافة التنظيمية، كما تبين أن للمتغيرات الثلاثة تأثيراً مهماً على سلوك المواطنة التنظيمية وفقا لعينة الدراسة.

إن المراجعة المتأنية، والتحليل المعمق لأدبيات الدراسة تظهر الاهتمام المتنامي بفحص سلوك الأفراد في النظم الذي يأتي كانعكاس لتفاعلات مستمرة بين جملة من المتغيرات الشخصية والتنظيمية، ضمن محاولة واعية لفهم ذلك السلوك وتفسيره وضبط مساراته بما يحقق أبعاد القيمة والقيمة المضافة في الأداء النظمي، وذلك من خلال التأسيس لمناخات عمل عادلة قائمة على التمكين، والمشاركة، والانفتاح، وتدشين علاقات مهنية أصيلة توفر سبل التغذية الراجعة بين العاملين وقيادات النظم تسمح بالتدفق والتداعي الحر للمعلومات في جميع مستويات النظام ومكوناته، وإشباع حاجات العاملين في مستوياتها الأكثر تقدماً، وترسيخ بعد العدالة النظمية الذي أرتبط بجميع المتغيرات التنظيمية التي كانت محل اهتمام الدراسات السابقة، وذلك بغض النظر عن طبيعة نشاط المنظمات موضع البحث والدراسة (كالثقة التنظيمية، والرضا المهني، والولاء والالتزام التنظيمي،

والمشاركة في اتخاذ القرارات) وغيرها من المتغيرات التنظيمية التي فسرت التباينات القائمة في ممارسات العاملين، والتمايزات الواقعة في نوعية الأداء، بحيث يمكن التأكيد على أن هذه المتغيرات تعد من العوامل الحاسمة في تشكيل سلوك المواطنة التنظيمية وتعمل كمحددات لبزوغ وظهور ذلك السلوك، وترسم معالم نموه وتطوره، وتكون المنصات الأساسية التي تنطلق منها الأحكام الدالة على مستوى كفاية وفاعلية المنظمات العاملة.

أما فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية وعلاقتها بالعدالة وسلوك المواطنة التنظيمية، فقد تباينت نتائج الدراسات السابقة بهذا الخصوص، ويمكن تفسير ذلك في ضوء التباين القائم في سياسات المنظمات، ونظم العمل وإجراءاته، وخاصة فيما يتصل بصيانة البعد البشري، وأساليب التوظيف والترقية، وسقف المرتبات ونوعية المزايا، وطبيعة الحوافز المقررة وسياسات التدريب والتطوير المهني وغيرها من العوامل التي تتداخل مع الأبعاد التنظيمية لتحدد نوعية التفاعل بين هذه المتغيرات وتحدد دورها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية وممكنات النظم، ودعم المساعي الرامية لحث العاملين على بذل الجهود التي تفوق التوقعات، والتي تتجاوز حدود الدور المرسوم لتحدد بذلك عوامل القيمة والقيمة المضافة في الأداء النظمي.

أهمية الدراسة:

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

ويمكن تحديد الأهمية النظرية والمساهمات الإجرائية المتوقعة لهذه الدراسةوذلك على النحو التالي: -

- يتوقع أن تسهم هذه الدراسة في نشر الوعي لدى العاملين والقائمين على الإدارة

الجامعية بضرورة ترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية في العمل الجامعي.

- يمكن أن تساعد هذه الدراسة في إجراء مراجعة شاملة لنظم العمل الجامعي وإجراءاته المتصلة بالأوضاع المهنية والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

- يؤمل أن تسهم هذه الدراسة في توفير الأطر والسياقات المرجعية لتصميم معايير واضحة يمكن من خلالها تحقيق عدالة الإجراءات، والتعاملات، والعدالة التوزيعية.

- يتوقع أن تعمل هذه الدراسة على توفير البنى والأطر النظرية من خلال الإضافات المحتملة لجسم المعرفة الإنسانية لإجراء مزيد من البحوث والدراسات تتناول واقع العدالة التنظيمية في نظم النشاط الإنساني وفحص تأثيرها في الأبعاد والمتغيرات التنظيمية.

- يتوقع أن تؤدي هذه الدراسة إلى تحقيق نوع من الشراكة المسؤولة بين البناء الرسمي الجامعي، ونقابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية لتصحيح مسارات التوظيف، وصيانة أبعاد المهنة التربوية في مناخات العمل الجامعي.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: -

- معرفة مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي.

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

- معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

أداتي الدراسة:

لتحديد مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي بالعدالة التنظيمية استخدمت الأداة المطورة من قبل نايهوف ومورمان Niehoff and Moorman،1993 لقياس الإحساس بالعدالة التنظيمية، وقد أجريت عليها التعديلات المناسبة بالإفادة من دراسة سلطان والسعود (2006) عن العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وقد تكونت الأداة المعتمدة من (21) فقرة موزعة على أبعاد العدالة التنظيمية الإجرائية، وعدالة التعاملات، والعدالة التوزيعية.

فضلاً عن ذلك استخدمت الأداة التي طورها نايهوف ومورمان Niehoff and Moorman, (1993) المكونة من (20) فقرة موزعة على أبعاد الإيثار، والمجاملة، والروح الرياضية، والضمير الحي، وفضيلة المواطنة، والتي نقلها للعربية السعود وسلطان (2008) في دراسة لهما عن سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية.

وقد خضعت الأداتين لاختبارالصدق الظاهري واختبارالثبات للتأكد من الإتساق الداخلي للأداتين حيث بلغت قيمة معامل ألفاكرونباخ (0. 87، 0. 82) على التوالي وهي قيم دالة إحصائياعند مستوى دلالة 0. 05 = $\propto$

منهج الدراسة:

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

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من (920) عضو هيئة تدريسليبى يحمل(471) منهم درجة التخصص الدقيق (الدكتوراه) بينما يحمل (449) عضو هيئة التدريس درجة التخصص العالي (الماجستير). وأقتصر مجتمع الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في

الكليات الواقعة في حرم جامعة بنغازي (الآداب، والاقتصاد، والقانون، والعلوم، والهندسة، وتقنية المعلومات، والفنون والاعلام) خلال العام الجامعي 2012-2011، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها(276) عضو هيئة تدريس، وتمثل مفردات العينة المختارة(0. 30) من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الاستبيانات التي جُمعت والقابلة للتحليل الإحصائي (143) استبيان.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

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

السؤال الأول: – مامستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي؟

للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة لاختبار دلالة الفروق بين (t) الدراسة، والمتوسطات النظرية لأبعاد أداة قياس العدالة التنظيمية وقيم المتوسطات، وذلك كما هو موضح في الجدول(1).

جدول(1).

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة، والمتوسطات لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطات. (t) النظريةلأبعاد أداة القياس وقيم

المتغير	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظرى	درجة الحرية	قيمة(t)	الدلالة الإحصائية
عدالة الإجراءات	143	2313.	415.	18	142	1479.(×)	0000.
عدالة التعاملات	143	3900.	872.	30	142	1236.(×)	0000.
عدالة التوزيع	143	1541.	349.	15	142	139.	017.
العدالة التنظيمية	143	7755.	1129.	63	142	4401.(×)	0000.

(×) قيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0. 01 ∝

يلاحظ من الجدول (1) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بُعد عدالة الإجراءات قد بلغ (23. 13) بانحراف معياري قدره (4. 15) وحُدد المتوسط النظري لهذا البُعد بـ(18) درجة وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (14. 79) وهى قيمة دالة إحصائياعند ∝ = مستوى دلالة 0. 01.

إن هذه النتيجة تصف المستويات العالية من الإحساس بالعدالة الإجرائية التييشعر بها أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وقد ظهر ذلك في صورة تطبيق القرارات الإدارية على الجميع دون تمييز، والتزام رؤساء الأقسام الأكاديمية بمبدأ الموضوعية عند صناعة القرارات واتخاذها، وتوضيح مبرراتها وتفاصيلها وسبل تنفيذها، ومنح الأعضاء الفرص المناسبة للاعتراض، وتقديم الآراء والمقترحات والمعلومات التيتعمل على تنوير بصيرة متخذي القرارات على مستوى القسم الأكاديمي.

فضلاً عن ذلك فإن هذه الأحاسيس والمشاعر كانت حاضرة وشائعة فيعدالة التعاملات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة على هذا البُعد (39. 00) بانحراف معياري قدره (8. 72) وقُدر المتوسط النظري لهذا البعد بـ(30) درجة، وباختبار دلالة الفرق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (12. 36) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0. 01. =∝

ويعكس ذلك الاحساس المرتفع بعدالة التعاملات التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، وظهرت هذه المشاعر والأحاسيس من خلال اعتماد رؤساء الأقسام الأكاديمية لأسلوب التشارك، والتفويض، والشفافية، والوضوح في تعاملاتهم، وممارساتهم المهنية الأصيلة التي تخرج عن إطار المجاملة وإرضاء العناصر المؤثرة، واحترامهم لأعضاء هيئة التدريس وتقديرهم لجهودهم، ودفاعهم عن حقوقهم، وتعميق معاني العمل الأكاديمي ودلالاته لديهم، وتشجيعهم على النمو المهني من خلال المشاركة في أعمال المؤتمرات والندوات العلمية ونشر المعرفة، ودعم قيم الجامعة ورسالتها.

وفيما يتعلق بعـدالة التوزيع نلاحـظ أن المتوسـط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات هذا البعدقد بلـغ (15. 41) بانحراف معياري قدره (3. 49) وحدد المتوسط النظري لهذا البعد بـ(15) درجة، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمةالتائية (1. 39) وهي قيمةغيردالةإحصائياعند مستوى دلالة0. 05= ∝

وتظهرهذه النتيجة المستوى المتوسط لشعور وإحساسأعضاء هيئة التدريس بعدالة التوزيع، ذلك الإحساس الـذي كان دون التوقعات نتيجة التوزيع غير العادل للأعباء التدريسية، ومحدودية الصلاحيات مقارنة بالمسؤوليات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وشعورهم بأن رواتبهم الشهرية تقل عن الرواتب الشهرية لأعضاء هيئة التدريس المغتربين المناظرين لهم في الدرجة العلمية، وبأن ما يحصلون عليه من عوائد ومزايا ومكافآت لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والجهود التييقدمونها .

وبخصوص الإحساس العام بالعدالة التنظيمية نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على أداة الدراسة قد بلغ (77. 55) بانحراف معياري قدره (11. 29) في حين قدر المتوسط النظري لـلأداة بـ (63) درجة، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة ∝ = التائية (44. 01) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0. 01

وفي الصورة العامة يمكن التأكيد على أن مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس بالعدالة التنظيمية كان عاليا، حيث أسهم الإحساس المرتفع بعدالة الإجراءات والتعاملات في تشكيل ورسـم معالم هذه الصورة، وإن كان الإحساس بعدالة التوزيع في المستوي المتوسط ودون التوقعات.

وتتفق هذه النتيجة إلى حد كبير مع نتائج بعض الدراسات السابقة كدراسة العجمي (1998) التي أظهرت أن إحساس العاملين بعدالة التعاملات في المنظمات الحكومية الكويتية المشمولة بالدراسة كان أعلى من إحساسهم بعدالة الإجراءات والتوزيع، ودراسة العجمي (2000) التي كشفت عن إحساس موظفي القطاع الخدمي في دولة الكويت بعدالة التعاملات، والإجراءات، والتوزيع على التوالي، ودراسة سلطان والسعود (2006) التي أكدت على الإحساس المرتفع بالعدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية.

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

أولاً: متغير النوع:

لتحديد دلالة الفروق في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي التي يمكن تعزى لمتغير النوع، حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتحديد دلالة الفرق بين المتوسطين، وذلك كما هو موضح(t) لاستجابات عينة الدراسة، وقيمة بالجدول (2).

جدول (2).

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

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(t) قيمة	الدلالة الإحصائية
ذكر	87	7631.	1244.	141	1-64.	015.
أنثى	56	7946.	900.			

يتضح من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الذكور قد بلغ (76. 31) بانحراف معياري قدره (12. 44) في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الإناث (79. 46) بانحراف معياري قدره (9. 00) وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت ∝ القيمةالتائية (1. -64) وهي قيمة غير دالة إحصائياعند مستوى دلالة0. 05 = ∝.

وتظهر هذه النتيجة أن الإحساس العام بالعدالة التنظيمية كان مرتفعاً بغض النظر عن متغيرالنوع وقد يعزي ذلك إلى طبيعة المعاملات والإجراءات السائدة في المناخ الجامعي والتي تعامل الجميع على قدم المساواة.

فضلاً عن ذلك فإن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بالحقوق ذاتها، ويتوقع منهم مزاولة الأدوار الأكاديمية المرسومة بغض النظر عن الاعتبارات المتصلة بالنوع، وخاصة فيما يتعلق بالواجبات التدريسية والمشاركات العلمية، ومتطلبات الترقية الأكاديمية، وتولى المواقع القيادية.

ثانيا متغير المؤهل العلمي:

لتحديد دلالة الفروق في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعةبنغازيالتييمكن أن تعزىلمتغير المؤهلالعلمي، حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين، وذلك كما هو(t) المعيارية لاستجابات عينة الدراسة، وقيمة موضح بالجدول (3).

جدول (3)

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

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(t) قيمة	الدلالة الاحصائية
ماجستير	81	99.75	63.12	141	-90.1	061.0
دكتوراه	62	7958.	895.			

يلاحظ من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة التخصص العالي (الماجستير) قد بلغ (75. 99) بانحراف معياري قدره (12. 63)، أما المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة الحاصلين على درجة التخصص الدقيق (الدكتوراه) فقد بلغ (79. 58) بينما بلغ الانحراف المعياري لاستجابتهم (8. 95) درجة، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (1. 90 –) وهي قيمة غير دالة إحصائياعند مستوى=0. 05 $\propto$

وتظهر هذه النتيجة الإحساس المرتفع بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة بنغازي بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، ويعزى ذلك إلى عدالة الإجراءات، وأساليب التعامل الموضوعية للقيادات الأكاديمية التي تتعاطى مع هموم أعضاء هيئة التدريس ومشكلاتهم..

وقد يفسر ذلك ضمن حرية الاختيار والإرادة التي مكنت أعضاء هيئة التدريس من انتخاب رؤساء الاقسام الأكاديمية الذين يرون أنهم قادرين على التعامل مع التحديات التي يواجهونها في مناخات التغيير الشامل من خلال ترسيخ وتأصيل قيم ومبادئ الشفافية، والوضوح، والتمكين، والزمالة المهنية، وبذل الجهود الإضافية، ومراعاة الآخرين واحترامهم، والاعتراف بدورهم في تحقيق رؤية الجامعة ورسالتها.

وهذه التفسيرات تدعم مبررات الإحساس المتوسط بعدالة التوزيع مقارنة بالعدالة الإجرائية وعدالة التعاملات، حيث تتأثر عدالة التوزيع بمحددات تخرج في كثير من الأحيان سياقات وظروف عمل القسم الأكاديمي واختصاصاته، وبنظم ولوائح العمل الجامعي التي يجب أن تتغير لتجاري التغيير الشامل في الحياة العامة، وبما يحقق طموحات المجتمع وتوقعاته.

ثالثا: متغير الدرجة العلمية:

صنفت عينة الدراسة وفقاً لهذا المتغير إلى خمس مجموعات، حيث تضمنت المجموعة الأولى أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة العلمية (محاضر مساعد) بينما تكونت المجموعة الثانية من الحاصلين على الدرجة العلمية (محاضر) وشملت المجموعة الثالثة أعضاء هيئة التدريس من الدرجة العلمية (أستاذ مساعد)، أما المجموعة الرابعة فقد تكونت من أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون الدرجة العلمية (أستاذ مشارك)، في حين شملت المجموعة الخامسة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدرجة العلمية (أستاذ)، وحسبت المتوسطات الحسابية و الانحراف ات المعيارية لاستجابات كل مجموعة على حده، وذلك كما هو مبين بالجدول (4).

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة وفقا لمتغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
محاضر مساعد	79. 93	8. 78
محاضر	78. 49	10. 20
أستاذ مساعد	81. 03	13. 81
أستاذ مشارك	72. 76	7. 89
أستاذ	72. 60	14. 12

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون الدرجات العلمية الأدنى (محاضر مساعد، ومحاضر، وأستاذ مساعد) كانت أعلى من زملائهم الذين يشغلون الدرجات العلمية الأعلى في سلم الترقي الأكاديمي

ولتحديد دلالة الفروق في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي والتى يمكن أن تعزى لمتغير الدرجة العلمية، استخدم تحليل التباين الأحادي One Way Anova وذلك كما هو موضح بالجدول (5).

جدول (5)

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

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	(F)قيمة	الدلالة الاحصائية
بين المجموعات	80. 095	36	2. 23	(×) 2. 43	0. 000
داخل المجموعات	97. 178	106			
المجموع	177. 273	142	0. 92		

(×) قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0. 01 = ∝

قد بلغت القيمة التائية (2.43) وهى قيمة دالة إحصائياعند مستوى دلالة 0.01 يتضح من الجدول أن قيمة وتشير هذه النتيجة إلى وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس بالعدالة التنظيمية تعزى لاختلاف الدرجة العلمية، ولصالح من يشغلون الدرجة العلمية (أستاذ مساعد، ومحاضر مساعد، ومحاضر) وذلك بالنظر إلى ارتفاع المتوسط الحسابي لاستجاباتهم وبمستويات ملحوظة مقارنة بزملائهم من أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون الدرجات العلمية (أستاذ مشارك، وأستاذ)، وذلك بالرغم من ارتفاع مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي في صورته العامة.

إن هذا التباين قد يعزى إلى ارتفاع مستوى توقعات أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون الدرجات العلمية الأعلى في سلم الترقي الأكاديمي، وخاصة فيما يتعلق بالرواتب الشهرية، والمزايا، والمكافآت، والعوائد الناتجة عن الجهود المبذولة من قبلهم، والتي يرون أنها غير متكافئة بالمقارنة مع رواتب العناصر التدريسية المغتربة، ومع مسؤولياتهم المهنية المتصلة بالتدريس، والبحث. العلمي، وخدمة المجتمع

السؤال الثالث: ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء لاختبار (t) هيئة التدريس، والمتوسطات النظرية لأبعاد أداة قياس سلوك المواطنة التنظيمية وقيمدلالة الفروق بين المتوسطات، وذلك كما هو موضح في الجدول(6).

جدول (6)

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

المتغير	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	درجة الحرية	قيمة(t)	الدلالة الاحصائية
الايثار	143	29.14	43.2	12	142	29.11(×)	0. 000
المجاملة	143	14.16	84.2	12	142	42.17(×)	0. 000
الروح الرياضية	143	11.18	80.2	12	142	07.26(×)	0. 000
الضمير الحي	143	23.14	73.1	12	142	41.15(×)	0. 000
فضيلة المواطنة	143	00.16	67.1	12	142	66.28(×)	0. 000
المواطنة التنظيمية	143	78.78	73.5	60	142	18.39(×)	0. 000

(×) قيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0. 01= ∝

يلاحظ من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على أبعاد أداة قياس سلوك المواطنة التنظيمية تزيد عن متوسطاتها النظرية بدرجات متفاوتة، وباختبار دلالة

الفروق بين هذه المتوسطات تبين أن جميع قيم (t) = ∝ دالة عند مستوى دلالة 0. 01=

ويشير ذلك على ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، وبمراجعة وفحص المؤشرات الدالة على هذا السلوك تبين أنها تجسد قيم التعاون،والمساعدة، والدعم،والانتماء للجامعة، والمشاركة، والتمكين، والمساءلة الذاتية التي تحكم الممارسات والعلاقات البينية السائدة فيمناخات العمل الجامعي.

إن سياقات عمل على هذا النحو من الخصائص والصفات وفرت المنصات اللازمة لنمو سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، وعززت لديهم الرغبة الضرورية في تقديم الجهود، والمشاركة في النشاطات والمحافل الأكاديمية.

السؤال الرابع: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب معامل ارتباط بيرسون بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على ∝ 0. 01= أداتي الدراسة حيث بلغت قيمته (0. 35) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة

إن هذه العلاقة الارتباطية الموجبة ترسل إشارات واضحة لقيادات الجامعة الإدارية والأكاديمية وفي كافة مستوياتها مفادها إن الالتزام بالموضوعية، والوضوح، والشفافية في التعاملات، وتعزيز قيم المشاركة، والتمكين، وحرية الرأي وحق الاختلاف، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على انتاج المعرفة ونشرها، والتوزيع العادل للواجبات التدريسية والمقاربة بين الجهود المبذولة والعوائد الناتجة عنها جميعها عوامل ومتغيرات تسهم ايجابياً في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس، بالنظر إلى دورها في تأسيس مناخ أكاديمي مفعم بمشاعر التعاون، والمساعدة، والشعور بالآخر، والانتماء والولاء للعمل الأكاديمي، والمساءلة الذاتية والضبط الداخلي، والمسؤولية المهنية، ويقظة الضمير والرغبة في تقديم الجهود الإضافية التي تخرج عن سياقات الدور الرسمي المهيكل رغبة من الجميع في تحقيق رؤية الجامعة ورسالتها التربوية.

النتائج والتوصيات:

أظهرت عملية تحليل البيانات ومعالجتها إحصائيا النتائج التالية: -

-ارتفاع مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وخاصة فيما يتعلق بعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات، وإن كان الاحساس بعدالة التوزيع فيالمستوى المتوسط.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي تعزى لمتغيري النوع والمؤهل العلمي، بينما وجدت فروق دالة إحصائيا في هذا المستوى تعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح من يشغلون الدرجات العلمية (أستاذ مساعد، ومحاضر مساعد، ومحاضر) على التوالي، وبمستويات أعلى من أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك، واستاذ).

- ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، وفي جميع الأبعاد المكونة لهذا السلوك، كما وجدت علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وسلوك المواطنة التنظيمية.

وبناء على هذه النتائج، وبمراجعة الأدب النظري، والمداخل المعنية بالعدالة التنظيمية وسلوك التطوع التنظيمي يمكن تقديم بعض التوصيات التي من شأنها أن تعمل على تنوير بصيرة متخذي القرار الجامعي وتؤسس لاتخاذ جملة من القرارات التي تعزز معاني العدالة التنظيمية وتجعلها أكثر حضوراً في مناخات عمل الإدارة الجامعية، وبما يسهم في دعم وتأصيل سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الآخرين وذلك على النحو التالي:-

- توسيع نطاق البحث ليشمل دراسة الإحساس بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، والعاملين في المؤسسات التربوية التابعة لقطاع التربية والتعليم.

- اختبار علاقة الإحساس بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس، والعاملين الآخرين ببعض المتغيرات التنظيمية كالقيادة التربوية، والمناخ التنظيمي، والرضا المهني، والولاء التنظيمي، والثقافة التنظيمية.

- إعادة النظر في التشريعات المنظمة للتعليم الجامعي، وخاصة فيما يتعلق بالأعباء التدريسية لتمكين أعضاء هيئة التدريس من المساهمة بفاعلية في تحقيق الوظائف الأخرى للجامعة والمتمثلة في البحث العلمي، وتقديم أعمال النصح والاستشارة، وتحقيق نوع من الترابط العضوي بين المراكز البحثية ومؤسسات المجتمع.

- هيكلة رواتب أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي والدرجة العلمية وإزالة الفوارق القائمة بين مرتبات العناصر الوطنية والمغتربة، وإعادة تقييم الجهود والمزايا والمكافآت التي تمنح نظير تقديمها.

- تحقيق الأمن المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال التثبيت الدائم في الخدمة بعد اجتياز عضو هيئة التدريس لفترة الاختبار، وذلك بهدف تعميق الانتماء والولاء للعمل الجامعي والأكاديمي، وتمهين مهنة التربية والتعليم في إدارة التعليم العالي.

المصادر

- أومليل، علي (1994). الحرية الأكاديمية والمواثيق الدولية في: عليأومليل وآخرون (محرر)، سلسلة الحوارات العربية، الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية، 16-9. عمان: منتدى الفكر العربي.

-جاب الله، رفعت محمد (1991). محددات ونتائج ثقة العاملين فيعدالة ودقة نظم تقييم الأداء. المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، (2)، 173-128

-حامد، سعيد شعبان(2002). اثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية والوظيفية على إدراك العاملين للعدالة التنظيمية:دراسة ميدانية. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، (59)، 101-61.

-حسين، سلامة عبدالعظيم(2007). ثورة إعادة الهندسة: مدخل جديد لمنظومة التعليم. (ط1) الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

-الحوامدة، نضال صالح (2004). العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء وكل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والثقة التنظيمية فيالوزارات الخدمية الأردنية: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الملك سعود: العلوم الإدارية، 16(1)، 61-99.

-الدعيج، حمد صالح(1998). استخدام إدراك الفرد لمتغيرات العدالة فيالتنبؤ ببعض المترتبات الفردية والتنظيمية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. (2)، 189-165.

-السعود، راتب وسلطان، سوزان (2008). سلوك التطوع التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية فيالجامعات الأردنية العامة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 9(4)، 57-31.

- سلطان، سوزان أكرم والسعود، راتب(2006). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية فيالجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مؤتة للبحوث والدراسات، 21(4)، 127-158.

- العامري، أحمد بن سالم (2002). السلوك القياديالتحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية فيالأجهزة الحكومية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 9(1)، 19-39.

- العجمي، راشد شبيب (1998). تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي واحساس العاملين بالعدالة التنظيمية. الإداري، (72)، 71-99.

- العجمي، راشد شبيب وآخرون(2000). العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية وبين الإحساس بالعدالة التنظيمية وأثرها على الشعور بالرضا الوظيفي: دراسةتطبيقية على دولة الكويت. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (2)، 192-221.

- الفضلى، فضل صباح والعنزي، عوض خلف(2007). العلاقة بين العدالة التنظيمية وبعضالمتغيرات التنظيمية والديموغرافية فيالأجهزة الحكومية فيدولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 14(1)، 43-76.

- الفهداوي، فهمى خليفة صالح (2005). علاقة المواطنة التنظيمية مع التغيير التحولي: دراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية فيمدينة الكرك. دراسات: العلوم الإدارية، 32(2)، 392-414.

- الفهداوى، فهمى خليفة صالح والقطاونة، نشأت أحمد (2004). تأثير العدالة التنظيمية فيالولاء التنظيمي:دراسة ميدانية للدوائر المركزية فيمحافظات الجنوب الأردنية. المجلة العربية للإدارة، 24(2)1-52.

- محارمة، ثامر محمد(2000). مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية فيمحافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية: دراسة ميدانية. الإدارة العامة، 40(2)، 319-346.

- محافظة، علي (1994)، الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية. في: عليأوميل وآخرون (محرر)، سلسلة الحوارات العربية، الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية، 23-32.عمان: منتدى الفكر العربي.

- Abdul Rashid, M andKhan,S(2012). The Mediating Effect ofOrganizational Commitment in the Organizational Culture,Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. International Journal of Business and Social Science,3(8),83-91.

- Bolino,M, Turnley, W, and Bloodgood, J (2002).Citizenship Behaviors and The Creation of Social Capital in Organizations. Academy of management Review, 27(4)505-522.

-Farahbod, F,Mohammadreza, A,Rezaei-DizgahM, and Nezhadi, M(2012) Organizational Citizenship Behavior: The role of Organizational Justice and Leader–Member Exchange. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3(9),893-903.

-Goodel,Z(2005). Faculty Perceptions of Academic Freedom at a Metropolitan University. A case study,a dissertation submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy at Virginia Commonwealth University.

-Lee,K and Allen, J(2002). Organizational Citizenship Behaviour and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognitions, Journal of Applied Psychology,87(1)132-142.

- Moorman, H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship ?Journal of Applied psychology,76(6) 845-855.

Organ,Dand Konovsky,M (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational CitizenshipBehaviourJournal of Appliedpsychology, 74(1),157-164.

-Piccolo,R and Colquitt,J (2006). Transformation Leadership and Job Behaviours: The Mediating Role of Care Job Characteristics. The Academy of Management Journal, 49(2),327-34.

-Smith, C, Dennis, W, Organ, D, and Janet, P (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. Journal of Applied psychology,68(4),653-663.

- Young,L (2010). Is Organizational Justice Enough to Promote Citizenship. Behavior at Work? A Retest in Korea. European Journal of Scientific Research,45 (4),630-641.