

المستخلص

واقع ممارسات العدالة التنظيمية في البيئة الأكاديمية وأثرها على سلوك التتّمُر

(دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة)

ملاك محمد عبد الله آل رشيد

د. أريج بنت عبد الرحمن الشماسي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية – الإجرائية – التفاعلية – التقييمية) في البيئة الأكاديمية وأثرها على سلوك التتّمُر ، والتعرف على درجة وجود سلوك التتّمُر بين أعضاء هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية، والكشف عن أيّ من أبعاد العدالة التنظيمية له درجة مساهمة أكبر في الحدّ من سلوك التتّمُر. وقد استُخدم المنهج الوصفي (التحليلي)، من خلال توزيع استبانة (ورقياً وإلكترونياً) تحتوي على (٣٨) عبارة كأداة لجمع البيانات. وتكوّن مجتمع الدراسة من (٢٩١٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتمّ سحب عيّنة عشوائية طبقية تناسبية مقدارها (٣٤٠) عضواً (٢٤٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الذكور (١٠٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس الإناث بحسب نسبتهم في مجتمع الدراسة، وتمّت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتوصّلت الدراسة إلى عديد من النتائج من أهمّها: مستوى ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة بنسبة (٦٩,٤٪)، ودرجة وجود سلوك التتّمُر في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة بنسبة (٤٦,٨٪)، وتؤثر ممارسة العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، والإجرائية، التفاعلية) على سلوك التتّمُر؛ حيث تحتلّ العدالة التوزيعية درجة التأثير الأكبر على سلوك التتّمُر بنسبة (٦,٢٧٪)؛ ثم يليها العدالة الإجرائية بنسبة (٣,٥٨٪)؛ ثم يليها العدالة التفاعلية بنسبة (٢,٨٤٪). وعلى ضوء النتائج توصّلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمّها: إقامة دورات تدريبية لتوعية الوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية الجُدد في الكليات بأهمية تطبيق وممارسة العدالة التنظيمية في الجامعة ودورها في الحدّ من السلوكيات الضارة؛ ومنها سلوك التتّمُر والتأكيد على تدريبهم قبل وأثناء تولّيهم المناصب الإدارية. إقامة دورات تدريبية؛ لتثقيف وتوعية جميع أعضاء هيئة التدريس من الجنسين بمختلف درجاتهم العلمية، بماهية سلوك التتّمُر في بيئة العمل وأشكاله وأضراره، وطرق التعامل مع هذا السلوك والوقاية منه.

Abstract

The reality of organizational justice practices in the academic environment and its impact on the behavior of bullying

Field study on faculty members in King Abdulaziz University in Jeddah

Malak Mohammed Al Rasheed

Dr.Areej Abdulrhman Alshamasi

This study aimed to identify the reality of organizational justice practices with its distributive, procedural, interactive and evaluation dimensions in the academic environment. As well as to identify the bullying degree between the faculty members in the academic environment. in addition Detecting any of the organizational justice dimensions had more contributive degree in eliminating the bullying behavior. The descriptive approach (analytical) has been used to achieve the aims of this study, the researcher distributed a questionnaire (a soft and a hard copy) which contains 39 statement as a tool to collect data. The study society is composed of 2918 faculty members. Proportional Stratified Random Sample of 340 members and 240 male faculty members and 100 female faculty members. Data has been statistically processed using the statistical packages of social sciences. This study achieve many results, the most important thereof is the practicing degree of organizational justice in University of King Abdul Alaziz, from the point of view of the faculty members was medium degree at 69.4 %. The degree of bullying in the University of King Abdul Aziz, from the point of view at medium degree is 46.8 %. Exercising the regulatory justice with its distributive, procedural, interactive and dealings dimensions in affecting the bullying conduct. The distributive justice occupies the largest influence on the bullying conduct, with bullying effect 6.27 %. After that the procedural justice with influence 03.58 %. Then the interactive and dealing justice with influence 2.84 %. In light of these results, the study achieved many recommendations, the most important thereof is the establishment of training courses to keep the academic agents and new Heads of Departments in the college, and confirm training them before and after having administrative positions aware of the importance of applying and practicing the organizational justice in the university and its role to mitigate harmful conducts, including bullying. As well as establishment of training courses to keep all faculty member of both genders, of any academic degrees know, about the nature of bullying conduct in the work environment, with its forms and damages, as well as the methods of dealing with this conduct.