

التكليف الثاني: تحليل مشكلة الدراسة

إعداد: تشريك علم الدين عموري
باحث دكتوراه الموارد البشرية
الرقم الجامعي: 243001229

أستاذ المادة: د. طارق نائل هاشم



تحليل مشكلة دراسة (اليوسفي والسماوي، 2025)
درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة تعز
من مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية – 2025م
رابط الدراسة:

<https://doi.org/10.55074/hesj.vi45.1325>

التكليف الثاني: تحليل مشكلة الدراسة

- 1- تقييم وضوح صياغة المشكلة
- 2- تقييم الفجوة البحثية

أولاً: عرض مشكلة البحث

مشكلة الدراسة:

تعد العدالة التنظيمية أحد المفاهيم الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل، حيث يرتبط تطبيقها برضا الموظفين وولائهم وأدائهم الوظيفي. وفي المؤسسات التعليمية، بما في ذلك الجامعات، يعتبر وجود العدالة

العدد (45)، شهر مارس 2025م

50

مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية

وفي جامعة تعز لا تزال هناك تساؤلات حول مدى تطبيق العدالة التنظيمية بشكل فعال بين الموظفين الإداريين، فبينما قد يشعر بعض الموظفين بتوافر بيئة عمل عادلة ومنصفة، قد يواجه آخرون تحديات تتعلق بالقرارات الإدارية، أو معايير التقييم والمكافآت، مما قد يؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي، ويؤدي إلى انخفاض الحافز والإنتاجية، في ضوء ما تقدم، وإضافة إلى ما أفرزته نتائج بعض الدراسات السابقة من ضعف مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات التي أجريت فيها الدراسات، كدراسة (جمالة، 2022؛ والعامري، 2020) والتي نتج عنه ظهور العديد من المشكلات، كضعف الأداء الوظيفي، ونشوء الصراع التنظيمي السلبي، وانخفاض الرضا الوظيفي، ومن هذا المنطلق جاء اهتمام الباحث بموضوع الدراسة الحالية، وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة تعز؟ وينبثق من السؤال الرئيس السؤالين التاليين:

1- ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية بأبعادها: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية لدى الموظفين الإداريين بجامعة تعز؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة العدالة التنظيمية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي- المؤهل العلمي- المركز الوظيفي- سنوات الخبرة).



الباحث/ محفوظ اليوسفي، د/ عبد الرقيب السماوي

درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى الموظفين...

التنظيمية ضرورياً للحفاظ على استقرار بيئة العمل، وتحقيق التفاعل الإيجابي بين الإدارة والموظفين، ولقد أشار (عطاي، 2022، 74) أن الجامعات اليمنية تواجه قصوراً في تطبيق العدالة التنظيمية، ومن أبرز دلائلها أن ممارسة أبعاد العدالة التنظيمية منخفضة.

فانعكس القصور المشار إليه سابقاً على الاستقرار النفسي للعاملين فيها، الأمر الذي أثر بدوره في قدراتهم على تحقيق التوافق بين الجانب النفسي والمهني، كما تعد العدالة التنظيمية من الموضوعات الحديثة في الحقل المؤسسي والسلوك التنظيمي، والتي بدأت تأخذ حيزاً كبيراً من كتابات وبحوث الأكاديميين والباحثين، لما لها من تأثيرات سلبية في المستوى الشخصي، والتفاعلي، والوظيفي للموارد البشرية، حيث عد (البساطي، 2021، 72) غياباً من أسباب فشل الأداء الوظيفي في الجامعات، فحاول تشخيص أبعادها والدراسة عن أسباب ظهورها، التي كانت العوامل وظروف العمل وطبيعته جزءاً كبيراً منها تتحمل الجامعات مسؤولية معالجة الجوانب السلبية فيها والسيطرة عليها.

ثانيا: تقييم وضوح صياغة المشكلة

نقاط القوة:

- 1- تمت صياغة مشكلة الدراسة **بشكل واضح ومباشر**، حيث بدأ الباحثان بتحديد أهمية العدالة التنظيمية كأحد المفاهيم الأساسية في السلوك التنظيمي، ثم انتقلا إلى المؤسسات التعليمية والجامعات، ومن ثم إلى المؤسسات الحكومية العربية التي تعاني من تدني مستوى العدالة التنظيمية، ليختصا بعد ذلك بجامعة تعز في اليمن كمجال للدراسة.
 - 2- صيغت المشكلة في **تساؤل رئيسي** واضح: (ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) لدى الموظفين الإداريين بجامعة تعز؟) مع **تساؤلات فرعية** حول الفروق حسب المتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة).
 - 3- دعم الباحثان مشكلتهما **بعرض دراسات سابقة** أشارت إلى تدني العدالة التنظيمية في بعض المؤسسات العربية، مما يعزز من وضوح الإشكالية وأهميتها.
- ومع ذلك، يمكن توجيه بعض الملاحظات النقدية:**
- 1- لم تذكر المشكلة إحصائيات محددة عن تدني العدالة التنظيمية في الجامعات اليمنية.
 - 2- لم تحدد أسبابا واضحة لتدني العدالة التنظيمية (كالمحسوبية، وضعف الإدارة، وغياب الشفافية).
 - 3- ركزت على الموظفين الإداريين دون التطرق إلى أعضاء هيئة التدريس، مما قد يحد من شمولية الدراسة.

ثانياً: تقييم الفجوة البحثية

نقاط القوة:

- 1- تحديد ندرة الدراسات في السياق اليمني وهذا يبرر فجوة جغرافية.
- 2- التركيز على فئة مهمل (الإداريون) حيث معظم الأدبيات السابقة تتكلم عن أعضاء هيئة التدريس والمعلمين بينما تغفل عن الموظفين الإداريين.
- 3- تحليل الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية معاً (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية).
- 4- قام الباحثان بعرض دراسات سابقة من دول مختلفة مصر، السعودية، الأردن، اليمن، إسبانيا، باكستان) في دراسة واحدة مما يظهر اتساع الأفق البحثي.
- 5- تم ربط الفجوة بالأهمية التطبيقية حيث أشار الباحثان إلى أن نتائج الدراسة ستساعد إدارة جامعة تعز في تحسين سياساتها وإجراءاتها، مما يمنح الفجوة بعداً تطبيقياً واضحاً.
- 6- استخدام أداة قياس محكمة؛ اعتمد الباحثان على استبانة مبنية على مقاييس سابقة (كدراسة جرار، 2022 ودراسة مجالة، 2022)، مما يعزز مصداقية الأداة في سد الفجوة.

ومع ذلك، يمكن توجيه بعض الملاحظات النقدية:

- 1- عدم ذكر الفجوة البحثية بشكل صريح ومباشر.
- 2- غياب الإحصائيات الداعمة للفجوة.
- 3- عدم تحديد الفجوة الزمنية.
- 4- عدم ذكر الفجوة المنهجية.
- 5- عدم تحديد الفجوة المتعلقة بالسياق السياسي والاقتصادي.
- 6- لم يعد الباحثان إلى الفجوة في الخاتمة، مما يفصل بين بداية البحث ونهايته.



الخاتمة

يمثل بحث اليوسفي والسماوي (2025) إضافة نوعية للأدبيات العربية في العدالة التنظيمية، لتناوله سياقاً يمينياً نادراً، وتركيزه على الموظفين الإداريين في الجامعات (فئة غالباً ما تهمل)، وتحليله الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية معاً، تميزت مشكلة الدراسة بالوضوح والتسلسل المنطقي والأسئلة البحثية المحددة. لكن الفجوة البحثية تعاني قصوراً: عدم صراحتها، غياب الإحصائيات، تجاهل الفجوة الزمنية والمنهجية، وضعف الربط بالخاتمة، ورغم ذلك، تظل الفجوة واضحة ضمنياً من خلال الدراسات السابقة، مما يبرر قيمة الدراسة الأكاديمية والتطبيقية.

التقييم النهائي:

1- تقييم وضوح صياغة المشكلة (4/5)

2- تقييم الفجوة البحثية (3.5)

المجموع الكلي: 7.5/10