

The Impact of Organizational Injustice on the Work Turnover among Faculty Members in Jordanian Public Universities

Angham Saleem Al Maaitah

Sultan Zine El- Abidine University (Uniza) || Malaysia

Samer Abdul Majid Al- Bashabshah

Faculty of Business Administration || Mutah University || Jordan

Abstract: The study aimed to analyze the impact of organizational injustice on turnover among faculty members in Jordanian public universities. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was developed for the purpose of data collection, the sample size was (739) respondents, (631) participants responded who represented (85.4%) of the original sample. Which was chosen in Were selected in a random stratified random sampling method. the study uses in the analysis of the study data descriptive statistics and analytical statistics method. The study found a set of results, the most important of which were:

1. The perceptions of faculty members in Jordanian public universities toward the organizational injustice and turnover dimensions came a high degree.
2. There is an impact of organizational injustice dimensions in turnover dimensions which explains (63.8%) of variation in the dependent variable (turnover dimensions).
3. There are statistically significant differences at level ($\alpha \leq 0.05$) in organizational injustice and turnover due to demographic variables (Gender, type of college, age, education level, experience, academic level)

The study reached a set of recommendations, the most important of which are: The need to improve the system of incentives, material, moral rewards and evaluation standards, activating participation in scientific conferences and symposia, participating in decision- making, and spreading the concepts of transparency and the right and linking it to duty in Jordanian universities. Spread the spirit of direct and positive relations in order to reduce the turnover rate.

Keywords: Organizational Injustice, Work Turnover. Jordanian Public Universities, Universities' Lecturers

أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية

أنغام سليم المعايطه

جامعة سلطان زين العابدين (يونيزا) || ماليزيا

سامر عبد المجيد البشباشه

كلية إدارة الأعمال || جامعة مؤتة || الأردن

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ تطوير استبانة، وتوزيعها على (739) مفردة، خضع للدراسة (631) مفردة، أي ما نسبته (85.4%). وقد تم

اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية النسبية، واستخدام الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي في تحليل بيانات الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1. إن تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية لأبعاد الظلم التنظيمي وأبعاد دوران العمل جاءت بدرجة مرتفعة.
 2. وجود أثر لأبعاد الظلم التنظيمي في دوران العمل، حيث يفسر ما مقداره (63.8%) من التباين في دوران العمل.
 3. وجود فروق لتصورات العاملين لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية للظلم التنظيمي ودوران العمل تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية المتمثلة في النوع الاجتماعي، نوع الكلية، العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة الوظيفية، الرتبة الأكاديمية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:
- ضرورة العمل على تحسين أنظمة الحوافز المادية والمعنوية، وتوحيد معايير التقييم، وتفعيل المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، المشاركة في صناعة القرارات، ونشر مفاهيم الشفافية والحق وربطه بالواجب عبر لقاءات مفتوحة تتيح انتشار روح العلاقات المباشرة والإيجابية بغية التقليل من معدل دوران العمل.

الكلمات المفتاحية: الظلم التنظيمي، دوران العمل، الجامعات الرسمية الأردنية، أعضاء هيئة التدريس.

1.1 المقدمة:

يُعتبر العنصر البشري من أهم عناصر المنظمات وركيزتها الرئيسية، كما أن فاعلية هذه المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها يرتبط بمدى كفاءة عناصرها البشرية ومهارتهم وقدرتهم ورغبتهم في الإنجاز، وذلك لأنه العنصر الوحيد الذي يمتلك القدرة على استخدام موارد المنظمة المتاحة بكل فعالية وكفاءة؛ وعلى هذا الأساس يُعد عضو هيئة التدريس في الجامعات من أهم محاور العملية التعليمية حيث إنه يُعتبر الركيزة الرئيسية في تحقيق أهداف الجامعة والوصول بها لمستويات علمية عالية وقادرة على المنافسة.

وللأهمية البالغة للعنصر البشري فقد شهدت الدراسات والأبحاث الإدارية اهتمامًا متزايدًا في دراسة واقع العنصر البشري في المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها؛ وذلك من أجل تحديد المؤثرات الإيجابية والسلبية التي تؤثر في رغبة العنصر البشري في الاستمرار بالعمل ضمن منظمتهم أو ترك العمل فيها. إن أهم المتغيرات التي تؤثر في رغبة العنصر البشري في الاستمرار بالعمل يُعرف بالظلم التنظيمي (Organizational injustice) بوصفه أحد أبرز المفاهيم الإدارية التي تؤثر في اتجاهات الأفراد في المنظمة وسلوكياتهم.

ظهر الشعور بالظلم التنظيمي في العديد من المنظمات، حيث بدأت آثاره السلبية بالظهور في سلوكيات العاملين وتوجهاتهم، وتحولت رغبتهم من القيام بالعمل إلى الرغبة في الابتعاد عن العمل، كما لاحظ الباحثان واقع الجامعات الرسمية الأردنية ووجود بعض التغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس من ناحية رغبتهم بالاستمرار بالعمل لدى الجامعة نفسها، حيث إن البعض منهم في بحث دائم للوظائف في جامعات أخرى.

وبالإضافة إلى ذلك، تؤدي سياسة دوران العمل لدى أعضاء هيئة التدريس إلى مجموعة من الآثار السلبية، فعلى سبيل المثال تفقد الجامعات البعض من أصحاب الكفاءة والخبرة الأكاديمية؛ مما يسبب شعور بعض الجامعات بالإحباط نتيجة نقص الكوادر التدريسية، بالإضافة إلى حدوث إرباك في العملية التعليمية. وجود مثل هذه المشاكل حفز الباحثة لاختبار أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية.

2.1 مشكلة الدراسة:

تُعتبر الجامعات الرسمية الأردنية من المؤسسات التعليمية الرائدة عالمياً ومحلياً، وهذا يجعلها تسعى لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس على درجة عالية من الكفاءة والخبرة الأكاديمية، وبالرغم من الجهود الإدارية لهذه الجامعات في تحسين أوضاع الهيئات التدريسية إلا أنه يوجد بعض السلوكيات والقرارات التنظيمية التي قد تؤثر على

أعضاء الهيئة التدريسية سلباً نتيجة شعورهم بالظلم التنظيمي، وهذا بدوره يؤدي إلى عدم الرضا وبالتالي يسعون إلى تغيير مكان العمل، وهذا يسمى بظاهرة دوران العمل، حيث تؤدي هذه الظاهرة إلى إرباك العملية الأكاديمية بسبب فقدان الجامعات البعض من أعضاء هيئة التدريس من أصحاب الخبرة والكفاءة، بالإضافة إلى ما تُحدثه من إرباك في عملية التخطيط للموارد البشرية نتيجة تدوير أعضاء هيئة التدريس لعملهم والحاجة الدائمة للبحث عن أعضاء آخرين، كل هذه الأسباب حفزت الباحثة لدراسة ظاهرة دوران العمل في الجامعات الرسمية الأردنية وتحليل أثر الظلم التنظيمي على هذه الظاهرة. ومن هنا جاز لنا طرح الإشكال الآتي:

ما أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية؟
ويتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية لمستوى الظلم التنظيمي وكل بعد من أبعاده (سوء المعاملة التنظيمية، والظلم التوزيعي، والظلم الإجرائي، وعدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء، وعدم وجود فرص لتحسين العمل)؟
2. ما تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية لمستوى دوران العمل وكل بعد من أبعاده (عدم الشعور بالراحة، وعدم وجود تحفيز مناسب، والمكان الجغرافي، وعلاقات العمل)؟

3.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بصورة رئيسة إلى التعرف على أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية.

ويتفرع من هذا الهدف، الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على مستوى الظلم التنظيمي المدرك في الجامعات الرسمية الأردنية.
2. التعرف على مستوى دوران العمل في الجامعات الرسمية الأردنية.
3. التعرف على العلاقة بين الظلم التنظيمي ودوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية.
4. تقديم توصيات بناءً على نتائج الدراسة قد تفيد أصحاب القرار.

4.1 أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة في جانبين أساسيين هما: الأهمية النظرية، والأهمية التطبيقية:

4.1.1 الأهمية النظرية تتمثل في:

1. تُعتبر الدراسة الحالية محاولة هادفة للمساهمة في معرفة العلاقة التي تربط بين الظلم التنظيمي ودوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية.
2. تنبع الأهمية من العينة التي تناولتها الدراسة، وهم فئة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية، الذين لهم دور مباشر في التأثير على كفاءة ومهارة مخرجات العملية التعليمية الجامعية ومستوى تطورها وجودتها.
3. قد يستفيد منها الدارسون والمهتمون بمجال تقديم الخدمات لهذه الفئة، وقد تزيد من رصيد المعرفة باحتياجاتهم ومتطلباتهم.

2.4.1 الأهمية التطبيقية تتمثل في:

1. تناولها لموضوع حيوي يهم ويخدم القائمين على العمل في ميدان التعليم العالي، وكل من يصنع القرار في هذا الميدان؛ للوقوف على ما يؤثر في هذه الشريحة من الموظفين.
2. قد تساهم ما تتوصل إليه الدراسة من نتائج في وضع سياسات لمساعدة أعضاء الهيئة التدريسية في قطاع التعليم العالي؛ من خلال تقديم خدمات معينة تحسن من وضعهم في العمل وتحسن من أدائهم.
3. قد يستفيد منها المرشدون المهتمون بأعضاء الهيئة التدريسية في قطاع التعليم العالي.
4. تقدم الدراسة نتائجها وتوصيات تساعد متخذي القرارات في الجامعات في صياغة سياسات تساهم في الاحتفاظ بأعضاء الهيئة التدريسية لديها.

5.1 التعريفات الإجرائية للدراسة:

1.5.1 المتغير المستقل

الظلم التنظيمي: هو سلوكيات غير منصفة يتعرض لها عضو هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية من خلال القرارات الإدارية أو الفردية التي يتخذها المسؤولون في الجامعة التي تؤثر بشكل مباشر على سلوكياته واتجاهاته، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس متغير الظلم التنظيمي (1-28). ويتكون من الأبعاد الفرعية الآتية:

سوء المعاملة التنظيمية: هي العملية التي يتم بموجها عدم تقدير جهود أعضاء هيئة التدريس بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى معدلات أدائهم، التي يتم بموجها تحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون فيه، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد سوء المعاملة التنظيمية (1-6).

الظلم التوزيعي: هو عملية إدراك لعدم عدالة توزيع الموارد والمخرجات على أعضاء هيئة التدريس من حيث الملاءمة، الإنصاف وغيرها، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد الظلم التوزيعي (7-12).

الظلم الإجرائي: يمثل عملية إدراك أعضاء هيئة التدريس لعدم عدالة الإجراءات التي تتخذها الإدارة في حقهم، سواء كان ذلك في تمييز أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم أو من خلال القرارات التعسفية المبنية على مصالح ورؤى شخصية، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد الظلم الإجرائي (13-18). عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء: يُعبر عن عدم وجود قواعد ولوائح تنظيمية في الجامعة مُختصة بشرح وتحديد كيفية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء (19-23).

عدم وجود فرص لتحسين العمل: يُعبر عن عدم قدرة إدارة الجامعة على توفير الاحتياجات التدريبية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس فيها من أجل تطوير مهاراتهم وقدراتهم في العمل، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد عدم وجود فرص لتحسين العمل (24-28).

2.5.1 المتغير التابع

دوران العمل: هو ترك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية لعمليهم، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس المتغير دوران العمل (29-50).

ويتكون من الأبعاد الفرعية الآتية :

عدم الشعور بالراحة: يمثل عدم إحساس عضو هيئة التدريس بالطمأنينة والراحة النفسية والاجتماعية في بيئة العمل سواء كان ذلك ناتج عن أسباب نفسية أو اجتماعية، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد عدم الشعور بالراحة (29-34).

عدم وجود تحفيز مناسب: هو عدم توفير الجامعة هيكل ملائم للحوافز المادية والمعنوية، مما يشعر أعضاء هيئة التدريس بعدم تقدير الجامعات التي يعملون بها، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد عدم وجود تحفيز مناسب (35-40).

المكان الجغرافي: هي المسافة بين مكان العمل ومكان سكن عضو هيئة التدريس، وذلك يؤثر إيجاباً في حالة قرب مكان العمل من سكن العضو، أو سلباً في حالة بعد مكان العمل عن سكن العضو، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد المكان الجغرافي (41-45).

علاقات العمل: وتتمثل في طبيعة العلاقات بين الزملاء في العمل، علاقات سلبية بحيث لا يكون هناك أي نوع من التواصل بين الزملاء، المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد علاقات العمل (46-50).

6.1 ما يُميز الدراسة عن سابقتها:

لقد تناولت الدراسات السابقة الموضوعات ذات العلاقة بالظلم التنظيمي ودوران العمل، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بصورة كبيرة؛ مما ساهم في إغناء موضوع الدراسة الحالية، سواء كان ذلك في مراحل تعريف المتغيرات وتحديد مشكلة الدراسة وتطوير أداة الدراسة، إلا أن هناك أوجه اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة. حيث إن أوجه الاختلاف التي جعلت هذه الدراسة تتميز عن الدراسات الأخرى، يمكن إيجازها على النحو الآتي:

تناولت بعض الدراسات السابقة متغير الظلم التنظيمي مع متغيرات مختلفة، مثل التعرف إلى طبيعة الظلم التنظيمي في دراسة لوسيمور وليم (Loosemore and Lim, 2016) أو أثر الظلم التنظيمي على الرضا الوظيفي في دراسة فاطمة وآخرون (Fatima, et al, 2012)، أو علاقة الظلم التنظيمي في نوايا إساءة استخدام الكمبيوتر في دراسة واركينتن (Warkentin, et al, 2011)، أما متغير دوران العمل فقد تناولته الدراسات السابقة أيضاً مع متغيرات مختلفة، مثل متغير أداء المنظمة في دراسة (فكي، 2009) ودراسة جيلبيك وباكس (Glebbeck and bax, 2004)، أو أثر العوامل المعنوية على دوران العمل في دراسة (عمورة، 2014)، أو أثر فوائد الاستقطاب الإلكتروني على دوران العمل في دراسة (أحمد، 2016)، أو علاقة دوران العمل بالرضا الوظيفي في دراسة (السلطاني، 2017)، أو أثر دوران العمل على الفاعلية التنظيمية في دراسة مابينديزا (Mabindisa, 2013)، أما هذه الدراسة فقد تناولت موضوع أثر الظلم التنظيمي على دوران العمل؛ وهذا ما ميزها عن بعض الدراسات السابقة.

كما تتميز هذه الدراسة عن غيرها في أنها:

1. تناولت خمسة أبعاد للظلم التنظيمي هي: سوء المعاملة التنظيمية، والظلم التوزيعي، والظلم الإجرائي، وعدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء، وعدم وجود فرص لتحسين العمل؛ وهذا ما يميزها عن الدراسات السابقة التي تناولت في دورها بعدين أو ثلاثة أبعاد كحد أقصى للظلم التنظيمي.

2. تناولت هذه الدراسة أربعة أبعاد للمتغير التابع لدوران العمل وهي: عدم الشعور بالراحة، وعدم وجود تحفيز مناسب، والمكان الجغرافي، وعلاقات العمل؛ وهذا ما يختلف عن الدراسات السابقة التي تناولت بعضاً من هذه الأبعاد ولم تجمع بينها.

7.1 حدود الدراسة:

اشتملت الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في الجامعات الرسمية الأردنية في جميع محافظات الأردن.
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على مجتمع الدراسة المتمثل في جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية.
- الحدود الزمنية: استغرقت الفترة الزمنية لهذه الدراسة في ثلاثة فصول دراسية ابتداء من بداية الفصل الدراسي الصيفي الأول لعام 2017/2018 وحتى نهاية الفصل الأول لعام 2018/2017.

8.1 محددات وعوائق الدراسة:

1. يرى الباحثان أن هذه الدراسة لا يمكن تعميم نتائجها على الجامعات الأخرى.
2. إنّ نجاح الدراسة مرهون باستجابات أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية محل البحث.

9.1 منهج البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن إجراء المسح المكتبي بالرجوع إلى المراجع والمصادر لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بوساطة أداة الدراسة (الاستبانة) والتي تم بناؤها وتوزيعها على أفراد العينة، وتحليلها إحصائياً للإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتقديم التوصيات في ظل ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج.

10.1 مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية والبالغ عددهم (7433) في عشر جامعات موزعين كالتالي، كما هو موضح في الجدول رقم (1):

جدول رقم (1) توزيع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية

| اسم الجامعة | عدد أعضاء الهيئة التدريسية |
|----------------------------|----------------------------|
| جامعة اليرموك | 960 |
| الجامعة الأردنية | 1624 |
| جامعة مؤتة | 561 |
| الجامعة الألمانية الأردنية | 230 |
| الجامعة الهاشمية | 627 |
| جامعة الحسين بن طلال | 316 |
| جامعة آل البيت | 407 |

| اسم الجامعة | عدد أعضاء الهيئة التدريسية |
|------------------------------------|----------------------------|
| جامعة الطفيلة التقنية | 459 |
| جامعة البلقاء التطبيقية | 1330 |
| جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية | 919 |
| المجموع | 7433 |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إحصائية مديرية المؤسسات التعليمية في وزارة التعليم العالي لعام 2016.

11.1 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية النسبية، والتي يبلغ حجمها (739) مبحوثاً أي بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، واسترجع الباحثان منها (650) استبانة، وبلغت نسبة الاسترجاع (88%)، كما تم استبعاد (19) استبانته؛ لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك خضع للتحليل (631) استبانة أي ما نسبته (85.4%)، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

والجدول رقم (2) التالي يوضح عدد الاستبانات المستردة من كل جامعة ونسبتها من الاستبانات الموزعة:

جدول رقم (2) عدد الاستبانات المستردة ونسبتها من الاستبانات الموزعة

| اسم الجامعة | الاستبانات الموزعة | الاستبانات المستردة | نسبة الاستبانات المستردة |
|------------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|
| جامعة اليرموك | 96 | 85 | 13.0% |
| الجامعة الأردنية | 162 | 149 | 22.9% |
| جامعة مؤتة | 56 | 53 | 8.2% |
| الجامعة الألمانية الأردنية | 23 | 18 | 2.8% |
| الجامعة الهاشمية | 62 | 55 | 8.5% |
| جامعة الحسين بن طلال | 31 | 29 | 4.5% |
| جامعة آل البيت | 40 | 31 | 4.8% |
| جامعة الطفيلة التقنية | 45 | 37 | 5.7% |
| جامعة البلقاء التطبيقية | 133 | 111 | 17.1% |
| جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية | 91 | 82 | 12.5% |
| المجموع | 739 | 650 | 100% |

المصدر: إعداد الباحثين.

والجدول رقم (3) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

جدول رقم (3) مجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

| المتغير | فئات المتغير | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------|--------------|-------|----------------|
| النوع الاجتماعي | ذكر | 486 | 77% |
| | أنثى | 145 | 23% |
| نوع الكلية | علمية | 356 | 56.4% |

| المتغير | فئات المتغير | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|---------------|-------|----------------|
| | إنسانية | 275 | 43.9% |
| العمر | أقل من 28 سنة | 148 | 23.45% |
| | 28-36 سنة | 258 | 40.89% |
| | 37-45 سنة | 124 | 19.65% |
| | 45 سنة فأكثر | 101 | 16.01% |
| المؤهل التعليمي | ماجستير فأقل | 166 | 26.3% |
| | دكتوراة | 465 | 73.7% |
| الرتبة الأكاديمية | مدرس | 72 | 11.41% |
| | أستاذ مساعد | 153 | 24.25% |
| | أستاذ مشارك | 361 | 57.21% |
| | أستاذ | 45 | 7.13% |
| الخبرة | 5 سنوات فأقل | 131 | 20.8% |
| | 6-10 سنوات | 206 | 32.6% |
| | 11 سنة فأكثر | 294 | 46.6% |

المصدر: إعداد الباحثة.

يُبين الجدول رقم (3) فيما يتعلق بمتغير النوع الاجتماعي أن نسبة الذكور بلغت (77%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، في حين بلغت نسبة الإناث (23%)، أي أنّ الغالبية العظمى من مجتمع الدراسة هو مجتمع ذكوري. وأما فيما يتعلق بمتغير نوع الكلية، فقد دلت النتائج على أن الكلية العلمية قد احتلت المرتبة الأولى بواقع (56.4%)، تلتها الكلية الإنسانية حيث بلغت (43.9%) من أفراد عينة الدراسة. وأما بالنسبة لمتغير العمر، فقد دلت النتائج على أنّ الفئة العمرية (28-36 سنة) من أفراد عينة الدراسة، قد احتلت المرتبة الأولى بواقع (40.89%)، تلتها الفئة العمرية (أقل من 28 سنة)، وقد بلغت (23.45%)، وقد جاءت الفئة العمرية (37-45 سنة) في المرتبة الثالثة بنسبة بلغت (12.4%)، وأخيراً جاءت الفئة العمرية (45 سنة فأكثر) بنسبة (16.01%).

وقد دلت النتائج إلى أنّ (26.3%) من أفراد عينة الدراسة من حملة درجة الماجستير فأقل، في حين أنّ (73.7%) كانوا من حملة درجة الدكتوراه. وقد يعود ذلك إلى أن من شروط تعيين عضو هيئة التدريس أن يحصل على مؤهل أكاديمي، وهذا يدل على أنّ أعضاء هيئة التدريس يمتلكون مؤهلات علمية عالية. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت النتائج أعلاه أنّ (46.6%) من أفراد العينة تقع مدة خدمتهم ضمن الفئة (11 سنة فأكثر)، مقابل (32.6%) كانت مدة خدمتهم (6-10 سنوات)، وأنّ (20.8%) كانت مدة خدمتهم (5 سنوات فأقل). وأما بالنسبة للرتبة الأكاديمية فقد دلت النتائج على أنّ (57.21%) من أفراد العينة كانت رتبهم أستاذ مشارك و(24.25%) برتبة أستاذ مساعد، وأما (11.41%) كانوا برتبة مدرس، و (7.13%) من العينة كانوا برتبة أستاذ.

12.1 أداة الدراسة:

بغرض تحقيق أهداف الدراسة، تم إجراء المسح المكتبي، والاطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

1.12.1 صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة، فقد تم عرضها على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وأصحاب الخبرة والاختصاص في موضوع الدراسة، كما هو موضح في الملحق (ج). وبعد استرداد الاستبانات تم إجراء بعض التعديلات على فقرات الاستبانة وفقاً لتوجيهات أعضاء لجنة التحكيم؛ ومن ثم صياغة الاستبانة بشكلها النهائي.

13.1 ثبات أداة الدراسة:

جرى استخراج معامل الثبات طبقاً لمعادلة كرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي بصيغته النهائية الكلية، ولكل متغير بأبعاده جميعها، وكانت قيم الثبات مرتفعة أكبر من (0.60) وتدل على الثبات والاتساق بين فقرات الأداة (Sekara,2006)، وفيما يلي بين الجدول رقم (4) قيم معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.

جدول رقم (4) قيمة معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل بُعد من أبعاد متغيرات الدراسة.

| الأداة | الأبعاد | معامل الثبات (كرونباخ ألفا) |
|----------------|--|-----------------------------|
| الظلم التنظيمي | بُعد سوء المعاملة التنظيمية | 0.88 |
| | بُعد الظلم التوزيعي | 0.86 |
| | بُعد الظلم الإجرائي | 0.89 |
| | بُعد عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء | 0.82 |
| | بُعد عدم وجود فرص تحسين العمل | 0.84 |
| دوران العمل | بُعد عدم الشعور بالراحة | 0.88 |
| | بُعد عدم وجود تحفيز مناسب | 0.90 |
| | بُعد المكان الجغرافي | 0.87 |
| | بُعد علاقات العمل | 0.86 |

المصدر: إعداد الباحثين.

تُظهر البيانات في الجدول رقم (4) أنّ معاملات ثبات أبعاد المتغير المستقل الظلم التنظيمي قد تراوحت بين (0.82- 0.89)، وفيما يتعلق بالمتغير التابع دوران العمل فقد تراوحت معاملات الثبات بين (0.86- 0.90)، وتُعدّ مثل هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

14.1 عرض ومناقشة النتائج:

1. دلت النتائج على أنّ أبعاد الظلم التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية والمتمثلة في: سوء المعاملة التنظيمية، الظلم التوزيعي، الظلم الإجرائي، عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء، عدم وجود فرص لتحسين العمل، كانت مرتفعة، حيث احتل بُعد الظلم التوزيعي المرتبة الأولى، وتُفسّر هذه النتيجة في عدم إدراك أعضاء الهيئة التدريسية عدالة توزيع الموارد والمخرجات وذلك لحرص كل عضو هيئة تدريس على بذل أقصى طاقاته عند قيامه بالأدوار المناطة إليه. يلي ذلك بُعد الظلم الإجرائي، ويُفسّر على أنّ أعضاء هيئة التدريس يدركون عدم عدالة الإجراءات التي تتخذها الإدارة في حقهم، سواء كان ذلك في تمييز أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم أو من خلال القرارات التعسفية المبنية على مصالح ورؤى شخصية. وجاء في المرتبة الثالثة

عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء، وقد يعزى ذلك لعدم تعامل إدارات الجامعات مع أعضاء الهيئة التدريسية باحترام وكرامة، ومن هنا يستوجب على الإدارة الاهتمام بحقوقهم الوظيفية، وذلك لتحقيق العدالة من خلال التقييم على أساس العمل والجهد المبذول، ومن أمثلة ذلك المكافأة وفقاً للأداء والحصول على الفرصة المناسبة للترقية، وممارسة عملية التقييم من خلال معايير عادلة بعيداً عن العلاقات الشخصية حيث يتسنى لأعضاء الهيئة التدريسية الإطلاع عليها لمعرفة أوجه القوة والضعف في الأداء. وأما البعد الرابع فإنه يتمحور حول سوء المعاملة التنظيمية ويعني ذلك عدم اهتمام إدارة الجامعات بالظروف الإنسانية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وعدم العمل على إشباع رغباتهم واهتماماتهم الوظيفية، وبالإضافة إلى ذلك عدم تقدير الجهود الإضافية التي يقوم بها أعضاء الهيئة التدريسية أثناء العمل. وأما البعد الأخير فهو عدم وجود فرص لتحسين العمل.

ومن هنا من الممكن القول إنَّ السبب الرئيس المؤدي إلى ارتفاع مؤشرات الظلم التنظيمي، هو عدم قدرة إدارة الجامعات على تحسين الظروف المادية للعمل والتي تتلاءم مع تحقيق أعلى كفاءة ممكنة في الأداء، وعدم تحسين الظروف التنظيمية القادرة على قتل الروتين في الأداء، وإطلاق حرية الإبداعات الذاتية، وتوفير المناخ المناسب والملائم للإنجاز الفعال. ومن الممكن أيضاً أن يُعزى ارتفاع مؤشرات الظلم التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية إلى عدم الشعور بالتوافق النفسي والتنظيمي إزاء المهام التي يؤديها، وبما يترتب على ذلك من توزيع للمهام والأعباء في ضوء قدراتهم في الأداء؛ فقد يتحقق ذلك كون مؤشرات الظلم التنظيمي وبمختلف أبعاده ذات أصول قيمية ونفسية، إضافة إلى أصولها القانونية والوظيفية، مما يجعلها واسعة الامتداد، وهذا قد يكون على حساب المعطيات المادية والحقائق الملموسة. التقت نتائج هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة كل من (Loosemore and Lim, 2016) ودراسة (Warkentin, et al, 2011) ودراسة (Fatima, et al, 2012) ودراسة (الفتلاوي، 2014) والتي أشارت نتائجها إلى أنَّ التهمك التنظيمي أو تعرض العاملين للظلم التنظيمي يؤثر بشكل سلبي في سلوكياتهم ويُسبب لهم الكثير من الضغوطات السلبية.

2. كما دلت النتائج أيضاً على أبعاد دوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية والتي تتمثل في: عدم الشعور بالراحة، عدم وجود تحفيز مناسب، علاقات العمل، المكان الجغرافي، كانت مرتفعة، فقد احتل بُعد عدم وجود تحفيز مناسب المرتبة الأولى، وهذه النتيجة تشير إلى تقصير واضح من قبل الجامعة تجاه تدني الأجور وإهمال سياسة التحفيز والثواب وعدم وجود عدالة في توزيع المكافآت مما يجعل بيئة العمل ذات تفاعل وتنافس قليل أو حتى شبه معدوم، الأمر الذي يؤدي بعضو هيئة التدريس صاحب الكفاءة إلى البحث عن بيئة أكثر تفاعلاً وأكثر تحدياً؛ وبالتالي تركه للجامعة التي يعمل بها. يلي ذلك بُعد عدم الشعور بالراحة، ويعزى ذلك إلى أن إدارة الجامعات تقوم بتكليف أعضاء هيئة التدريس بأعمال إضافية دون أي زيادة في الأجر، وسياسية تكميم الأفواه بحيث لا يستطيع عضو هيئة التدريس القيام بالمناقشة الحرة والمنفتحة. وجاء في المرتبة الثالثة بُعد المكان الجغرافي، وهنا يرى عضو هيئة التدريس أن الجامعة التي يعمل بها لا توفر له المناخ الملائم لتلبية احتياجاته بغض النظر عن مكان السكن، إذا ما قورنت ببعض الجامعات في البلاد العربية المجاورة ويقصدون بذلك دول الخليج العربي، كما كان للوضع المادي الأثر الأكبر في زيادة معدلات دوران العمل. وأما علاقات العمل فقد جاءت في المرتبة الأخيرة.

هذه النتيجة تُظهر أنَّ الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية الرسمية لم يصل إلى الآن إلى مستويات عالية من شأنها المساهمة في الحد من هجرة أصحاب الكفاءات، وتقبلهم الفرص والعروض التي تُعرض عليهم من الدول المجاورة، وهذا يعود إلى أنَّ مجمل ما تقدمه الجامعات الرسمية الأردنية لأعضاء هيئة

التدريس لن يقودهم إلى تطوير تفكيرهم وسعيهم إلى تحسين مساهمهم الوظيفي، بل ولا تزال هناك رغبة لديهم لتحسين مستواهم المادي والوظيفي، ولكن خارج البلاد. والتقت نتائج هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة (هلسا والصراف، 2013) ودراسة (شمعون، 2016) ودراسة (السلطاني، 2017) ودراسة (عطير، بني فضل وسلمان، 2009) والتي أشارت نتائجها إلى أن منح العلاوات المالية يؤدي إلى شعور الموظف بأهمية العمل ويمنحه قيمة اجتماعية؛ مما يقلل من دوران العمل، ويزيد الانتماء والولاء لمكان العمل.

3. دلت النتائج أنّ أبعاد الظلم التنظيمي تُفسر (63.8%) من التباين في بُعد (دوران العمل)، كما تُفسر أيضاً (58.4%) من التباين في بُعد (عدم الشعور بالراحة)، وتُفسر أيضاً (52.9%) من التباين في بُعد (عدم وجود تحفيز مناسب)، وفسرت (49.9%) من التباين في بُعد (المكان الجغرافي)، وأخيراً فسرت (42.8%) من التباين في بُعد (علاقات العمل). فجميع ذلك يؤكد دور أبعاد الظلم التنظيمي وأثره في تفسير الأبعاد التابعة لدوران العمل. وهذا يشير إلى اعتقاد عام وواسع لدى أعضاء الهيئة التدريسية بضرورة وأهمية تخطي مؤشرات الظلم التنظيمي لأن غيابها يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة ونجاحها ويقلل معدل دوران العمل.

4. دلت النتائج أنّ أبعاد المتغير المستقل والمتمثلة في: سوء المعاملة التنظيمية، والظلم التوزيعي، والظلم الإجرائي، وعدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء، وعدم وجود فرص لتحسين العمل، تُعتبر لها تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (دوران العمل)، حيث إن بُعد الظلم التوزيعي قد احتل المرتبة الأولى وفسّر ما مقداره (47.1%) من التباين في المتغير التابع. وأما بُعد سوء المعاملة التنظيمية فسّر مع متغير الظلم التوزيعي (56.2%) من التباين في المتغير التابع. واحتل بُعد عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء المرتبة الثالثة حيث فسّر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (60.6%) من التباين في المتغير التابع. واحتل المرتبة الرابعة بُعد الظلم الإجرائي حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (62.9%) من التباين في المتغير التابع. وأما بُعد الأخير فقد كان عدم وجود فرص لتحسين العمل حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (63.1%) من التباين في عدم الشعور بالراحة كمتغير تابع. ويلاحظ أن تصورات أعضاء الهيئة التدريسية تركزت على الظلم التوزيعي وتحسن ظروف العمل كأداة فعالة لتخفيض مؤشرات الظلم التنظيمي؛ وذلك لأنها تُعدّ أحد المؤثرات في التقليل من دوران العمل، من خلال وجود التعاون والانسجام بين العاملين والإدارة، وإتاحة الفرصة للنمو والتطور وتحقيق الطموحات الفردية، وتسهيل طرق العمل وأساليبه، بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات من أجل تحقيق مصلحة الجامعة وعضوية الهيئة التدريسية معاً.

5. دلت النتائج أنّ المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بسوء المعاملة التنظيمية، والظلم التوزيعي، والظلم الإجرائي، وعدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء، وعدم وجود فرص لتحسين العمل تُعتبر ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (عدم الشعور بالراحة) حيث إن متغير الظلم التوزيعي قد احتل المرتبة الأولى وفسّر ما مقداره (44.1%) من التباين في المتغير التابع. وبالنسبة لمتغير سوء المعاملة التنظيمية فقد كان في المرتبة الثانية وفسّر مع متغير الظلم التوزيعي (49.2%) من التباين في المتغير التابع. وجاء في المرتبة الثالثة متغير عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء حيث فسّر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (53.3%) من التباين في المتغير التابع. وجاء في المرتبة الرابعة متغير الظلم الإجرائي حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (56.2%) من التباين في المتغير التابع. وأما بالنسبة لمتغير عدم وجود فرص لتحسين العمل فقد جاء في المرتبة الأخيرة حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (58.1%) من التباين في عدم الشعور بالراحة كمتغير تابع.

6. دلت النتائج أنّ المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بسوء المعاملة التنظيمية، والظلم التوزيعي، والظلم الإجرائي، وعدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء، وعدم وجود فرص لتحسين العمل لها تأثير في عدم وجود تحفيز مناسب

كأبعاد لدوران العمل ، وأن متغير الظلم التوزيعي قد احتل المرتبة الأولى وفسّر ما مقداره (39.2%) من التباين في المتغير التابع. جاء بعده متغير سوء المعاملة التنظيمية وفسّر مع متغير الظلم التوزيعي (45.3%) من التباين في المتغير التابع. واحتل متغير عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء المرتبة الثالثة حيث فسّر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (48.2%) من التباين في المتغير التابع. وكما احتل متغير الظلم الإجرائي المرتبة الرابعة حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (50.4%) من التباين في المتغير التابع. وأما متغير عدم وجود فرص لتحسين العمل جاء في المرتبة الأخيرة حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (52.6%) من التباين في عدم وجود تحفيز مناسب كمتغير تابع.

7. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بسوء المعاملة التنظيمية، والظلم التوزيعي، والظلم الإجرائي، وعدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء، وعدم وجود فرص لتحسين العمل لها تأثير في المكان الجغرافي كأبعاد لدوران العمل، حيث إن متغير الظلم التوزيعي قد احتل المرتبة الأولى وفسّر ما مقداره (36.1%) من التباين في المتغير التابع. واحتل متغير سوء المعاملة التنظيمية المرتبة الثانية وفسّر مع متغير الظلم التوزيعي (42.5%) من التباين في المتغير التابع. واحتل متغير عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء المرتبة الثالثة حيث فسّر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (45.4%) من التباين في المتغير التابع. واما متغير الظلم الإجرائي احتل المرتبة الرابعة حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (47.2%) من التباين في المتغير التابع. وأخيراً احتل متغير عدم وجود فرص لتحسين العمل، حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (49.6%) من التباين في المكان الجغرافي كمتغير تابع. ولعل هذا يشير إلى أن تخفيض مؤشرات الظلم التنظيمي يوفر منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء ويقلل من معدل دوران العمل، وزيادة درجات الالتزام والتعاون والولاء للمنظمة. إضافة إلى الدور المهم في عملية صنع القرار؛ وذلك لأن العاملين يبذلون قصارى جهدهم لرقى المؤسسة، وشعورهم المستمر بولائهم للمؤسسة، ووجود مشاعر دافئة كونها مصدر رزق لهم.

8. دلت النتائج أنّ المتغيرات الفرعية الآتية والمتعلقة بسوء المعاملة التنظيمية، والظلم التوزيعي، والظلم الإجرائي، وعدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء، وعدم وجود فرص لتحسين العمل لها تأثير في علاقات العمل كأبعاد لدوران العمل، حيث إن متغير الظلم التوزيعي قد احتل المرتبة الأولى وفسّر ما مقداره (31.4%) من التباين في المتغير التابع. وجاء متغير سوء المعاملة التنظيمية في المرتبة الثانية وفسّر مع متغير الظلم التوزيعي (36.5%) من التباين في المتغير التابع. واحتل متغير عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء المرتبة الثالثة حيث فسّر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (39.4%) من التباين في المتغير التابع. وأما متغير الظلم الإجرائي احتل المرتبة الرابعة حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (41%) من التباين في المتغير التابع. واحتل متغير عدم وجود فرص لتحسين العمل المرتبة الأخيرة حيث فسّر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (42.6%) من التباين في علاقات العمل كمتغير تابع. وتُعتبر هذه النتيجة ملموسة ومستشعرة حيث تُشير إلى أن الجامعات تواجه تحديات متعددة ومتغيرة تتطلب تبني سياسات واستراتيجيات تتكيف مع هذه التحديات لتحقيق أهداف الجامعات بالأسلوب الناجح. ونظراً للتغيير السريع والمتجدد في بيئة العمل فإنه يتوجب على الإدارات العليا أن تفسح مجال الحرية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف المستويات الإدارية لاتخاذ القرارات المناسبة دون الرجوع للإدارة العليا إلا في الحالات الضرورية والقرارات الحاسمة.

9. دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية للظلم التنظيمي ودوران العمل وتُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية التي تشمل: النوع الاجتماعي، نوع الكلية، العمر، الرتبة الأكاديمية، الخبرة الوظيفية. ويرجع السبب في ذلك إلى

خبرة عضو هيئة التدريس، أي أنه إذا زادت هذه الخبرة أصبح أكثر إدراكاً لتفاصيل العمل ولمنافع الاستقرار الوظيفي الذي يمنحهم الإطمئنان والاستقرار في العمل. وأنه إذا زاد عمر عضو هيئة التدريس كان أكثر التزاماً بالعمل وذلك لأن كبار السن هم أكثر تجربة ودراية من صغار السن، حيث أنهم يدركون المنافع المتحققة من الاستقرار الوظيفي، مما يساعد على خلق الإبداع في العمل والتميز في الأداء، وأن خبراتهم الطويلة تُوجد لديهم معارف بسياسات وأهداف الجامعة التي يعملون بها ويصبحون أكثر دراية بحثيات العمل؛ مما يساهم في تطابق أهدافهم وقيمهم مع أهداف وقيم المنظمة فتربطون بالعمل ويزيد التزامهم التنظيمي. وأنه كلما زاد مؤهل عضو هيئة التدريس زادت قدراته على تقييم العناصر الإيجابية في العمل ويرتقي مركزه الوظيفي ويكون على درجة عالية من المسؤولية والإخلاص وحسن سير العمل.

15.1 التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بما يلي:

1. ضرورة العمل على تحسين أنظمة الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية في الجامعات الأردنية، والعمل على توحيد معايير التقييم، وتفعيل المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، والمشاركة في صناعة القرارات، ونشر مفاهيم الشفافية والحق وربطه بالواجب، وذلك عبر لقاءات مفتوحة تتيح إشاعة روح العلاقات المباشرة والإيجابية بغية التقليل من معدل دوران العمل، أي قيام الجامعات الرسمية الأردنية بأخذ دورها في الاهتمام بتحسين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، والاهتمام بمصالح أعضاء الهيئة التدريسية وحقوقهم عند اتخاذ القرارات، وشرح مبررات تلك القرارات، وإظهار الاحترام والتقدير عند تنفيذ تلك القرارات مما يضمن عدالة تلك القرارات وحفظ كرامتهم ومشاعرهم الإنسانية.
2. قيام الجامعات الرسمية الأردنية بأخذ دورها في الاهتمام ببيئة العمل لما لها من أثر في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال تشجيع مشاركتهم لزملائهم في مناسباتهم، وإقامة الأنشطة واللقاءات ذات الصلة الاجتماعية، وإقامة النوادي وتشجيعهم على المشاركة فيها، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث والتحليل ومحاولة الوصول إلى الحقائق بأسلوب علمي، وإشراكهم في مؤتمرات وحوارات ونقاشات ذات فائدة لإثراء مهاراتهم وقدراتهم.
3. التأكيد على إجراء مزيد من الدراسات العلمية حول موضوع الدراسة الحالية؛ لتشمل منظمات وعينات أخرى لتعميم نتائجها، وتقديم توصيات بشأنها.

قائمة المراجع

أولاً العربية:

- أبو دان، كندا (2008). العوامل المؤثرة في معدل دوران العاملين (بالتطبيق على قطاع الصناعات النسيجية الخاصة). رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، سوريا.
- أبو رمان، أسعد والهوري، فالح والبوريني، فيصل (2008). العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية. جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن.
- أحمد، إبراهيم (2016). أثر فوائد الاستقطاب الإلكتروني على معدل الدوران الوظيفي، دراسة حالة في شركة أمنية للاتصالات. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

- الأحمدي، طلال (2007). العوامل المؤثرة في الرغبة في ترك الكوادر الطبية في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض. الرياض، معهد الإدارات العامة.
- درة، عمر (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. ط1، دارالرضوان، سوريا.
- ذياب، صلاح محمود (2010). أسباب ودوافع هجرة الكوادر الطبية والتمريضية من وزارة الصحة الأردنية، دراسة تحليلية. دراسات العلوم الإدارية، مجلد 37، العدد 1.
- السعود، راتب وسلطان، سوزان (2009). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة جامعة دمشق، مجلد 25، العدد 1+2.
- السلطاني، سلام (2017). العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل، دراسة تحليلية. بحث منشور، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق.
- شمعون، عاصم (2016). أثر المناخ التنظيمي على رضا العاملين ومعدلات دوران العمل بالمؤسسات الصحية السعودية: دراسة تطبيقية على مستشفى شقراء العام. مجلة أمرباك، مجلد 7، العدد 2.
- الطعامة، عبدالله (2011). أثر ممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في البنوك الأردنية في مدينة إربد من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.
- العامري، صالح (2007). الإدارة والأعمال. ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- عبد الجبار، عادل والقحطاني، محمد (2007). علم النفس التنظيمي والإداري. ط1، دارالمريخ للنشر، الرياض.
- العبيدي، نماء (2012). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 2.
- العطوي، عامر (2012). تفسير ظاهرة التهمك التنظيمي في المنظمات من خلال الترابط البيئي لعمليات العقد النفسي والاحترام الداخلي، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل إسمنت المثني. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 14، العدد 2.
- عطير، منى، بني فضل، كفاح وسلمان، رماء (2009). أثر نظام العلاوات المالية على معدل دوران العمل لدى القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة في جامعة النجاح الوطنية. جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- عمورة، ريم (2014). أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل، دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيريتل. رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.
- عواد، عمر (2003). تحليل أبعاد العدالة التنظيمية. دراسة تطبيقية. مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مجلد 2، العدد 1.
- عوض، عامر (2008). السلوك التنظيمي الإداري. ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الفتلاوي، علي (2014). سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهمك التنظيمي وانعكاساتها على مرونة ممارسات الموارد البشرية. دراسة استطلاعية تحليلية في عينة من جامعات الفرات الأوسط. أطروحة دكتوراة، جامعة كربلاء، العراق.
- فكي، عائشة (2009). أثر معدل دوران العمل والغياب على أداء المنظمة (دراسة حالة بشركة السودان للأقطان المحدودة). رسالة ماجستير، جامعة البحر الأحمر، السودان.
- القريشي، ماجد (2008). ضغوط العمل وأثرها في دوران العمل للعاملين بمراكز حرس الحدود بالمنطقة الشرقية. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

- الكبيسي، عامر (2010). إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية. ط1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- كشواي، باري (2006). إدارة الموارد البشرية. ط2، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الناطور، فايز (2011). التحفيز ومهارات تطوير الذات. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- هلسا، عوني والصراف، زكي (2013). العوامل المؤثرة على دوران العمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 32.

ثانياً المراجع الأجنبية

- Ambrose, M., Seabright, M & Schminke, M. (2002). Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Injustice," *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 89(1).
- Brayfield, A & Crockett, H. (2005). Employee Attitude and employee performance. **psychological Bulletin**, 52, 396 – 424.
- Brown, S., Garino, G and Martin, C. (2009). Firm performance and labour turnover: evidence from the 2004 workplace employee Relations Survey. **Economic Modelling**, 26 (2).
- Cho, D., Cheong, J & Kim, K. (2009). A psychological contract Breach and Turnover Intention of Telemeters in South Korea. **Journal of Business and policy Research** 4 (1), 66- 78.
- Fang, H. (2010). The relationships of organizational justice, social exchange, psychological contract, and expatriate adjustment: an example of Taiwanese business expatriates. **The International Journal of Human Resource management**, 21(7).
- Fatima, A., Atif, Q., Saqib, A & Haider, A. (2012). A Path Model Examining the Relations among Organizational Injustice, Counterproductive Work Behavior and Job Satisfaction. **International Journal of Innovation, Management and Technology**, 3(6).
- Glebbeek, A & Bax, E. (2004). **Labour turnover and its effects on performance: an empirical test using firm data**. Research for SOM- theme A: Primary processes within firms.
- Greenberg, J. (2010). Organizational Injustice as an Occupational Health Risk. *The Academy of Management Annals*, 4(1).
- Haiyan, Z & Agarwal, N. (2009). The roles of organizational justice on the relationships between HR practices and workplace Outcomes: an investigation in china. **The International Journal of Human Resource Management**, 20(3).
- Hazzi, O. A. (2012). Organizational Justice: The Sound Investment in Organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (52).
- Hony, C & Kaur, S. (2008). A relationship between organizational climate, employee personality and intention to leave. **International Review of Business Research papers**, 4 (3), 1- 10.
- Imran, M., Ali, G & Islam, T. (2014). The Relationship between

Perceived Organizational Support and Turnover Intention:

Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction.

Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 8(24).

- Johnson, L & O'Leary-Kelly, A. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational Cynicism: not all social exchange violations are created equal. **Journal of organizational behavior**, 24(1).
- Kazmi, R., Amjad S & Khan D. (2008). Occupational stress and its effect on job performance: A case study of medical house officers of district Abbottabad. **Journal of Ayub Medical College**. 20, P. 135-139.
- Kennedy, D., Homant, R & Homant, M. (2004). Perception of Injustice as a Predictor of Support for Workplace Aggression. **Journal of Business and Psychology**, 18(1).
- Kwon, S. (2008). Employee reactions to gainsharing under seniority pay systems: the mediating effect of distributive, procedural, and interactional justice. **Human Resource Management**, 47(4).
- Loosemore, M & Lim, B. (2016). Intra- organisational injustice in the construction industry. **Engineering, Construction and Architectural Management**, 33(4).
- Mabindisa, V. (2013). **Impact of staff turnover on organizational effectiveness and employee performance at the department of home affairs in the Eastern Cape Province**. Master thesis, Durban University of technology, South Africa.
- Matthews, G., Emo, A., Funk, G., Robert, R., Costa, P., & Sxhulze, R. (2006). Emotional intelligence, personality, and task- induced stress. **Journal of experimental Psychology Applied**, 12(2), 96- 107.
- Merkke, J. (2015). The impact of perception of organization injustice on work alienation. Master thesis, Middle East University, Jordan.
- Nair, P & Kamalanabhan, A. (2012). The Impact of Cynicism on Ethical intentions of Indian managers: the moderating Role of seniority. **Journal of International Business**, 3(1).
- Ninemeier, D and David, K. (2006). **Restaurant operations management, principles and practices**. 1st Ed, Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- O'Brien, A., Haslam, S., Alexander, J., Jolanda, H., Louise, O & Postmes, T. (2004). Cynicism and disengagement among devalued employee groups: the need to ASPIRe. **Career Development International, Emerald Group Publishing Limited**, 9(1).
- Riaz, A., Ramzan, M & Tariq, M. (2013). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 4(9).

- Sekaran, Uma. (2006). **Research Methods For Business A Skill Building Approach**"4thEd, Johan Wiley and Sons, Inc: New York.
- Sulu, S & Ceylan, A. (2010). Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals. **International Journal of Business and Management**, 5(8).
- Sulu, S., Geylan, A & Kaynak, A. (2010). Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals. **International Journal of Business and Management**, 5(8).
- Topa, G., Moriano, J & Morales, J. (2013). Organizational injustice: Third parties' reactions to mistreatment of employee. **Psicothema**, 25(2).
- Warkentin, M., Willison, R & Johnston, A. (2011). **The Role of Perceptions of Organizational Injustice and Techniques of Neutralization in Forming Computer Abuse Intentions**. Proceedings of the Seventeenth Americas Conference on Information Systems, Detroit, Michigan August 4th- 7th.
- Zribi, H & Souai, S. (2013). Deviant Behaviors in Response to Organizational Injustice: Mediator Test for Psychological Contract Breach—the Case of Tunisia. **Journal of Business Studies Quarterly**, 4(4).