

مستخلص الدراسة

"دور العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة التميز والأداء التنظيمي

في الجامعات اليمنية"

إعداد الباحثة/ جميلة ناجي أحمد عطاوي

إشراف

د. عبد الخالق الدعيس

المشرف المشارك

أ. د. فهد صالح قاسم مغربه

المشرف الرئيس

هدفت هذه الدراسة للكشف عن دور العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة التميز والأداء التنظيمي في الجامعات اليمنية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجميع بيانات الدراسة؛ تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية عنقودية بلغت (345) من القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعات اليمنية، وتوصلت الدراسة إلى الآتي:

- أن واقع ممارسة إدارة التميز في الجامعات اليمنية حصل على متوسط كلي (3.08)، فيما حصل واقع الأداء التنظيمي على متوسط (2.88)، وحصل تطبيق العدالة التنظيمية على متوسط (3.09). وجميعها بدرجة ممارسة (متوسطة)، وحصلت معوقات إدارة التميز على متوسط (3.26)، وحصلت معوقات العدالة التنظيمية على متوسط (3.14) وكلاهما بدرجة إعاقة (متوسطة).

- كما بينت النتائج وجود تأثير دال إحصائياً بلغت قيمته (0.899) وتعني تأثيراً (كبيراً) لإدارة التميز بأبعادها مجتمعة في الأداء التنظيمي للجامعات اليمنية، باستثناء (الرؤية الاستراتيجية - إدارة العمليات)؛ فقد تبين بأنه لا يوجد ارتباط وتأثير بينهما وبين الأداء التنظيمي للجامعات، ووجود تأثير دال إحصائياً بلغ (0.887)، ويعني تأثيراً (كبيراً) للعدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة في الأداء التنظيمي للجامعات اليمنية. وجود تأثير دال إحصائياً بلغت قيمته (0.851) لإدارة التميز بأبعادها مجتمعة في العدالة التنظيمية باستثناء (الرؤية الاستراتيجية - غدارة العمليات - خدمة المجتمع)

- وجود فروق دالة إحصائياً بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير ملكية الجامعة، لصالح الجامعات الحكومية، ووجود فروق دالة بين تقديرات العينة بخصوص معوقات إدارة التميز تُعزى لمتغيرات (الجنس؛ لصالح الذكور، وتبعاً للمؤهل العلمي؛ لصالح ماجستير ودكتوراه)، بينما تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، تُعزى لمتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)

- وبناءً على تحليل نتائج الدراسة، يعمل مطابقة التأكد من صلاحية النموذج، تم تعديل نموذج الدراسة الحالية، بنموذج مُعدل بأثر مباشر وغير مباشر لأبعاد إدارة التميز الأربعة (القيادة، إدارة الموارد البشرية، التركيز على الطلبة، إدارة الموارد غير البشرية والشراكات) في الأداء التنظيمي من خلال العدالة التنظيمية في الجامعات اليمنية. وأوصت الدراسة بضرورة إعداد دليل اجرائي تنظيمي، يضم معايير العدالة التنظيمية، ودمجها بمعايير إدارة التميز، وتعميمها على الجامعات اليمنية الحكومية والخاصة.

Abstract

Study title: "The role of the organizational justice as a mediating variable in the relationship between excellence management and the organizational performance in the Yemeni universities."

Prepared by / Jamilh Naji Ahmed Attafi.

Major Supervisor: Prof. Fahad Saleh Qassem Maghraba

Co- Supervisor Dr.. Abdul Khaleq Al Duais

This study aimed to reveal the role of organizational justice as a mediating variable in the relationship between excellence management and the organizational performance in the Yemeni universities. The descriptive analytical correlative method was used, and the questionnaire was the main tool for collecting results data. The study sample was determined as a stratified cluster random sample of (345) administrative and academic leaders in the Yemeni universities, and the study found the following:

- The reality of the management of excellence practice in the Yemeni universities got a total average (3.08), while the reality of the organizational performance got an average of (2.88), and the implementation of the organizational justice got an average (3.09). And all of them have a (medium) degree of practice, and the obstacles to managing excellence got an average (3.26), and the organizational justice obstacles got an average of (3.14), and both of them were at a (medium) degree of disability. The results also showed a statistically significant effect of (0.851), meaning a (significant) impact of excellence management with its combined dimensions on the organizational performance in the Yemeni universities, with the exception of (strategic vision - operations management). It was found that there is no correlation and impact between them and the organizational performance of the Yemeni universities, and there is a statistically significant effect of (0.887) which and means a (significant) effect of organizational justice with its combined dimensions on the organizational performance of the Yemeni universities, with the exception of (strategic vision - operations management - community service).
- There are statistically significant differences between the estimates of the study sample members due to the variable of the type of university, in favor of the public universities. While it was found that there are no statistically significant differences due to the variables (gender - educational qualification - years of experience). However, it was found that there were significant differences between the estimates of the study sample members regarding the obstacles to managing excellence due to the variables (gender; in favor of males - and educational qualification; in favor of a master's and doctorate).
- Based on the results of the path analysis, the model of the current study was modified with a modified model.