

"مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من
منظور أعضاء هيئة التدريس"
(دراسة حالة جامعة فلسطين التقنية - خضوري)

إعداد الباحثون:

أ. بشار إبراهيم طنبوز
جامعة فلسطين التقنية - خضوري

د. محمد طالب دبوس

جامعة الاستقلال

أ. سها أسعد جراد
جامعة النجاح الوطنية



الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس، والتعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس، والتعرف إلى دور متغيري الجنس والرتبة العلمية في اختلاف استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من (268) عضو هيئة تدريس، وتكونت عينة الدراسة من (159) عضو.

أظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة، ولم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والرتبة العلمية نحو مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بالعمل على تطبيق معايير العدالة التنظيمية لما لها من مؤشرات ايجابية على الأداء الوظيفي، والعمل على زيادة الحوافز المادية التي تزيد من مستوى الأداء الوظيفي والميزة التنافسية للجامعات.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الأداء الوظيفي، الجامعات الفلسطينية

المقدمة:

في الوقت الذي نشهده حالياً من ثورة كبيرة في عالم التقنيات والتكنولوجيا وتسارع المعلومات والمعرفة، لم يعد هناك جانب من جوانب الحياة المختلفة إلا وتأثر بهذا التغيير، وانعكس ذلك على كافة المؤسسات وأنماط الحياة، ودفعت بالمجتمعات إلى مواكبة هذه التأثيرات والتغيرات المتسارعة في عالم التكنولوجيا والتقنيات وضخامة الإنتاج المعرفي في سبيل تقبل التغيير والسير مع التيار نحو التطور والتقدم أسوة بكثير من مجتمعات المعرفة، حتى لا تكون المجتمعات بمنأى عن هذه التغيرات.

وقد نتج عن هذه الثورة التكنولوجية والمعرفية العديد من المفاهيم المرتبطة بالإدارة التربوية والتعليمية مثل مفاهيم العدالة التنظيمية، والجودة الشاملة، والعمل على إكساب العاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية هذه المفاهيم، وإكسابهم المهارات المتعلقة بهذه المفاهيم في سبيل تحقيق أعلى مستوى من الإنجاز والتميز (حمود، 2010).

وتهتم كثير من الإدارات في المؤسسات المختلفة في تحقيقها لأهدافها على إيجاد علاقة ناجحة بينها وبين العاملين تضمن الرضا الوظيفي لهم وإخلاصهم للعمل، لذلك إن عملية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية هي من أهم الأنشطة لتحديد مراكز العاملين، ومهامهم، وسبل ترفيتهم في المؤسسات، ويلعب نظام العدالة في المنظمات دوراً مهماً في التأثير على الأفراد من خلال تفهم سلوك الفرد نتيجة إدراكه لمفهوم العدالة مقارنة مع الأداء والجهود المبذولة في العمل، فكلما تحققت العدالة التنظيمية ارتفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي (العثماني، 2017).

وتعد العدالة التنظيمية أهم ركائز الإنتاج في العمل، وتعزيز ثقافة الإنجاز في العمل، فقد أثبتت الدراسات التطبيقية والنظرية أن العدالة التنظيمية تركز على العلاقة بين العامل وصاحب العمل من خلال معرفة ردود أفعاله نتيجة المعاملة الجيدة والسيئة من قبل

المؤسسة والمشرف على حد سواء، مما ينعكس سلباً أو إيجاباً على أداء العامل، وإنجازه في العمل، واتقانه له، وشعوره بالانتماء تجاه المؤسسة والرضا الوظيفي (Topa, Moriano, & Morales, 2013).

وقد ذكر مغار (2015: 4) بأنها "المساواة التي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وعرفها عليان (2016: 15) بأنها "القيمة المتحصل عليها من جراء إدراك العامل للنزاهة والموضوعية للإجراءات و المخرجات الحاصلة في المنظمة"، وتتمثل للعدالة التنظيمية في أبعادها بالعدالة التوزيعية بحيث يدرك الفرد بعدالة المخرجات التي يتسلمها، وكذلك الفوائد وثمار المجهود الذي يبذله الفرد في المنظمة أسوة بغيره من الأفراد العاملون الذين يبذلون نفس المجهود دون تمييز، وجميع العاملين يبحثون عن الاستحقاق الوظيفي والدرجة المهنية والتقدير الذي يستحقونه ثمرة جهودهم وتميزهم، وعدالة الإجراءات المتمثلة بإحساس العامل بالعدالة في توزيع الأعمال بالعدل دون تمييز، وعدالة التعاملات في إحساس العامل بالاحترام، والتقدير، والثقة، واهتمام صاحب العمل بمصالحه كجزء من مصلحة العمل، والعدالة في تفويض الصلاحيات، والحوافز، والأجور (درة، 2008).

ونذكر عواد (2003) أن العدالة التنظيمية تبرز أهميتها في الكشف عن الجو التنظيمي المناخ التنظيمي في المؤسسات، كما أن العدالة التنظيمية تبرز نظام الجودة التعليمية، وتسلب الضوء على القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية للأفراد ويحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لأعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم لمفاهيم العدالة المشتركة في المنظمة.

وتتمثل أبعاد العدالة التنظيمية بعدة أبعاد، فالبعد الأول بعد العدالة التوزيعية، و تهدف إلى تضمين العائدات أو المخرجات أو الحوافز التي تم الحصول عليها من قبل الموظف وتشمل العديد من الجوانب المساواة وتكافؤ الفرص إلى جانب الإنصاف في الإشباع، والبعد الثاني، فيتمثل بالعدالة التعاملية، هي شعور الموظف بإنصاف المعاملة التي يتلقاها عند تطبيق الإجراءات الرسمية، ومدى تعامله مع المتضررين من القرار بكرامة واحترام، والبعد الثالث يتمثل بالعدالة الإجرائية، وهي مستوى الشعور المتولد لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية، وأما البعد الرابع، فهو بعد العدالة التقييمية، ويشمل العمليات والإجراءات واللوائح المحددة التي تسمح للتأكد من تقييم حقوق ومستويات الموظفين بطريقة عادلة وتأمين الاستقرار لهم. (البشاشة، 2008، جاد الرب، 2010).

وتؤثر العدالة التنظيمية تأثيراً واضحاً في الأداء الوظيفي للعاملين، وجودته، فقد ذكر جاد الرب أن جودة الأداء الوظيفي تركز على المشاركة في اتخاذ القرارات، ومنح الثقة للعاملين، وتوفير متطلبات الأمن الوظيفي، والعدالة في توزيع الأجور والحوافز المادية والمعنوية، وترسيخ مبادئ العلاقات الإنسانية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والشعور بالرضا الوظيفي (درة، 2008).

ويعرف الأداء الوظيفي " بأنه الممارسات والسلوكيات التي يظنها الأفراد تجاه تنفيذ المهام والمسؤوليات التي يقومون بها والمخرجات المترتبة عليها ومدى جودتها ومطابقتها للمواصفات المطلوبة للأداء الوظيفي". (الوكيل، 2021: 116).

وللأداء الوظيفي أبعاد تتمثل بسلوكيات المهمة، والسلوكيات الشخصية المتمثلة بالتواصل والتعاون مع الآخرين، وسلوكيات التوقف (سلوكيات تجنب العمل)، والسلوكيات المدمرة التي تؤدي إلى خطر واضح بفقدان الانتاجية، إذ لا يقاس نجاح الإدارة في أي مؤسسة في انجاز الأهداف، بل بالفعالية والكفاءة التي تركز على الفعالية المالية والانتاجية، أما البعد الثاني، فيتعلق بالأداء والرضا عن العمل، فالعلاقة بين الأداء والرضا علاقة شرطية أي توجد عندما تعطى للفرد حوافز وعوائد العمل بناء على الحالة التي تكون سبباً

بالرضا، فالرضا هو نتيجة الأداء الذي حققه الفرد فاستحق أن يحصل على حوافز وعوائد بحيث يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الشخص في العمل، والبعد الثالث يرتبط بالدافعية، حيث يعتبر عامل هام يحرك ويستثير الفرد ليؤثر على عمله بمعنى آخر قوة الحماس والرغبة للقيام بمهام العمل حسب كثافة الجهد الذي يبذله الفرد ودرجة مثابرته واستمراره وفي تقييم أفضل ما عنده من قدرات ومهارات (بن سمشة، 2018).

وحتى يتحقق للمؤسسات ما تريده من إنجاز في العمل، وجودة في الأداء لا بد من توافر الدعم المؤسسي وزيادة الاهتمام بالعاملين مما ينعكس أثره في أداء الموظفين في عملهم، وبالتالي ينعكس على تحقيق أهدافها، فالدعم المؤسسي يزيد شعور العاملين باهتمام القيادات والإدارات في المؤسسة بهم، مما ينمي لديهم ثقافة الإنجاز في العمل (الكعبي، 2016).

ويتطلب الأداء الوظيفي من الفرد تحديد مستوى أداءه من خلال استخدامه في الوظائف ومعرفة مواضع الخلل والقصور والقيام بتقييمها وتحسينها للوصول إلى الكفاءة والفاعلية اللازمين، وقد وضع (بوبكر، 2021) مستويات الأداء ومحدداته والمتمثلة بالجهد، حيث يشير الجهد المبذول من الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته، والقدرات، والتي تتمثل في السمات الشخصية لأداء وظيفة ما والتي لا تتغير مع الزمن، وفي إدراك الدور أو المهمة، حيث يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه عليه توجيه جهوده في العمل من أجل تحقيق مستوى مرضي من الأداء إلى حد الاتقان.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة محوري العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، فقد هدفت دراسة أبو عرار (2021) إلى معرفة الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي مدارس النقب وخلق جو من التناغم والتناغم بين العامل والمؤسسة التي يعمل فيها، وتطوير مهاراتهم لخلق بيئة مساعده على التطوير والابتكار للحصول على نتائج أفضل، والتعرف إلى ميول الموظفين ورغباتهم واتجاهاتهم لتحسين مستوى أدائهم، واستثمار الطاقات والقدرات الكامنة لدى الموظفين، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات للتعرف على الأهداف المراد الوصول إليها كان لا بد من إيجاد الكادر الوظيفي القادر على إيصال المؤسسة إلى هذا الهدف، وعلى هذه المؤسسة رد الجميل أولاً بأول لتحفيز الموظفين على الاستمرارية في الأداء الجيد وكانت عينة الدراسة ممثلة بمعلمي المدارس في النقب اختيرت عينة عشوائية واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة وأظهرت نتائج الدراسة انخفاض مستوى بعدي المتغير المستقل وهما الحوافز المادية والحوافز المعنوية لذلك تقدم بدرجة قليلة لعناصر العملية التعليمية في وزارة التربية، وأجرى أبو سمرة وعويضات وقيشة (2020) دراسة هدفت معرفة واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل من وجهة نظر المعلمين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واختيرت عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات بلغ عددهم (200) فرداً، باستخدام أداة الدراسة الاستبانة، أشارت النتائج إلى أن واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل جاءت بدرجة متوسطة، وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل تعزى لمتغيرات التخصص و المرحلة، أوصى الباحثون تزويد المديرين بلوائح تنفيذية مفصلة عن مهامهم الإدارية والفنية والقيادية، وهدفت دراسة أبو علالة (2021) التعرف إلى أثر استخدام أنظمة تقييم أداء العاملين على أدائهم الوظيفي وللتعرف على مدى فاعليته في تحسين مستوى أدائهم الوظيفي وكانت العينة مكونة من موظفين إداريين في جامعة أدرار في الجزائر ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة وتم توزيعها على (120) موظف إداري ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو وجود علاقة مباشرة وغير مباشرة على أداء الموظفين تنتج عن نظام التقييم المتبع بشكل سلبي أو إيجابي وأوصت الدراسة على ضرورة ربط معايير التقييم بشكل واقعي مع العملية المراد تحقيقها من أجل تحسين الأداء، وهدفت دراسة ماتلا وخابا (Matla, Xaba, 2020) التحقيق في مستويات الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية المحرومة تاريخياً وتحديد آثار الارتباط بين أبعاد الرضا الوظيفي من حيث صلتها بهؤلاء المعلمين، تم

استخدام تصميم مسح كمي باستخدام استبيان مع (1035) معلماً من (30) مدرسة ثانوية في منطقة جنوب إفريقيا، تكونت عينة الدراسة من 738 معلماً، أظهرت النتائج أن المعلمين يعانون في المدارس ذات الأداء الجيد والمحرومة تاريخياً من مستويات الرضا الوظيفي المتناقضة. لهذا السبب، فإنهم يشيرون إلى الرضا عن الإشراف وزملاء العمل وطبيعة العمل، التناقض مع الترقية، المكافآت الطارئة والتواصل، وعدم الرضا عن الأجور وظروف التشغيل. العلاقات بين أبعاد الرضا الوظيفي كبيرة. تشير ارتباطاتهم إلى علاقات تتراوح بين المعتدل والقوي. بينما تشير في الغالب إلى العلاقات التي ليس لها تأثير عملي، إنهم يؤدون أداءً جيداً باستمرار في الشهادة الوطنية العليا - نقطة الخروج من التعليم الأساسي. يمكن تعلم دروس الإدارة التربوية وممارسة السياسة من هذه المدارس الثانوية، وهدفت دراسة **العدوان والعياصرة (2020)** التعرف إلى درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (377) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة، باستثناء مجال العدالة التوزيعية في الجامعات الحكومية كانت مرتفعة، ولا يوجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والرتبة الجامعية في الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية، وهدفت دراسة **أبو كريم (2019)** هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطوير استبانة لجمع البيانات، وتم التأكد من صدقها وثباتها. وتكونت عينة الدراسة من (100) مساعد ومساعدة من المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان. وقد أشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس جاءت بدرجة مرتفعة ككل، وأن الروح المعنوية لدى المعلمين كانت مرتفعة، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة الدرجة الكلية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة تعزى لصالح متغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة وكان لصالح سنوات الخدمة 10 سنوات وأكثر، وهدفت دراسة **بوسرا وازليم (Büşra and Özlem, 2018)** التعرف إلى أي مدى تتوافر العدالة التنظيمية في هذه الشركة فيما يتعلق بالترقيات، وتقييم الأداء، وآليات منح المكافآت، كما هدفت إلى اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية ورضا موظفي هذه الشركة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من عينة البحث، البالغ عددها (165) مفردة من خلال الاستبانات. وأهم نتائج الدراسة: وجود علاقة معنوية إيجابية بين ممارسة العدالة التنظيمية فيما يخص نشاطات وممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين وأدائهم، كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية بين أبعاد العدالة التنظيمية فيما بينها. ومن استنتاجات الدراسة: المنظمة الساعية إلى توفير بيئة عمل ممتازة، يتوجب عليها انتهاج أسلوب الإدارة بالقبول **Acceptance by Management**، بمعنى: أن كل بنود الرضا مرتبطة مع بعضها البعض، وذات علاقة إيجابية فيما بينها، فمثال، إذا كان الموظفون راضين عن أجورهم، فإنهم سيحبون عملهم، وهدفت دراسة **بني خالد (2017)** دراسة هدفت إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية في محافظه المفرق الفصل الدراسي (2016-2017) تكونت عينه الدراسة من (175) معلم في المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية العام الدراسي استخدام العديد من الأساليب الإحصائية مثل الإحصاء الوصفي، وأظهرت النتائج بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أهمية في الانغماس الوظيفي حسب وجهة نظر أفراد العينة تبعاً للجنس والمؤهل العلمي وعدد من سنوات الخدمة، كما هدفت دراسة **أبو كريم (2015)** إلى التعرف على درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض وعلاقتها

بالولاء التنظيمي للمعلمين فيها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وأداة الاستبانة. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين قد جاءت بمستوى متوسط وعلى جميع المجالات، أما دراسة البكار (2012) فقد هدفت للكشف عن مستوى العدالة التنظيمية وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وتكونت عينة الدراسة من (377) معلماً ومعلمةً واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج إن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً بشكل عام، وأن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً بشكل عام، وأما دراسة يافوز (Yavuz, 2010) فقد هدفت الدراسة إلى التحقيق من آثار تطور المعلمين من العدالة التنظيمية والثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي واستخدم في هذه الدراسة نموذج المسح العام في منطقته قونية في تركيا خلال (2008-2009) الأكاديمية، وتكونت عينة الدراسة من (445) من المدرسين الذين تم اختيارهم من بين السكان وتوصلت الدراسة أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجاباً في المعلمين على الالتزام والاستمرار والالتزام بمعايير المؤسسة كلما كانت صور معلمين العدالة التنظيمية إيجابياً فذلك يزيد من الالتزام بها في المؤسسة ذلك فقد يكون مفيد مراجعته ممارسه العدالة التوزيعية والتعاملات في العدالة الإجرائية في المدارس وجدت علاقة قوية بين متغيرات من العدالة التوزيعية والإجرائية والثقافة المنظمة التي لها دور في النجاح والدعم المعلمين ورفع مستوى أدائهم.

يتبين من العرض السابق أهمية العدالة التنظيمية، فقد أكدت الدراسات السابقة على دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي، والولاء الوظيفي كدراسة بني خالد (2017) ودراسة أبو كريم، ودراسة يافوز (Yavuz, 2010) والتي تناولت آثار تطور المعلمين من العدالة التنظيمية والثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي، كما أكدت الدراسات السابقة على أهمية نظام الحوافز وتأثيرها على الأداء الوظيفي كدراسة أبو عرار (2021)، وبعض الدراسات حاولت الربط بين التقييم والأداء كدراسة أبو علال (2021)، كما اشارت الدراسات السابقة إلى أبعاد العدالة التنظيمية، وأهمية تطوير الأداء الوظيفي للعاملين، وقد تميزت الدراسة الحالية بتناولها قضية العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من منظور أعضاء هيئة التدريس.

واستناداً إلى ما سبق تتمثل أهمية العدالة التنظيمية من خلال الاهتمام بالعاملين، وتقديرهم، واحترامهم، وتوزيع المهام، والأجور والحوافز بالمساواة، وتعميم مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات، والثقة المتبادلة، ومبدأ تكافؤ الفرص في المهام والترقيات لتحقيق أعلى مستوى من الأداء في العمل، والوصول إلى الجودة الحقيقية في العمل، مما يؤدي ذلك إلى خلق علاقة إنسانية بين العمل والمسؤولين في المؤسسة من قيادات وإدارات ومشرفين، وانعكاس ذلك على الولاء التنظيمي وتنمية ثقافة الإنجاز لدى العاملين لشعورهم بأن المؤسسة جزء منهم خاصة عندما يتعلق الأمر بقطاع التعليم العالي، حيث تعد الجامعات من المؤسسات التي تحتل مركز رعاية هامة في الدولة لما تقدمه من خدمات تعليمية وتنموية، والتي تسعى باستمرار لتقديم ما هو أفضل من قبل العاملين سواء كانوا أعضاء هيئة تدريس، أو إداريين، أو فنيين، وتحقيق الجودة في العمل، وتطوير قدراتهم لإظهار طاقاتهم وكفاءتهم المهنية في مراكزهم، وبناء على ذلك جاءت هذه الدراسة بهدف الوقوف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من منظور هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.

مشكلة البحث:

تعد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي من أهم القضايا التي تحتل اهتمام القيادات الإدارية في المؤسسات المختلفة للوصول بأدائها المؤسسي نحو الجودة الشاملة، وتحفظ لنفسها الميزة التنافسية، وقد أكد بعض الباحثين وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والداء الوظيفي، فكلما حرص أصحاب المؤسسات على تطبيق العدالة التنظيمية، كلما زاد ولاء العامل، وزادت دافعيتهم نحو الإنجاز،

ومستوى الجودة في العمل، وأن ترسيخ قيم العدالة التنظيمية في المؤسسات جزءاً لا يتجزأ من الموروث الأخلاقي، والاجتماعي، والديني، وبين الالتزام بالقيم من قبل القادة والإداريين. (جفيدل، 2015).

كما أكد العديد من الباحثين أن غياب العدالة في توزيع الأعمال والمهام بين العاملين يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء، وكمية لإنتاج، وغياب العدالة في الإجراءات يؤدي إلى انخفاض التقييم الكلي للمؤسسة وتناقص الرضا والالتزام الوظيفي، وغياب العدالة في التعاملات يدفع بالعاملين إلى ترك المؤسسة، وتأجج الصراع الوظيفي (الخشروم، 2010).

ونظراً لما توليه العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية من دور كبير فيما تسعى إليه الجامعات الفلسطينية كغيرها من الجامعات العربية والدولية من تحقيق للأهداف، والإنجاز، والوصول بمخرجاتها إلى الجودة الشاملة الذي يكفل لها الميزة التنافسية ضمن التصنيفات العالمية للجامعات، فقد ارتأت الباحثون انطلاقاً من طبيعة عملهم كمحاضرين في جامعة فلسطين التقنية - خضوري الوقوف على مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس فيها، وذلك بهدف تقديم مقترح لتعزيز تفعيل العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية، وعليه جاءت هذه الدراسة للإجابة عن تساؤل الدراسة الرئيس:

• هل يوجد علاقة ارتباطية بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس.

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية)؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية)؟
5. كيف يمكن ان تسهم العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس؟
6. هل مستوى العدالة التنظيمية بحاجة إلى تفعيل مضامينها بصورة أكبر في الجامعة، وكيف ذلك؟
7. كيف يرتبط الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بمستوى العدالة التنظيمية؟

فرضيات الدراسة:

سعت الدراسة إلى التحقق من صحة الفرضيات الصفرية الآتية:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات: الجنس، والرتبة الأكاديمية.
2. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مستوى الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات: الجنس، والرتبة الأكاديمية.
3. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. الكشف عن وجود إذا ما كان هناك علاقة ارتباطية بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس.
2. الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس.
3. الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس؟
4. معرفة أثر متغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية في استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية.
5. معرفة أثر متغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية في استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.
6. الكشف عن اسهامات العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس.
7. معرفة سبل تفعيل مضامين العدالة التنظيمية بصورة أكبر في الجامعة.
8. الكشف عن علاقة الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بمستوى العدالة التنظيمية.

أهمية البحث

الأهمية النظرية: تستمد الدراسة أهميتها البحثية في تسليط الضوء على محورين لهما دوراً كبيراً في تميز مؤسسات التعليم العالي وبنعكس أثرهما على تصنيفها على مستوى الجامعات، وهما العدالة التنظيمية، والأداء الوظيفي وذلك من خلال ما تقدمه الدراسة من إطار نظري واستعراض للدراسات السابقة التي تناولت محاور الدراسة، كما ستثري هذه الدراسة المكتبات الجامعية بالأدب النظري المتعلق بالإطار المفاهيمي والمعرفي لمحوري الدراسة: العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.

الأهمية التطبيقية: وتتمثل الأهمية التطبيقية في أهمية موضوع الدراسة الذي يتناول قضية العدالة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي، خاصة في مؤسسات التعليم العالي وانعكاس ذلك على جودة أدائها المؤسسي كجامعات، والحفاظ على ميزتها التنافسية بين الجامعات ضمن التصنيفات العالمية للجامعات، وتشكل الدراسة ذات أهمية كبيرة نظراً لقلّة البحوث والدراسات والمؤلفات العربية في المكتبة العربية التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة في الإجراءات، العدالة في التعاملات) - حسب علم الباحثون - وأثرها في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، كما ستفيد هذه الدراسة العديد من الباحثين على إعداد المزيد من البحوث والدراسات حول العدالة التنظيمية في قطاعات التعليم المختلفة والمؤسسات الإدارية، والاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية مختلفة، ومن ناحية أخرى فقد تكون هذه الدراسة مؤشراً لفت نظر المسؤولين "الإداريين من رؤساء الجامعات والقائمين على القطاع التعليمي في فلسطين إلى الأهمية القصوى لتعزيز وتفعيل العدالة التنظيمية من خلال ترسيخ مبدأ العدالة بين العاملين، وتقدير جهودهم، ومساواتهم في الأجور والحوافز المادية والمعنوية، والترقيات للارتقاء بالعمل الأكاديمي والإداري والتنظيمي وتحقيق معايير العدالة في توزيع المهام والترقيات، لما في ذلك من تأثير إيجابي على تقديم أفضل الخدمات التعليمية والتموية للطلبة كمرجات للتعليم الجامعي، والمجتمع كمستفيد من الخدمات الجامعية في إعداد كفاءات بشرية قادرة على الانخراط في سوق العمل، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب بعيداً عن مفاهيم المحسوبية، ووفق العدالة حسب الكفاءة، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، وبالتالي الارتقاء الكامل بالتعليم العالي في فلسطين بشكل عام، وتكمن الأهمية العملية للدراسة كذلك في دورها المهم في تقييم الأداء الوظيفي للإداريين وترقيتهم بناءً على

مستوى الأداء مما يشعرون بالعدالة والمساواة الأمر الذي يدفعهم إلى الإخلاص والجودة في العمل، والتقاني في تقديم ما هو أفضل، والخروج بأفكار ابداعية، ومبادرات جامعية، ونتاج مشاريع لها دورها في كافة التخصصات وخدمة القطاعات الاقتصادية، وتجويد مخرجات البحوث النوعية في الجامعات الفلسطينية، والحرص على الأخذ بالمستجدات العلمية والتكنولوجية والإدارية لتحقيق تطورهم المهني أكاديمياً وإدارياً وفنياً في الجامعات الفلسطينية.

حدود البحث:

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

1. الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - خضوري .
2. الحد المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على جامعة فلسطين التقنية - خضوري.
3. الحد الموضوعي: ويتمثل بمستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس.
4. الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2021-2022).
5. الحد الإجرائي: تحددت نتائج الدراسة بمدى صلاحية أداة الدراسة المستخدمة، من حيث صدقها، وثباتها، وكذلك طبيعة التحليل الإحصائي المستخدم فيها.

مصطلحات الدراسة:

العدالة التنظيمية: "درجة تحقيق النزاهة والمساواة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد اللغة التنظيمية المطلوبة من الطرفين، وتسهم العدالة التنظيمية في المحافظة على الموارد البشرية في المنظمة" (غانم، 2015: 338).

وتعرف العدالة التنظيمية إجرائياً هي مستوى ترسيخ العدالة في الجامعات الفلسطينية من خلال تقدير لجهود العاملين، وتوثيق للعلاقات الإنسانية المبنية على الاحترام والثقة المتبادلة، وتعزيز العاملين مادياً ومعنوياً لترسيخ ثقافة الإنجاز لديهم مما يجعلهم يهتمون بإتقان أعمالهم والحرص على الخروج بنتائج مرضيهم وترضي المؤسسة والطلبة والمجتمع ويتبين ذلك من خلال استجابات أفراد عينة البحث على أداة الدراسة الاستبانة.

الأداء الوظيفي: الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته، كما يشير إلى النتائج والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من خلال فترة محددة" (القحطاني، 2019، ص: 35).

الأداء الوظيفي إجرائياً: قياس مستوى الأداء للعاملين في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من خلال التزامهم بالمهام الوظيفية الملقاة على عاتقهم، وعلاقة العدالة التنظيمية بمستوى هذا الأداء، ويتبين ذلك من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة الاستبانة.

منهجية البحث: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لكونه المنهج الملائم لطبيعة الدراسة، ويقوم هذا المنهج على أساس تحديد خصائص الظاهرة، ووصف طبيعتها، ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها.

مجتمع البحث: تم تطبيق هذه الدراسة ميدانياً على جميع أعضاء هيئة التدريس من جامعة فلسطين التقنية - خضوري والبالغ عددهم (268).

عينة البحث: تم اختيار عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من جامعة فلسطين التقنية - خضوري بالطريقة الميسرة، والبالغ عددهم (159)، والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة:

الجدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	116	73%
	أنثى	43	27%
	المجموع	159	100%
الرتبة الأكاديمية	استاذ	8	5%
	أستاذ مشارك	29	18.2%
	أستاذ مساعد	72	45.3%
	محاضر	46	28.9%
	مدرس	4	2.5%
	المجموع	159	100%

أداة البحث: بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة كدراستي الشريف (2019) وأبو كريم (2019) تم إعداد استبانة للبحث من قبل الباحثون بحيث تتكون الاستبانة من محورين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، وقد تكونت الاستبانة من (31) فقرة موزعة على محورين، والجدول (2) يبين محاور ومجالات الاستبانة وعدد فقرات كل مجال:

الجدول (2): مجالات وعدد فقرات الاستبانة

المحور الأول: العدالة التنظيمية		عدد الفقرات
المجال الأول	العدالة التنظيمية	5
المجال الثاني	العدالة التعاملية	5
المجال الثالث	العدالة الإجرائية	5
المجموع		15
المحور الثاني: العدالة التنظيمية		
المجال الأول	نوعية الأداء	4
المجال الثاني	تبسيط العمل	4
المجال الثالث	حجم الأداء	4
	كفاءة الأداء	4
المجموع		16

وقد تكونت الاستبانة من جزأين، الجزء الأول يتعلق بالبيانات الشخصية للمستجيب والجزء الثاني تكون من فقرات الاستبانة، واعتمد الباحثون مقياس ليكرت الخماسي من خلال الاستجابة على المقياس حيث أعطيت الأوزان التالية (درجة كبيرة جدا =5، درجة كبيرة =4، درجة متوسطة =3، درجة قليلة=2، درجة قليلة جدا =1) واعتمد الباحثون في هذه الدراسة المقياس الآتي وذلك بالاعتماد على المتوسط الحسابي للفقرة.

أقل من 1.81	قليلة جداً
1.81 - 2.6	قليلة
2.61 - 3.4	متوسطة
3.41 - 4.2	كبيرة
4.21 - 5	كبيرة جداً

صدق الأداة: تم التحقق من الصدق الظاهري للدراسة من خلال عرض مقياس الاستبانة على ثلاثة من المحكمين من أساتذة الجامعات الفلسطينية من ذوي الاختصاص، والأخذ بأرائهم من حيث تعديل الصياغة أو إضافة فقرات، أو حذف بعضها، وبعد استلام الاستبانات من أعضاء لجنة التحكيم، قام الباحثون بحصر ملاحظات المحكمين، وإجراء التعديلات المقترحة والتي اجمع على ضرورة تعديلها 80% من أعضاء اللجنة فأكثر، حيث تم إعادة صياغة بعض الفقرات، واستبدال فقرات بأخرى، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (31) فقرة.

ثبات الأداة: تم استخراج معامل الثبات لفقرات الاستبانة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach Alpha)، والجدول (3)، يبين معاملات الثبات لكل مجال ومعامل الثبات الكلي للاستبانة.

الجدول (3): معاملات الثبات للاستبانة

معامل الثبات	المحور الأول: العدالة التنظيمية	
0.763	العدالة التنظيمية	المجال الأول
0.695	العدالة التعاملية	المجال الثاني
0.792	العدالة الإجرائية	المجال الثالث
0.873	معامل الثبات الكلي للمحور الأول	
المحور الثاني: العدالة التنظيمية		
0.788	نوعية الأداء	المجال الأول
0.750	تبسيط العمل	المجال الثاني
0.838	حجم الأداء	المجال الثالث
0.647	كفاءة الأداء	المجال الرابع
0.908	معامل الثبات الكلي للمحور الثاني	

يلاحظ من الجدول (3) أن معاملات الثبات مناسبة لأغراض الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول:

ما مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالي الاستبانة والمجال الكلي المتعلقة بمستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس، وبين الجدول (4) هذه النتائج.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات المحور الأول والمجال الكلي

رقم	المجال	المتوسط	الانحراف	الدرجة
1	العدالة التوزيعية	3.62	0.84	كبيرة
2	العدالة التعاملية	3.60	0.75	كبيرة
3	العدالة الإجرائية	3.80	0.78	كبيرة
	المجال الكلي للمحور الأول (العدالة التنظيمية)	3.67	0.67	كبيرة

تشير النتائج الواردة في الجدول (4) أن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس في المجال الكلي للمحور الأول قد أتت بمتوسط مقداره (3.67) وهي درجة كبيرة. ومن أجل تفسير النتائج تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات المحور الأول كما هو موضح في الجداول (4) و (5) و (6).

أولاً: مجال العدالة التوزيعية
الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور فقرات مجال العدالة التنظيمية

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الدرجة
1	يتناسب توزيع المساقات الجامعية لي مع توزيع مساقات زملائي.	3.96	1.04	كبيرة
2	يتلاءم راتبي الجامعي مع راتب زملائي بنفس المؤهلات والإنجازات	3.73	1.20	كبيرة
3	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الخبرات التي أمتلكها.	3.38	1.20	متوسطة
4	تُوزع الحوافز بين العاملين في الجامعة بالعدل.	3.10	1.38	متوسطة
5	يفتح باب الترقية أمام الجميع بناء على الجهود والإنجازات العلمية.	3.92	1.02	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الأول	3.62	0.84	كبيرة

تشير النتائج الواردة في الجدول (5) أن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس في مجال العدالة التوزيعية قد أتت بمتوسط مقداره (3.62) وهي درجة كبيرة. وقد حازت الفقرة رقم (1) ونصها (يتناسب توزيع المساقات الجامعية لي مع توزيع مساقات زملائي) على أعلى متوسط ومقداره (3.96) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (4) ونصها (تُوزع الحوافز بين العاملين في الجامعة بالعدل) على أقل متوسط ومقداره (3.10) وهي درجة متوسطة، ويعزو الباحثون نتيجة حصول المجال الأول من المحور الأول على درجة كبيرة إلى أن جامعة فلسطين التقنية - خضوري هي جامعة حكومية معايير التعيين والتثبيت والترقية واحدة في الجامعة كما أن الرواتب التي يتقاضاها العاملون في الجامعة مصدرها وزارة المالي والحكومية، وبالتالي فالإدارة تعمل على توزيع المهام والمساقات دون تمييز وسلم الترقيات مدرج بنظام معين تحدده الوزارة كونها جامعة حكومية ولذلك جاءت نتائج العدالة

التوزيعية كبيرة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العدوان والعياصرة (2020)، والتي أظهرت أن مستوى العدالة التوزيعية في الجامعات الأردنية مرتفعة.

ثانياً: مجال العدالة التعاملية

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العدالة التعاملية

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الدرجة
6	تحرص القيادة الرسمية في الكليات والأقسام على إبداء كل موظف رأيه قبل	3.15	1.15	متوسطة
7	يتم تطبيق أي قرارات إدارية أو أكاديمية على جميع العاملين دون استثناء.	3.53	1.21	كبيرة
8	يسود الاحترام المتبادل بين جميع العاملين في الأقسام والكليات الجامعية.	3.89	1.04	كبيرة
9	تتبنى إدارة الجامعة الشفافية في ترشيح العاملين للتقويات الجامعية.	3.74	1.07	كبيرة
10	تتعامل إدارة الجامعة مع قضايا العاملين بعدالة وحسب الأنظمة الجامعية.	3.69	1.10	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الثاني			
		3.60	0.75	كبيرة

تشير النتائج الواردة في الجدول (6) أن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس في مجال العدالة التعاملية قد أتت بمتوسط مقداره (3.60) وهي درجة كبيرة. وقد حازت الفقرة رقم (8) ونصها (يسود الاحترام المتبادل بين جميع العاملين في الأقسام والكليات الجامعية.) على أعلى متوسط ومقداره (3.89) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (6) ونصها (تحرص القيادة الرسمية في الكليات والأقسام على إبداء كل موظف رأيه قبل اتخاذ أي قرار إداري) على أقل متوسط ومقداره (3.15) وهي درجة متوسطة، ويعزو الباحثون نتيجة حصول المجال الثاني من المحور الأول على درجة كبيرة إلى أن النظام الإداري في الجامعات الفلسطينية نظاماً مستحدثاً بسبب فرض بعض المفاهيم الإدارية نفسها على الجانب الإداري والتعليمي في المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات كالحرية الأكاديمية، وحرية التعبير، والمناخ التنظيمي، وكذلك العدالة التنظيمية فلم يعد مجدياً فرض الأمور بالقوة، ونجاح المؤسسة التعليمية من نجاح إدارتها ولذلك تحرص من خلال الكليات والأقسام على تطبيق ثقافة الحوار والاحترام المتبادل والاستماع للآراء ولو بنسب متفاوتة.

ولدى مقارنة هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تختلف مع نتائج دراسة بكار (2012) والتي أظهرت إن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان للعدالة التنظيمية والثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً بشكل عام.

ثالثاً: مجال العدالة الإجرائية
الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العدالة الاجرائية

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الدرجة
11	يتم استخدام الإجراءات نفسها عند ترقية العاملين في الجامعة دون تحيز.	3.98	0.99	كبيرة
12	توجد معلومات واضحة للمهام الوظيفية وأنشطة البحث العلمي في الجامعة.	3.75	1.10	كبيرة
13	توفر إدارة الجامعة عدالة الإجراءات في الخطط الاستراتيجية والأكاديمية.	3.66	1.16	كبيرة
14	تساعد إدارة الجامعة العاملين في تحسين إجراءات الحصول على الترقية أو	3.81	1.07	كبيرة
15	تطبيق الإجراءات نفسها على العاملين عند تنفيذ قرار يتعلق بهم وبمهامهم.	3.78	0.95	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الثاني			
		3.79	0.78	كبيرة

تشير النتائج الواردة في الجدول (7) أن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس في مجال العدالة الاجرائية قد أتت بمتوسط مقداره (3.79) وهي درجة كبيرة. وقد حازت الفقرة رقم (11) ونصها (يتم استخدام الإجراءات نفسها عند ترقية العاملين في الجامعة دون تحيز) على أعلى متوسط ومقداره (3.98) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (13) ونصها (توفر إدارة الجامعة عدالة الإجراءات في الخطط الاستراتيجية والأكاديمية.) على أقل متوسط ومقداره (3.66) وهي درجة كبيرة، ويعزو الباحثون نتيجة حصول المجال الثالث من المحور الأول على درجة كبيرة إلى أن معايير الترقية في الجامعات الفلسطينية وجامعة فلسطين التقنية - خضوري بشكل خاص يتبين من خلال حرص الموظف على تحسين أداءه ومشاركته في البحوث العلمية، وتطوير نفسه ، كما أن تطبيق معايير الشفافية والمساءلة وحوكمة الجامعات يدفع بالمسؤولين على وضع خطط استراتيجية يشارك فيها الجميع، وأي إجراءات إدارية تكون واضحة لكل دون استثناء، ولدى مقارنة النتيجة مع النتائج السابقة تبين أنها تتفق مع دراسة أبو كريم(2019) والتي أظهرت أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس في العاصمة عمان جاءت بدرجة مرتفعة ككل.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني:

ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالي الاستبانة والمجال الكلي المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس. ، ويبين الجدول (8) هذه النتائج.

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات المحور الثاني والمجال الكلي

رقم	المجال	المتوسط	الانحراف	الدرجة
1	نوعية الأداء	3.89	0.78	كبيرة
2	تبسيط العمل	3.72	0.76	كبيرة
3	حجم الأداء	3.75	0.89	كبيرة

كبيره	0.68	3.84	كفاءة الأداء	4
كبيره	0.66	3.80	المجال الكلي للمحور الثاني (الأداء الوظيفي)	

تشير النتائج الواردة في الجدول (8) أن مستوى الأداء الوظيفي في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس في المجال الكلي للمحور الثاني قد أنت بمتوسط مقداره (3.80) وهي درجة كبيرة. ومن أجل تفسير النتائج تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات المحور الثاني كما هو موضح في الجداول (9) و (10) و (11) و (12).

أولاً: مجال نوعية الأداء

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور فقرات مجال نوعية الأداء

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الدرجة
16	تسهل العدالة التنظيمية في الجامعة في زيادة دقة العمل والأنشطة	3.78	1.10	كبيره
17	تساعد العدالة التنظيمية على تقليل الأخطاء والحد منها أثناء العمل.	4.03	0.90	كبيره
18	تساعد العدالة التنظيمية على تجويد الأداء الأكاديمي في الجامعة.	3.97	0.95	كبيره
19	يساعد وجود العدالة التنظيمية على تجويد نوعية الخدمات الجامعية.	3.77	1.01	كبيره
	الدرجة الكلية للمجال الأول	3.89	0.78	كبيره

تشير النتائج الواردة في الجدول (9) أن مستوى الأداء الوظيفي في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس في مجال نوعية الأداء قد أنت بمتوسط مقداره (3.89) وهي درجة كبيرة. وقد حازت الفقرة رقم (17) ونصها (تساعد العدالة التنظيمية على تقليل الأخطاء والحد منها أثناء العمل) على أعلى متوسط ومقداره (4.03) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (19) ونصها (يساعد وجود العدالة التنظيمية على تجويد نوعية الخدمات الجامعية) على أقل متوسط ومقداره (3.77) وهي درجة كبيرة، ويعزو الباحثون نتيجة حصول المجال الأول من المحور الثاني على درجة كبيرة إلى أن تطبيق العدالة التنظيمية في الجامعة يشعر العاملين بالرضا والقبول تجاه القوانين والأنظمة، وهذا الشعور يزيد من ثقتهم بمنظومة العمل وأنشطته وأنه لا يوجد ظلم أو تمييز مما يجعلهم يعملون بإخلاص محاولين الابتعاد عن الأخطاء وهذا يساعد في تجويد مخرجات العمل، ونوعية الخدمات التي تقدمها الجامعة للطلبة والمجتمع، ولدى مقارنة النتيجة مع النتائج السابقة تبين أنها تختلف مع نتائج دراسة أبو سمرة وعويضات وقيشة (2020) والتي أظهرت إلى أن واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل جاءت بدرجة متوسطة.

ثانياً: مجال تبسيط العمل

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور فقرات مجال تبسيط العمل

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الدرجة
20	تمكن العدالة التنظيمية من تبادل المعلومات والبيانات بين العاملين في	3.81	1.00	كبيره
21	تبسط العدالة التنظيمية إجراءات العمل وطرقه وأدواته لتحقيق الرؤية	3.78	0.93	كبيره
22	تحفز العدالة التنظيمية العاملين في الجامعة على مشاركة العاملين في	3.73	1.05	كبيره
23	تقدم العدالة التنظيمية العون للعاملين في الجامعة لتخفيف الروتين غير	3.55	1.05	كبيره

كبيرة	0.76	3.72	الدرجة الكلية للمجال الثاني
-------	------	------	-----------------------------

تشير النتائج الواردة في الجدول (10) أن مستوى الأداء الوظيفي في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس في مجال تبسيط العمل قد أتت بمتوسط مقداره (3.72) وهي درجة كبيرة. وقد حازت الفقرة رقم (20) ونصها (تمكن العدالة التنظيمية من تبادل المعلومات والبيانات بين العاملين في الأقسام المختلفة للجامعة) على أعلى متوسط ومقداره (3.81) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (23) ونصها (تقدم العدالة التنظيمية العون للعاملين في الجامعة لتخفيف الروتين غير المناسب في العمل). على أقل متوسط ومقداره (3.55) وهي درجة كبيرة، ويعزو الباحثون نتيجة حصول المجال الثاني من المحور الثاني على درجة كبيرة إلى أن وجود العدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية، والتعاملية، والإجرائية يدعو العاملين إلى تبادل الخبرات والمعلومات، والعمل على تطوير أنفسهم من خلال المشاركة في البحوث العلمية والمؤتمرات البحثية، وتكثيف أنشطة أكاديمية على مستوى الجامعة والمجتمع تكسر الروتين وتجدد العمل، ولدى مقارنة النتيجة مع النتائج السابقة تبين أنها تختلف مع نتائج دراسة أبو سمرة وعويصات وقفيشة (2020) والتي أظهرت إلى أن واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل جاءت بدرجة متوسطة.

ثالثاً: مجال حجم الأداء

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور فقرات مجال حجم الأداء

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الدرجة
24	يساهم التوزيع المناسب للمهام والواجبات في زيادة حجم الأعمال	3.53	1.22	كبيرة
25	تكفل العدالة التنظيمية زيادة حجم الإنجاز العلمي والبحثي في الجامعة.	3.65	1.10	كبيرة
26	زيادة مستوى العدالة يرفع من مستوى أدائي الوظيفي لشعوري بالرضا	3.81	0.96	كبيرة
27	يدفعني مبدأ تكافؤ الفرص على تقديم أفضل ما لدي من أداء.	3.99	1.03	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الثالث	3.75	0.89	كبيرة

تشير النتائج الواردة في الجدول (11) أن مستوى الأداء الوظيفي في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس في مجال حجم الاداء قد أتت بمتوسط مقداره (3.75) وهي درجة كبيرة. وقد حازت الفقرة رقم (27) ونصها (يدفعني مبدأ تكافؤ الفرص على تقديم أفضل ما لدي من أداء) على أعلى متوسط ومقداره (3.99) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (24) ونصها (يساهم التوزيع المناسب للمهام والواجبات في زيادة حجم الأعمال) على أقل متوسط ومقداره (3.53) وهي درجة كبيرة، ويعزو الباحثون نتيجة حصول المجال الثالث من المحور الثاني على درجة كبيرة إلى أن توزيع الأدوار والمهام يساعد في إنجاز المهام والعمال بوقت وتكلفة أقل ، كما أن توزيع نصاب المساقات بين أعضاء هيئة التدريس يساهم في تمكينهم من التفرغ للأنشطة والمشاركات البحثية الأمر الذي ينعكس على تجويد إدارة المعرفة والجودة العلمية في الجامعة، ولدى مقارنة النتيجة مع النتائج السابقة تبين أنها تختلف مع نتائج دراسة أبو سمرة وعويصات وقفيشة (2020) والتي أظهرت إلى أن واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل جاءت بدرجة متوسطة.

رابعاً: مجال كفاءة الأداء

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور فقرات مجال كفاءة الأداء

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الدرجة
28	تسهم العدالة التنظيمية في توطيد العلاقات بين العاملين مما يدفعهم	3.71	1.15	كبيرة
29	تعزز العدالة التنظيمية من دور العاملين في حل المشكلات في العمل	3.94	0.95	كبيرة
30	يسهم التقييم العادل في رفع مستوى الكفاءة العلمية للعاملين دون	3.99	0.90	كبيرة
31	تتبنى العدالة التنظيمية برامج تدريبية للعاملين لتطوير مهاراتهم الفنية	3.74	0.90	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الرابع	3.84	0.68	كبيرة

تشير النتائج الواردة في الجدول (12) أن مستوى الأداء الوظيفي في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس في مجال كفاءة الاداء قد أنت بمتوسط مقداره (3.84) وهي درجة كبيرة. وقد حازت الفقرة رقم (30) ونصها (يسهم التقييم العادل في رفع مستوى الكفاءة العلمية للعاملين دون استثناء) على أعلى متوسط ومقداره (3.99) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (28) ونصها (تسهم العدالة التنظيمية في توطيد العلاقات بين العاملين مما يدفعهم للعمل بوقت وجهد أقل) على أقل متوسط ومقداره (3.71) وهي درجة كبيرة، ويعزو الباحثون نتيجة حصول المجال الثالث من المحور الثاني على درجة كبيرة إلى أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا تجاه الإجراءات والأنظمة والقوانين يجعلهم يقبلون على العمل بحب ويقدر احساسهم بالرضا والقبول تكون مستوى الدافعية لديهم نحو العمل عالية مما يسهم غب إنجازه بأقل وقت وجهد، كما تدفعهم إلى الغيرة على المؤسسة والحرص على تطويرها وهذا يجعلهم أطرافاً مساعدة في حل المشكلات، ولدى مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة تبين أنها تختلف مع نتائج دراسة ماتلا وخابا (Matla, Xaba, 2020) والتي أظهرت أن المعلمين يعانون في المدارس ذات الأداء الجيد والمحرومة تاريخياً من مستويات الرضا الوظيفي المتناقضة.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث:

هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغيرات: (الجنس، الرتبة الأكاديمية)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضيات التالية:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي نصها

لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

ولفحص الفرضية، فقد استخدم الباحثون اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) ونتائج الجدول (13) تبين ذلك.

الجدول (13): نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس

المجال	ذكر (ن = 116)		أنثى (ن = 43)		قيمة t	مستوى الدلالة *
	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري		
العدالة التوزيعية	3.66	0.83	3.51	0.87	0.943	0.349
العدالة التعاملية	3.61	0.77	3.56	0.68	0.428	0.670
العدالة الإجرائية	3.86	0.74	3.63	0.87	1.494	0.140
الدرجة الكلية للمحور الأول	3.71	0.67	3.57	0.68	1.69	0.246

يتضح من نتائج الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالات المحور الأول المتعلقة بمتوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى). ويعزو الباحثون النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من كلا الجنسين يعملون تحت نظام جامعي واحد، وسلم التعيين والرواتب والإجراءات واحد وتطبق على الجميع كونها جامعة حكومية، ويدركون كذلك أن سلم التميز والمفارقة بينهم هو المشاركات البحثية والإسهامات التطويرية في الجامعة ولذلك لم تكن هناك فروق بين الجنسين نحو مستوى العدالة التنظيمية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العدوان والعياصرة (2020)، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس تتعلق باستجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس).

ولفحص هذه الفرضية استخدم الباحثون تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) ونتائج الجدول (14) تبين ذلك.

الجدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العدالة التوزيعية	بين المجموعات	2.582	4	.646	.906	.462
	خلال المجموعات	109.689	154	.712		
	المجموع	112.271	158			
العدالة التعاملية	بين المجموعات	.772	4	.193	.340	.851
	خلال المجموعات	87.467	154	.568		
	المجموع	88.239	158			
	بين المجموعات	1.858	4	.464		

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العدالة الاجرائية	خلال المجموعات	94.218	154	.612	.759	.553
	المجموع	96.076	158			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.029	4	.257	.568	.687
	خلال المجموعات	69.787	154	.453		
	المجموع	70.816	158			

يتضح من نتائج الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالات المحور الأول المتعلقة بمتوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس). ويعزو الباحثون النتيجة الى أن جامعة فلسطين التقنية عي جامعة حكومية التعميمات والترقيات والرواتب والاجراءات صادرة من وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي، وتبقى المفارقات في الترقية والتي تعود إلى تميز العضو نفسه بالعطاء والاجتهاد في البحوث والمشاركات العلمية الابداعية، ولذلك لم تكن هناك فروق بين الأعضاء تعزى للرتبة العلمية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العدوان والعياصرة (2020)، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة العلمية تتعلق باستجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى الأداء الوظيفي في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغيرات: (الجنس، الرتبة الأكاديمية)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضيات التالية:

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي نصها

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى الأداء الوظيفي في جامعة فلسطين التقنية-خضوري تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

ولفحص الفرضية، فقد استخدم الباحثون اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) ونتائج الجدول (15) تبين ذلك.

الجدول (15): نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير الجنس

المجال	ذكر (ن = 116)		أنثى (ن = 43)		قيمة t	مستوى الدلالة *
	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري		
نوعية الأداء	3.95	0.71	3.70	0.92	1.569	0.122
تبسيط العمل	3.78	0.72	3.55	0.86	1.579	0.119
حجم الأداء	3.79	0.80	3.63	1.09	0.902	0.371
كفاءة الأداء	3.86	0.62	3.80	0.83	0.414	0.681

0.207	1.277	0.82	3.67	0.58	3.85	الدرجة الكلية لمحور الأداء
-------	-------	------	------	------	------	----------------------------

يتضح من نتائج الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالات المحور الثاني المتعلق بمتوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى الأداء الوظيفي في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى). ويعزو الباحثون ذلك أن مستوى الأداء الوظيفي مرتبط بأداء الفرد نفسه كعضو هيئة تدريس ويتبين هذا الأداء من خلال المحاضرات، والأنشطة، والإنجازات العلمية والبحثية، والمشاركات البحثية في المؤتمرات، والمساهمة في تجويد مخرجات التعليم، وقد تتميز نساء في أداؤهن وينقلدن مناصب علمية عالية في الجامعة وقد يتفوق الرجال فمحك المفاضلة ليس الجنس بل المقدرة والطاء، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة أبو سمرة وعويضات وقفيشة (2020) والتي أظهرت أن واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل جاءت بدرجة متوسطة، وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس).

ولفحص هذه الفرضية استخدم الباحثون تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) ونتائج الجدول (16) تبين ذلك

الجدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نوعية الأداء	بين المجموعات	.712	4	.178	.291	.883
	خلال المجموعات	94.250	154	.612		
	المجموع	94.962	158			
تبسيط العمل	بين المجموعات	1.737	4	.434	.742	.565
	خلال المجموعات	90.073	154	.585		
	المجموع	91.810	158			
حجم الأداء	بين المجموعات	1.516	4	.379	.474	.755
	خلال المجموعات	123.171	154	.800		
	المجموع	124.687	158			
كفاءة الأداء	بين المجموعات	1.957	4	.489	1.048	.384
	خلال المجموعات	71.878	154	.467		
	المجموع	73.835	158			
	بين المجموعات	.942	4	.236		

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	خلال المجموعات	67.547	154	.439	.537	.709
	المجموع	68.489	158			

يتضح من نتائج الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الدرجة الكلية ومجالات المحور الثاني المتعلقة بمتوسطات استجابات هيئة أعضاء التدريس نحو مستوى الأداء الوظيفي في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس). ويعزو الباحثون النتيجة إلى أن الرتبة العلمية لا تحدد مستوى الأداء، فهناك الكثير من أعضاء هيئة التدريس برتبة محاضر ولكنهم يثبتون جدارتهم الأكاديمية في التدريس، ولديهم حضور وقبول كبير لدى الطلبة ولهم مشاركتهم البحثية، وكذلك الأمر بالنسبة للرتب العلمية الأخرى فقد يكون عضو هيئة التدريس له مشاركته البحثية وإسهاماته العلمية ولكن مستوى أداءه في التدريس لا يزيد عن الآخرين، فالرتبة العلمية لا تحدد مستوى الأداء ولذلك لم تظهر فروقات. وهذا ما يتفق مع أن مستوى الأداء لا يتأثر بالرتبة العلمية.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس:

هل يوجد علاقة ارتباطية بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس.

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون لفحص العلاقة بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس. والجدول (17) يبين نتائج العلاقة.

الجدول (17): معامل ارتباط بيرسون بين مستوى العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	العدالة التنظيمية
0.001*	0.539**	مستوى الاداء

تشير النتائج الواردة في جدول (17) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من منظور هيئة أعضاء التدريس. ويعزو الباحثون النتيجة إلى أن العطاء والانتاج والتميز بالأداء مرتبط بدرجة الرضا والقبول والمعاملة المبنية على المساوات في توزيع المهام والأنشطة دون تمييز، والمؤسسة التعليمية التي يسودها العدالة والمناخ التنظيمي الملائمان ويسودها الحرية الأكاديمية ترتفع فيها مؤشرات أداء العاملين مما يعكس على جودة التعليم، ولذلك هناك علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، فكلما زاد مستوى العداًد زاد مستوى الأداء الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة يافوز (Yavuz2010)، والتي أظهرت أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجاباً في المعلمين على الالتزام والاستمرار والالتزام بمعيار المؤسسة كلما كانت صور معلمين العدالة التنظيمية إيجابياً فذلك يزيد من الالتزام بها في المؤسسة ذلك فقد يكون مفيد مراجعه ممارسه العدالة التوزيعية والتعاملات في العدالة الإجرائية في المدارس وجدت علاقة قوية بين متغيرات من العدالة التوزيعية والإجرائية والثقافة المنظمة التي لها دور في النجاح والدعم للمعلمين ورفع مستوى أدائهم.

التوصيات:

1. العمل على تطبيق معايير العدالة التنظيمية لما لها من مؤشرات ايجابية على الأداء الوظيفي.
2. العمل على زيادة الحوافز المادية التي تزيد من مستوى الأداء الوظيفي والميزة التنافسية للجامعات.
3. إجراء دراسات بحثية مماثلة في جامعات فلسطينية أخرى ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.
4. تطبيق العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية لتجويد مخرجات التعليم.

المقترحات:

1. تمكين المحاضرين من التفرغ للمشاركات البحثية من خلال تخفيف نصاب مساقاتهم الأكاديمية.
2. الأخذ بتجارب الجامعات العالمية في تطبيق معايير العدالة التنظيمية لرفع مستوى التميز المؤسسي.

المراجع

اولا: المراجع العربية

- أبو سمرة، محمود؛ عويضات، بيسان، قفيشة، سندس. (2020). واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل، المجلة العربية للنشر العلمي، 2(26):203-221.
- أبو عرار، ناصر. (2021). الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي مدارس النقب. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (69)، 223-233.
- أبو كريم، أحمد. (2015). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين، مجلة التربية، جامعة الأزهر، (168)، 222-263.
- أبو كريم، فتحي. (2019). درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين، ماجستير جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العلوم التربوية. الأردن. عمان.
- البشاشة، سامر عبد المجيد. (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلوره التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، (4)، (4)، 440 - 427.
- البكار، أماني يوسف. (2012). مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن. بن سمشة، أمال. (2018). الاداء البشري بالادارة المحلية، الكتاب الاكاديمي عمان، الأردن .
- بني خالد، ميرفت خليل. (2017). أثر العدالة التنظيمية في الخدمات الوظيفي دراسة على المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الإدارة العامة، جامعة ال البيت.
- جاد الرب، سيد محمد. (2010). الأخلاقيات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات العمال العصرية، مطابع الدار الهندسية.
- جعيدل، سمية. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر.
- حمود، خضير كاظم. (2010). إدارة الجودة في المنظمات المتميزة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- الخشروم، محمد مصطفى. (2010). دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور: دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي" مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 26(2)، 32-307.
- درة، عمر. (2008). العدالة وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار الرضوان، القاهرة، مصر.
- العدوان، زياد والعياصرة، معن. (2020). العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة اتحاد الجامعات العربية، 40(1): 227-252.
- عليان، محمد عبد سعيد. (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- عواد، عمرو محمد أحمد. (2003). تحليل أبعاد العدالة التنظيمية: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث الإدارية، ص 12.
- غانم، محمود. (2015). درجة العدالة التنظيمية و علاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين .
- القحطاني، منصور بن عوض (2019). تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير: دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، 1(11): 225-306.
- الكعبي، حميد سالم غياض. (2016). دور الدعم التنظيمي في تقليل التهكم التنظيمي، رسالة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، كلية الرافدين الجامعية، بغداد، العراق.
- الوكيل، منال محمد. (2021). تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على حي شرق مدينة نصر، المجلة العربية للإدارة، 41(4): 107-128.
- ثانيا: المراجع الأجنبية

Adms J.S, (1965). Inequity in social exchange. In Berkowitz, L(Ed), Vances in experiment-al social psychology, New York: Acemic press. (67) 43-92.

Büşra Yiğitol and Özlem Balaban, 2108, Relationship between Organizational Justice and Employee Satisfaction: Evaluation of Human Resources Functions, available at: http://lisbon2018.econworld.org/papers/Yi% C4% 9Fitol_ Balaban_Relationship.pdf.

Matla, Sh; Xaba, M.(2020). Teachers' Job Satisfaction at Well-Performing, Historically Disadvantaged Schools: A Quantitative Research in the Gauteng Province, South Africa, International Journal of Educational Management, 34 (4), 725-736.

Topa, G., Moriano, A. & Morales, F. (2013): Organizational Injustice: Third parties' reactions to mistreatment of employee. Psicothema, 25(2), 214-221.

Yavuz, M., (2010) the effect of teacher's perception of organizational justice and culture on organizational commitment, African Journal of Business Management, .4, (5), 605-701.

“The Level of Organizational Justice and its Relationship to the Level of Job Performance for Workers in Palestinian Universities from the Perspective of the Faculty Members Case study of Palestine Technical University-Kadoorie”

Abstract:

The study aimed to identify the level of organizational justice in Palestinian universities from the perspective of faculty members, to identify the level of job performance for workers in Palestinian universities from the perspective of faculty members, and to identify the role of gender and academic rank variables in the different responses of faculty members towards the level of organizational justice and the level of performance To achieve the objectives of the study, the descriptive correlative approach and the questionnaire were used as a tool for the study. The study community consisted of (268) faculty members, and the study sample consisted of (159) members.

The results showed that the level of organizational justice in Palestinian universities from the perspective of faculty members came to a large degree, and that the level of job performance for workers in Palestinian universities from the perspective of faculty members came to a large degree, and the results did not show the existence of statistically significant differences due to the variables of gender and scientific rank towards the level of justice. Organizational justice and job performance level for workers in Palestinian universities. The results also showed a positive relationship between organizational justice and job performance. The study recommended working on applying the standards of organizational justice because of their positive indicators on job performance, and working to increase the material incentives that increase the level of job performance and the competitive advantage of universities.

Keywords: Organizational justice, Job performance, Palestinian universities.