العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة دراسة حاله

أروى أحمد العمري\* باسم علي حوامدة \*\*

تاريخ تقديم البحث: 9/7/2012 م تاريخ قبوله للنشر: 29/10/2013م

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى ممارسة الهيئات الإدارية والقيادات الأكاديمية في جامعة

جرش للعدالة التنظيمية , ولتحقيق هدف الدراسة طورت استبانة لقياس درجة ممارسة العدالة

التنظيمية بأبعادها الخمسة: التوزيعية والإجرائية والتفاعلية والمعلوماتية والتقيمية, وتم التحقق

من صدقها وثباتها. تكونت عينة الدراسة من (128) إدارياً و (124) عضو هيئة تدريس.

أظهرت نتائج الدراسة: إن مستوى ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين متوسط

بشكل عام. وعلى أبعاد العدالة التنظيمية باستثناء مستوى ممارسة العدالة التوزيعية الذي جاء

منخفضاً. وان مستوى ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متوسط

بشكل عام ومتوسط على أبعاد العدالة التنظيمية. كذلك كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية

 a)>=0.05) بين وجهتي نظر الموظفين وأعضاء هيئة التدريس في درجة ممارسة العدالة التنظيمية

وعلى جميع أبعادها لصالح أعضاء هيئة التدريس, ‎وفي‏ ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة عدداً من

التوصيات من أهمها: قيام إدارة الجامعة وهيئة المديرين ومجلس الأمناء بالاطلاع على نتائج الدراسة

ووضع خطة تنفيذية لتحسين مستوى العدالة التنظيمية لتشمل إعادة النظر برواتب الموظفين وأعضاء

هيئة التدريس وتوفير الفرص لمشاركتهم والاستماع لآرائهم ومقترحاتهم ووضع برامج تدريبية للهيئات

الإدارية والأكاديمية في مهارات الاتصال وبناء الفريق وأهمية العدالة التنظيمية في تحقيق الفعالية

المؤسسية.

 ( الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية , الجامعات الأردنية الخاصة)

Organizational Justice In The Jordanian Private Universities A Case study

Abstract

This study aimed at identifying the level of practicing organizational

justice in Jerash Private University by the administrative staff and by the

academic leadership. To achieve this goal, An instrument was developed to

measure the degree of practicing organizational justice on five dimensions

Procedures for validation & reliability were taken. The sample consisted

of those who responded to the questionnaire, (128) employees and (124(

faculty members.. Means, standard deviations, t-test were used to analyze

data and answer the questions. The results were as follows: The level of

practicing organizational justice was seen by employees as moderate on

all of its dimensions except on the distributive justice, the level was low.

The level of practicing organizational justice was seen by faculty members

as moderate on all of its dimensions. There was a statistically significant

difference between employees and faculty members’ points of view

regarding the level of practicing organizational justice, in favor of faculty

members. Finally, recommendations were introduced, some of which are:

The University Administration the Board of Directors, and the Board of

Trustees should have a look at the results and put an action plan to enhance

organizational justice including raising salaries, encouraging participation in

decision making and opening channels of communications with employees

and faculty members.

)Kay wards: Organizational Justice , Jordanian Private Universities(