

ملخص بحث بعنوان **رقم البحث ()**

متطلبات تحقيق العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم
إعداد /الدكتورة/ وفاء يسرى ابراهيم/المدرس المساعد بقسم التنمية والتخطيط كلية
الخدمة الاجتماعية -جامعة الفيوم
المؤتمر العلمى الدولى العشرون للخدمة الاجتماعية(الخدمة الاجتماعية بين المتغيرات
المحلية والعالمية)(**المجلد الخامس**)كلية الخدمة الاجتماعية –جامعة حلوان
١١-١٣ مارس ٢٠٠٧

تحددت مشكلة الدراسة فى تحقيق العدالة التنظيمية لاعضاء هيئة التدريس كمؤشر
للوصول للرضا الوظيفى بالجامعة ومحاولة وضع مؤشرات تخطيطية للوصول لمستويات
أفضل من تحقيق العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية ، عدالة التعامل)
لتحقيق مستوى أفضل من الرضا الوظيفى والولاء التنظيمى مما يؤثر بالتالى على تحقيق
الأهداف التعليمية وتحقيق رسالة الجامعة فى تطوير التعليم وتحقيق الجودة فى الاداء.

ثانيا:- اهداف الدراسة تحددت اهداف الدراسة فيما يلى:-

- ١- وصف وتحليل العدالة التنظيمية وإبعادها وأهميتها لاعضاء هيئة التدريس
- ٢- وصف وتحليل العناصر التى تحقق الرضا الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس
- ٣- دراسة تأثير العدالة التنظيمية على تحقيق الرضا الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس.
- ٤- وضع مؤشرات تخطيطية تساعد القائمين على العمل بالجامعة لتحقيق اعلى مستوى من
الرضا الوظيفى والعدالة التنظيمية.

ثالثا: الاجراءات المنهجية للدراسة

الدراسة وصفية تحليلية مقارنة استخدمت المسح الاجتماعى بالعينة ومقياس لتحديد
متطلبات تحقيق العدالة التنظيمية ومقياس عناصر تحقيق الرضا الوظيفى لاعضاء هيئة
التدريس بجامعة الفيوم

رابعا:نتائج وتوصيات الدراسة

- أ- الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة فى ظل متغيرات هى: التجربة – سرعة
الاستجابة – الإنتاجية – الكفاءة – الجدارة .. الخ
- ب- الحصول على العائد المادى المناسب لقدرات وإمكانات العضو دون تمييز .
- ٣- تطبيق مبادئ إدارية موحدة ومراقبة مقننة.
- ٤- الموضوعية فى ممارسة إدارة الأفراد داخل الجامعة ومنها الاختيار والتدقيق والزمونية
- ٥- التقدير والاعتراف بالجهد الذى يبذله الفرد سواء بشكل مادى أو معنوى
- ٦- الرغبة فى تكوين علامات اجتماعية رسمية وغير رسمية.
- ٧- تنشيط العمل الجماعى وتكوين فرق للعمل فى جميع الأنشطة وتوزيعه على الأقسام
بالتوالى.
- ٨- المساهمة فى تأمين مستقبل وظيفى مناسب لعضو هيئة التدريس فى جميع الأوقات
ومنها (العجز – المرض – الوفاة)
- ٩- التقدير المستمر والاعتراف بالجهود التى يبذلها الفرد فى المنظمة .
- ١٠- الاهتمام بوضع إجراءات منظمه للعمل بالجامعة (واحترام متخذى القرار للأعضاء
وذلك بإخبارهم بكيفية اتخاذ القرار ويراعى فيها:-
- ثبات الإجراءات - عدم التحيز - دقة الإجراءات- صحة الإجراءات
- واقعية الإجراءات
- ١١- التوزيع للمصادر والمهام يجب أن يتم وفقاً للمعايير الأخلاقية السائدة بالجامعة .
- ١٢ - تقويم كفاءة الأداء الأكاديمى على مستوى الجامعة ككل ويتضمن ذلك :-
- رسالة الجامعة مهامها وأهدافها . - تقويم الأداء التدريسى.

- تقوم أداء البحث العلمى.
- تقويم أداء خدمة المجتمع.
- ١٣- زيادة مخصصات الخدمات الصحية والثقافية والاجتماعية .
- ١٤- زيادة حوافز البحوث العلمية وخاصة المتميزة.
- ١٥- الاهتمام بالحوافز التشجيعية وذلك (للتأليف – الترجمة – البحوث).