



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

العدد الخامس عشر - الجزء الثاني

صفر 1445 هـ - سبتمبر 2023 م

معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية :

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8509

النسخة الإلكترونية :

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8495

الموقع الإلكتروني للمجلة :

<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



البريد الإلكتروني للمجلة :

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة

iujournal4@iu.edu.sa

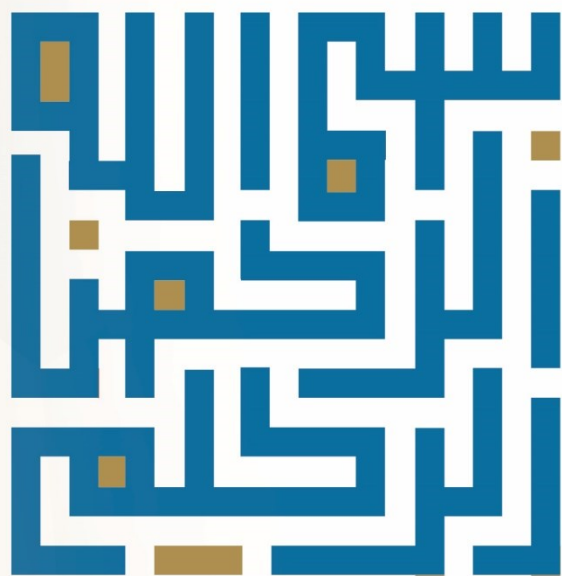




الجامعة الإسلامية بمكة المكرمة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

البحوث المنشورة في المجلة
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة
للجامعة الإسلامية



قواعد وضوابط النشر في المجلة

أن يتسم البحث بالأصالة والجدية والابتكار بالإضافة المعرفية في التخصص.

لم يسبق للباحث نشر بحثه.

أن لا يكون مستلماً من رسالة علمية (ماجستير / دكتوراة) أو بحوث سبق نشرها للباحث.

أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.

أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.

أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحث المقدم (25%).

أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.

لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السابع، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.

أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وطلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق اللازمة مثل: أدوات البحث، والموافقات للتطبيق على العينات وغيرها؛ إن وجدت.

أن يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.

يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً ، بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF) ويرفق تعهداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر. ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

المجلة لا تفرض رسوماً للنشر.



الهيئة الاستشارية :

معالي أ.د. : محمد بن عبدالله آل ناجي

رئيس جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي أ.د. : سعيد بن عمر آل عمر

رئيس جامعة الحدود الشمالية سابقاً

معالي د. : حسام بن عبدالوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب سابقاً

أ. د. : سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس سابقاً

أ. د. : خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د. : سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د. : عبدالله بن ناصر الوليعي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

أ.د. محمد بن يوسف عفيفي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية سابقاً



هيئة التحرير :

رئيس التحرير :

أ.د. : عبدالرحمن بن علي الجهني

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية

مدير التحرير :

أ.د. : محمد بن جزاء بجاد الحربي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية

أعضاء التحرير :

معالي أ.د. : راتب بن سلامة السعود

وزير التعليم العالي الأردني سابقا
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د. : عبدالرحمن بن يوسف شاهين

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية

أ.د. : عبدالعزيز بن سليمان السلومي

أستاذ التاريخ الإسلامي بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ.د. : عبدالله بن علي التمام

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

أ.د. : محمد بن إبراهيم الدغيري

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

أ.د. : علي بن حسن الأحمدي

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية

د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية

الإخراج والتنفيذ الفني:

م. محمد بن حسن الشريف

المنسق العلمي :

أ. محمد بن سعد الشال



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



فهرس المحتويات : *

الصفحة	عنوان البحث	م
11	واقع استخدام معلمات اللغة العربية لملف الإنجاز الرقمي في تقويم التحصيل اللغوي لطالبات المرحلة الثانوية د. رانيه بنت فواز اللهيبي	1
45	برنامج تدريسي وفق نموذج التعليم المدعم بالتقنية (SAMR) وفاعليته في تنمية الكفاءة الاستراتيجية لدى طالبات الصف الأول الثانوي د. نوال بنت سلطان الخضر	2
81	العلاقة بين ممارسة القيادة الملهمة والبراعة التنظيمية لدى مديري المدارس بمدينة أبها د. محمد بن أحمد آل مسلط	3
119	دراسة تقويمية لبرنامج دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص التوجيه والإرشاد النفسي بكلية التربية جامعة الملك خالد في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (NCAA) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب د. عائض بن عبد الله آل معيض	4
165	العوامل المؤثرة على نية تبني طلبة المرحلة الثانوية لتقنية الأجهزة اللوحية (iPad) في التعليم: دراسة في ضوء النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا د. حامد بن علي مبارك الشهراني	5
195	المرونة النفسية وعلاقتها بفاعلية الذات الأكاديمية لدى معلمي التربية الخاصة في برامج الاستثمار الأمثل بجامعة شقراء د. محمد بن فهد بن فارع الدلحي	6
231	مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض د. أحمد بن خثيم بن محمد العتيبي	7
277	الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بالإفشاء عن الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية من الجنسين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية د. هيفاء بنت شبنان الدوسري	8
319	The effectiveness of applying Augmented Reality technology on learning English vocabulary, and motivating elementary students toward learning from Their Perspectives Dr. Suda Nasser Hamad Shaman	9
339	الأنماط الاجتماعية في مدينة الرياض (1395 - 1351 هـ / 1975 - 1932 م) دراسة تاريخية حضارية د. بندر بن سفر الروقي	10

* ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات



الجامعة الإسلامية في المدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



**مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام
العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض**

**Level of Organizational justice among Heads
of Scientific Departments in Private
Universities in Riyadh**

إعداد

د. أحمد بن ختيم بن محمد العتيبي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد

بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

Dr. Ahmed bin Khutaym bin Mohammed Al Otaibi

Assistant Professor in Educational Planning and Administration

At Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University

DOI:10.36046/2162-000-015-017

المستخلص

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، بجانب الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٢) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٧٦٦) عضو هيئة تدريس بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض (جامعة الأمير سلطان، والجامعة العربية المفتوحة، وجامعة دار العلوم)، وتوصلت الدراسة لنتائج عدة أهمها: مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض جاء بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٩٢ من ٥,٠٠)، حيث تأتي العدالة التفاعلية بالمرتبة الأولى بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٩٤ من ٥,٠٠)، ويليهما العدالة التوزيعية بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٩٣ من ٥,٠٠)، وفي الأخير تأتي العدالة الإجرائية بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٨٧ من ٥,٠٠)، ومن أبرز ممارسات العدالة التنظيمية مراعاة رئيس القسم في موافقته لمنح إجازة اضطرارية أو مرضية ظروف منسوي القسم، وكذلك يسند رئيس القسم الواجبات بما يتناسب مع مهارات وقدرات عضو هيئة التدريس، وأيضاً يلتزم رئيس القسم بأخلاقيات العمل عند اتخاذ القرارات، كما كشفت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية باختلاف متغير الجامعة لصالح أفراد الدراسة بجامعة الأمير سلطان، وباختلاف متغير الرتبة العلمية لصالح أفراد الدراسة برتبة أستاذ، وباختلاف متغير سنوات الخدمة لصالح من خدمتهم ١٠ سنوات فأكثر، وتوصلت الدراسة لتوصيات عدة أهمها: تعزيز مستوى العدالة التنظيمية بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض؛ وذلك من خلال عقد لقاءات ودورات تدريبية وورش عمل للتوعية بأهمية العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق أهداف الجامعات.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، رؤساء الأقسام العلمية، الجامعات الأهلية.

Abstract

The study aimed to identify the level of organizational justice (distributive justice, procedural justice, and interactive justice) among the heads of scientific departments in the private universities in Riyadh City. In order to achieve these goals, the researcher used the descriptive survey method and the questionnaire as a tool for the research. The study sample consisted of (232) faculty members who were selected in a stratified random manner from the study population, whose number is (766) faculty members in private universities in Riyadh (Prince Sultan University, the Arab Open University, and Dar Al Uloom University). In this context, the study concluded various results, the most important of which are: that the level of organizational justice among the heads of scientific departments in private universities in Riyadh was achieved with a high degree, with an arithmetic average (3.92 out of 5.00) , where the interactive justice comes first with a high degree and an arithmetic average (3.94 out of 5.00). It is followed by distributive justice with a high degree and an arithmetic average (3.93 out of 5.00) , and finally comes procedural justice with a high degree and an arithmetic average (3.87 out of 5.00). One of the most prominent practices of organizational justice is the consideration of the department heads in granting the department employees compelling and sick leaves, as well as the assignment of duties that match the skills and capabilities of faculty members by department heads.

Furthermore, the department heads commitment to the work ethics while making decisions.

Meanwhile, the study revealed that there are statistically significant differences at the level of (0.05) in the study means of the responses of the study sample respondents in the level of organizational justice according to the university variable in favor of the study sample respondents at Prince Sultan University, and according to the scientific rank variable in favor of the study sample respondents with the rank of professor, and according to the years of service variable in favor of those who served in the university for 10 years and above. The study concluded with many suggestions, the most important of which is: the reinforcement of the organizational justice level in private universities in Riyadh, which could be achieved through holding meetings, training courses, and workshops to raise the awareness of the importance of organizational justice and its role in achieving the goals of the universities.

Keywords: Organizational Justice, Heads of Scientific Departments, Private Universities.

المقدمة

تقوم الجامعات الأهلية بدورٍ أساسي وتكاملي مع الجامعات الحكومية في تنمية المجتمعات وتطويرها، من خلال تقديم التعليم لأفراد المجتمع؛ لإعداد أفراد مؤهلين لتلبية احتياجات سوق العمل، وتحقيق التنمية، فالجامعات الأهلية تساند الجامعات الحكومية لا سيما في الدول التي يتزايد الطلب الاجتماعي بها على التعليم الجامعي، كما تعمل على خفض نسبة البطالة في المجتمع من خلال توظيف موارد بشرية بالجامعة كأعضاء هيئة تدريس.

ولذلك أولت المملكة العربية السعودية اهتمامًا واضحًا بالتعليم الجامعي الأهلي، حيث صدر قرار مجلس الوزراء برقم ٣٣ وتاريخ ١٨ / ٢ / ١٤١٨ هـ المتضمن تكليف وزارة التعليم العالي بإعداد رؤية لإنشاء كليات أهلية، والموافقة على تمكين ودعم القطاع الأهلي لإقامة مؤسسات تعليمية على أسس علمية وإدارية واقتصادية ومالية سليمة للمساهمة في تلبية احتياجات التنمية مكتملة بذلك الدور الذي تقوم به الجامعات الحكومية، وصدر التوجيه السامي الكريم برقم ٧/ب/٦٠٢٤ وتاريخ ٩/٢/١٤٢٤ هـ بالموافقة على لائحة الجامعات الأهلية (الحري، ١٤٣٧، ص ص ١٢ - ١٥).

والمتتبع للجامعات الأهلية في المملكة العربية السعودية يلحظ تزايد عددها في السنوات الأخيرة حيث يبلغ عدد الجامعات الأهلية بمدينة الرياض فقط حتى تاريخ إعداد هذا البحث ٧ جامعات أهلية، والعديد من الكليات الأهلية.

وأكدت لائحة الجامعات الأهلية في المادة السابعة والعشرين على أن يتم تعيين رئيس القسم من أعضاء هيئة التدريس المتميزين بالكفاءة العلمية والإدارية (وزارة التعليم، ٢٠٢٢)، ويعد عمل رؤساء الأقسام العلمية بالجامعات الأهلية مهنة لها واجباتها وحقوقها تجاه أعضاء هيئة التدريس بالقسم، كتوزيع العبء الدراسي، وتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في نهاية العام، وتحقيق العدل والمساواة بينهم.

ويعد الوصول إلى أداء وظيفي مُتميز لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من العدالة سواء في الجوانب المادية أو المعنوية، فقد أكدت عموم المدارس الإدارية بلا استثناء هذا المبدأ الذي شق طريقه في الأدب الإداري تحت مسمى العدالة التنظيمية، وهو من

المبادئ الإدارية الداعية إلى التعامل مع أفراد المؤسسة على أساس العدل والمساواة للوصول إلى إدراك وشعور الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المؤسسة (جاد الرب، ٢٠١٠، ص ٧٤).

ويعد مفهوم العدالة التنظيمية من أبرز مفاهيم العمل الإداري في المؤسسات بشكل عام، وفي المؤسسات التعليمية كالجوامع بوجه خاص، حيث تعتمد الإدارات والوحدات المتميزة على تطبيق هذا المفهوم في أنظمتها الإدارية، من أجل العمل على رفع الكفاءة في المؤسسة التعليمية والرقى بها إلى مستوى أفضل (غانم، ٢٠١٥).

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات كدراسة الحضيبي (٢٠٢٢)، ودراسة كوكا (Koca, 2022) إلى أهمية تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسات المختلفة، ومنها الجامعات، فقد أكد Koca أن ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات عامة، والجامعات بشكل خاص يزيد من مستوى الإنتاجية، ويحقق النجاح للمؤسسات.

مشكلة الدراسة:

تعد العدالة التنظيمية متغيراً مهماً ومؤثراً في العمليات الإدارية بالجامعات؛ وينظر لها كأحد أبعاد السلوك التنظيمي في الإدارة ذات التأثير في كفاءة الأداء الوظيفي للموارد البشرية في الجامعات، علاوة على كفاءة أداء الجامعات ذاتها.

وقد أكد ذلك دراسة القصير (٢٠١٥) بضرورة تطوير كفاءة رؤساء الأقسام في توزيع الأدوار الوظيفية على أعضاء هيئة التدريس في أقسامهم، كما أوصت بضرورة اهتمام الإدارات الجامعية بتوفير العدالة التنظيمية في جامعاتهم لتحقيق مستويات مرتفعة من الولاء والإخلاص في العمل (ص ٨٣).

وأوضح عدد من الدراسات السابقة أن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات ما زال بدرجات متوسطة، حيث أشارت دراسة عبد الفتاح (٢٠١٦) إلى أن أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بالسنة التحضيرية في جامعة تبوك يشعرون بالعدالة التنظيمية بدرجة متوسطة، بالرغم من أهمية شعورهم بالعدالة التنظيمية حيث أن ذلك يسهم في زيادة ولائهم التنظيمي، وفي تحقيق وإنجاح رؤية ورسالة وأهداف السنة التحضيرية. وأكدت نتائج دراسة الحضيبي (٢٠١٩)، ص

٩٠) بأن درجة إدراك العدالة التنظيمية في الجامعات السعودية جاء بدرجة متوسطة على الرغم من أهمية رفع مستوى العدالة في الجامعات السعودية، فإدراك أعضاء هيئة التدريس لعدالة متوسطة قد ينتج عنه بعض المشكلات كالسلوك العدواني تجاه البعض، وإثارة الصراعات بين منسوبي الجامعة.

وأوصت دراسة الحضيبي (٢٠٢٢) بأهمية تطبيق العدالة التنظيمية في الجامعات لما لها من انعكاس إيجابي نحو الأداء المتميز (ص ١٥٤). ولارتباط العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي لدى المرؤوسين كما أكد على ذلك دراسات عدة منها دراسة العنزى وحسن (٢٠١٩)، ودراسة (العلجوني، ٢٠٢٠).

ومن خلال اطلاع الباحث على الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية يتضح بأن الجامعات الأهلية في المملكة العربية السعودية لم تحظ بأي دراسة تتناول العدالة التنظيمية، ولما يشعر به أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية بضعف استقرارهم وظيفياً مقارنة بزملائهم في الجامعات الحكومية تبرز الحاجة لإلقاء الضوء على العدالة التنظيمية في الجامعات الأهلية.

واستناداً على هذه المؤشرات تتضح مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

ما مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟

أسئلة الدراسة:

تمثلت أسئلة الدراسة فيما يلي:

- ١- ما مستوى العدالة التوزيعية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟
- ٢- ما مستوى العدالة الإجرائية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- ٣- ما مستوى العدالة التفاعلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض تعزى للمتغيرات (الجامعة، الرتبة العلمية، سنوات الخدمة في التعليم الجامعي)؟

أهداف الدراسة:

تمثلت أهداف الدراسة فيما يلي:

١- التعرف على مستوى العدالة التوزيعية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض.

٢- التعرف على مستوى العدالة الإجرائية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض.

٣- التعرف على مستوى العدالة التفاعلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض.

٤- الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) تعزى للمتغيرات التالية: (الجامعة، الرتبة العلمية، سنوات الخدمة في التعليم الجامعي).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهمية العلمية:

١- ندرة الدراسات التي اهتمت بالعدالة التنظيمية في الجامعات الأهلية.

٢- من المؤمل أن تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة للباحثين؛ لإجراء المزيد من الأبحاث المتعلقة بالعدالة التنظيمية.

٣- من المؤمل أن تكون هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية بشكل عام، وللمكتبة التربوية بشكل خاص.

الأهمية العملية:

- ٤- يؤمّل الباحث أن تساعد هذه الدراسة في إفادة المهتمين وأصحاب القرار كالتقديرات الأكاديمية في الجامعات الأهلية على أهمية تحقيق العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٥- المساهمة في تحسين أداء الجامعات الأهلية من خلال تطبيق العدالة التنظيمية.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة الحالية في التعرف على مستوى العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) تعزى للمتغيرات التالية: (الجامعة، الرتبة العلمية، سنوات الخدمة في التعليم الجامعي).

الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بجامعة الأمير سلطان، والجامعة العربية المفتوحة (فرع الرياض)، وجامعة دار العلوم.

الحد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة بجامعة الأمير سلطان، والجامعة العربية المفتوحة (فرع الرياض)، وجامعة دار العلوم، وقد تمّ اختيار تلك الجامعات لأنها تعد من أقدم الجامعات الأهلية في مدينة الرياض.

الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة ميدانيًا في الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٤٤هـ.

مصطلحات الدراسة:

تناولت الدراسة المصطلحات التالية:

العدالة التنظيمية: درجة تحقيق العدالة في توزيع العمل والعوائد التي يحصلون عليها، ونزاهة وموضوعية تطبيق الإجراءات والقرارات، مع الالتزام بالعدل في المعاملة (الخضيري، ٢٠١٩، ص ١٢).

وتُعرف إجرائيًا بأنها: شعور أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بجامعة الأمير سلطان، والجامعة العربية المفتوحة (فرع الرياض)، وجامعة دار العلوم بالإنصاف والمساواة في المعاملة من قبل رئيس القسم.

رؤساء الأقسام العلمية: جمع مفردة رئيس القسم العلمي، وأوضحت لائحة الجامعات الأهلية التي صدرت عام ١٤٢٤هـ في المادة السابعة والعشرين بأن رئيس القسم العلمي هو عضو هيئة تدريس يتميز بالكفاءة العلمية والإدارية يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على اقتراح من عميد الكلية لمدة سنتين قابلة للتجديد (وزارة التعليم، ٢٠٢٢).

ويقصد بهم في هذه الدراسة إجرائيًا بأنهم: أعضاء هيئة تدريس في جامعة الأمير سلطان أو الجامعة العربية المفتوحة أو جامعة دار العلوم والذين يتم تكليفهم بقرار من رئيس الجامعة ليمثلوا القسم العلمي، ويتولون إدارة شؤونه الأكاديمية والإدارية والمالية؛ وذلك من أجل المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة.

الجامعات الأهلية: لقد ذكرت لائحة الجامعات الأهلية في المادة الثالثة بأن الجامعة الأهلية هي مؤسسة تعليمية غير حكومية تعمل على هدي الشريعة الإسلامية ذات شخصية اعتبارية تتمتع باستقلال مالي، بما لا يتعارض مع الأنظمة والتعليمات (وزارة التعليم، ٢٠٢٢).

ويقصد بها في هذه الدراسة الجامعات الأهلية التالية: جامعة الأمير سلطان الأهلية، والجامعة العربية المفتوحة (فرع الرياض)، وجامعة دار العلوم.

الإطار النظري

نشأة العدالة التنظيمية:

انبثق العدل من دين الإسلام، فقد أمر الله -عز وجل- بإقامة العدل وحث عليه كما في قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ (سورة النحل: ٩٠).

وتعود جذور العدالة التنظيمية بشكل علمي إلى نظرية المساواة التي نادى بها العالم آدمز Adams في بداية الستينيات من القرن العشرين، والتي تؤكد على أن الفرد يقارن بين معدل مخرجاته إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم؛ فإن تساوى المعدلان من وجهة نظره فليس هناك شعور بالظلم أو عدم المساواة، وفي حالة عدم تساوي المعدلين سيكون هناك

شعور بعدم المساواة مما يولد شعورًا بالتوتر وعدم الارتياح مما يدفع الفرد لعمل شيء ما للتخلص من هذا التوتر (Robbins and Judge, 2006).

وقد أكد Adams في نظريته عام ١٩٦٣ م على العدالة التوزيعية فقط، وأتى بعد ذلك Thibaut and Walker عام ١٩٧٥ م وأضافوا للعدالة التنظيمية بعد العدالة الإجرائية مع العدالة التوزيعية، ومن ثم بعد ذلك قدم Greenbery ١٩٩٣ م بعدًا ثالثًا هو العدالة التفاعلية (Wu & Xiao, 2014, P. 175).

مفهوم العدالة التنظيمية:

حظي مفهوم العدالة التنظيمية باهتمام متزايد من قبل الباحثين والممارسين في المجال الإداري، وذلك بسبب تأثيره على الأفراد والمؤسسات، وقد أدى ذلك إلى تعدد تعريفات العدالة التنظيمية، ومنها ما يلي:

- الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة أسلوب ونهج المدير الذي يستخدمه في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني (زايد، ٢٠٠٦، ص ١٣).

- درجة إدراك العاملين وشعورهم للمعاملة العادلة في العمل، وتأثير ذلك على العديد من المخرجات التنظيمية

(Ishak & Alam, 2009, P. ٣٢٦).

- شعور أعضاء هيئة التدريس بالإنصاف والمساواة والعدالة في توزيع الواجبات والمهام والأعباء الوظيفية، وتطبيق القوانين والأنظمة دون تحيز، والشفافية والموضوعية في نظام تقييم الأداء، ويتم ذلك من خلال مقارنة عضو هيئة التدريس بما بذله من جهد في عمله بجهود زملائه الآخرين (داود، ٢٠١٥، ص ١٣ - ١٤).

- إدراك العاملين بحصولهم على عوائد، تتناسب مع جهودهم المبذولة، وإشراكهم في صنع القرارات التي تخصهم، وإحساسهم بتعامل المسؤولين معهم بموضوعية واحترام داخل المؤسسة التي يعملون بها (عليان، ٢٠١٦، ص ٨).

- شعور العاملين بالإنصاف فيما يقومون به من واجبات وفيما يأخذون عليه من حقوق، مما يحفزهم ويدفعهم إلى المزيد من السلوك الإيجابي، وبالتالي زيادة كفاءة وفاعلية العاملين والمؤسسة التي يعملون بها على حدٍ سواء (بونقاب، ٢٠٢١، ص ٤٨٤).

ومن خلال تعريفات العدالة التنظيمية نجد أنها تشتمل على:

- العدالة مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه المرؤوسين عن رؤسائهم.
- العدالة تعني الإنصاف في الواجبات والحقوق.
- العدالة تشتمل على شعور المرؤوسين بموضوعية وشفافية رؤسائهم في العمل.
- تحقيق العدالة يسهم في رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات.
- العدالة تؤكد على تحقيق التناسب بين الجهود المبذولة والعوائد المقدمة.
- العدالة تؤكد على اشتراك المرؤوسين في صناعة القرارات.

أهمية العدالة التنظيمية:

- تبرز أهمية العدالة التنظيمية من خلال ما أكده زايد، (٢٠٠٦، ص ١٦):
- تؤدي إلى تحقيق السيطرة والتمكن من عملية اتخاذ القرار.
- تسلط الضوء على السلوك التنظيمي والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة.
- تؤدي إلى تحديد جودة أنظمة الرقابة والمتابعة والتقييم.
- القدرة على تفعيل وتنشيط أدوار التغذية الراجعة، والقدرة على إعادة التنظيم في الوظائف والوحدات التنظيمية ومعالجة الانحرافات.
- تبرز منظومة القيم الأخلاقية والاجتماعية والدينية لدى الأفراد وتضبط طرق التفاعل والنصح الأخلاقي عند الأعضاء.

ويرى خرموش (٢٠١٤، ص ٥٣) أن أهمية العدالة التنظيمية تتمثل فيما يلي:

- تُوجد العدالة التنظيمية للأفراد الشعور بالراحة لأنهم يدركون إنصاف المؤسسة لهم، ويدفعهم ذلك الشعور إلى العمل الجاد من أجل تقديم أداء متميز لصالح المؤسسة وسمعتها.

- توفر العدالة التنظيمية بالمؤسسة الاستقرار الوظيفي لدى الأفراد، لأنهم يرتاحون لتلك المؤسسات التي تطبق نظام العدالة في كيفية توزيعها للمدخلات والمخرجات، وحتى في طريقة المعاملة مع منسوبيها في حين يستأثرون من المؤسسات التي لا تحقق العدالة.

- تعد العدالة التنظيمية عنصرًا هامًا في التأثير على السلوك التنظيمي من خلال تشجيع وتحفيز الأفراد، وإثارة دافعيتهم للمزيد من الإخلاص في العمل والولاء للمؤسسة خاصة عندما يتأكد الأفراد من أن العمل والإنجاز هما الأساس المتبع للحصول على عوائد أكثر يسعى الأفراد لتحقيقها.

- تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسة يخفف من مستوى الصراع الموجود بداخلها، سواء كان هذا الصراع على المستوى الفردي أو المستوى الجماعي، ويعد التفاوت في معايير تقييم الأداء للأفراد وعدم وجود عدالة توزيعية أو تفاعلية أحد أهم مسببات الصراع.

وتتبع أهمية العدالة التنظيمية في الجامعات لكونها متعلقة برأس المال البشري في المؤسسة، والذي من خلاله يتحسن أداء المؤسسة، وكذلك سمعتها، ويعد تحقيق العدالة التنظيمية بين الأفراد مطلبًا مهما للأفراد والجامعات كمؤسسات؛ لأن العدالة التنظيمية مرتبطة بالعديد من المتغيرات التنظيمية التي تحسن المناخ التنظيمي في الجامعات.

أبعاد العدالة التنظيمية:

إن الأدبيات التي تناولت العدالة التنظيمية، يشير معظمها إلى وجود ثلاثة أبعاد رئيسية للعدالة التنظيمية، وهي العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، كما ذكرت في كلٍّ من: (Ozsahin & Yurur, 2019)، و (العجلوني، ٢٠٢٠)، و (الحضيبي، ٢٠٢٢)، وفيما يلي توضيحًا للأبعاد الثلاثة:

أولاً: العدالة التوزيعية:

تعد العدالة التوزيعية أقدم أنواع العدالة تاريخيًا، وتتمثل في عدالة المخرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس أو من في حكمهم من قبل رئيس القسم.

ويرى داود (٢٠١٥، ص ١٦ - ١٧) بأن العدالة التوزيعية تعني مدى توزيع النواتج (الدخل، المهام، المسؤوليات، الموارد، المزايا،...) المخرجات عمومًا بصورة عادلة طبقًا لتقدير أعضاء هيئة التدريس.

وعرفت العدالة التوزيعية بأنها إدراك وشعور الأفراد بعدالة ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل رواتب أو ترقية أو حوافز سواء كانت مالية أو معنوية، مقابل جهودهم في العمل، فالأفراد لا يركزون على كمية المخرجات التي يحصلون عليها، بل يهتمون كذلك بعدالة توزيع تلك المخرجات (جودة، ٢٠٠٧، ص ١٣٣).

ثانيًا: العدالة الإجرائية:

يقصد بها إدراك أعضاء هيئة التدريس لعدالة صنع القرارات، وشعورهم بدقة ومرونة الإجراءات، ونزاهتها وعدم التحيز عند تطبيقها (الغامدي، ٢٠١٨، ص ١٧).

وعرفت بأنها: شعور الأفراد بكيفية اتخاذ القرارات أي بعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع النواتج (العطوي، ٢٠٠٧، ص ١٥٠).

ويتضح مما سبق بأن العدالة الإجرائية هي شعور عضو هيئة التدريس بعدالة الإجراءات التي يتبعها رئيس القسم لتوزيع المخرجات.

ثالثًا: العدالة التفاعلية:

تشير العدالة التفاعلية إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه موظفيها والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدير مع مرؤوسيه على أساس المصداقية والاحترام والأدب والثقة، أو بمعنى آخر جودة التعامل من قبل متخذي القرار (العطوي، ٢٠٠٧، ص ١٥١).

وتحتم العدالة التفاعلية بسلوك إدارة المؤسسة عند تعاملها مع جميع الأفراد فيها، ويتعلق ذلك بدرجة شعور الأفراد بعدالة تعاملهم مع إدارة المؤسسة التي يعملون بها (جودة، ٢٠٠٧، ص ١٣٤).

ويتضح مما سبق بأن العدالة التفاعلية هي نوعية المعاملة التي يتلقاها عضو هيئة التدريس عند تطبيق الإجراءات من قبل رئيس القسم.

الدراسات السابقة

تم إجراء العديد من الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية في الجامعات، وفيما يلي عرض للدراسات المحلية والعربية والأجنبية وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

فقد أجرى **الحضبي (٢٠٢٢)** دراسة هدفت إلى معرفة واقع تطبيق العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدم المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة عشوائية بلغ عددها ٢٠٤ من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن أفراد الدراسة يؤكدون أن جميع أبعاد العدالة التنظيمية تطبق بدرجة متوسطة، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغيرين الجنسية لصالح غير السعوديين، ولمتغير سنوات العمل بالكلية لصالح من عمل بالكلية ١٠ سنوات فأكثر.

وقام **كوكا (Koca, 2022)** بدراسة هدفت إلى إجراء مقارنة بين أقدم جامعة في تركيا Çukurova University وجامعة جديدة في تركيا Aksaray University من خلال تحليل العوامل الديموغرافية التي تؤثر في مستوى العدالة التنظيمية في تلك الجامعتين، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعتين، وقد شارك ١٧٩ عضو هيئة تدريس من جامعة أكساراي، و١٨٩ عضو هيئة تدريس من جامعة جوكوروفاف، وكان من أهم نتائج الدراسة: يختلف مستوى العدالة التنظيمية بالجامعتين وفقاً للنوع (ذكر وأنثى)، وأكدت نتائج الدراسة أن الحالة الاجتماعية والعمر والأقدمية لها تأثير على مستوى العدالة التنظيمية في الجامعتين.

وهدفت دراسة **بونقاب (٢٠٢١)** إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية، واستخدمت المنهج الوصفي والمنهج الاستقرائي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة من الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية عددهم ٢٣١ أستاذاً مؤقتاً، وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن مستوى العدالة التنظيمية بجميع أبعادها لدى الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية كان متوسطاً يميل إلى المستوى المنخفض، حيث كانت العدالة التفاعلية في المرتبة الأولى وجاءت بدرجة متوسطة، ويليهما في المرتبة

الثانية العدالة الإجرائية وجاءت بدرجة متوسطة، وفي المرتبة الأخيرة العدالة التوزيعية وجاءت بدرجة منخفضة، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية الكلية والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية.

كما قدم العتيبي (٢٠٢١) دراسة هدفت للتعرف على كيفية ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر العاملين بالجهاز الإداري، والتعرف على مستوى الإبداع الإداري لديهم، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة ممثلة للموظفين مكونة من ٢٧٦ موظفاً، وكان من أهم النتائج: أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر العاملين بالجهاز الإداري كانت مرتفعة، حيث كانت العدالة الإجرائية في المرتبة الأولى وجاءت بدرجة عالية، ويليهما في المرتبة الثانية العدالة التوزيعية وجاءت بدرجة عالية، وفي المرتبة الأخيرة العدالة التفاعلية وجاءت بدرجة عالية، وأكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية وفقاً لمتغيرات النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح أفراد الدراسة من مؤهلهم أعلى من بكالوريوس.

وهدف دراسة لين وشين (Lin & Shin, 2021) إلى دراسة العلاقة الهيكلية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية وتبادل المعرفة والسلوك المبتكر، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على ٢٧١ عضو هيئة تدريس بالجامعات الرياضية الصينية، وكان من أهم النتائج: يرى أعضاء هيئة التدريس أن للعدالة التنظيمية تأثيراً إيجابياً على التنظيم، وكان للعدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية لأعضاء هيئة التدريس أثر إيجابي على تبادل المعرفة، ولكن لم يكن للعدالة الإجرائية أي تأثير على مشاركة المعرفة.

وقام العجلوني (٢٠٢٠) بدراسة هدفت للتعرف إلى معرفه العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين غير الأكاديميين في ثلاث من الجامعات الأردنية الأهلية بإقليم الشمال: جامعة جرش الأهلية وجامعة جدارا وجامعة أربد الأهلية، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم التطبيق على عينة عشوائية طبقية مكونة من ١٧٥ فرداً، وكان من أهم النتائج: أن هناك مستوى عالياً من إدراك الموظفين للعدالة التنظيمية بينما درجة الرضا الوظيفي جاءت متوسطة، حيث كانت العدالة

الإجرائية في المرتبة الأولى وجاءت بدرجة عالية، ويليهما في المرتبة الثانية العدالة التوزيعية وجاءت بدرجة عالية، وفي المرتبة الأخيرة العدالة التفاعلية وجاءت بدرجة متوسطة. وأكدت الدراسة على أنه يوجد علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية بشكل عام والرضا الوظيفي لدى الموظفين، وكان من أبرز النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول العدالة التنظيمية تعزى لسنوات الخدمة، وأوصت الدراسة بأنه على المديرين ومتخذي القرارات في الجامعات الأردنية اتخاذ القرارات المعززة للعدالة التنظيمية، خصوصاً في توزيع الأجور والحوافز التي تعد الأساس في إدراك وشعور الموظفين بالرضا الوظيفي.

وقدم **دونجلونج وآخرون** (Donglong et al., 2020) دراسة هدفت إلى دراسة العلاقة بين بين سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بإحدى الجامعات الصينية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم التطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بإحدى الجامعات الكبرى الوطنية في الصين مكونة من 257 عضو هيئة تدريس، وكان من أهم النتائج: أن المخاوف المتعلقة بالأمن الوظيفي قليلة بحكم أن الجامعة وطنية وليست خاصة، وتظهر نتائج الدراسة علاقات إيجابية إحصائية بين الالتزام التنظيمي العاطفي والأنواع الثلاثة للعدالة التنظيمية: العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية.

وسعت دراسة **العنزي وحسن** (2019) إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم التطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك مكونة من 181 عضو هيئة تدريس، وكان من أهم النتائج: أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة عالية، حيث كانت العدالة الإجرائية في المرتبة الأولى وجاءت بدرجة عالية، ويليهما في المرتبة الثانية العدالة التوزيعية وجاءت بدرجة عالية، وفي المرتبة الأخيرة العدالة التفاعلية وجاءت بدرجة عالية، ويوجد علاقة ارتباطية طردية (قوية جداً) دالة إحصائياً عند مستوى 0,01 بين واقع العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي، وأكدت بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول استجابات أعضاء هيئة التدريس للعدالة التنظيمية بشكل عام، وبعد العدالة الإجرائية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، بينما يوجد فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، حول استجابات أعضاء هيئة التدريس للعدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ مشارك.

وأجرت **الخضيرى (٢٠١٩)** دراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتطبيق العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية السعودية، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم التطبيق على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبدالعزيز، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وبلغت عينة الدراسة ٣٨٥ عضو هيئة تدريس، وكان من أهم النتائج: أن واقع العدالة التنظيمية في الجامعات السعودية الحكومية جاء بدرجة متوسطة، حيث كانت العدالة التفاعلية في المرتبة الأولى وجاءت بدرجة متوسطة، ويليه في المرتبة الثانية العدالة الإجرائية وجاءت بدرجة متوسطة، وفي المرتبة الأخيرة العدالة التوزيعية وجاءت بدرجة متوسطة، وأكدت الدراسة على أن من أبرز الصعوبات التي تعيق تطبيق العدالة التنظيمية: ضعف تبني الجامعة للأفكار والمقترحات التي تطرح من قبل أعضاء هيئة التدريس، وضعف المصادقية أثناء تطبيق الإجراءات وتنفيذ القرارات.

وهدفت دراسة **يانغ وتشو (Yang & Cho, 2017)** للكشف عن تصورات الأساتذة والموظفين للعدالة التنظيمية في الجامعات بتايوان، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 180 من الأساتذة والموظفين بالجامعات الوطنية والخاصة في جنوب تايوان، وكان من أهم النتائج: إدراك العاملين إحساساً أعلى بالعدالة في جامعتهم فيما يتعلق بعامل العدالة الشخصية والعدالة الإجرائية أما العدالة التوزيعية هي العامل الذي يرى العاملون أنه يوفر أقل إحساساً بالعدالة في سياق بيئة التعليم الجامعي الخاصة بهم. ويشعر العاملون بالجامعات بإحساس أقل من المساواة لساعات العمل بين الزملاء، والمكافآت في العمل.

وأشارت دراسة **عبدالفتاح (٢٠١٦)** إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالسنة التحضيرية في جامعة تبوك، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين مع شركات التعليم للعمل في السنة التحضيرية، وتم أخذ عينة عشوائية منتظمة بلغ عددها ٢٢٨ عضو هيئة تدريس، وكان من أهم النتائج: أن درجة تحقيق العدالة التنظيمية من قبل إدارة السنة

التحضيرية جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين، حيث كانت العدالة التوزيعية في المرتبة الأولى وجاءت بدرجة متوسطة، ويليهما في المرتبة الثانية العدالة التفاعلية وجاءت بدرجة متوسطة، وفي المرتبة الأخيرة العدالة الإجرائية وجاءت بدرجة متوسطة.

وسعت دراسة داود (٢٠١٥) إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، واستخدم المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم التطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ عددهم ١٥٠ عضو هيئة تدريس، وكان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية جاءت بدرجة متوسطة، بينما جاءت العدالة التفاعلية بدرجة منخفضة، وأكدت الدراسة على أهمية وضع معايير واضحة ودقيقة للحوافز المادية والمعنوية بحيث تتناسب مع الجهد الذي يبذل من قبل عضو هيئة التدريس، والالتزام بمبدأ الإنصاف والعدالة في تنفيذ القرارات.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المجال العام للدراسة العدالة التنظيمية في الجامعات، وقد ركزت الدراسة الحالية على متغير العدالة التنظيمية فقط كدراسة الحضيبي (٢٠٢٢)، ودراسة Koca (2022)، ودراسة العتيبي (٢٠٢١)، ودراسة الحضيبي (٢٠١٩)، بينما كانت بعض الدراسات السابقة تشمل العدالة التنظيمية ومتغيرات أخرى، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تركيزها على العدالة التنظيمية في الجامعات الأهلية ماعدا دراسة العجلوني (٢٠٢٠) فقد تناولت الجامعات الأهلية في الأردن، ودراسة Yang and Cho (٢٠١٧) تناولت الجامعات الأهلية في تايوان، واستفادت الدراسة الحالية من نتائج الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة الحالية خصوصاً دراسة الحضيبي (٢٠٢٢)، ودراسة الحضيبي (٢٠١٩)، وكذلك تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تفسير النتائج، وفي اختيار منهج الدراسة المناسب، وكذلك أداة الدراسة المناسبة وكيفية بنائها.

وأبرز ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تعد الدراسة الأولى -على حد علم الباحث- والتي هدفت للتعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في

الجامعات الأهلية بمدينة الرياض، ويؤمل الباحث أن تسهم تلك الدراسة في تحسين أداء الجامعات الأهلية من خلالها اهتمامها بتطبيق العدالة التنظيمية في البيئة الجامعية.

منهج الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة؛ ويعرف بأنه الذي من خلاله يتم استجواب أفراد مجتمع الدراسة أو عينة منهم؛ بهدف وصف الظاهرة التي يدرسها الباحث من حيث طبيعتها ومدى وجودها، دون أن يتجاوز ذلك إلى بحث العلاقات أو معرفة الأسباب (العساف، ٢٠١٦، ص ٢١١)، ويعد المنهج الوصفي المسحي من أنسب المناهج ملائمة للدراسة الحالية؛ لاعتماده على معرفة الواقع الحقيقي للظاهرة التي يدرسها الباحث ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في جامعة الأمير سلطان، والجامعة العربية المفتوحة، وجامعة دار العلوم كما يلي:

جدول رقم (١) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للجامعات

أعضاء هيئة التدريس		الجامعة
النسبة	العدد	
٥٠,٤%	٣٨٦	جامعة الأمير سلطان
١٥,٩%	١٢٢	الجامعة العربية المفتوحة (فرع الرياض)
٣٣,٧%	٢٥٨	جامعة دار العلوم
١٠٠%	٧٦٦	الإجمالي

المرجع: (وزارة التعليم، ٢٠٢٢)

عينة الدراسة:

نظرًا لِكِبَرِ حَجْمِ مجتمع الدراسة؛ لجأ الباحث لأخذ عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع الدراسة، ووفقًا لجدول تحديد العينة لكل من (Krejcie & Morgan, 1970)؛ فإن العينة الممثلة لمجتمع يبلغ (٧٦٦) هي (٢٥٤)، وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانة على الجامعات الثلاث

استجاب معه (٢٣٢)، أي بنسبة (٩١,٣٪) من العينة المطلوبة للدراسة، ويمثلون بذلك أفراد الدراسة بواقع (١١٩) فرداً لجامعة الأمير سلطان، و (٣٥) فرداً للجامعة العربية المفتوحة، و (٧٨) فرداً لجامعة دار العلوم، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (٢) كما يلي:

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقاً للجامعات

أعضاء هيئة التدريس		الجامعة
الاستجابات	العينة المطلوبة	
١١٩	١٢٨	جامعة الأمير سلطان
٣٥	٤٠	الجامعة العربية المفتوحة
٧٨	٨٦	جامعة دار العلوم
٢٣٢	٢٥٤	الإجمالي

خصائص أفراد الدراسة:

يتسم أفراد الدراسة بعدة خصائص تتمثل في: الجامعة، الرتبة العلمية، سنوات الخدمة في التعليم الجامعي، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٣) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لبياناتهم الأولية

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجامعة	جامعة الأمير سلطان	١١٩	٥١,٣٪
	الجامعة العربية المفتوحة	٣٥	١٥,١٪
	جامعة دار العلوم	٧٨	٣٣,٦٪
	الإجمالي	٢٣٢	١٠٠٪
الرتبة العلمية	أستاذ	٤٩	٢١,١٪
	أستاذ مشارك	٢٦	١١,٢٪
	أستاذ مساعد	٧٨	٣٣,٦٪
	محاضر	٧٢	٣١,١٪
	معيد	٧	٣,٠٪
	الإجمالي	٢٣٢	١٠٠٪

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
سنوات الخدمة في التعليم الجامعي	أقل من خمس سنوات	٦٩	٢٩,٨ %
	خمس إلى أقل من عشر سنوات	٥٦	٢٤,١ %
	عشر سنوات فأكثر	١٠٧	٤٦,١ %
	الإجمالي	٢٣٢	١٠٠ %

يتضح من خلال الجدول رقم (٣) أنه بالنسبة لمتغير الجامعة فإن هناك ١١٩ من أفراد الدراسة بنسبة (٥١,٣%) بجامعة الأمير سلطان، وبذلك يمثلون غالبية أفراد الدراسة؛ والسبب في ذلك كبر حجم مجتمع الدراسة في جامعة الأمير سلطان مقارنة بجامعة دار العلوم التي كان أفراد الدراسة المستجيبين ٧٨ بنسبة (٣٣,٦%)، والجامعة العربية المفتوحة التي كان أفراد الدراسة المستجيبين (٣٥) فرد بنسبة (١٥,١%).

وبالنسبة للرتبة العلمية فإن هناك ٧٨ فردًا بنسبة (٣٣,٦%) رتبهم أستاذ مساعد وهي النسبة الأكبر في الرتب العلمية ويعزو الباحث ذلك إلى أن غالبية برامج الجامعات الأهلية الثلاث بكالوريوس تتطلب عضو هيئة تدريس برتبة أستاذ مساعد. وفي المرتبة الثانية من حيث العدد رتبة محاضر بعدد ٧٢ فردًا بنسبة (٣١,١%)، وفي المرتبة الثالثة رتبة أستاذ بعدد ٤٩ فردًا بنسبة (٢١,١%)، وفي المرتبة الرابعة رتبة أستاذ مشارك بعدد ٢٦ فردًا بنسبة (١١,٢%)، وفي المرتبة الأخيرة رتبة معيد بعدد ٧ أفراد بنسبة (٣%) ويفسر ذلك بقل أعداد المعيد في مجتمع الدراسة لأن المعيد يتطلب إعدادهم الأكاديمي وقتًا أطول، وكذلك إعدادهم الأكاديمي يكلف الجامعة الأهلية عبئًا ماليًا.

وفيما يتعلق بسنوات الخدمة في التعليم الجامعي فإن هناك ١٠٧ أفراد بنسبة (٤٦,١%) سنوات خدمتهم ١٠ سنوات فأكثر، ويفسر ذلك بأن مدة خدمة أكثر من ١٠ سنوات هي الفترة العمرية الأكبر لأعضاء هيئة التدريس، وهناك ٦٩ فردًا بنسبة (٢٩,٨%) سنوات خدمتهم أقل من ٥ سنوات، وهناك ٥٦ فردًا بنسبة (٢٤,١%) سنوات خدمتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.

أداة الدراسة:

تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتشكلت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين، الجزء الأول يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة والتي تتمثل في: الجامعة، الرتبة العلمية، سنوات الخدمة في التعليم الجامعي، أما الجزء الثاني فهو يتكون من (٣٠) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور، حيث يتناول المحور الأول العدالة التوزيعية (١٠) عبارات، ويتناول المحور الثاني العدالة الإجرائية (١٠) عبارات، والمحور الثالث يتناول العدالة التفاعلية (١٠) عبارات، وقد اعتمد الباحث على المقياس الخماسي وفقاً للفئات التالية:

جدول رقم (٤) تحديد فئات المقياس المتدرج الخماسي

الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	الفئة الخامسة
منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
١ - ١,٨٠	١,٨١ - ٢,٦٠	٢,٦١ - ٣,٤٠	٣,٤١ - ٤,٢٠	٤,٢١ - ٥,٠

صدق أداة الدراسة:

قام الباحث بالتحقق من صدق الاستبانة من خلال ما يلي:

الصدق الظاهري: بعد الانتهاء من بناء الاستبانة في صورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من المحكمين وذلك للاسترشاد بأرائهم، وبناء على التعديلات والمقترحات التي قدمها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات المتفق عليها من قبل المحكمين، من تعديل لبعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبحت أداة الدراسة (الاستبانة) في صورته النهائية، وتم إرساله إلكترونياً لعينة الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: بعد التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة تم تطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) فرداً، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون للكشف عن الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة كما يوضح ذلك الجداول التالية.

جدول رقم (٥) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محاور (العدالة التنظيمية) بالدرجة الكلية لكل محور

العدالة التفاعلية		العدالة الإجرائية		العدالة التوزيعية	
معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة
**٠,٨٧٦	١	**٠,٩٢٦	١	**٠,٧٢٧	١
**٠,٨٥٨	٢	**٠,٨١٧	٢	**٠,٨٤٥	٢
**٠,٨٩٣	٣	**٠,٨٨٥	٣	**٠,٧٧٨	٣
**٠,٨٢٥	٤	**٠,٧٥٧	٤	**٠,٦٧٨	٤
**٠,٨٩٣	٥	**٠,٨٧٧	٥	**٠,٨٠٤	٥
**٠,٨٤٤	٦	**٠,٨٨٧	٦	**٠,٨٣٥	٦
**٠,٦٦٥	٧	**٠,٨٤٧	٧	**٠,٧٨٩	٧
**٠,٨٦٣	٨	**٠,٨٦٤	٨	**٠,٧٩٠	٨
**٠,٨٧١	٩	**٠,٥٨٨	٩	**٠,٥٩٨	٩
**٠,٨٤٢	١٠	**٠,٧٧٤	١٠	**٠,٨٥٨	١٠

** دال عند مستوى ٠,٠١

جدول رقم (٦) معاملات ارتباط بيرسون لمحاور (العدالة التنظيمية) بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	المحاور
**٠,٩٥٤	العدالة التوزيعية
**٠,٩٨٢	العدالة الإجرائية
**٠,٩٦٠	العدالة التفاعلية

** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من خلال الجدولين رقم (٥)، (٦) أن جميع معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية لكل محور، وكذلك معاملات ارتباط المحاور مع الدرجة الكلية للأداة جاءت دالة عند مستوى (٠,٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للمحاور بين (٠,٩٥٤)، (٠,٩٨٢)،

وهذا يعطي دلالة على ارتفاع درجات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق عالية وكافية يتم الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

لقياس ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) والمجدول رقم (٧) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٧) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	العدالة التوزيعية	١٠	٠,٨٦١
٢	العدالة الإجرائية	١٠	٠,٨٧٤
٣	العدالة التفاعلية	١٠	٠,٨٥٠
	الثبات الكلي	٣٠	٠,٨٩٨

يتضح من خلال الجدول رقم (٧) أن استبانة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠,٨٩٨) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة بين (٠,٨٥٠ ، ٠,٨٧٤)، وهي معاملات ثبات عالية وكافية يتم الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها وتحليل البيانات التي تم تجميعها من أفراد الدراسة، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة وهي: التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد الدراسة الوظيفية، ومعامل ارتباط بيرسون لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، ومعامل ألفا كرونباخ للكشف عن معامل ثبات الاستبانة، والمتوسط الحسابي لمعرفة درجة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن عبارات الاستبانة (متوسطات العبارات)، وكذلك يفيد في ترتيب العبارات والمحاور حسب أعلى متوسط حسابي، وتم استخدام الانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في استجابات أفراد

الدراسة باختلاف متغيرين (الجامعة، سنوات الخدمة في التعليم الجامعي)، وتم استخدام اختبار كروسكال واليس للكشف عن الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير (الرتبة).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الجزء عرض لنتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها ومناقشتها من خلال الكشف إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة؛ وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة كما يلي:

السؤال الأول: ما مستوى العدالة التوزيعية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟

للتعرف على مستوى العدالة التوزيعية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٨) يوضح مستوى العدالة التوزيعية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٩	يراعي رئيس القسم في موافقته لمنح إجازة اضطرارية أو مرضية ظروف منسوبي القسم بعدالة.	٤,٢٥	٠,٨٩	عالية جدًا	١
١	يسند لي رئيس القسم واجبات مناسبة لمهاراتي وقدراتي.	٤,٢١	٠,٩٣	عالية جدًا	٢
٦	يسند لي رئيس القسم مقررات تدريسية تتناسب مع تخصصي الدقيق.	٤,٠٧	٠,٩٤	عالية	٣
٨	يطبق رئيس القسم العدالة مع منسوبي القسم من أجل الترقيات.	٤,٠٣	٠,٩٠	عالية	٤
٢	يراعي رئيس القسم العدالة في توزيع المسؤوليات بين منسوبي القسم.	٤,٠٠	٠,٩٨	عالية	٥

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٧	يوافق رئيس القسم على التحاق منسوبي القسم بالبرامج التدريسية بطريقة عادلة.	٤,٠٠	٠,٩١	عالية	٦
١٠	يتم اشراك منسوبي القسم في لجان القسم بطريقة عادلة.	٣,٩٨	٠,٨٢	عالية	٧
٥	يوزع رئيس القسم الجدول التدريسي وفقاً لطرق وقواعد عادلة.	٣,٩٧	١,٠٠	عالية	٨
٣	يضع رئيس القسم مع منسوبي القسم رؤية واضحة للعمل.	٣,٨٩	٠,٩٥	عالية	٩
٤	يوزع رئيس القسم الحوافز بما يتلاءم مع الجهد المبذول.	٢,٩١	١,٠٤	متوسطة	١٠
	المتوسط الحسابي العام للعدالة التوزيعية	٣,٩٣	٠,٩١	عالية	

يتضح من الجدول رقم (٨) أن محور مستوى العدالة التوزيعية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم يتضمن (١٠) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٩١، ٤,٢٥) من أصل (٥,٠) درجات، وتقع تلك المتوسطات بين الفئتين الثالثة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، ويتضح من النتيجة السابقة أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة متوسطة إلى عالية جداً.

وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣,٩٣) بانحراف معياري (٠,٩١)، وهذا يدل على أن مستوى العدالة التوزيعية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم جاء بدرجة عالية، ويعزو الباحث ذلك إلى وضوح أنظمة التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية التي أدت إلى أن يمارس رؤساء الأقسام العلمية أدوارهم القيادية وفقاً للأنظمة واللوائح.

وتأتي العبارة رقم (٩) بالمرتبة الأولى والتي تنص على: (يراعي رئيس القسم في موافقته لمنح إجازة اضطرارية أو مرضية ظروف منسوبي القسم بعدالة) بمتوسط حسابي (٤,٢٥) وبانحراف معياري (٠,٨٩) بدرجة عالية جداً، ويفسر ذلك الارتفاع بأن أنظمة العمل تكفل ذلك لجميع موظفي المؤسسات سواء كانت حكومية أو أهلية بشكل واضح.

تليها بالمرتبة الثانية العبارة رقم (١) والتي تنص على: (يسند لي رئيس القسم واجبات مناسبة لمهاراتي وقدراتي) بمتوسط حسابي (٤,٢١) وبانحراف معياري (٠,٩٣)، ويرى الباحث بأنه كي يحقق القسم أهدافه، ويؤدي عضو هيئة التدريس عمله بكل كفاءة فمن الضروري أن يكلف بأعمال تتناسب معه.

وتأتي العبارة رقم (٣) بالمرتبة قبل الأخيرة (المرتبة التاسعة) والتي تنص على: (يضع رئيس القسم مع منسوبي القسم رؤية واضحة للعمل) بمتوسط حسابي (٣,٨٩) وبانحراف معياري (٠,٩٥)، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة داود (٢٠١٥) التي أكدت أن هناك قصوراً لدى رؤساء الأقسام في وضع رؤية للعمل داخل القسم بالاشتراك مع أعضاء هيئة التدريس بالقسم.

وبالمرتبة العاشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (٤) والتي تنص على: (يوزع رئيس القسم الحوافز بما يتلاءم مع الجهد المبذول) بمتوسط حسابي (٢,٩١) وبانحراف معياري (١,٠٤)، ويفسر ذلك بسبب غياب الإجراءات والقواعد التنظيمية للحوافز في الجامعات التي تساند رئيس القسم في تقديم حوافز تتناسب مع الجهد المبذول، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الخضير (٢٠١٩) التي أكدت ضعف الحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة عن الأعمال الإضافية مجزية.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية حول العدالة التوزيعية مع نتيجة دراسة العتيبي (٢٠٢١)، ودراسة العجلوني (٢٠٢٠)، ودراسة العنزي وحسن (٢٠١٩) التي أكدت أن العدالة التوزيعية جاءت بدرجة عالية.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية حول العدالة التوزيعية مع نتيجة دراسة الحضيبي (٢٠٢٢)، ودراسة الخضير (٢٠١٩)، ودراسة عبدالفتاح (٢٠١٦)، ودراسة داود (٢٠١٥) والتي توصلت إلى أن مستوى العدالة التوزيعية كان متوسطاً، ودراسة بونقاب (٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن مستوى العدالة التوزيعية كان منخفضاً.

السؤال الثاني: ما مستوى العدالة الإجرائية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

للتعرف على مستوى العدالة الإجرائية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٩) يوضح مستوى العدالة الإجرائية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٧	يلتزم رئيس القسم بأخلاقيات العمل عند اتخاذ القرارات.	٤,٢٣	٠,٩٨	عالية جدًا	١
٢	يطبق رئيس القسم القرارات على جميع منسوبي القسم دون استثناء.	٤,٠٦	٠,٩٥	عالية	٢
١	يتخذ رئيس القسم القرارات بموضوعية دون تحيز.	٤,٠٣	٠,٩٧	عالية	٣
٦	يهتم رئيس القسم بجمع المعلومات المتعلقة بالقرارات قبل اتخاذها.	٣,٩٤	٠,٨٦	عالية	٤
٨	يتم تقييم الأداء لمنسوبي القسم بناءً على الأداء الفعلي.	٣,٩١	٠,٩٢	عالية	٥
٩	يطلع رئيس القسم منسوبي القسم على تقارير أدائهم الوظيفي.	٣,٧٨	٠,٩٧	عالية	٦
١٠	يوظف رئيس القسم نتائج تقييم الأداء الوظيفي في تحسين الأداء.	٣,٧٧	٠,٨٢	عالية	٧
٤	يسمح رئيس القسم لمنسوبي القسم بتقديم اعتراض على القرارات.	٣,٧٤	٠,٩٩	عالية	٨
٥	يوجد مرونة عند تنفيذ القرارات داخل القسم.	٣,٦٨	٠,٩٥	عالية	٩

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٣	يحرص رئيس القسم على سماع آراء منسوبي القسم عن القرارات قبل اتخاذها.	٣,٦٠	٠,٩٦	عالية	١٠
	المتوسط الحسابي العام للعدالة الإجرائية	٣,٨٧	٠,٩٠	عالية	

يتضح من خلال الجدول رقم (٩) أن محور مستوى العدالة الإجرائية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم يتضمن (١٠) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٤,٢٣، ٣,٦٠) من أصل (٥,٠) درجات، وتقع تلك المتوسطات بالفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المدرج الخماسي، ويتضح من النتيجة السابقة أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة عالية إلى عالية جداً.

وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣,٨٧) بانحراف معياري (٠,٩٠)، وهذا يدل على أن مستوى العدالة الإجرائية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم جاء بدرجة عالية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن من واجبات رئيس القسم أن يعرض موضوعات القسم وما يرتبط بها من إجراءات على مجلس القسم لمناقشتها، وإبداء الرأي حولها في جلسة رسمية لأعضاء هيئة التدريس بالقسم مما أدى ذلك إلى ممارسة العدالة الإجرائية بدرجة عالية.

حيث تأتي العبارة رقم (٧) بالمرتبة الأولى والتي تنص على: (يلتزم رئيس القسم بأخلاقيات العمل عند اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي (٤,٢٣) وبانحراف معياري (٠,٩٨)، ويفسر ذلك بأن السلوك الأخلاقي المهني لدى رؤساء الأقسام مرتفع غالباً وذلك نظير مستواهم التعليمي العالي.

تليها العبارة رقم (٢) بالمرتبة الثانية والتي تنص على: (يطبق رئيس القسم القرارات على جميع منسوبي القسم دون استثناء) بمتوسط حسابي (٤,٠٦) وبانحراف معياري (٠,٩٥)، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الخضير (٢٠١٩) التي أكدت أن القرارات تطبق بعدالة على جميع أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، ويفسر الباحث ذلك أن المساءلة والمحاسبة في الجامعة

الأهلية أعلى منها في الجامعات الحكومية مما يؤدي إلى أن رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية يلتزمون بالحيادية وعدم الاستثناء في القرارات.

وتأتي العبارة رقم (٥) بالمرتبة قبل الأخيرة (بالمرتبة التاسعة) والتي تنص على: (يوجد مرونة عند تنفيذ القرارات داخل القسم) بمتوسط حسابي (٣,٦٨) وبانحراف معياري (٠,٩٥)، ويفسر ذلك أن يوجد مرونة بدرجة عالية لدى رؤساء الأقسام العلمية في تنفيذ القرارات.

وبالمرتبة العاشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (٣) والتي تنص على: (يحرص رئيس القسم على سماع آراء منسوبي القسم عن القرارات قبل اتخاذها) بمتوسط حسابي (٣,٦٠) وبانحراف معياري (٠,٩٦)، ويفسر ذلك على الرغم من حصول تلك العبارة على المرتبة الأخيرة إلا أنها أكدت أن رؤساء الأقسام العلمية يسمعون آراء أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية حول العدالة الإجرائية مع نتيجة دراسة العتيبي (٢٠٢١)، ودراسة العجلوني (٢٠٢٠)، ودراسة العنزى وحسن (٢٠١٩) التي أكدت أن العدالة الإجرائية جاءت بدرجة عالية.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية حول العدالة الإجرائية مع نتيجة دراسة الحضيبي (٢٠٢٢)، ودراسة بونقاب (٢٠٢١)، ودراسة الحضيبي (٢٠١٩)، ودراسة عبد الفتاح (٢٠١٦)، ودراسة داود (٢٠١٥) والتي توصلت إلى أن مستوى العدالة الإجرائية كان متوسطاً.

السؤال الثالث: ما مستوى العدالة التفاعلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

للتعرف على مستوى العدالة التفاعلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٠) يوضح مستوى العدالة التفاعلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٥	يتعامل رئيس القسم معي بنزاهة ووضوح.	٤,١٩	٠,٩٨	عالية	١
٢	يستمتع رئيس القسم لأراء منسوبي القسم.	٤,٠٨	٠,٩٩	عالية	٢
١٠	يعزز رئيس القسم العمل بروح الفريق.	٤,٠٥	٠,٨٨	عالية	٣
٣	يهتم رئيس القسم بتطبيق العلاقات الإنسانية.	٣,٩٦	٠,٨٧	عالية	٤
٩	يتيح رئيس القسم المعلومات لجميع منسوبي القسم دون استثناء.	٣,٩٣	٠,٨٧	عالية	٥
١	يستخدم رئيس القسم النمط الشوري في التعامل مع منسوبي القسم.	٣,٩٠	١,٠١	عالية	٦
٤	يهتم رئيس القسم بشكاوى منسوبي القسم.	٣,٨٩	٠,٨٤	عالية	٧
٧	يخبر رئيس القسم منسوبي القسم بالمؤتمرات والفعاليات قبل تنفيذها.	٣,٨٨	٠,٨٨	عالية	٨
٦	ييدي رئيس القسم اهتمامًا بمصلحتي الوظيفية.	٣,٨٣	٠,٩١	عالية	٩
٨	يناقش رئيس القسم معي الآثار المترتبة على القرارات التي تخص العمل.	٣,٧١	٠,٨٣	عالية	١٠
	المتوسط الحسابي العام للعدالة التفاعلية	٣,٩٤	٠,٩٩	عالية	

يتضح من خلال الجدول رقم (١٠) أن محور مستوى العدالة التفاعلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم يتضمن (١٠) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٣,٧١، ٤,١٩) من أصل (٥,٠) درجات، وتقع تلك المتوسطات بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير تلك النتيجة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاء بدرجة استجابة (عالية).

وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣,٩٤) بانحراف معياري (٠,٩٩)، وهذا يدل على أن مستوى العدالة التفاعلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم جاء بدرجة عالية، ويعزو الباحث ذلك إلى حرص رؤساء الأقسام العلمية على جودة المناخ التنظيمي بالقسم بأن يسوده الود والاحترام بينهم جميعاً.

حيث تأتي العبارة رقم (٥) بالمرتبة الأولى والتي تنص على: (يتعامل رئيس القسم معي بنزاهة ووضوح) بمتوسط حسابي (٤,١٩) وبانحراف معياري (٠,٩٨)، ويفسر ذلك بأن رؤساء الأقسام العلمية يهتمون بالوضوح والنزاهة في تعاملهم مع أعضاء هيئة التدريس بالقسم.

تليها العبارة رقم (٢) بالمرتبة الثانية والتي تنص على: (يستمتع رئيس القسم لآراء منسوبي القسم) بمتوسط حسابي (٤,٠٨) وبانحراف معياري (٠,٩٩)، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الحضيرى (٢٠١٩) التي أوضحت الاستماع لآراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية جاء بدرجة متوسطة.

وبالمرتبة قبل الأخيرة (التاسعة) تأتي العبارة رقم (٦) والتي تنص على: (ييدي رئيس القسم اهتماماً بمصالحتي الوظيفية) بمتوسط حسابي (٣,٨٣) وبانحراف معياري (٠,٩١)، ويفسر ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يدركون مصالحتهم الوظيفية بذاتهم.

وبالمرتبة العاشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (٨) والتي تنص على: (يناقش رئيس القسم معي الآثار المترتبة على القرارات التي تخص العمل) بمتوسط حسابي (٣,٧١) وبانحراف معياري (٠,٨٣)، ويفسر ذلك إلى أن وعي أعضاء هيئة التدريس بما يتعلق بالآثار المترتبة على القرارات أدى ذلك إلى قلة مناقشة رئيس القسم معهم حول ذلك الأمر.

وانفقت نتيجة الدراسة الحالية حول العدالة التفاعلية مع نتيجة دراسة العتيبي (٢٠٢١)، ودراسة العنزي وحسن (٢٠١٩) التي أكدت أن العدالة التفاعلية جاءت بدرجة عالية.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية حول العدالة التفاعلية مع نتيجة دراسة الحضيرى (٢٠٢٢)، ودراسة بونقاب (٢٠٢١)، ودراسة العجلوني (٢٠٢٠)، ودراسة الحضيرى (٢٠١٩)، ودراسة

عبد الفتاح (٢٠١٦)، والتي توصلت إلى أن مستوى العدالة التفاعلية كان متوسطاً، ودراسة داود (٢٠١٥) والتي توصلت إلى أن مستوى العدالة التفاعلية كان منخفضاً.

ومن خلال العرض السابق لإجابة الأسئلة الثلاثة تتضح الإجابة على السؤال الرئيس: ما مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟

حيث جاءت النتائج كما يلي في جدول رقم (١١):

جدول رقم (١١) يوضح العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	العدالة التوزيعية	٣,٩٣	٠,٩١	٢
٢	العدالة الإجرائية	٣,٨٧	٠,٩٠	٣
٣	العدالة التفاعلية	٣,٩٤	٠,٩٩	١
	المتوسط الحسابي العام للعدالة التنظيمية	٣,٩٢	٠,٩٣	-

يتضح من خلال الجدول رقم (١١) أن المتوسط الحسابي العام لمحاور أداة الدراسة (العدالة التنظيمية) يبلغ (٣,٩٢) بانحراف معياري (٠,٩٣)، وهذا يدل على أن العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم جاءت عالية، حيث تأتي العدالة التفاعلية بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٤) وبانحراف معياري (٠,٩٩)، يليها العدالة التوزيعية بمتوسط حسابي (٣,٩٣) وبانحراف معياري (٠,٩١)، وفي الأخير تأتي العدالة الإجرائية كأقل أبعاد العدالة التنظيمية من حيث المستوى بالجامعات الأهلية بمتوسط حسابي (٣,٨٧) وبانحراف معياري (٠,٩٠). ويفسر ذلك الباحث أن العدالة التنظيمية جاءت بدرجة عالية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض لعدة أسباب منها: وضوح الأنظمة التي تتعلق بالتعليم الجامعي الأهلي، والجامعات الأهلية في المملكة العربية السعودية تحكمها أنظمة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وأنظمة وزارة التعليم للعمل فيها، ووعي رؤساء الأقسام العلمية بأهمية إيجاد مناخ تنظيمي في القسم يسوده الود والاحترام.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية حول العدالة التنظيمية بشكل عام مع نتيجة دراسة العتيبي (٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن واقع ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر العاملين بالجهاز الإداري كانت مرتفعة، واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة العجلوني (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن هناك مستوى مرتفع من إدراك العاملين للعدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال، وأيضاً اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة العنزي وحسن (٢٠١٩) والتي أكدت أن واقع العدالة التنظيمية بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة عالية، وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الحضيبي (٢٠٢٢) والتي كان من نتائجها أن واقع تطبيق العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت متوسطة، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة بونقاب (٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن مستوى العدالة التنظيمية لدى الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية كان متوسطاً يميل إلى المستوى المنخفض، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الحضيبي (٢٠١٩) والتي أكدت أن واقع العدالة التنظيمية في الجامعات السعودية الحكومية جاء بدرجة متوسطة، واختلفت أيضاً نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة عبد الفتاح (٢٠١٦) والتي أكدت نتائجها أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية من قبل إدارة السنة التحضيرية في جامعة تبوك جاء بدرجة متوسطة.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض تعزى للمتغيرات (الجامعة، الرتبة العلمية، سنوات الخدمة في التعليم الجامعي)؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجامعة.

لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الجامعة؛ فقد استخدم تحليل التباين الأحادي، وذلك كما يلي في الجدول رقم (١٢):

جدول رقم (١٢) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الجامعة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجموعات	المحاور
٠,٠٠١	٢٠,١٤١	١٤,١٦٨	٢	٢٨,٣٣٦	بين المجموعات	العدالة التوزيعية
		٠,٧٠٣	٢٢٩	١٦١,٠٨٨	داخل المجموعات	
			٢٣١	١٨٩,٤٢٤	المجموع	
٠,٠٠١	١١,١٦٩	١٠,١٧٢	٢	٢٠,٣٤٥	بين المجموعات	العدالة الإجرائية
		٠,٩١١	٢٢٩	٢٠٨,٥٦٥	داخل المجموعات	
			٢٣١	٢٢٨,٩١٠	المجموع	
٠,٠٠١	٧,٨٤٣	٧,٢٤٥	٢	١٤,٤٩٠	بين المجموعات	العدالة التفاعلية
		٠,٩٢٤	٢٢٩	٢١١,٥٥١	داخل المجموعات	
			٢٣١	٢٢٦,٠٤١	المجموع	
٠,٠٠١	١٢,٧٤٣	١٠,٠١٢	٢	٢٠,٠٢٤	بين المجموعات	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية
		٠,٧٨٦	٢٢٩	١٧٩,٩٢٧	داخل المجموعات	
			٢٣١	١٩٩,٩٥١	المجموع	

من الجدول رقم (١٢) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الجامعة، ولمعرفة اتجاه الفروق لصالح أي فئة؛ تم استخدام اختبار شيفيه، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (١٣)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٣) نتائج اختبار شيفيه للفروق حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الجامعة

الجامعة دار العلوم	الجامعة العربية المفتوحة	جامعة الأمير سلطان	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الجامعة	المحاور
*٠,٣٠	**١,٠١	-	٠,٧٧	٤,١٩	١١٩	جامعة الأمير سلطان	العدالة التوزيعية
*٠,٧١-	-	**١,٠١-	٠,٧٦	٣,١٧	٣٥	الجامعة العربية المفتوحة	
-	*٠,٧٢	*٠,٣٠-	٠,٩٦	٣,٨٨	٧٨	جامعة دار العلوم	
**٠,٤٧	**٠,٧٦	-	٠,٨٨	٤,١٥	١١٩	جامعة الأمير سلطان	العدالة الإجرائية
-	-	**٠,٧٦-	٠,٨٩	٣,٣٨	٣٥	الجامعة العربية المفتوحة	
-	-	**٠,٤٧-	١,٠٨	٣,٦٨	٧٨	جامعة دار العلوم	
*٠,٣٧	**٠,٦٧	-	٠,٩٠	٤,١٦	١١٩	جامعة الأمير سلطان	العدالة التفاعلية
-	-	**٠,٦٧-	١,٠٦	٣,٤٩	٣٥	الجامعة العربية المفتوحة	
-	-	*٠,٣٧-	١,٠١	٣,٨٠	٧٨	جامعة دار العلوم	
**٠,٣٨	**٠,٨٢	-	٠,٨٣	٤,١٧	١١٩	جامعة الأمير سلطان	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية
*٠,٤٤-	-	**٠,٨٢-	٠,٨٤	٣,٣٥	٣٥	الجامعة العربية المفتوحة	
-	*٠,٤٤	**٠,٣٨-	٠,٩٨	٣,٧٩	٧٨	جامعة دار العلوم	

* دال عند مستوى (٠,٠٥)

** دال عند مستوى (٠,٠١)

من الجدول رقم (١٣) الذي يُبين نتائج المقارنات البعدية حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الجامعة، يتضح أن تلك الفروق جاءت لصالح أفراد الدراسة بجامعة الأمير سلطان بمتوسط حسابي (٤,١٩) للعدالة التوزيعية، وبتوسط حسابي (٤,١٥) للعدالة الإجرائية، وبتوسط حسابي (٤,١٦) للعدالة التفاعلية وبتوسط حسابي (٤,١٧) للعدالة التنظيمية بشكل عام، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد الدراسة بجامعة الأمير سلطان يوافقون بدرجة أكبر على مستوى العدالة التنظيمية لدى

رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الجامعة، ويفسر ذلك الباحث إلى عراقية جامعة الأمير سلطان الأهلية حيث تعد أقدم جامعة أهلية في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير الرتبة العلمية.

لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الرتبة العلمية؛ فقد استخدم اختبار كروسكال واليس، وذلك كما يلي في الجدول رقم (١٤):

جدول رقم (١٤) نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الرتبة العلمية

مستوى الدلالة	قيمة كروسكال واليس (H)	متوسط الرتب	العدد	الرتبة العلمية	المحاور
٠,٠٠١	٢٩,٠٥٨	١٤٨,٧٣	٤٩	أستاذ	العدالة التوزيعية
		١٤٣,٣٣	٢٦	أستاذ مشارك	
		١١٥,٢٤	٧٨	أستاذ مساعد	
		٨٨,١٤	٧٢	محاضر	
		٩٧,٠٠	٧	معيد	
٠,٠٠١	٢٢,٢٤٤	١٤٧,٣٠	٤٩	أستاذ	العدالة الإجرائية
		١٣٦,٧٥	٢٦	أستاذ مشارك	
		١١٣,٥٥	٧٨	أستاذ مساعد	
		٩٤,٢٦	٧٢	محاضر	
		٨٧,٢٩	٧	معيد	
٠,٠١٩	١١,٧٩٨	١٤٠,٣٥	٤٩	أستاذ	العدالة التفاعلية
		١٢٩,٤٦	٢٦	أستاذ مشارك	
		١١٣,١٥	٧٨	أستاذ مساعد	

مستوى الدلالة	قيمة كروسكال واليس (H)	متوسط الرتب	العدد	الرتبة العلمية	المحاور
		١٠٠,٤١	٧٢	محاضر	
		١٠٤,٢١	٧	معيد	
٠,٠٠١	٢٠,٢١٥	١٤٣,٦٨	٤٩	أستاذ	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية
		١٣٩,١٧	٢٦	أستاذ مشارك	
		١١٤,٩٦	٧٨	أستاذ مساعد	
		٩٤,٠٤	٧٢	محاضر	
		٩٠,٢١	٧	معيد	

من الجدول رقم (١٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الرتبة العلمية، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن رتبهم الأكاديمية (أستاذ) بمتوسط رتب (١٤٨,٧٣) للعدالة التوزيعية، وبمتوسط رتب (١٤٧,٣٠) للعدالة الإجرائية، وبمتوسط رتب (١٤٠,٣٥) للعدالة التفاعلية وبمتوسط رتب (١٤٣,٦٨) للعدالة التنظيمية بشكل عام، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد الدراسة ممن رتبهم الأكاديمية أستاذ (بروفيسور) يوافقون بدرجة أكبر على حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الرتبة العلمية، ويفسر ذلك الباحث أن ذلك قد يعود لخبرتهم الأكاديمية الطويلة التي مكنتهم من معرفة كيفية التعامل مع رئيس القسم العلمي.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم الجامعي.

لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم الجامعي؛ فقد استخدم تحليل التباين الأحادي، وذلك كما يلي في الجدول رقم (١٥):

جدول رقم (١٥) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق حول العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم الجامعي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجموعات	المحاور
٠,٠٠١	٨,٢٦٩	٦,٣٧٩	٢	١٢,٧٥٩	بين المجموعات	العدالة التوزيعية
		٠,٧٧١	٢٢٩	١٧٦,٦٦٥	داخل المجموعات	
			٢٣١	١٨٩,٤٢٤	المجموع	
٠,٠٠١	٧,٣٦٦	٦,٩١٨	٢	١٣,٨٣٧	بين المجموعات	العدالة الإجرائية
		٠,٩٣٩	٢٢٩	٢١٥,٠٧٣	داخل المجموعات	
			٢٣١	٢٢٨,٩١٠	المجموع	
٠,٠٠١	١٥,١٦٤	١٣,٢١٨	٢	٢٦,٤٣٥	بين المجموعات	العدالة التفاعلية
		٠,٨٧٢	٢٢٩	١٩٩,٦٠٦	داخل المجموعات	
			٢٣١	٢٢٦,٠٤١	المجموع	
٠,٠٠١	٩,٩٨٤	٨,٠١٨	٢	١٦,٠٣٧	بين المجموعات	الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية
		٠,٨٠٣	٢٢٩	١٨٣,٩١٤	داخل المجموعات	
			٢٣١	١٩٩,٩٥١	المجموع	

من الجدول رقم (١٥) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم الجامعي، ولمعرفة اتجاه الفروق لصالح أي فئة؛ فقد استخدم اختبار شيفيه، وذلك كما يلي في الجدول رقم (١٦):

جدول رقم (١٦) نتائج اختبار شيفيه للفروق حول العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم الجامعي

المحاور	سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل من ٥	٥ لأقل من ١٠	١٠ فأكثر
العدالة التوزيعية	أقل من ٥	٦٩	٤,٠٣	٠,٩٥	-	٠,٥٢**	
	٥ لأقل من ١٠	٥٦	٣,٥٢	١,٠٤	٠,٥٢**	-	٠,٥٧**

المحاور	سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل من ٥	٥ لأقل من ١٠	١٠ فأكثر
العدالة الإجرائية	١٠ فأكثر	١٠٧	٤,٠٨	٠,٧٣		**٠,٥٧	-
	أقل من ٥	٦٩	٤,٠٠	٠,٧٩	-	**٠,٥٦	
	٥ لأقل من ١٠	٥٦	٣,٤٤	١,٠١	**٠,٥٦-	-	**٠,٥٨-
	١٠ فأكثر	١٠٧	٤,٠٢	٠,٩٩		٠,٥٨	-
العدالة التفاعلية	أقل من ٥	٦٩	٣,٩٦	٠,٨٥	-	**٠,٧٢	
	٥ لأقل من ١٠	٥٦	٣,٤١	١,٠٢	٠,٧٢-	-	**٠,٥٥-
	١٠ فأكثر	١٠٧	٤,١٣	٠,٨٦	**٠,٥٥	-	-
الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية	أقل من ٥	٦٩	٤,٠	٠,٧٦	-	**٠,٥٤	
	٥ لأقل من ١٠	٥٦	٣,٤٦	١,٠٥	**٠,٥٤-	-	**٠,٦٢-
	١٠ فأكثر	١٠٧	٤,٠٨	٠,٧٨		**٠,٦٢	-

* دال عند مستوى (٠,٠٥)

** دال عند مستوى (٠,٠١)

من الجدول رقم (١٦) والذي يُبين نتائج المقارنات البعدية حول العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم الجامعي، يتضح أن تلك الفروق جاءت لصالح أفراد الدراسة ممن خبرتهم (١٠) سنوات فأكثر بمتوسط حسابي (٤,٠٨) للعدالة التوزيعية، وبمتوسط حسابي (٤,٠٢) للعدالة الإجرائية، وبمتوسط حسابي (٤,١٣) للعدالة التفاعلية وبمتوسط حسابي (٤,٠٨) للعدالة التنظيمية بشكل عام، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد الدراسة ممن خبرتهم (١٠) سنوات فأكثر يوافقون بدرجة أكبر على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم الجامعي، ويفسر الباحث أن ذلك قد يعود إلى أن زيادة سنوات الخدمة تكسب عضو هيئة التدريس مهارات معينة لأخذ حقوقه، وتكسبه كذلك مهارة التعامل مع رئيس القسم العلمي.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الحضيبي (٢٠٢٢) والتي أكدت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول واقع تطبيق العدالة التنظيمية في جامعة شقراء باختلاف متغير سنوات الخبرة لصالح (١٠) سنوات فأكثر، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة العتيبي (٢٠٢١) والتي كان من نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر العاملين بالجهاز الإداري باختلاف متغير سنوات الخبرة.

خلاصة أبرز نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عددًا من النتائج، وأبرزها ما يلي:

- ١- أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم جاء بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٩٢ من ٥,٠٠)، حيث تأتي العدالة التفاعلية بالمرتبة الأولى بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٩٤ من ٥,٠٠)، يليها العدالة التوزيعية جاءت بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٩٣ من ٥,٠٠)، وفي الأخير تأتي العدالة الإجرائية كأقل أبعاد العدالة التنظيمية بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٨٧ من ٥,٠٠).
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الجامعة، وذلك لصالح أفراد الدراسة بجامعة الأمير سلطان.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير الرتبة العلمية، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن رتبهم الأكاديمية (أستاذ).
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم الجامعي، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن خبرتهم (١٠) سنوات فأكثر.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- 1- تعزيز مستوى العدالة التنظيمية بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض؛ وذلك من خلال عقد لقاءات ودورات تدريبية وورش عمل للتوعية بأهمية العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق أهداف الجامعات.
- 2- إعداد أدلة تنظيمية في الجامعات الأهلية لإيضاح حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 3- أن يكون أحد أبعاد التقييم السنوي لرؤساء الأقسام العلمية مستوى تطبيقهم للعدالة التنظيمية.
- 4- إيجاد قواعد تنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية لتوزيع حوافز لأعضاء هيئة التدريس بما يتلاءم مع الجهد المبذول من المنسوبين.
- 5- اهتمام رؤساء الأقسام بسماع آراء المنسوبين عن القرارات قبل اتخاذها، بما يعزز من قدرة القسم على تحقيق أهدافه.

مقترحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم توصلت إليها الدراسة، يقدم الباحث مقترحات لدراسات مستقبلية، وذلك كما يلي:

- 1- إجراء دراسة مماثلة بالتطبيق على جامعات أهلية في مناطق تعليمية أخرى.
- 2- إجراء دراسة تتناول التحديات التي تواجه تطبيق العدالة التنظيمية في الجامعات الأهلية.
- 3- إجراء دراسة تتناول تصورًا مقترحًا لتفعيل العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية.
- 4- إجراء دراسة تتناول العدالة التنظيمية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي الجامعات الأهلية.

المراجع

المراجع العربية:

- بونقاب، مختار. (٢٠٢١). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا: جامعة حسيبة بن بو علي، ١٧ (٢٦)، ٤٧٩ - ٤٩٦.
- جاد الرب، سيد محمد. (٢٠١٠). الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال. القاهرة: دار شتات للنشر والتوزيع.
- جودة، محفوظ أحمد. (٢٠٠٧). أثر العدالة التنظيمية على الإبداع: دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين: جامعة القاهرة، ٢ (٦٩)، ١٢٧ - ١٦٦.
- الحري، يحيى بن صالح. (١٤٣٧). التعليم العالي الأهلي في المملكة العربية السعودية بين حداثة الانطلاق وسرعة الانتشار. الرياض: دار الحضارة للنشر والتوزيع.
- الحضبي، إبراهيم بن عبد الرحمن. (٢٠٢٢). واقع العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. دراسات تربوية ونفسية: جامعة الرقازيق، ٣٧ (١١٧)، ١٠٩ - ١٥٨.
- خرموش، مراد رمزي. (٢٠١٤). دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- الحضيري، فاطمة علي. (٢٠١٩). العدالة التنظيمية في الجامعات السعودية: تصور مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- داود، عبد العزيز أحمد. (٢٠١٥). العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة كفر الشيخ. المجلة التربوية: جامعة سوهاج، ٤١، ١ - ٥٩.
- زايد، عادل محمد. (٢٠٠٦). العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عبد الفتاح، محمد زين العابدين. (٢٠١٦). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالسنة التحضيرية بجامعة تبوك: المتعاقدن مع شركات التعليم. مجلة مستقبل التربية العربية: المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٣ (١٠٣)، ١١٩ - ١٨٢.
- العتيبي، راشد غازي. (٢٠٢١). أثر العدالة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين بالجهاز الإداري في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية في جامعة شقراء. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس، ١٢ (٢)، ٣٠٠ - ٣٦٨.
- العجلوني، سلطان محمد. (٢٠٢٠). العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين غير الأكاديميين في الجامعات الأردنية الخاصة في شمال الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- العساف، حسين موسى. (٢٠٠٦). التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئاتها التدريسية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

- العساف، صالح أحمد. (٢٠١٦). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط٣. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- العطوي، عامر بن علي. (٢٠٠٧). أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية: العراق، ٩ (٣)، ١٤٦ - ١٧٠.
- عليان، محمد. (٢٠١٦). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، فلسطين.
- العنزي، خلف بن محمد وحسن، أشرف عبد التواب. (٢٠١٩). العدالة التنظيمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط، ٣٥ (٤)، ٧٣ - ١١٢.
- غانم، حسين الحموم. (٢٠١٥). درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الغامدي، عمير بن سفر. (٢٠١٨). العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الباحة. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، ١٣ (١)، ١٣ - ٢٨.
- القصير، عثمان محمد. (٢٠١٥). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
- وزارة التعليم. (٢٠٢٢). لائحة الجامعات الأهلية. مسترجع من:
<https://moe.gov.sa/ar/aboutus/aboutministry/Pages/rpr.aspx>
- وزارة التعليم. (٢٠٢٢). إحصاءات التعليم الجامعي. مسترجع من:
<https://moe.gov.sa/ar/knowledgecenter/dataandstats/edustatdata/Pages/default.aspx>

ترجمة المراجع العربية:

- Abdel-Fattah, Mohamed Zine El-Abidine (2016). Organizational Justice and its relationship to Organizational Loyalty among Faculty Members in the Preparatory Year at Tabuk University: Contractors with Education Companies. Journal of the Future of Arab Education: The Arab Center for Education and Development, 23 (103) , 119-182.
- Al Hudaibi, Ibrahim Bin Abdul Rahman (2022). The Reality of Organizational Justice at Shaqra University from the point of view of faculty members. Educational and Psychological Studies: Zagazig University, 37 (117) , 109-158.
- Al-Ajlouni, Sultan Muhammad (2020). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction for Non-Academic Workers in Jordanian Private Universities in Northern Jordan. Unpublished master's thesis, Al al-Bayt University, Jordan.
- Al-Anzi, Khalaf Bin Muhammad & Hassan, Ashraf Abdel-Tawab (2019). Organizational Justice at the University of Tabuk and Its Relationship to Job Satisfaction among Faculty Members. Journal of the Faculty of Education: Assiut University, 35 (4) , 73-112.
- Al-Assaf, Hussein Mussa (2006). Job Empowerment among Academic Leaders in Jordanian Public Universities and its relationship to Organizational Commitment and Voluntary

- Job Stability among Faculty Members. Unpublished PhD thesis, Amman Arab University for Postgraduate Studies, Amman, Jordan.
- Al-Assaf, Saleh Ahmed (2016). Introduction to Research in Behavioral Sciences. 3rd edition. Riyadh: Dar Al Zahraa for Publication and Distribution.
- Al-Atwi, Amer Bin Ali (2007). The Impact of Organizational Justice on Contextual Performance: an Analytical Study of the Views of the Teaching Staff at the College of Administration and Economics at University of Al-Qadisiyah, Al-Qadisiyah, Journal of Administrative and Economic Sciences: Iraq, 9 (3) , 146-170.
- Al-Ghamdi, Omair Bin Safar (2018). The Relationship between Organizational Justice and Job Performance of Faculty Members at the College of Education, Al-Baha University. Taibah University Journal of Educational Sciences, 13 (1) , 13-28.
- Al-Harbi, Yahya Bin Saleh (1437). Private Higher Education in the Kingdom of Saudi Arabia between Novelty and Rapid Spread. Riyadh: Dar Al-Hadarah for Publication and Distribution.
- Al-Khudairi, Fatima Ali (2019). Organizational justice in Saudi Universities: a proposed vision. Unpublished PhD thesis, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Otaibi, Rashid Ghazi (2021). The Impact of Organizational Justice on Administrative Creativity among Employees of The Administrative Apparatus in Saudi Universities: a field study at Shaqra University. Scientific Journal of Commercial and Environmental Studies: Suez Canal University, 12 (2). 300- 368.
- Al-Qusayr, Othman Muhammad (2015). Organizational Justice and its Relationship to Organizational Commitment Among Department Heads in Jordanian Public Universities. Unpublished PhD thesis, Yarmouk University, College of Education, Jordan.
- Alyan, Muhammad (2016). Organizational Justice and Its Relationship to Organizational Commitment; a Field Study on the Nursing Staff in the Government Hospitals in Gaza Governorate. Unpublished master's thesis, Al-Azhar University, Palestine.
- Bounagab, Moukhtar. (2021). Organizational Justice and its relationship to Organizational Commitment: a field study on temporary professors at Algerian universities. Journal of North African Economics: Hassiba Ben bou Ali University, 17 (26) , 479-496.
- Dawoud, Abdel Aziz Ahmed. (2015). Organizational justice as an Approach to improve the Job Performance of Faculty Members at Kafrelsheikh University. Educational Journal: Sohag University, 41, 1-59.
- Gad El-Rab, Sayed Mohammed (2010). Modern Trends in Business Management. Cairo: Dar Shatat for Publication and Distribution.
- Ghanem, Hussein Al-Hamo (2015). The Degree of Organizational Justice and its Relationship to the Authority Delegation among Principals of Secondary Public Schools in Tulkarm Governorate from the perspectives of their School Tutors. Unpublished master's thesis, An-Najah National University, Palestine.
- Gouda, Mahfouz Ahmed. (2007). The Impact of Organizational Justice on Creativity: A Field Study on Jordanian Pharmaceutical Companies. Journal of Accounting, Management and Insurance: Cairo University, 2 (69) , 127-166.

- <https://moe.gov.sa/ar/aboutus/aboutministry/Pages/rpr.aspx>.
<https://moe.gov.sa/ar/knowledgecenter/dataandstats/edustatdata/Pages/default.aspx>.
Kharmoush, Murad Ramzy. (2014). The Role of Organizational Justice in the Professional Movement for Workers of the Private Industrial Sector towards the Public Sector. Unpublished master's thesis, University of Mohamed Khider Biskra, Algeria.
Ministry of Education. (2022). List of Private Universities. Retrieved from:
Ministry of Education. (2022). University Education Statistics. Retrieved from:
Zayed, Adel Mohamed (2006). Organizational Justice; The Upcoming Task for Human Resource Management. Cairo: Arab Organization for Administrative Development.

المراجع الأجنبية:

- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A. and Sanghun L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment, *Asia Pacific Education Review: Springer Netherlands*, 21 (1). 167- 179.
Ishak, N. and Alam, S. (2009). The effects of leader- member exchange on organizational justice and organizational citizenship behavior: empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8 (2). 324- 334.
Koca, G. (2022). Organizational Justice In Universities- A Comparison in Turkey. *International Journal of Arts and Social Studies*, 5 (9) , 197-222.
Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining sample size. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3) , 607-609.
Lin, Z., & Shin, H. (2021). Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities. *Journal of Physical Education and Sport*, 21 (2) , 882-893.
Ozsahin, M., & Yurur, S. (2019). Does organizational justice increase or decrease organizational dissent? *Research Journal of Business and Management (RJBM)* , 6 (1) , 1-8.
Robbins, S. and Judge, T. (2006). *Organizational behavior*, 12th edition. United States of America: Prentice Hall.
Wu, S. and Xiao, J. (2014). Organizational Justice as Mediator of the Discretionary Human Resource Practice-Organizational Citizenship Behavior Relationship: Evidence from Enterprises in China. United States of America: *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2 (4).173-181.
Yang, J. and Cho, I. (2017). Organizational Justice in Higher Education: Perceptions of Taiwanese Professors and Staffs. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*: United States, 10 (4). 231- 240.





جامعة المدينة الإسلامية
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH





الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

Journal of Islamic University

for Educational and Social Sciences

Refereed Periodic Scientific Journal

