

الملخص العربي

مقدمه

يسهل الالتزام التنظيمي الكفاءة والعمليات التنظيمية. وفي بيئة نشطة؛ سيعتبر الموظفون غير المبالين وغير المسؤولين والسلبيين عوائق تنظيمية تؤدي إلى تدهور الخصائص الكمية والنوعية لأداء الموظفين. ان العدالة التنظيمية لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي ويمكن أن تعزز بعض أو كل أبعاد الالتزام التنظيمي، وتشير العدالة التنظيمية إلى العدالة المتصورة عموماً لإجراءات المنظمات والسياسات والتفاعلات ونظم التوزيع. الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية هي "العدالة التوزيعية والتفاعلية والإجرائية". تتعلق العدالة الإجرائية بالإنصاف والشفافية المقترضة للعمليات التي تتخذ من خلالها القرارات التي تؤثر على الموظفين. العدالة التوزيعية هي العدالة التي توزع بها المنظمة الموارد والعمل القائم على أداء الموظف. وأخيراً، تتميز العدالة التفاعلية بخصائص مكان العمل فيما يتعلق بالاحترام والصدق

هدف البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي (لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم) في كليات التمريض بني سويف والفيوم من خلال :

١- تقييم مستوى العدالة التنظيمية بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم

٢- تقييم الالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم

٣- اكتشاف العلاقة بين العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.

السؤال البحثي

هل هناك علاقة بين العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم؟

طرق و ادوات البحث

تصميم البحث: استخدام تصميم وصفي ارتباطي في اجراء الدراره

مكان البحث: اجريت هذه الدراسة في كلية التمريض جامعتي بني سويف والفيوم و تشمل الكلية ستة اقسام علميه وهي التمريض الباطني الجراحي، تمريض الاطفال ، تمريض الام والرضيع، تمريض صحة المجتمع ، التمريض النفسي و ادارة التمريض.

عينة البحث: شملت عينة الدراسة (١٨٤) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم . وتكونت من مجموعتين: اعضاء هيئة التدريس و عددهم(٤٧) من جامعة بني سويف(٢٧)، من جامعة الفيوم (٢٠).ومعائني اعضاء هيئة التدريس وعددهم (١٣٧) من جامعة بني سويف(٧٨)، من جامعة الفيوم (٥٩). ادوات جمع البيانات: تم جمع بيانات هذه الدراسة باستخدام استمارتين استبيان ذاتي الملء اشتملوا على:

الاداه الاولى: استبيان العدالة التنظيميه تشمل جزئين

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية: يهدف هذا الجزء إلى جمع البيانات المتعلقة بخصائص عينة الدراسة مثل (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، الخ)

الجزء الثاني: استبيان العدالة التنظيميه: هذه الأداة تهدف إلى تقييم مستوى العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم تتألف من ثلاثة أبعاد:

• العدالة التوزيعية

• العدالة التفاعلية

• العدالة الإجرائية

الاداه الثانيه:

استبيان الالتزام التنظيمي: هذه الأداة تهدف إلى تقييم مستوى الالتزام التنظيمي بين اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم تتكون من ثلاثة أبعاد:

• الالتزام العاطفي

• التزام الاستمراري

• الالتزام المعياري

العمل الميداني:

بعد الحصول على موافقه رسميه لإجراء الدراسة، فإن الباحث التقي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لجمع البيانات وتم شرح الهدف من الدراسة وتم الحصول على موافقتهم الشفهيه .
وجرى جمع البيانات خلال ابريل ٢٠١٧ إلى بداية أكتوبر ٢٠١٧.

الجوانب الاخلاقية: تم مراعاة جميع المبادئ والاسس الاخلاقية للبحث العلمي في هذه الدراسة.

النتائج

وكشفت نتائج الدراسة ما يلي:

- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كلية التمريض جامعة الفيوم من هم أعمارهم ٣٦ سنة او اقل يمثلون (٧٣.٤٪) من عينة للدراسة ، أغليبتهم (٧٧.٢٪) لديهم خبرة أقل من ١٠ سنوات و ما يقرب من ثلثي العينه متزوجين (٦٥.٨٪).
- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كلية التمريض جامعة بني سويف من هم أعمارهم ٣٦ سنة او اقل يمثلون (٨١٪) من العينه ، حوالي الثلثين متزوجين (٦٦.٧٪) ولديهم خبره أقل من ١٠ سنوات (٦٧.٦٪).
- غالبية أعضاء هيئة التدريس لديها مستوى منخفض من الالتزام التنظيمي (٥٧.٤٪) و العدالة التنظيمية (٥٩.٦٪). وفي الوقت نفسه فإن غالبية معاوني أعضاء هيئة التدريس لديهم التزام تنظيمي منخفض (٧٠.٨٪) و عدالة تنظيمية منخفضة (٧٥.٢٪).
- تراوحت أبعاد الالتزام التنظيمي لاعضاء هيئة التدريس على النحو التالي: الالتزام الاستمراري ٦١.٧٪ الاعلى، ثم المعياري ٤٦.٨٪ ، ثم الالتزام العاطفي ٢٧.٧٪ على التوالي في جامعتي الدراسة. بينما تراوحت أبعاد الالتزام التنظيمي لمعاوني اعضاء هيئة التدريس على النحو التالي : الالتزام الاستمراري الأعلى ٥٦.٩٪ ثم الالتزام العاطفي ٣٧.٢٪ واخيرا الالتزام المعياري الأقل ٣١.٤٪.
- انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ترتيب أبعاد الالتزام التنظيمي تبعا لاراء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بني سويف والفيوم: الالتزام الاستمراري هو الأعلى ثم المعياري ثم الالتزام العاطفي هو الأقل.

- ان أعلى نسبة من أبعاد العدالة التنظيمية وفقا لاراء اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم العدالة التفاعلية ثم الإجرائية والأدنى عدالة التوزيع.
- ان العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لها علاقة إيجابية مع التزامهم التنظيمي.
- المؤشرات الإيجابية للالتزام التنظيمي هي العدالة التفاعلية والإجرائية في حين أن مستوى التعليم هو مؤشر سلبي.
- ان العدالة التفاعلية تعتبر مؤشرا إيجابيا على الالتزام العاطفي. بينما كانت خبره الحالية هي المؤشر السلبي.
- وفيما يتعلق بالالتزام المعياري فان العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية كانت هي المؤشر الإيجابي.
- المؤشرات الايجابية للالتزام الاستمراري كانت العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية. في حين أن المؤشرات السلبية كانت مستوى التعليم ومكان العمل.
- بالنسبة للعدالة التوزيعية. الحالة الاجتماعية كانت المؤشر الإيجابي.
- المؤشر الإيجابي للعدالة الإجرائية هو نوع الجنس.
- خبرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لها علاقة ذات دلالة احصائية مع العدالة التنظيمية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

الخلاصة :

ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي فيما يتعلق بالخصائص الديمغرافية (سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية ونوع الجنس).و كذلك انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.

التوصيات:

توصي الدراسة بان:

- يحتاج أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للعمل معا لتوفير جو مساعد لعملية التعليم.

- يجب على إدارة كليات التمريض: رفع مستوى الوعي لدى مدراء الكلية بأهمية إدراك العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي.
- إجراء دورات تدريبية للمديرين في إعلان وتنفيذ العدالة التنظيمية بكل أبعادها.
- اتخاذ تدابير لمراقبة تطبيق الإجراءات العادلة من قبل مدراء الكلية.
- تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في اتخاذ القرار. ويوصى بإجراء مزيد من البحوث لدراسة مجموعة واسعة من مؤشرات الالتزام التنظيمي ، بما في ذلك المؤشرات المدروسة سابقا مثل حل النزاعات وممارسات الموارد البشرية و الضغط الوظيفي.