

## 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 Mohammad Al Rasheed

Areej Abdulrhman Alshamasi

Faculty of Economics & Administration || King Abdulaziz University || Jeddah || KSA

**Abstract:** The study aimed at identifying the organizational justice degree together 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. Detecting any of the regulatory justice dimensions has more contributive degree in mitigating the bullying conduct.

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 38 statement as a tool to collect data. The study society is composed of 2918 faculty members. A random proportional 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 Abdulaziz, 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 organizational 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 vice deans 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, 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.

**Keyword:** Organizational justice, Distributive Justice, Procedural Justice, interactive justice, Evaluation Justice, bullying.

### واقعُ ممارساتِ العدالةِ التَّنْظِيمِيَّةِ فِي البِيئَةِ الأكاديمِيَّةِ وأثرها على سُلُوكِ التَّنَمُّرِ دراسةٌ ميدانيَّةٌ على أعضاء هيئة التَّدريسِ بجامعة الملك عبد العزيز بجدة

ملاك بنت محمد آل رشيد

أريج بنت عبد الرحمن الشماسي

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبد العزيز بجدة || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية - التقييمية) في البيئة الأكاديمية وأثرها على سلوك التئمر، والتعرف على درجة وجود سلوك التئمر بين أعضاء هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية، والكشف عن أي من أبعاد العدالة التنظيمية له درجة مساهمة أكبر في الحد من سلوك التئمر. واستخدم المنهج الوصفي (التحليلي)، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتوزيع استبانة (ورقياً وإلكترونياً) تحتوي على (38) عبارة كأداة لجمع البيانات. وتكون مجتمع الدراسة من (2918) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتم سحب عينة عشوائية طبقية تناسبية مقدارها (340) عضواً (240) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الذكور (100) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الإناث بحسب نسبتهم في حجم مجتمع الدراسة، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى عديد من النتائج من أهمها: مستوى ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة بنسبة (69.4%)، ودرجة وجود سلوك التئمر في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة بنسبة (46.8%)، وتؤدي ممارسة العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) في التأثير على سلوك التئمر؛ حيث تحتل العدالة التوزيعية درجة التأثير الأكبر على سلوك التئمر بحجم تأثير (6.27%)؛ ثم يليها العدالة الإجرائية بحجم تأثير (3.58%)؛ ثم يليها العدالة التفاعلية بحجم تأثير (2.84%)، وعلى ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها إقامة دورات تدريبية لتوعية الوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية الجدد في الكليات بأهمية تطبيق وممارسة العدالة التنظيمية في الجامعة، ودورها في الحد من السلوكيات الضارة؛ ومنها سلوك التئمر، والتأكيد على تدريبهم قبل وأثناء توليهم المناصب الإدارية. إقامة دورات تدريبية لتثقيف وتوعية جميع أعضاء هيئة التدريس من الجنسين بمختلف درجاتهم العلمية، بماهية سلوك التئمر في بيئة العمل وأشكاله وأضراره، وطرق التعامل مع هذا السلوك والوقاية منه.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة التقييمية، سلوك التئمر.

## المقدمة:

تعد الجامعات من المؤسسات التعليمية التي لها أهمية كبيرة في خدمة المجتمع وتطويره؛ باعتبارها بناءً تنظيمياً وأكاديمياً يقوم بإحداث مزيد من عمليات التغيير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع، لذلك لا بد من الاهتمام بالمحرك الأساسي والمسؤول الرئيسي عن تحويل المدخلات إلى مخرجات، حيث يصلح حال الجامعات إذا صلح حال عضو هيئة التدريس. ولهذا فإن علاقات وسلوكيات العاملين بالجامعة تنعكس على جودة الأداء وعلى تحقيق أهداف المنظمة، وقد اهتمت دراسات عديدة بسلوك العاملين داخل المنظمات، حيث يسعى جميع العاملين ويطالبون بالعدالة؛ لما لها من أهمية في الحد من السلوكيات السلبية التي من الممكن أن تزداد وتؤثر على العلاقة بين العاملين، خصوصاً على مخرجات المنظمة بشكل عام.

ويعد سلوك التئمر الوظيفي من السلوكيات الضارة والسلبية المؤثرة على العاملين في المنظمة، فقد أكدت دراسة Casell التي كانت تبحث في التئمر في المؤسسات الأكاديمية، أن التئمر في الجامعات متزايد وموجود بكثرة، وأن أساتذة الجامعات يتعرضون للتئمر من رؤسائهم ومن زملاء العمل أيضاً، وغالباً يحدث التئمر من خلال القواعد المؤسسية، وليس بالضرورة أن تكون الأعمال المرتبطة به غير قانونية، أو أن تكون ضد أنظمة المؤسسة، ومع ذلك فإن الأضرار التي تلحق بالصحة وبالروح المعنوية في مكان العمل تكون واضحة (Casell, 2011).

وبناءً على ذلك تُحاول هذه الدراسة المشاركة في الجهود التي سعت لدراسة أثر العدالة التنظيمية على سلوكيات الموظف في بيئة العمل، وبشكل خاص على سلوك التئمر الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز.

### مشكلة الدراسة:

إن تحقيق الجامعات لأهدافها واستمراريتها وتطويرها يعتمد بشكل كبير على أداء المورد البشري، وخاصةً أعضاء هيئة التدريس، لذا فإن الجامعة تعمل جاهدة لتحقيق مستوى من العدالة التنظيمية من شأنه أن يسهم إلى حد كبير في الحد من السلوكيات الضارة، وخاصةً سلوك التنمر الذي يؤثر بشكل كبير على أداء واتجاهات ورضا أعضاء هيئة التدريس خاصةً، وعلى أداء وأهداف المنظمة بشكل عام. وقد توصل كلاً من Mckay, Arnold, Fratzl & Thomas (2008) إلى أن التنمر في الجامعات يسير من الأعلى إلى الأسفل، أي أن ذوي المناصب الإدارية الأعلى يتنمرون على من هم دونهم، وقد اشارت الدراسة إلى أن أكثر من (50) عضو هيئة تدريس من أصل (820) عضواً تعرضوا للتنمر في آخر خمس سنوات، وبأن هؤلاء لا يشعرون بأن الإدارة تدعم التعامل مع قضايا التنمر في مكان العمل.

من هنا يمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيسي التالي:

ما واقع ممارسات العدالة التنظيمية وأثرها على سلوك التنمر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك

عبد العزيز بجدة؟

### فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة للتحقق من الفرضيات التالية:

1. تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية ببعدها التوزيعي في الحد من سلوك التنمر.
2. تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية ببعدها الإجرائي في الحد من سلوك التنمر.
3. تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية ببعدها التفاعلي في الحد من سلوك التنمر.
4. تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية ببعدها التقيني في الحد من سلوك التنمر.

### أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع ممارسات العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية - التقييمية) وأثرها على سلوك التنمر.
2. التعرف على درجة ممارسة العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية - التقييمية) في البيئة الأكاديمية.
3. التعرف على درجة وجود سلوك التنمر بين أعضاء هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية.
4. الكشف عن أي من أبعاد العدالة التنظيمية له درجة مساهمة أكبر في الحد من سلوك التنمر.
5. الكشف عن الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية - التقييمية)، وسلوك التنمر بحسب المتغيرات الديموغرافية.

### أهمية الدراسة:

في ظل قلة الدراسات المتخصصة في دراسة العدالة التنظيمية وأثرها على سلوك التنمر الوظيفي في المملكة العربية السعودية، وفي ظل أن الدراسة الحالية تسعى لمعالجة هذا السلوك والحد من تفسّيه وانتشاره، فإن أهمية هذه الدراسة تتمثل في:

- الأهمية النظرية:

نظرًا لقلة الدراسات في الأدبيات العربية، والسعودية بشكل خاص، على حد علم الباحثة، التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية ودورها في الحد من سلوك التنمر الوظيفي، وتحديدًا في بيئة العمل الأكاديمية، لذا تُعتبر

هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة العربية تعمل على سد العجز في هذا الموضوع، كما أنها قد تكون حافزاً للباحثين العرب لعمل دراسات علمية أخرى أكثر عمقاً فيما يخص لعدالة التنظيمية في البيئة الأكاديمية وأثرها على سلوك التَّنَمُّر لتطویر بيئة العمل الأكاديمية.

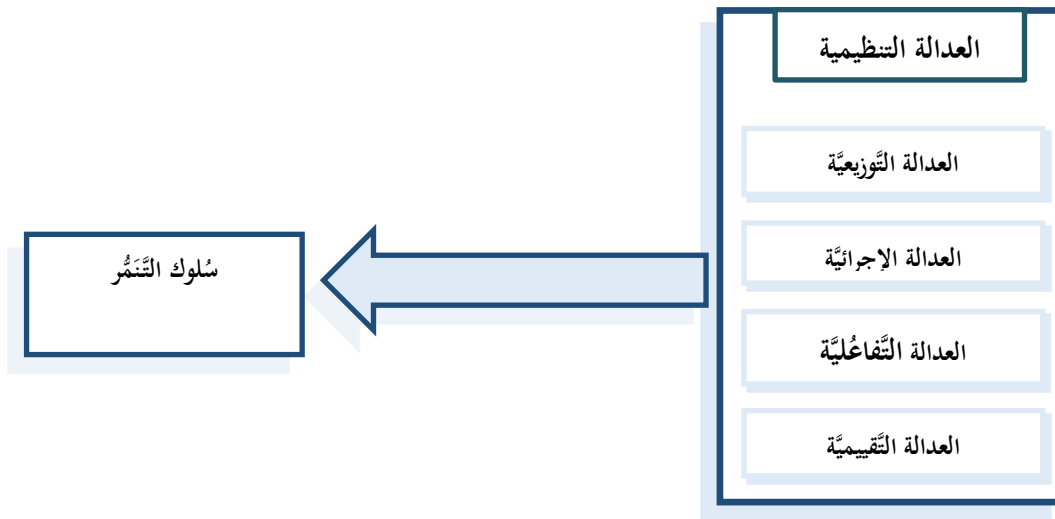
• الأهمية التطبيقية:

تعتبر الدراسة ذات أهمية لأنها سوف تطبق في واحدة من أهم المؤسسات التعليمية، وهي الجامعات، التي لها دور فعال في إثراء المعرفة وإعداد الأجيال وخدمة المجتمع وتطويره، حيث كانت الجهود السابقة تركز على دراسة سلوكيات التَّنَمُّر لدى طلبة المدارس فقط.

وللدراسة أهمية تطبيقية، حيث يمكن الاستفادة من توصياتها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وضبط المناخ التنظيمي في البيئة الأكاديمية، بواسطة تحقيق العدالة التنظيمية، والتي قد يكون لها أثر إيجابي في التخفيف من تفشي سلوك التَّنَمُّر، وبالتالي التأثير إيجاباً على أداء وفعالية ورضا أعضاء هيئة التدريس.

نموذج ومتغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة التقييمية).
- المتغير التابع: سلوك التَّنَمُّر لدى أعضاء هيئة التدريس.



شكل رقم (1): نموذج الدراسة من إعداد الباحثين

### المحور الأول/ الإطار النظري:

يتناول هذا الجزء الخلفيات النظرية، والأدب المتعلق بمتغيرات الدراسة ويتضمن العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة التقييمية) بالإضافة إلى سلوك التَّنَمُّر.

## 1. مفهوم العدالة التَّنظيميَّة:

تعددت الآراء والتصوُّرات للباحثين حول مفهوم العدالة التَّنظيميَّة، حيث عرَّف العطوي (2007: 148) فذكر أن "إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقات العاملين بالمنظمة أو برئيسهم المباشر، والتي تُؤثِّر في النهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل".

وتُعرِّفها إسكندر (2007: 126) بأنها "شعور الفرد بنزاهة وموضوعية وحسن معاملة من يتعامل معها إلى جانب أنها انعكاس للمساواة بين الأفراد والأخلاقيات في التصرفات".

وقامت دراسات أخرى بتعريف العدالة التَّنظيميَّة على أنها "إعطاء الموظَّفين حقوقهم حتى يُساهموا في مُنظمتهم بشكل أفضل، وعدم مُعاقبتهم للحد الذي يجعلهم يُخالفون القوانين، وكذلك هي الطريقة التي يُدرك بها الموظَّفون قرارات وممارسات المديرين" (Yilmaz, 2010, p.604).

وتعرف العدالة التنظيمية في المجال الجامعي "هي المعاملة المنصفة والنزاهة من قبل الرؤساء للموظَّفين - أعضاء هيئة تدريس، وإداريين - عند توزيع النواتج الجامعية، وعند استخدام الإجراءات المتصلة بعملهم، وعند التَّعامل أو التفاعل الاجتماعي معهم" (المهدي، 2006: 12).

وترى العقلة وشطناي (2011: 12) أن "العدالة التَّنظيميَّة بمفهومها التربوي ضمن نطاق الجامعات تعكس عدالة المُخرجات وعدالة الإجراءات المُستخدمة في توزيع تلك المُخرجات، وشعور العاملين بالمساواة، سواء على نطاق المُقارنة مع غيرهم في نفس الظروف المُشابهة، أو مع أنفسهم من خلال مُقارنة مُدخلاتهم مع مُخرجاتهم".

## 2. أهميَّة العدالة التَّنظيميَّة:

تذكر الحميدي (1433) أن موضوع العدالة التَّنظيميَّة حظي باهتمام كثير من البحوث والدراسات الخاصة بالسلوك التَّنظيمي، فالعدالة التَّنظيميَّة تسعى إلى تحقيق أهداف كلاً من العاملين والمنظمة من أجل إشاعة مناخ تنظيمية إيجابي يتفاعل فيه العاملون من أجل تحقيق الإنتاجية العالية للمنظمة، وبالتالي فإن تحسين أداء العامل وإنتاجيته يتوقف على قدرة إدارة المنظمة على تحقيق مُتطلبات العدالة التَّنظيميَّة وترسيخها داخل المنظمة بالشكل الذي يحقق رضا العاملين والتزامهم نحو مُنظمتهم.

ويؤكد الزهراني (1434) ضرورة العناية بالعدالة التَّنظيميَّة في بيئات العمل المُختلفة، ولا سيَّما في القطاع التَّعليمي، لما لها من أثر ظاهر في كثير من أشكال السلوك التَّنظيمي، ولكونه أحد الحلول الرئيسية لعدد من المشكلات التربوية، ولضمان الأداء الأفضل، وتوفير المناخ المثالي لتحقيق الأهداف التَّعليميَّة والتربوية.

### سلبيات عدم تطبيق العدالة التَّنظيميَّة:

بعد استعراض أهميَّة تطبيق العدالة التَّنظيميَّة في المنظمات ترى الباحثة أنه لا بُدَّ من ذكر الآثار السَّلبية لعدم تطبيق العدالة التَّنظيميَّة في المنظمات:

حيث تذكر أبو جاسر (2010: 17) عددًا من الآثار المترتبة عن عدم تطبيق الإجراءات المتعلقة بالعدالة التَّنظيميَّة وتأثيرها على الأفراد وعلى المنظمات على حد سواء، نذكر منها:

- انخفاض مُستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
- انخفاض التقييم الكلي للمؤسسة.
- انخفاض الأداء الوظيفي ومستوى الإبداع الفردي.
- انخفاض الالتزام الوظيفي.

- انخفاض نسبة الإنتاج المؤسسي.
- تراجع الشعور بالمواطنة والانتماء التنظيمي للأفراد.
- ضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية.

### 3. أبعاد العدالة التنظيمية:

العدالة التنظيمية في هذه الدراسة تتكوّن من أربعة أبعاد: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة التقييمية، وتذكر الحميدي (1433) أن الفرد العامل يدرك البعد الأول من أبعاد العدالة التنظيمية، وهو بُعد العدالة التوزيعية من خلال التوزيع العادل للمكافآت والعوائد وعبء العمل بين العاملين، ويدركه كذلك من خلال عدالة الإجراءات والأنظمة التي استخدمت في تحديد تلك العوائد، وهو ما يُعرف بعدالة الإجراءات، وبما أن تنفيذ الإجراءات والأنظمة واتخاذ القرار تتم من خلال المسؤولين في إدارة المنظمة، فإن الفرد العامل لا يحكم فقط على عدالة هذه الإجراءات، بل يحكم كذلك على عدالة تعامل المسؤولين معه عند تنفيذ هذه الإجراءات، وهو ما يُعرف بالعدالة التفاعلية، وبما أن أداء الفرد العامل يخضع للتقويم من جهة الإدارة لتحديد مدى كفاءته في أداء العمل، فإن اتصاف عملية التقويم الوظيفي بالعدالة والنزاهة والموضوعية يشعر الفرد بالعدالة التقييمية، وبالتالي إذا تحققت هذه الأبعاد الأربعة وأدركها الفرد داخل المنظمة، فإن العدالة التنظيمية قد تحققت داخل المنظمة.

#### أ- عدالة التوزيع (Distributive Justice):

يرى جودة (2007: 133) أن "العدالة التوزيعية تعكس شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات، قد تكون على سبيل المثال أجورًا وترقية وحوافز، مقابل جهدهم في العمل، فالعاملون لا يركزون على كمية المخرجات التي يستفيدون منها، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات". ويمكن تعريف العدالة التوزيعية في الجامعات بأنها: "درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس لعدالة وإنصاف رؤساء الأقسام الأكاديمية، عن طريق مقارنة ما يقومون به من جهد وما ينتج عن هذا الجهد من مخرجات بجهد زملائهم من أعضاء هيئة التدريس" (السبوع، 2010: 5).

#### ب- عدالة الإجراءات (Procedural Justice):

يعرف المهدي (2006: 12) عدالة الإجراءات بأنها "مدى عدالة الطُرق والوسائل المستخدمة في تحقيق هذه النواتج والغايات". وعرف رفاعي (2009: 9) العدالة الإجرائية بأنها "درجة الشعور (الإحساس) المتولد لدى الأفراد إزاء عدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات التنظيمية". ويرى السبوعي (2012: 25) أن "عدالة الإجراءات تُعدُّ وسيلة مهمة لإشاعة روح الجماعة؛ لأن الإجراءات العادلة توجه رسالة للعاملين بأن الجماعة تقدر كل عضو فيها، وأن الجميع شركاء في صناعة القراءات التي تخصهم، وأن الإجراءات لا تستهدف أفرادًا منهم دون غيرهم، أو تتوجه لتخدم فئة دون الأخرى، وإنما تسير في سياق نظامي عادل يضمن حقوقهم وعدم الانحياز أو الوقوع في الأخطاء التي تضر بحقوقهم وأدوارهم".

#### ج- العدالة التفاعلية (عدالة التفاعلات) (Interactive Justice):

عرّف المهدي (2006: 3) العدالة التفاعلية بأنها "جودة التفاعل والمعاملة الإنسانية الشخصية التي يحصل عليها الموظفون من المدير، أو من مصدر السلطة في المنظمة عند تطبيق وتنفيذ القرارات". وذكر الصباغ (2006: 230) أن عدالة التفاعل تشير إلى: "مدى إحساس العاملين بجودة وعدالة المعاملة التي يحصلون عليها من قبل المديرين بما في ذلك الأمانة والاحترام في المعاملة وحتى العدالة في الاتصالات الموجودة في الممارسات التنظيمية".

#### د- العدالة التقييمية (Evaluation Justice):

يرى عبد السميع (2011) أن العدالة التقييمية تشير إلى درجة شعور الفرد بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء والسلوك في العمل؛ ما يعزز اطمئنانه إزاء ترقيته ونموه الوظيفي، وتقييم أدائه (ص 203). ويرى الحجابا (2006: 53) أن عملية التقييم تتجسد من خلال مفهوم العدالة التقييمية، والتي تتوقف بشكل كبير على إدراك الرؤساء والمرؤوسين معاً لأغراض ووظائف عملية التقييم، وعلى وجود اعتقاد مشترك بأن هذه العملية ذات فائدة لهم، وعلى أساس فردي، وتتم من خلال إشراك المرؤوسين أنفسهم في العملية، وذلك من خلال إعطائهم فرصة لذكر الأعمال المهمة التي قاموا بإنجازها خلال فترة التقرير، وكفالة حق الموظف في مناقشة الرئيس في التقرير المقدم عن أدائه، هذا فضلاً عن تدريب الرؤساء والقائمين على عملية تقييم الأداء، وعدالة وجود معايير المستخدمة، وكل هذه الأمور تتجسد- وبلا شك- مفهوم العدالة التقييمية.

#### 4. مفهوم سلوك التنمر:

إن أصل كلمة التنمر (Bulling) جاء من المهاجمة والمضايقة (mobbing)، والتي استخدمت في السويد عام (1980) من قبل عالم الاجتماع (Heinz Leymann)، وفي عام (1990) بدأ الباحثون في المملكة المتحدة بدراسة هذه الظاهرة، والتي سُميت بسلوك التنمر، وفي الولايات المتحدة ركّز الباحثون على قضايا مُشابهة بالعمل، مثل الإساءة العاطفية (إيذاء المشاعر)، أو التحرش بشكل عام (Johnson, 2009, p.35)؛ إذ اكتسب مُصطلح التنمر في مكان العمل الانتباه المتزايد من قبل الباحثين والمختصين خلال السنوات العشر الماضية وماهية العوامل التي تُؤدّي إلى ظهوره في بيئة العمل، ومنطلق هذا الاهتمام والانتباه ليس لكونه شعوراً مؤذياً للأخريين فقط، بل لأنه يحمل في طياته تكلفة مادية أيضاً. (Georgakopoulos, Wilkin & Kent, 2011, p.2)

والتنمر في مكان العمل هو موضوع جديد نسبياً للبحث العلمي، ويوجد عديد من المصطلحات والتعاريف لوصف التنمر في مكان العمل، في حين قد يختلف معناه الدقيق. وأصبح مُصطلح التنمر واسع الاستخدام بسبب انتشاره في أي مكان بما في ذلك مكان العمل. والتنمر يؤدي إلى التخلص التدريجي من العاملين، ويشير إلى استخدام مجموعة واسعة من السلوكيات السلبية غير الصحية المتكررة في مكان العمل (Niedhammer, Degioanni, Drummond, Phili, 2010)

وقد بيّنت نتائج دراسة كاسل (Casell 2011) أن التنمر في المؤسسات الأكاديمية منتشر، وأن أساتذة الجامعات يتعرّضون للتنمر من الإدارة ومن زملائهم أيضاً، وغالباً يحدث التنمر فيمن خلال القواعد المؤسسية، وليس بالضرورة أن تكون الأعمال المرتبطة به غير قانونية، أو أن تكون ضد أنظمة المؤسسة. ومع ذلك فإن الأضرار التي تلحق بالصحة وبالروح المعنوية في مكان العمل تكون واضحة.

##### 5. مُسَبِّبات سُلُوكِ التَّنَمُّر:

حاولت دراسات عديدة تحديد الأسباب التي تُؤدِّي إلى ظهور سُلُوكِ التَّنَمُّر في مكان العمل إلا أنها لم تستطع تحديد سبب محدد لظهور هذا السُلُوك، والواقع أن الأسباب الأساسية له تنطلق من عوامل فردية وتنظيمية، وهناك أسباب عديدة ضمن كل مُستوى (فردى أو تنظيمى) (Pietersen, 2007, p.59)؛ فمن خلال المنظور الفردى حدَّد Zapf and Einarsen ثلاثة أسباب لتَّنَمُّر الفرد: الأول يتعلق بمحاولتهم حماية تقديرهم الذاتى، فالتَّنَمُّر قد يظهر من قبل المُدير نتيجة حاجته لتعزيز قدره وقيمه وإضعاف مرؤوسيه لشعوره بالغيرة من مواهب وأخلاق مُوظَّفَيْه. السبب الثانى لظهور سُلُوكِ التَّنَمُّر لدى الأفراد فقدانهم المُقدَّرات الاجتماعية التى تتضمن الذكاء الشعورى والمهارات السياسية الجزئية؛ فبعض الأفراد يتخذون القرارات التى تحميهم وتحبى مراكزهم، وإن كانت تلك القرارات تضر بالآخرين، أو حتى سُمة المنظمة، وبشكلٍ عامٍ فإن عدم توازن القوى والثقافة التنظيمية يُؤثِّر في ظهور سُلُوكِ التَّنَمُّر، وعلى الرغم من أن كثيراً من استخدام السُلطة يحدث بين المُديرين والمُوظَّفَيْن، فإن وَهْم تمايز القوة والسلطة بين الأفراد يُسبِّب ظهور التَّنَمُّر بين العاملين ضمن مُستوى تنظيمى واحد، وهذا النوع من السُلُوك يظهر عندما يتم تشجيع فرد ما لإتمام عمله بشكل جيد مثل زيادته لعمليات البيع أو تحقيق أحد الأهداف المرتبطة بالعمل، أما السبب الثالث فهو أن يُصبح الفرد هدفاً للتَّنَمُّر في مكان العمل كونه خارج المجموعة أو حصوله على مُستوى مُنخفض لتقدير الذات والمقدَّرات الاجتماعية (Georgakopoulou et al, 2011, p.4)

إن الاختلاف في العُمُر والمُعتقدات والنوع الاجتماعى ومُستوى التَّعليم قد يشكل منطلق زيادة الخلاف وظهور سُلُوكِ التَّنَمُّر بسبب عدم فهم الفرد للدوافع والأفعال التى يُدركونها بسبب ذلك الاختلاف (Cunniff and Mostert, 2012, p.4)، وأيضاً فقدان الفرد الثقة بنفسه وعدم امتلاكه مهارات إدارة الصراع، قد يجعله أكثر عرضةً للتَّنَمُّر في العمل، وإن تصنيف الفرد كشريك عمل قد يُسبِّب أيضاً ظهور التَّنَمُّر في مكان العمل بسبب شعور المُتَنَمَّر بالتهديد باستهداف مُقدَّراته نتيجة امتلاك شريكه امتيازات ومُقدَّرات قد تفوقه، وبشكلٍ عامٍ فإن التَّغيير التَّنظيمى والثقافة وأنماط القيادة تُسهم في انتشار سُلُوكِ التَّنَمُّر، وما يشار إليه في هذا المجال أن خطورة ظهور هذا السُلُوك تكمن في أن من يتعرَّض لهذا السُلُوك يميل إلى كتمانها بسبب الخوف من التعرُّض للإساءة مُستقبلاً وعدم قناعتهم بالإجراءات التَّنظيمية التى يمكن أن تقوم بها دوائرهم للحد من هذا السُلُوك؛ مما يجعلهم رهينى القلق والخوف، وقد يصل الأمر نتيجة الاحتراق النفسى والإحباط نتيجة هذا السُلُوك إلى اعتقاد الضَّحية (الهدف) أن المُتَنَمَّر فرد قوى لا أحد يقدر عليه؛ مما يحتم عليهم اللجوء إليه، وهى الأخطر عندما تدوب شخصيتهم في سُلُوك وشخصية المُتَنَمَّر (Georgakopoulos et al, 2011, p.4).

##### 6. مساوئ وتأثيرات سُلُوكِ التَّنَمُّر:

أوضح (Rosenstein & O'Daniel, 2005) كيفية تأثير التَّنَمُّر على الأشخاص والمُؤسَّسات، فالمُستهدفون للتَّنَمُّر يُواجهون مشاكل صحية جسدية وعقلية كبيرة، ومشاكل مالية بسبب الغياب، والمشاكل الصحية التى يُواجهها المُستهدفون للتَّنَمُّر تُؤدِّي إلى الشعور بالعجز والحالات الانفعالية السَّلبية، وكذلك انخفاض الثقة بالنفس والمناخ التَّنظيمى السَّلبى الذى يحد من الإبداع ويُعرقل قُدَّرات المُوظَّفَيْن على الاستجابة لحالات عبء العمل أو تحقيق الأهداف الصعبة، ومن هذه المشكلات الصحية والنفسية على مُستوى الأفراد ما يلى:

- انخفاض تقدير الذات.
- مشاكل الجهاز العضلى الهيكلى.
- الانسحاب عن العمل والغياب المرضى.



- اضطرابات النوم والهضم.
- التوتّر النفسي والإجهاد.
- الضغوط المرتفعة، وكذلك ضغوط ما بعد الصدمة.
- زيادة الاكتئاب ولوم الذات.

#### 7. الدّراسات السّابقة:

يستعرض هذا الجزء أهم الدّراسات السّابقة العربيّة والأجنبيّة التي أُجريت حول العدالة التّنظيميّة وسلوك التّئمّر في بيئة العمل.

- دراسة المنديل وآخرون (2018)، بعنوان "السمات الشخصية وأثرها في تفضّي ظاهرة التّئمّر في بيئة العمل"، دراسة ميدانيّة على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

هدفت هذه الدّراسة إلى معرفة أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في تفضّي ظاهرة التّئمّر في بيئة العمل. وكذلك التّعرّف على مستوى انتشار ظاهرة التّئمّر بين الموظّفات. وكذلك معرفة أكثر السمات الشخصية السائدة ضمن الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز. ولتحقيق ذلك اعتمدت الدّراسة على المنهج الوصفي التّحليلي، وتم تطبيق الدّراسة على عيّنة من الموظّفات الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز والبالغ عددهن (315) موظّفة، وتوصّلت الدّراسة إلى أنه توجد علاقة موجبة بين سمات العصاوية وظاهرة التّئمّر في بيئة العمل، وأنه توجد علاقة سالبة بين سمات الانبساطية والمقبولية والانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير وظاهرة التّئمّر في بيئة العمل، وأوصت الدّراسة بضرورة إيجاد بيئة عمل آمنة للإداريات وداعمة للإنجاز، وتوعيتهن بمفهوم التّئمّر في بيئة العمل وأثاره السّلبية التي تنعكس على مناخ العمل. وتطبيق سياسة عدم التهاون مع ظاهرة التّئمّر.

- دراسة (Ismail & Sherwani 2018) بعنوان "تحليل العلاقة بين أبعاد العدالة التّنظيميّة مع أبعاد أداء الموظّف: دراسة حالة الجامعات في إقليم كردستان".

هدفت هذه الدّراسة إلى تحليل العلاقة بين الأبعاد الثلاثة للعدالة التّنظيميّة، وهي العدالة التّوزيعيّة، والعدالة الإجرائيّة والعدالة التّفاعليّة بأبعاد أداء الموظّفين، وهي أداء المهام والأداء السياقي في ثلاث جامعات خاصّة في إقليم كردستان (KR)، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدّراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطبيق الدّراسة على (87) عضواً من جميع الموظّفين الأكاديميين والإداريين. وتوصّلت الدّراسة إلى أن الأبعاد الثلاثة للعدالة التّنظيميّة، وهي العدالة التّوزيعيّة والإجرائيّة والتّفاعليّة لها ارتباطات إيجابية مع أداء المهام والأداء السياقي. وتظهر النتائج أن مستويات العدالة تختلف من البعد إلى بُعد آخر للعدالة، ولكن البعد التّفاعلي كان أكثر قبولاً وفقاً لإدراك المُستجيبين، كما تشير النتائج إلى أن العلاقة بين أبعاد العدالة التّنظيميّة والأداء السياقي ترتبط بشكل إيجابي مع بعضها البعض، ولكن ليس بقوة.

- دراسة سيف (2017)، بعنوان "مستوى العدالة التّنظيميّة لدى الجامعات اليمينية وعلاقتها بالولاء التّنظيمي لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات بالتطبيق على جامعة السعيد".

هدفت الدّراسة إلى معرفة مستوى العدالة التّنظيميّة لدى الجامعات اليمينية، ومستوى الولاء التّنظيمي لأعضاء هيئات التّدريس، ومعرفة علاقة العدالة التّنظيميّة بالولاء التّنظيمي لأعضاء هيئات التّدريس بالتطبيق على جامعة السعيد، وتم تطبيق الدّراسة على عيّنة من أعضاء الهيئة التّدرسية في جامعة السعيد والبالغ عددهم (62) عضواً، وتوصّلت الدّراسة إلى أن مستوى ممارسة العدالة التّنظيميّة لدى الجامعات اليمينية مُنخفض فيما يخص العدالة التّوزيعيّة والعدالة الإجرائيّة، بينما كانت ممارسة العدالة التّفاعليّة مُتوسّطة، وفي ضوء نتائج الدّراسة

تُوصي الدِّراسة بتحسين مُستوى العدالة التَّنظيميَّة في الجامعات اليمينية من خلال الاهتمام بجميع أبعادها التَّوزيعيَّة والإجرائيَّة والتَّفاعليَّة، وإعادة النظر في نظم المرتبات والحوافز والترقيات، وتعزيز روح الانتماء والولاء لدى أعضاء الهيئات التَّدريسيَّة في الجامعات وإشراكهم في صنع القرارات.

- دراسة (2017) Seyrek, Ekici بعنوان "تصور الممرضات للعدالة التَّنظيميَّة وتأثيرها على سلوك التَّنمُّر في المستشفيات التركية".

هدفت هذه الدِّراسة إلى تحديد تصوُّر الممرضات للعدالة التَّنظيميَّة وتأثيرها على سلوك التَّنمُّر الذي يتعرَّض له. وتم تطبيق الدِّراسة على 250 ممرضة في مستشفى جامعي ومستشفى خاص في أنقرة كن يعملن في مستشفياتهن لمدة 6 أشهر، وتوصَّلت الدِّراسة إلى أن نسبة الممرضات اللاتي تعرَّض للبلطجة في مكان العمل كانت 28%. وكانت هناك علاقة معنوية وسلبية بين تصور الممرضات للعدالة التَّوزيعيَّة والتَّنمُّر الذي تعرَّض له، وأن الموظَّفون الذين تنخفض تصوُّراتهم في مجال العدالة التَّنظيميَّة يعرضون سلوكًا مهددًا وسلبًا تجاه زملائهم والمؤسسة، يشعرون بأنهم مهددون عندما يعتقدون أنهم لا يستطيعون التواصل مع الإدارة العليا باحترام، وأيضًا عندما يعتقدون أن مديريهم غير عادل في تقييم الأداء، في تقييم الرواتب والترقية.

ما يُميِّز هذه الدِّراسة:

تمتَّيزت هذه الدِّراسة عن الدِّراسات والبحوث السَّابقة بأنها الدِّراسة الوحيدة أو من الدِّراسات القلائل - على حد علم الباحثين- التي تناولت واقع ممارسات العدالة التَّنظيميَّة في بيئة أكاديميَّة حكومية وأثرها على سلوك التَّنمُّر، ورَكَزَت الدِّراسة الحاليَّة على آراء فئة مهمة في الجامعة، وهم أعضاء هيئة التَّدريس من رُتبة (أستاذ- أستاذ مُشارك- أستاذ مُساعد).

## المحور الثاني/ الجانب العملي والتحليلي

### 1. منهج الدِّراسة:

تعتمد هذه الدِّراسة على المنهج الوصفي (التَّحليلي) الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا ويعبر عنها تعبيرًا كيفيًّا وتعبيرًا كميًّا، ولقد تم تعريفه من قبل القحطاني، العامري، آل مذهب، والعمر (2013) بأنه بحث يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتبرير الظروف التي تظهر بها، وأيضًا معرفة العلاقة بين تغير ظاهرة معينة والتغير المصاحب في ظاهرة أخرى عن طريق استخدام أساليب إحصائية، وهذا المنهج يتوافق مع الدِّراسة الحاليَّة، حيث عن طريقه يمكن الوصول لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن الفرضيَّات المتعلقة بأثر المتغيِّرات المُستقلة العدالة التَّنظيميَّة بأبعادها الأربعة (العدالة التَّوزيعيَّة، والعدالة الإجرائيَّة، والعدالة التَّفاعليَّة، والعدالة التَّقيميَّة) على المتغيِّر التَّابع (سلوك التَّنمُّر لدى أعضاء هيئة التَّدريس)، وكذلك تفسير العلاقات الارتباطية بين (المتغيِّرات الديموغرافيَّة ومحاور الدِّراسة)، وتوضيح مدى انتشار سلوك التَّنمُّر في البيئة الأكاديميَّة.

### 2. مُجتمع الدِّراسة

يتكوَّن مُجتمع الدِّراسة من أعضاء هيئة التَّدريس (أستاذ - أستاذ مُشارك - أستاذ مُساعد) الذكور والإناث بجامعة الملك عبد العزيز بفرع السليمانية فقط، والذين يبلغ عددهم (2918) (عمادة شؤون الموظَّفين بجامعة الملك عبد العزيز، 2018م).

جدول (1) إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بالسليمانية

الرتبة الأكاديمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	الإجمالي
الجنس	ذكور	514	1.190	2.057
	إناث	185	617	861
الإجمالي	412	699	1.807	2.918

المصدر: إحصائية عمادة شؤون الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز لعام 2018م.

### 3. عينة الدراسة

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، وصعوبة تغطيته بالكامل فقد قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية طبقية تناسبية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز (حيث تم تقسيم المجتمع إلى طبقتين من الذكور والإناث). وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على المعادلة التالية: معادلة ريتشارد جيجر:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

2918	N حجم المجتمع
1.96	Z الدرجة المعيارية
0.05	d نسبة الخطأ

وبتطبيق المعادلة على برنامج الإكسيل تم التوصل إلى أقل حجم عينة ممكن، وهو (340)، وعليه تم تقسيم العينة إلى (240) ذكور، و(100) إناث [وذلك وفقاً لنسبة الذكور والإناث في المجتمع، حيث كان عدد الذكور (2057)، وعدد الإناث (861)].

### 4. أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة، ولجأت الباحثتان إلى استخدام مقياس مُحكم لأبعاد العدالة التنظيمية والذي تم استخدامه في دراسة (إبراهيم، 2006)، ومقياس مُحكم لسلوك التَنَمُّر والذي تم استخدامه في دراسة (الزعي ومهيدات، 2014)، بعد ذلك تم عرض الاستبانة على مجموعة من المُحكِّمين. والذين قام كل منهم بدوره بتحكيم الاستبانة وتقديم النصائح والإرشادات اللازمة لتعديل والحذف، ثم قامت الباحثتان بمراجعة التعديلات المطلوبة مع المشرفة حتى خرجت في صورتها النهائية، ثم بعد ذلك تم توزيعها على عينة الاستطلاعية للتأكد من صدق وثبات الاستبانة، وبذلك أصبحت الاستبانة تتكوّن من ثلاثة أجزاء كالتالي:

وتكوّن الاستبانة من ثلاثة أجزاء كالتالي:

الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الأولية لعينة الدراسة، وتشمل الخصائص الديموغرافية للعينة، وهي: (الجنس- العمر - الرتبة الأكاديمية - عدد سنوات الخبرة في المجال الأكاديمي - هل تعرّضت لسلوك التَنَمُّر (سلوكيات عدوانية، مثل: استهزاء باللفظ - بالحركات - بالتعبيرات أو رفع الصوت أو التوبيخ) من قبل آخرين أثناء فترة العمل؟

الجزء الثاني: دراسة واقع العدالة التنظيمية في البيئة الأكاديمية، وتم تقسيمه إلى أربعة محاور كالتالي:

المحور الأول: العدالة التوزيعية (7) عبارات المحور الثاني: العدالة الإجرائية (7) عبارات، المحور الثالث: العدالة التفاعلية (7) عبارات المحور الرابع: العدالة التقييمية (7) عبارات. الجزء الثالث: سلوك التَّنَمُّر (الاستقواء) (10) عبارات. وكانت العبارات في الجزء الثاني والثالث ذات إجابات مغلقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي [أوافق بشدة (5)، أوافق (4)، مُحايد (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق بشدة (1)].

#### 5. صدق أداة الدِّراسة

تم حساب صدق أداة الدِّراسة (الاستبانة) للعينية الأساسية (ن=340)، حيث يُعتبر الصدق أحد الأساسيات التي يقوم عليها أي مقياس يتم تصميمه، ويعني ذلك إلى أي درجة يقيس المقياس ما صُمِّم لقياسه فعلاً، ولا شيء غير ذلك (القحطاني وآخرون، 2013: 229). وقد تم التأكد من صدق أداة الدِّراسة من خلال:

#### • الصدق الظاهري (الخارجي) للأداة:

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدِّراسة وتصميمها وفقاً للملاحظات المُعطاة من قبل لجنة التحكيم.

#### • صدق الاتِّساق الداخلي للأداة (الصدق البنائي):

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدِّراسة تم تطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من 10 من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز للتأكد من صدقها، وبعد التأكد من صدق أداة الدراسة تم توزيع الاستبانات على كامل أفراد العينة. وبعد تجميعها تم ترميز وإدخال البيانات من خلال جهاز الحاسوب، باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكليَّة للمحور الذي تنتهي إليها العبارة، وجاءت النتائج كالتالي:

#### الصدق الذاتي

تم حساب الصدق الذاتي للاستبانة الموزعة على عينة الدِّراسة، حيث يتضح ارتفاع الصدق الذاتي لأبعاد العدالة التَّنظيمية وسلوك التَّنَمُّر، حيث تراوحت قيمته بين 0.610 و0.819 وهذا يؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق، أي إن العبارات تقيس الهدف منها.

#### أ- صدق الاتِّساق الداخلي لمحور العدالة التنظيمية بأبعادها ومحور سلوك التنمر:

تم حساب صدق الاتِّساق الداخلي للأداة الدراسة عن طريق حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين إجمالي البُعد وعباراته وتظهر النتائج ارتفاع معاملات الارتباط بين إجمالي البُعد وعباراته حيث كانت معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية وطردية وجميع قيم الدلالة الخاصة بها أقل من مُستوى معنوية 0.05، مما يؤكد صلاحية عبارات البُعد للقياس، أي تقيس الهدف من البُعد.

#### 6. ثبات أداة الدِّراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدِّراسة (الاستبانة) تم استخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach a Alpha)، وذلك موضح في الجدول (2) لدراسة الثبات لأبعاد العدالة التَّنظيمية، والجدول (3) لدراسة الثبات لسلوك التَّنَمُّر، كالتالي:

جدول (2) دراسة الثبات لأبعاد العدالة التنظيمية

التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ	أبعاد العدالة التنظيمية
0.674	0.781	العدالة التوزيعية
0.616	0.815	العدالة الإجرائية
0.619	0.839	العدالة التفاعلية
0.518	0.823	العدالة التقييمية
0.787	0.916	العدالة التنظيمية

يُضح من الجدول (2) ارتفاع معاملات الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد العدالة التنظيمية، وتراوحت قيمته بين 0.518 و0.916 وأيضاً في التجزئة النصفية، حيث تراوحت قيم الارتباط بين 0.518 و0.787 وهذا يؤكد ثبات العينة، أي إن العينة تصلح للدراسة.

جدول (3) دراسة الثبات لبعد سلوك التتمُّر

التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ	سلوك التتمُّر
0.832	0.905	

يُضح من الجدول (3) ارتفاع معامل الثبات ألفا كرونباخ لسلوك التتمُّر تراوحت قيمته 0.905، وأيضاً في التجزئة النصفية، حيث تراوحت قيمته 0.832، وهذا يؤكد ثبات العينة؛ أي إن العينة تصلح للدراسة.

#### 7. أساليب المعالجة الإحصائية

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية ومنها:

- 1- معامل كرونباخ- ألفا (Cronbach's Alpha) لإيجاد معامل الثبات لأداة الدراسة.
- 2- معامل ارتباط بيرسون Pearson Corretation، للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- 3- الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear regression): وذلك لمعرفة علاقة المتغير التابع بالمتغير المستقل.

#### 8. عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات

يتناول هذا الجزء اختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، وذلك لمعرفة تأثير المتغير المستقل (العدالة التنظيمية بأبعادها) على المتغير التابع (سلوك التتمُّر)، وذلك كالتالي:  
الفرضية رقم (1): ونصها: "تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية ببعدها التوزيعي في الحد من سلوك التتمُّر".  
للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، وذلك لدراسة تأثير المتغير المستقل (العدالة التوزيعية) على المتغير التابع (سلوك التتمُّر)، وذلك موضح في الجدول (4) كالتالي:

جدول (4) دراسة تأثير العدالة التوزيعية على سلوك التتمُّر في عينة الدراسة (ن = 340)

ر	اختبار تحليل التباين		اختبارات		المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	
	الدلالة	ف	الدلالة	ت	بيتا	الخطأ المعياري	المعاملات	الثابت
%6.27	0.000	22.610	0.000	22.164		1.938	42.955	الثابت
			0.000	4.755 -	0.250 -	0.084	0.399 -	العدالة التوزيعية

يتضح من الجدول (4) وجود علاقة بين سلوك التَّئْمُر (مُتَغَيِّر تابع) وإجمالي العدالة التَّوْزِيعِيَّة (مُتَغَيِّر مُسْتَقِل)، حيث كانت قيمة  $F = 22.610$ ، والدلالة  $0.00$  أقل من مُستوى معنوية  $0.05$ ، أي إن زيادة العدالة التَّوْزِيعِيَّة تقلل من سلوك التَّئْمُر؛ أي توجد علاقة عكسية، ونجد أن حجم التَّأثير  $6.27\%$  (ر<sup>2</sup>)، والذي يمثل معامل التحديد، أي إن المُتَغَيِّرَات المُسْتَقِلَة تفسر نحو  $6.27\%$  من التغير الذي يحدث للمُتَغَيِّر التَّابِع، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تُؤخذ في الاعتبار.

الفرضية رقم (2) ونصها: "تؤدي ممارسة العدالة التَّنْظِيميَّة ببعدها الإجمالي في الحد من سلوك التَّئْمُر". للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، وذلك لدراسة تأثير المُتَغَيِّر المُسْتَقِل (العدالة الإجماليَّة) على المُتَغَيِّر التَّابِع (سلوك التَّئْمُر)، وذلك موضح في الجدول (5) كالتالي:

جدول (5) دراسة تأثير العدالة الإجماليَّة على سلوك التَّئْمُر في عَيِّنَة الدِّراسَة (ن = 340)

ر	اختبار تحليل التباين		اختبارات		المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	
	الدلالة	ف	الدلالة	ت	بيتا	الخطأ المعياري	المعاملات	الثابت
%3.58	0.000	12.557	0.000	19.354		2.139	41.399	الثابت
			0.000	3.544 -	0.189 -	0.087	0.310 -	العدالة الإجماليَّة

يتضح من الجدول (5) وجود علاقة بين سلوك التَّئْمُر (مُتَغَيِّر تابع) وإجمالي العدالة الإجماليَّة (مُتَغَيِّر مُسْتَقِل)، حيث كانت قيمة  $F = 12.557$ ، والدلالة  $0.00$  أقل من مُستوى معنوية  $0.05$ ، أي إن زيادة العدالة الإجماليَّة تقلل من سلوك التَّئْمُر، أي توجد علاقة عكسية، ونجد أن حجم التَّأثير  $3.58\%$  (ر<sup>2</sup>)، الذي يمثل معامل التحديد، أي إن المُتَغَيِّرَات المُسْتَقِلَة تفسر نحو  $3.58\%$  من التغير الذي يحدث للمُتَغَيِّر التَّابِع، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تُؤخذ في الاعتبار.

الفرضية رقم (3) ونصها: "تؤدي ممارسة العدالة التَّنْظِيميَّة ببعدها التفاعلي في الحد من سلوك التَّئْمُر". للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، وذلك لدراسة تأثير المُتَغَيِّر المُسْتَقِل (العدالة التفاعلية) على المُتَغَيِّر التَّابِع (سلوك التَّئْمُر)، وذلك موضح في الجدول (6) كالتالي:

جدول (6): دراسة تأثير العدالة التَّفَاعُليَّة على سلوك التَّئْمُر في عَيِّنَة الدِّراسَة (ن = 340)

ر	اختبار تحليل التباين		اختبارات		المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	
	الدلالة	ف	الدلالة	ت	بيتا	الخطأ المعياري	المعاملات	الثابت
%2.84	0.002	9.874	0.000	19.429		2.077	40.362	الثابت
			0.002	3.142 -	0.168 -	0.086	0.269 -	العدالة التفاعلية

يتضح من الجدول (6) وجود علاقة بين سلوك التَّئْمُر (مُتَغَيِّر تابع) وإجمالي العدالة التَّفَاعُليَّة (مُتَغَيِّر مُسْتَقِل)، حيث كانت قيمة  $F = 9.874$ ، والدلالة  $0.00$  أقل من مُستوى معنوية  $0.05$ ، أي إن زيادة العدالة التَّفَاعُليَّة تقلل من سلوك التَّئْمُر، أي توجد علاقة عكسية، ونجد أن حجم التَّأثير  $2.84\%$  (ر<sup>2</sup>)، والذي يمثل معامل

التحديد، أي إن المتغيرات المستقلة تفسر نحو 2.84% من التغير الذي يحدث للمتغير التابع، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تؤخذ في الاعتبار.

الفرضية رقم (4) ونصها: "تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية بعدها التقييمي في الحد من سلوك التنازل". للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، وذلك لدراسة تأثير المتغير المستقل (العدالة التقييمية) على المتغير التابع (سلوك التنازل)، وذلك موضح في الجدول (7) كالتالي:

جدول (7): دراسة تأثير العدالة التقييمية على سلوك التنازل في عينة الدراسة (ن = 340)

ر	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		اختبار تحليل التباين		2
	المعاملات	الخطأ المعياري	بيتا	ت	الدلالة	ف	
%0.99	الثابت	37.749	2.090	18.065	0.000		
	العدالة التقييمية	- 0.162	0.088	- 0.100	- 1.841	0.066	3.391

يُضح من الجدول (7) عدم وجود علاقة بين سلوك التنازل (متغير تابع) إجمالي العدالة التقييمية (متغير مستقل)، حيث كانت قيمة ف = 3.391، والدلالة 0.066 أكبر من مستوى معنوية 0.05.

## الاستنتاجات والتوصيات

### أولاً/ الاستنتاجات

1. توجد علاقة عكسية بين العدالة التنظيمية بعدها التوزيعي وسلوك التنازل؛ بمعنى كلما زادت العدالة التوزيعية قل سلوك التنازل، والعكس صحيح، أي تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية بعدها التوزيعي في الحد من سلوك التنازل؛ ويعزى ذلك إلى أنه كلما كانت المهام والأعباء والحوافز والمكافآت وحضور الدورات والمؤتمرات تطبق على جميع الأعضاء بعدالة فإن هذا يؤدي إلى شعور الأعضاء بالرضا، وبالتالي يقل الشعور بسلوك التنازل.
2. توجد علاقة عكسية بين العدالة التنظيمية بعدها الإجرائي وسلوك التنازل؛ بمعنى كلما زادت العدالة الإجرائية قل سلوك التنازل، والعكس صحيح، أي تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية بعدها الإجرائي إلى الحد من سلوك التنازل؛ ويعزى ذلك إلى أنه كلما كانت الإجراءات المتخذة داخل المنظمة نزيهة ومحايدة ومنظمة لسير العمل وتطبق على جميع الأعضاء ككل فإنه لا يكون هناك أي تعارض في كيفية تسيير العمل من قبل الأعضاء، وبالتالي يقل الشعور بسلوك التنازل.
3. توجد علاقة عكسية بين العدالة التنظيمية بعدها التفاعلي وسلوك التنازل؛ بمعنى كلما زادت العدالة التفاعلية قل سلوك التنازل، والعكس صحيح، أي تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية بعدها التفاعلي إلى الحد من سلوك التنازل؛ ويعزى ذلك إلى طبيعة إدراك أعضاء هيئة التدريس إلى العدالة التفاعلية، والتي تعني أن هناك عدالة في التعامل واحتراماً عندما تطبق الإجراءات ومعرفة سبب تطبيقها، فإن ذلك يضمن عدم وجود أي اعتراض على أي إجراء يطبق، وبالتالي يقل الشعور بسلوك التنازل.
4. لا توجد علاقة بين العدالة التنظيمية بعدها التقييمي وسلوك التنازل.
5. تؤدي ممارسة العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) في التأثير على سلوك التنازل؛ حيث تحتل العدالة التوزيعية درجة التأثير الأكبر على سلوك التنازل بحجم تأثير (6.27%)؛ ثم يلها العدالة

الإجرائية بحجم تأثير (3.58%)؛ ثم يلها العدالة التفاعلية بحجم تأثير (2.84%)؛ وقد يُعزى حصول العدالة التوزيعية على درجة التأثير الأكبر على سلوك التَّنَمُّر بأن عضو هيئة التدريس كلما شعر بالعدالة في توزيع الحوافز وحصوله على مكافأة مالية مقابل أي عمل يقوم به خارج نطاق العمل المكلف به ومناسبة الراتب الشهري مع عبء العمل المكلف به، مما يعين على مُتطلَّبات الحياة، فبتالي يقل سلوك التَّنَمُّر لديه.

#### ثانياً/ التَّوصيَّات:

من خلال التَّنائج التي تم التَّوصُّل إليها تُوصي الدراسة بما يلي:

1. ضرورة زيادة وتنمية إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة التَّنظيمية ببُعدها التوزيعي، وذلك من خلال:
  - تكافؤ فرص التدريب (الدورات وورش العمل) لجميع أعضاء هيئة التدريس.
  - تكافؤ فرص السفر لحضور المؤتمرات لجميع أعضاء هيئة التدريس.
  - تكافؤ الفرص لتولِّي المناصب الإدارية لجميع أعضاء هيئة التدريس ولمن لديه القدرة والرغبة في ذلك.
2. ضرورة زيادة وتنمية إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة التَّنظيمية ببُعدها الإجرائي، وذلك من خلال:
  - السماح لأعضاء هيئة التدريس بالإطِّلاع على قرارات مجلس الكليَّة.
  - أن يتم التعيين على المناصب الإدارية بطريقة موضوعية.
3. ضرورة زيادة وتنمية إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة التَّنظيمية ببُعدها التفاعلي، وذلك من خلال:
  - التَّعامل مع جميع الأعضاء بشكل عادل عند اتخاذ القرارات بشأن العمل.
  - الابتعاد عن التَّحيز في اتخاذ القرارات المتعلقة بأي عضو من أعضاء هيئة التدريس.
  - التَّعامل مع قضايا أعضاء هيئة التدريس بروح المساواة، مما يزيد من استقرارهم النفسي، وزيادة ثقتهم بعدالة النظام الإداري الحالي.
4. إقامة دورات تدريبية لتوعية الوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية الجُدد في الكليات بأهمية تطبيق وممارسة العدالة التَّنظيمية في الجامعة، ودورها في الحدِّ من السلوكيات الضَّارة؛ ومنها سلوك التَّنَمُّر، والتأكيد على تدريبهم قبل وأثناء توليهم المناصب الإدارية.
5. إقامة دورات تدريبية لتثقيف وتوعية جميع أعضاء هيئة التدريس من الجنسين بمختلف درجاتهم العلميَّة، بماهيَّة سلوك التَّنَمُّر في بيئة العمل وأشكاله وأضراره، وطُرُق التَّعامل مع هذا السلوك والوقاية منه.

#### قائمة المراجع

##### أولاً- المراجع العربية:

1. إبراهيم، شمسة أحمد (2006) واقع العدالة التَّنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمُوظَّفين، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، كليَّة الدِّراسات العليا، الأردن.
2. أبو جاسر: ابرين (2010) أثر إدراك العدالة التَّنظيمية على أبعاد الأداء السياقي، دراسة تطبيقية على مُوظَّفي وزارات السلطة الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
3. إسكندر، سوزي (2007) تأثير العدالة التَّنظيمية على تنمية علاقات الثقة لدى العاملين نحو رؤسائهم، مجلة الاستشارات والبحوث الصادرة عن مركز الاستشارات والبحوث والتطوير التابع لأكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المجلد (15) العدد (3): 84- 108، مصر.



4. جودة، محفوظ أحمد (2007) أثر العدالة التنظيمية على مناخ الإبداع: دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، مجلد (46) العدد (69) كلية التجارة بجامعة القاهرة، مصر.
5. الحجايا، سليمان سالم (2006) الأنماط القيادية لدى القادة التربويين وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن.
6. الحميدي، منال حسين حسن (1433) العدالة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمات بمحافظة جدة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، جدة.
7. رفاعي، رجب حسنين (2009) تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستويات الصراع وأساليب إدارته: دراسة ميدانية، مجلة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، مصر.
8. الزعبي دلال ومهيدات رزان (2014) سلوكيات التثمنر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها: دراسة حالة، المجلة الدولية للأبحاث التربوية - الإمارات، مجلد 29، العدد 35.
9. الزهراني، محمد علي (1434) العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة المخوة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.
10. السبعي، سعيد (2012) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى القادة التربويين بمكاتب التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
11. السبع، سلام (2010) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية والخاصة في محافظة الكرك، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، كلية العلوم التربوية، الأردن.
12. سيف، عبد الحميد حميد (2017) مستوى العدالة التنظيمية لدى الجامعات اليمينية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالتطبيق على جامعة السعيد، مجلة القلم، العدد 8، 362-390.
13. الصباغ، شوقي محمد (2006) دراسة أثر كل من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة بدولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة آفاق جديدة للدراسات التجارية، السنة 18، العددان الأول والثاني: 228-251.
14. عبد السميع، جمال عبد الحميد (2011) درجة العدالة التنظيمية وتأثيرها في بلورة التماثل التنظيمي- دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة بني سويف، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها، كلية التجارة، الجزء 2 (1) 193-230.
15. العطوي، عامر (2007) أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 9، العدد 3: 146-170.
16. العقلة، ريم محمود وشطناوي، نواف موسى (2011) العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
17. القحطاني، سالم والعامري، أحمد وآل مذهب، معدي والعمر، بدران (2013) منهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقات SPSS، ط 4، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
18. المنديل، صبيته والسلي، رباب والشماسي، أريج وزكي، خديجة (2018) السمات الشخصية وأثرها في تفسيي ظاهرة التثمنر في بيئة العمل - دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد: التاسع: 68-94.

19. المهدي، ياسر فتحي الهنداوي (2006) العدالة التَّنظيميَّة وأداء المعلمين لسلوك المُواطنة التَّنظيميَّة بالمدارس التَّنويَّة العامة في مصر، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كليَّة التربية، مصر.

#### ثانياً- المراجع الأجنبية:

20. Casell, M.A. (2011) "Bulling in academy: Prevalent, significant, and incessant". Contemporary Issues in Education Research, Vol.4, No. 5, 33- 44.
21. Cunnif, leanri ;Mostert, Karina (2012) (prevalence of workplace bullying of South African employees) journal of human resource management, 10(1), .
22. Georgakopoulos, Alexia, Wilkin, LaVena, Kent, Brianna (2011) (workplace bullying;A Complex Problem in Contemporary Organizations) International Journal of Business and Socience Vol.2 No.3 (Special Issue- January).
23. Ismail, HezhaBotan& Sherwani, Karwan H (2018) An Analysis of the Relationship between Organizational Justice Dimensions with Employee Performance Dimensions: A Case Study of Universities in Kurdistan Region .International Journal of Social Sciences & Educational Studies, ISSN 2520- 0968 (Online), ISSN 2409- 1294 (Print), March 2018, Vol.4, No.4.
24. McKay, R., Amold, D., Fratzi, J., & Thomas, R. (2008). "Workplace bullying in academia: A Canadian Study". Employee Responsibilities & Rights Journal, Vol. 20, No. 2.
25. Niedhammer, I, Degioanni, S, Drummond, A, Philip, P(2010). workplace bullying and sleep disturbances; findings from a large- scale cross –sectional survey in the French working population. American Academy of Sleep Medicine, 2009.32
26. Pietersen, Charlotte (Interpersonal bullying behaviors in the workplace) Journal of industrial Psychology, 33 (1), 59- 66, 2007.
27. Rosenstein, A. & O'Daniel, M (2005) Disruptive behavior & clinical outcomes ;Perceptions of nurses and physicians. American Journal of Nursing, 105, 54- 64.
28. Seyrek, H., Ekici, D. (2017) Nurses' Perception of Organizational Justice and its Effect on Bullying Behaviour in the Hospitals of Turkey. Hospital Practices and Research, 2(3), 72- 78.
29. Yilmas, K (2010) "Secondary Public- School Teachers' Perceptions about Organizational Justice ". Educational Sciences; Theory Practice, Vol(10), No (1), pp603- 616.