

ARA	العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة
FRA	La justice organisationnelle et sa relation avec le comportement de chez les fonctionnaires au sein de l'Institut de science et de technologie des activités physiques et mathématiques de l'Université de M'Sila
ENG	Organizational Justice and its Relationship to the Behavior of Citizenship in the Staff of the Institute of Science and Technology of Physical and Mathematical Activities at the University of M'sila

الهاتف : 0671216559 البريد الالكتروني : idrissposta@yahoo.com	The author (1) : D/Ben rejem idris University : Mohamed Boudiaf m'sila Laboratory : /	المؤلف (1) : د / بن رجم إدريس الجامعة : محمد بوضيفاف - المسيلة مخبر الإنتماء : /
معلومات المقال : - تاريخ الاستلام : 2018/07/09 - تاريخ المراجعة : 2018/07/10 - تاريخ قبول النشر : 2018/10/10	المخلص : تكسب الدراسة أهميتها من خلال نية الباحث إتباع منهج علمي يثري المعرفة، لمعرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة، كما ويؤمل أن تؤدي هذه الدراسة إضافة عملية تساعد الباحثين في هذا الحقل الأكاديمي، للتعرف على أهم مؤشرات العدالة التنظيمية التي قد تساهم في زيادة سلوك المواطنة، وبالتالي زيادة الكفاءة والمشاركة والتفاعل بالمعهد.	
الكلمات المفتاحية : العدالة التنظيمية- سلوك المواطنة- موظفي معهد علوم	حيث هدفت الدراسة بشكلها العام لمعرفة العلاقة الارتباطية ما بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة العلاقات الارتباطية المتبادلة، والاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة المسح	

<p>وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة</p>	<p>الشامل، حيث بلغ عدد عينة الدراسة (27) موظف وموظفة، وقد توصل الباحث الى أنه لا توجد علاقة بين عدالة التوزيع وسلوك المواطنة، وتوجد علاقة طردية متوسط ما بين عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات بسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.</p>
<p>mots clés : La justice organisationnelle- le comportement- les fonctionnaires des staps M'Sila</p>	<p>RÉSUMÉ : L'objectif général de l'étude : Connaitre la relation corrélative entre La justice organisationnelle et le comportement chez les fonctionnaires au sein de l'Institut de science et de technologie des activités physiques et mathématiques de l'Université de La méthode: on a opté pour la méthode descriptive corrélative vu qu'elle est compatible avec la nature de cette recherche Le corpus d'étude : un questionnaire inséré sous forme d'une échelle de Likert quintet. L'échantillon de l'étude a été sélectionné selon une méthode d'enquête complète, avec un échantillon de 27 fonctionnaires travaillant dans staps msila Les résultats obtenus : - Aucune relation corrélative entre la Justice de distribution et le comportement chez les fonctionnaires des staps M'Sila - Il y a une relation corrélative faible entre Justice de le procédure chez les fonctionnaires des staps M'Sila - Il y a une relation corrélative faible entre La justice de traiter et le comportement de la citoyenneté chez les fonctionnaires des staps M'Sila</p>

مقدمة :

تعد الإدارة في الوقت الحاضر القاعدة الاساسية التي يعتمد عليها نجاح أي مؤسسة معاصرة وفي أي مجال بما في ذلك المجال الرياضي، فالإدارة أصبحت متواجدة بصفة رئيسية في كل نشاطات المؤسسات، وأصبحت ركنا اساسيا من أركان نجاحها.

ويعتمد نشاط المؤسسات الرياضية في تحقيق أهدافها بدرجة كبيرة بمدى قدرتها على ضمان السير الحسن و الإدارة الفعالة للعناصر المادية و المالية و البشرية في بيئة عملها، و نجاح المؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها مرهون بمدى قدرتها على ضمان السير الحسن و الإدارة الفعالة للعناصر السالفة الذكر، إلا أن العنصر البشري يبقى المحرك الأساسي والرئيسي لأداء جميع هذه الوظائف، حيث يتوقف الأداء على مستوى وفعالية هذا العنصر الامر الذي يتطلب صيانتة وتنميته والحفاظ عليه، وتحقيق التكامل والتوازن بينه وبين المؤسسة التي يعمل فيها.

وقد تناولت العديد من الدراسات والأبحاث سلوك الأفراد داخل المنظمات باعتباره عنصر اساسي في عملية التنظيم، ومن هنا تعد العدالة التنظيمية نظرية هامة في دراسة سلوك الفرد في المنظمة، نظرا لما تحتوي من انعكاسات على مستوى اشباع الافراد لحاجاته وتوقعاته التي يطمح اليها، فضلا عن كونها تشكل بعدا هاما لدافعية الفرد نحو الانجاز وشعوره بالرضا والاستقرار، وفي المحصلة يمكننا القول إن العدالة التنظيمية تؤثر في توجه الفرد نحو تحقيق اهداف المنظمة. (عمر محمد دره:2008، 17)

ومن السلوكيات التي قد تأثر بشكل مباشر باستشعار العدالة التنظيمية سلوك المواطنة التنظيمية، وهو سلوك طوعي يبرز فيه الاستعداد للعمل وبذل الجهد أكثر مما هو مطلوب ومحدد وفق المهام الوظيفية، ويأتي هذا السلوك كأثر لاستشعار وتوقع المعاملة العادلة من الناحية التوزيعية، والاجرائية، والتعاملات في بيئة العمل الداخلية، ومن امثلة سلوك المواطنة التنظيمية مساعدة زملاء العمل، وعدم التسبب للمشاكل مع الزملاء، وتجنب اثاره الشكاوى، وعدم تعطيل العمل، والتطوع في اوقات الفراغ، والحرص على نجاح المنظمة (القحطاني 2014، 21)

وقد توصلت العديد من الدراسات السابقة الي وجود علاقات ارتباطية ما بين متغيرات العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة، بينما دراسات اخرى توصلت لعدم وجود علاقات ارتباطية ما بين احدى المتغيرات التي ترتبط بالعدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية، انطلاقا مما سبق تقديمه، ولأهمية موضوع العدالة التنظيمية في مجال الادارة الرياضية، جاءت هذه الدراسة للكشف عن أهم مثيرات العدالة التنظيمية التي قد تساهم في تنمية سلوك المواطنة للموظفين في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وتمحورت مشكلة الدراسة الاساسية على النحو التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة؟

- التساؤلات الجزئية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين عدالة التوزيع وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين عدالة الإجراءات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين عدالة التعاملات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة؟

- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة بالأساس لمعرفة هل هناك علاقات ارتباطية بين متغيرات أبعاد العدالة " الإجراءات، التوزيع، التعاملات" وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

- أهمية الدراسة: تكسب الدراسة أهميتها من خلال نية الباحث إتباع منهج علمي يثري المعرفة، لمعرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة، كما ويؤمل أن تؤدي هذه الدراسة إضافة عملية تساعد الباحثين في هذا الحقل الأكاديمي، للتعرف على أهم مؤشرات العدالة التنظيمية التي قد تساهم في زيادة سلوك المواطنة، وبالتالي زيادة الكفاءة والمشاركة والتفاعل بالمعهد.

- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية بين عدالة التوزيع وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة؟

- توجد علاقة ارتباطية بين عدالة الإجراءات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة؟

- توجد علاقة ارتباطية بين عدالة التعاملات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة؟

- المفاهيم والمصطلحات

العدالة التنظيمية: درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون

فيها (البشباشة:2008. 429)

- العدالة التنظيمية تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل على المستويين الوظيفي والإنساني ((Greenberg1990p401
- إعطاء لكل فرد في المنظمة ما يستحق (حسانين، جاد 2004 . 73)
- الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الاسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والانساني، وهي مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المخرجات والاجراءات داخل المنظمة. (صابرين ابو جاسر 2010. 12)
- درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها ، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين. (العطوي عامر: 2007، 149)
- العدالة التوزيعية: تعرف على أنها عدالة المخرجات او العوائد التي يحصل عليها الموظف والتي تتمثل في الاجور والحوافز وفرص الترقية، وعدد ساعات وأعباء ووجبات الوظيفية، وهي العدالة المدركة من المخرجات ، او النتائج او التوزيعات التي يحصل عليها الفرد في البيئة التنظيمية (عمر محمد دره: 2008. 38)
- العدالة الاجرائية: تعرف على أنها تلك القرارات والاجراءات العادلة التي تمس بشؤون الأفراد العاملين في بيئة الاعمال الداخلية . (عمر محمد دره: 2008. 40)
- عدالة التعاملات: هي ادراك ومعرفة الموظف للإجراءات الرسمية ومدى تقبله لها بعد قيام المسؤولين بشرح وتوضيح هذه الاجراءات، وكذلك تبرير الغرض منها. (عمر محمد دره: 2008. 45)
- التعريف الاجرائي للعدالة التنظيمية: درجة شعور الموظفين بالمساواة والنزاهة في التعاملات والاجراءات وفي عملية التوزيع لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- سلوك المواطنة: سلوك اختياري تطوعي لا يرتبط مباشرة بنظام الحوافز او المكافأة في المنظمة ، ويقوم به الموظف من أجل الارتقاء بكفاءة المنظمة (علياء حسني علاء الدين 2013. 19)
- سلوك تطوعي اختياري يقوم به الأفراد في المنظمات ويتجاوز متطلبات الدور الرسمي، كما انه غير مشمول بنظام المكافئات الرسمي بشكل صريح او مباشر، ويزيد من فعالية الاداء في العمل لدى المنظمات. (الخميس 2001. 10)
- التعريف الاجرائي للمواطنة التنظيمية: هي مجموعة من السلوكيات التي تتمثل في صفة "الايثار، ووعي الضمير، الروح الرياضية، التي يتصف بها الموظفون في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة هذا الصرح العلمي الذي تم تأسيسه سنة 2010 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 38/10 المؤرخ في 09 صفر 1431 الموافق ل 25 يناير سنة 2010 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01/274 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 الموافق ل 18 سبتمبر سنة 2001 المتضمن إنشاء جامعة المسيلة ولا سيما المادة الأولى منه التي تحدد عدد الكليات والمعاهد التي تتكون منها جامعة المسيلة واختصاصاتها، ويحتوي المعهد من الناحية الادارية على ثلاث ادارات رئيسية "المديرية الفرعية للإدارة والمالية، نيابة مديرية المعهد المكلفة بالدراسات وشؤون الطلبة، ونيابة مديرية المعهد المكلفة بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية"، كما يضم المعهد ستة أقسام " قسم التكوين القاعدي، وقسم التدريب الرياضي، وقسم الادارة والتسيير الرياضي، وقسم المكيف، وقسم التربية، وقسم الاعلام الرياضي" - الدراسات السابقة :

- دراسة محمد ناصر راشد ابوسمعان 2015 بعنوان " محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية" " مذكرة ماجستير من الجامعة الاسلامية فلسطين، هدفت الدراسة بشكلها العام لمعرفة العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة لجمع المعلومات على عينة مسحية من الضباط في جهاز الشرطة، ومن أهم النتائج المتوصل اليها:

- - توجد علاقة طردية بين العدالة الاجرائية، التعاملات، التوزيع" وسلوك المواطنة.
- دراسة " اشرف عبد التواب عبد المجيد، زهور سمران مزوق العوفي " 2016 بعنوان " العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية " مقال علمي منشور في مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP العدد الثمانون ديسمبر 2016 ، حيث هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة الارتباطية بين محددات العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة لدى المشرفات التربويات مدينة تبوك"، استخدم الباحثان المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات، ومن أهم النتائج المتوصل اليها:

- توجد علاقة طردية بين العدالة" الاجرائية، التعاملات ، التوزيع" وسلوك المواطنة.
- دراسة احمد عبد الله 2008 بعنوان "العدالة الاجرائية واثرها على سلوك المواطنة التنظيمية"، دراسة ماجستير من جامعة تكريت، وهدفت الدراسة بشكلها العام لمعرفة اثر العدالة الاجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر موظفي رئاسة جامعة تكريت، وقد استخدم الباحث المنهج

الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات، على عينة عشوائية قدرت ب 50 موظف، ومن أهم النتائج المتوصل اليها:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين العدالة الاجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية.

الجانب التطبيقي:

1- الدراسة الاستطلاعية:

توجهت في البداية إلى مقر المعهد في بداية شهر ماي من سنة 2018، واستخدم الباحث تقنية المقابلة مع رئيسة مصلحة المستخدمين لمعرفة حجم ونوع عينة الدراسة، كما تم توزيع استبيان الدراسة على عينة من الباحثين قدرت ب 10 موظف وموظفة، من أجل حساب الخصائص السيكومترية (الصدق الثبات) لأداة الدراسة. ومن أهم النتائج المتحصل ما يلي:

- ضبط مجتمع وعينة الدراسة وتحديد أنسب طريقة لاختيار تلك العينة. انظر للجدول رقم (6).

- معاملات الارتباط لكل العبارات دالة إحصائيا، مما يدل على أن عبارات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه لهذه الدراسة. انظر للجدول رقم (4.3).

- معاملات الثبات مرتفعة وذات دلالة إحصائيا، مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصيل عليها باستخدام الاستبيان. انظر للجدول رقم (05).

2- أدوات جمع البيانات والمعلومات:

اعتمد في هذه الدراسة على استبيانين اثنين، استبيان أول يخص المتغير الأول من الدراسة (العدالة التنظيمية)، واستبيان ثاني يخص المتغير الثاني من الدراسة (سلوك المواطنة).

1-2- خطوات تصميم استبيان العدالة التنظيمية واستبيان سلوك المواطنة:

- استبيان العدالة التنظيمية: تم تصميم استبيان العدالة التنظيمية في صورته الأولى بالاطلاع على الادبيات و البحوث والاستبيانات الواردة في الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع العدالة التنظيمية، ومن بين الدراسات التي اعتمد عليها دراسة "راتب السعود سوزان سلطان" في دراسته بعنوان "درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية في الجامعة الاردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، جامعة الاردن 2009.

- استبيان سلوك المواطنة: تم الاستعانة ببعض عبارات استبيان الباحث "محمد ناصر راشد ابو سمعان 2015 بعنوان "محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية" مذكرة ماجستير من الجامعة الاسلامية فلسطين، والجدول التالي رقم (01) يوضح أبعاد وعدد العبارات لكل من استبيان العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة".

جدول رقم (01) يوضح أبعاد وعدد عبارات استبيان العدالة التنظيمية واستبيان سلوك المواطنة

العدالة التنظيمية	عدد العبارات	سلوك المواطنة	عدد العبارات
عدالة التوزيع	1 الى 6	الايتار	1 الى 5
عدالة الاجراءات	07 الى 12	الضمير الحي	6 الى 10
عدالة التعاملات	13 الى 18	الروح الرياضية	11 الى 15

-درجات استبيان "العدالة التنظيمية، وسلوك المواطنة": يشمل الاستبيان على (05) خمس درجات.

جدول رقم (02): يمثل درجات استبيان العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة.

الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

2-2- صدق استبيان العدالة التنظيمية واستبيان سلوك المواطنة :

صدق الاستبيان يعني التأكد من أنه سوف يقيس ما أُعِدَ لقياسه. (فاطمة عوض صابر: 2002. 167) وقد تم تقدير صدق استبيان العدالة التنظيمية واستبيان سلوك المواطنة بمعامل "صدق الاتساق الداخلي" وقد وتم حساب الاتساق الداخلي لعبارات استبيان العدالة التنظيمية على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها 12 مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للعبد التابع له كما يلي:

جدول رقم (03): معاملات الارتباط بين عبارات أبعاد العدالة التنظيمية والدرجة الكلية

للبعد.

الرقم	البعد	محتوى العبارات	الارتباط	الدلالة
01	عدالة التوزيع	يتناسب الراتب الشهري مع الجهود التي أبدلها في عملي	0.834	0.001
02		يتناسب الراتب الشهري مع المؤهل العلمي الذي حصلت عليه	0.952	0.001
03		يتناسب الراتب الشهري مع خبرتك المكتسبة في العمل.	0.734	0.002
04		تتناسب متطلبات ومهام عمك مع قدراتك الذاتية	0.648	0.009
05		تشعر أن معايير تقييم ادائك عادلة	0.728	0.003
06		تشعر ان الترقيات في المعهد تتم بشكل عادل	0.699	0.004
07	الاجراءات	يتم تطبيق القرارات بحق الموظفين بعد جمع معلومات كافية	0.654	0.002

0.005	0.755	يتم تطبيق القرارات الإدارية على الجميع دون استثناء	عدالة التعاملات	08
0.045	0.887	تبنى القرارات الصادرة على مبدأ عدم التحيز لأحد		09
0.043	0.678	تناسب العقوبات الإدارية مع المخالفات والتجاوزات في المعهد.		10
0.023	0.671	ترى ان رئيسك يوفر حلول عادلة للتظلمات والشكاوي		11
0.033	0.723	يتم استشارتك قبل اصدار الاجراءات الجديدة		12
0.011	0.687	تتميز علاقتي الاجتماعية بالطيبة مع الموظفين		13
0.023	0.777	تسود روح الفريق والتعاون بين الزملاء		14
0.001	0.811	يتفهم ويراعي المسئول المباشر الظروف الخاصة لكل موظف.		15
0.003	0.844	تمتاز معاملة المسئول المباشر بعدم التفريق والمحاباة		16
0.043	0.786	يمتاز المسئول المباشر بسعة الصدر ويسمح بالمناقشة والحوار		17
0.034	0.634	اشعر بنزاهة وعدالة المسئول المباشر في حل الخلافات بين الزملاء		18

بالنظر الى الجدول السابق رقم (11) يتضح:

أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الأبعاد الفرعية (التوزيع، الاجراءات، التعاملات) والدرجة الكلية للاستبيان، تراوحت معاملات ارتباطها بين (0.634-0.952) وتعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.05-0.01)، وبذلك تعتبر عبارات استبيان العدالة التنظيمية صادقة لما وضعت لقياسه جدول رقم (04): معاملات الارتباط بين عبارات سلوك المواطنة والدرجة الكلية للاستبيان.

الرقم	الابعاد	محتوى العبارات	الارتباط	الدلالة
01	الإتيار	تساعد زملائك حينما يكون لديهم أعباء عمل كثيرة دون مقابل	0.529	0.042
02		تقوم بمساعدة زملائك الذين تغيبوا عن العمل	0.610	0.016
03		تهتم بمساعدة العاملين الجدد في التأقلم مع اجواء العمل	0.687	0.040
04		تحاول أن تقوم بأداء عملك على أحسن وجه	0.664	0.001
05		تقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية	0.733	0.003

0.004	0.883	أحافظ على سمعتي في العمل	وعي الضمير	06
0.002	0.796	تتعامل بعناية مع الاجهزة والمعدات في مكان العمل		07
0.050	0.687	تتقبل الاستمرار في العمل لما بعد ساعات الدوام الرسمي عند الحاجة		08
0.020	0.521	تحرص على أداء عملي بإتقان وتفاني		09
0.010	0.546	أنتوع بأعمال اضافية لتحسين وتطوير المعهد.		10
0.001	0.769	أتجنب إثارة المشاكل في العمل	الروح الرياضية	11
0.020	0.547	أحرص على اتخاذ التدابير الوقائية للمشاكل قبل حدوثها		12
0.009	0.646	أنتبه للأثر الذي يتركه سلوكي في الآخرين		13
0.042	0.503	لا اعتدي على حقوق الآخرين		14
0.001	0.722	تتقبل النقد بسعة صدر ودون تدمر		15

بالنظر الى الجدول السابق رقم (11) يتضح: أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الأبعاد الفرعية (الأيثار، وعي الضمير، الروح الرياضية) والدرجة الكلية للاستبيان، تراوحت معاملات ارتباطها بين (0.503-0.883) وتعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.01-0.05)، وبذلك تعتبر عبارات استبيان سلوك المواطنة صادقة لما وضعت لقياسه.

3-2- ثبات استبيان العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة: قام الباحث بقياس ثبات اداة باستعمال طريقة "معامل ألفا كرونباخ α "، وتجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ تتراوح بين (0-1) وكلما اقترب من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات، والجدول التالي رقم (05) يوضح قيمة معامل الثبات لاستبيان العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة.

جدول رقم (05): يبين قيمة معامل Alpha Cronbachs لثبات استبيان العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة.

الرقم	الاستبيان	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
01	العدالة التنظيمية	18	0.754
02	سلوك المواطنة	15	0.848

بالنظر الى الجدول السابق رقم (09) يتضح: أن معامل ألفا كرونباخ لاستبيان العدالة التنظيمية بلغ 0.754، كما بلغ في استبيان سلوك المواطنة 0.848 وهذا يدل على أن قيمة الثبات المرتفعة، وتدل

على أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة استبيان "العدالة التنظيمية، سلوك المواطنة" وصلاحيتهما للتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

3- منهج الدراسة: استخدام الباحث المنهج الوصفي وبالتحديد طريقة العلاقات الارتباطية المتبادلة.

4- مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة والبالغ عددهم 40 موظف وموظفة، اما عينة الدراسة فهي مسحية أي تم اختيارها بطريقة أسلوب المسح الشامل، حيث تم في البداية استبعاد 10 افراد من المجتمع الأصلي الذين أجريت عليهم الدراسة الاستطلاعية، وبالتالي تم توزيع الاستبيانات على مجموعة من الأفراد قدرت ب 30 موظف وموظفة، و تم استرداد 27 استبيان صالحة للمعالجة الاحصائية، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة 27 استبيان، والجدول التالي رقم (06) يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة حسب الأسلاك الادارية والتقنية التي ينتمون اليها.

جدول رقم (06) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب السلك الإداري والتقني الذي ينتمون اليه.

رتبة	متصرف رئيسي + متصرف	ملحق رئيسي + منشط جامعي	عون مكتب + كاتب مديرية	م
العدد	03	10	10	23
رتبة	مهندس + تقني اعلام الي	وثائقي + عون مكتبة	محاسب رئيسي + محاسب اداري	م
العدد	06	08	03	17

5- الأساليب الإحصائية: استعمل الباحث البرنامج الإحصائي المسمى الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) و اعتمد على التقنيات الإحصائية التالية:

- معامل الثبات كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات بيئة العمل الداخلية والابداع الاداري، حيث ان قيمة معامل الارتباط تتراوح بين (-1) الى (+1)، وتفسر نتائج الارتباط على النحو التالي:

- اذا كان معامل الارتباط موجبا فإننا نقول ان العلاقة طردية.
- اذا كان معامل الارتباط سالبا فإننا نقول أن العلاقة عكسية.
- كلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من (+ 1) او (-1) كلما كان الارتباط مرتفعا (موجبا او سالبا).
- كلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الصفر (0) كلما كان الارتباط ضعيفا. (رجاء ابوعلام 2011.

(249)

6- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين عدالة التوزيع وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جدول رقم (08): معامل الارتباط بيرسون بين عدالة التوزيع وسلوك المواطنة.

القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	أفراد العينة	المتغير
غير دال	0.734	0.070	69	عدالة التوزيع
				سلوك المواطنة

- بالنظر الى الجدول السابق رقم (08) يتضح أن : معامل الارتباط بيرسون بين بعد عدالة التوزيع وسلوك المواطنة بلغ 0.070، كما أن مستوى الدلالة لهذا المعامل قدر ب 0.734 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعمول به و المعتمد من طرفنا 0.05، مما يدل على أن معامل الارتباط ليس ذو دلالة إحصائية، وبالتالي ننفي الفرضية البديلة الأولى التي تنص "بوجود علاقة ارتباطية بين عدالة التوزيع وسلوك المواطنة"، ونقبل الفرضية الصفرية التي نصت على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عدالة التوزيع وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

- تفسير مناقشة النتائج :

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين بعد عدالة التوزيع وسلوك المواطنة، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث الحالية، وبهذا بلغت قيمة معامل الارتباط 0.070، كما أن مستوى الدلالة لهذا المعامل أكبر من مستوى الدلالة المعمول به و المعتمد من طرفنا 0.05، وهذا يدل على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين المتغيرين، مما يدل أن متغير عدالة التوزيع ليس له علاقة بسلوك المواطنة من وجهة نظر موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وقد يرجع السبب أن الموظفين ينتمون الى القطاع الحكومي الذي يعتمد على نظام التقييم الجماعي وليس التقييم الفردي، أو الى قناعة ورضا الموظفين بالمرود المادي الذي يتقاضونه حسب الشهادة التي تم توظيفهم من أجلها، وهذا ما اشار عمر " ان العديد من الدراسات السابقة اظهرت عدم وجود علاقات ارتباطية ما بين المتغيرين والسبب في ذلك قد يعود في الرؤية الى حقيقة أن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك تطوعي بدون مقابل، أي ان المكافئات والحوافز المادية لا تؤثر بصفة مباشرة في سلوك المواطنة لدى العاملين. (عمر محمد دره:2008. 160)

النتيجة السابقة تختلف لما توصل اليه الباحث " محمد ناصر راشد 2015 على انه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائية ما بين متغير عدالة التوزيع وسلوك المواطنة لدى الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة فلسطين.

7- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين عدالة الاجراءات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جدول رقم (09): معامل الارتباط بيرسون بين عدالة الإجراءات وسلوك المواطنة.

القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	أفراد العينة	المتغير
دال عند 0.05	0.035	0.414*	69	عدالة الإجراءات
				سلوك المواطنة

- بالنظر الى الجدول السابق رقم (09) يتضح أن : معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين عدالة التعاملات " و "سلوك المواطنة" بلغ 0.414 مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بينهما، وأن مستوى الدلالة لهذا المعامل قدر بـ 0.035 ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد من طرفنا 0.05 ، مما يدل على أن معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية، وبالتالي نثبت صحة فرضية البحث الثانية والقائلة " توجد علاقة ارتباطية بين عدالة الإجراءات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95 %، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 05 %.

- تفسير ومناقشة النتائج:

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين متغير "عدالة الإجراءات" و"سلوك المواطنة"، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث الحالية، وبهذا بلغت قيمة معامل الارتباط 0.414 وهو معامل ارتباط ايجابي ويشير على أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية، وتفسير ذلك أنه كلما زادت درجة شعور الموظفين بعدالة الاجراءات والضوابط في اتخاذ القرارات والسياسات العامة للمعهد كلما زاد سلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة، وهذا ما اشارت اليه نظرية التبادل الاجتماعي على ان ثقة المرؤوسين بعدالة ممارسة رئيسيه المباشر في الاجراءات والقضايا والمسائل ذات الصلة بعمله تولد شعور الشعور بالمسئولية والانضباط على الرغم من مساحة السلطة والنفوذ وعوامل القوة الممنوحة للرئيس أو المدير، وعلى أثر احترام الموظف وانصافه في جميع القضايا التي تمس واقعه الوظيفي، فإن ذلك يؤثر في اندفاع الموظف نحو ممارسة المزيد من السلوكيات التطوعية، والتي تندرج ضمن سلوكيات المواطنة التنظيمية كرد فعل للشعور بالعدالة والانصاف (القحطاني:2014:32). كما يرى " عمر" ان تقييم المدير لأداء العاملين من ناحية الاجراءات بشكل عادل ينعكس على سلوك المواطنة

التنظيمية لدى العاملين، والتي تساهم بشكل مباشر في زيادة كفاءة العمل مثل الايثار او السلوك الحضاري وروح الرياضية لدى العاملين. (عمر محمد دره:2008. 160)

النتيجة السابقة تشابه لما توصل اليه الباحث " محمد ناصر راشد 2015 على انه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا ما بين متغير عدالة الاجراءات وسلوك المواطنة لدى الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة فلسطين، و تختلف لما توصل اليه "أحمد عبد الله 2008" على انه لا توجد علاقة ارتباطية بين عدالة الاجراءات وسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر موظفي رئاسة جامعة تكريت. 8- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين عدالة التعاملات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

جدول رقم (10): معامل الارتباط بيرسون بين عدالة التعاملات وسلوك المواطنة

القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	أفراد العينة	المتغير
دال عند 0.05	0.033	0.419	69	عدالة التعاملات
				سلوك المواطنة

- بالنظر الى الجدول السابق رقم (10) يتضح أن : معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين عدالة التعاملات " و " سلوك المواطنة بلغ 0.419 مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بينهما، وأن مستوى الدلالة لهذا المعامل قدر بـ 0.033 ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد من طرفنا 0.05، مما يدل على أن معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية، وبالتالي نثبت صحة فرضية البحث الثالثة والقائلة "توجد علاقة ارتباطية بين عدالة التعاملات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95 %، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 05 %.

- تفسير ومناقشة النتائج:

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين متغير "عدالة التعاملات" و "سلوك المواطنة"، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث الحالية، وبهذا بلغت قيمة معامل الارتباط 0.419 وهو معامل ارتباط ايجابي ويشير على أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية، وتفسير ذلك أنه كلما زادت درجة شعور الموظفين بعدالة المعاملات التي يتلقونها من طرف الزملاء والمسؤولين كلما زاد سلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، مما يعني أن عدالة التعاملات في المعهد تنمي من احساس وشعور الموظفين بسلوك المواطنة، وهذا ما شار اليه الباحث "علياء " ان سلوك المواطنة التنظيمية سلوك تطوعي يقوم به الموظف اختياريا دون

ان يكون هذا السلوك مرتبطا بشكل مباشر بحوافز المنظمة ومكافأتهما، والموظف قد يبادل إحساسه بعدالة تعامل المنظمة معه بإظهار سلوك المواطنة التنظيمية وذلك من خلال إظهار سلوك لا يصنف ضمن الدور الرسمي له ، كمساعدة الموظفين والمراجعين للمنظمة، وتجنب إثارة المشاكل بها ، وأداء أعمال إضافية دون تدمير أو شكاوي. (علياء حسني علاء الدين نوح 2013، 17) ، كما يرى "عمر" انه تظهر أهمية عدالة التعاملات في تأثيرها على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال اسلوب الرقابة على اداء العاملين او ما يعرف بنمط الاشراف او العلاقات الاجتماعية بين المدير والعاملين، وبصفة عامة فإن اسلوب الرقابة اللصيق قد يقبل من احتمالات تبني للعاملين سلوكيات المواطنة التنظيمية. (عمر محمد دره:2008، 163)

النتيجة السابقة تشابه لما توصل اليه "اشرف عبد التواب 2016" على انه توجد علاقة طردية ما بين عدالة التعاملات وسلوك المواطنة لدى المشرفات التربويات بمدينة تبوك العراق.

9- الاستنتاجات :

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عدالة التوزيع وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
- توجد علاقة ارتباطية بين عدالة الإجراءات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة
- توجد علاقة ارتباطية بين عدالة التعاملات وسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة

10- الاقتراحات:

- اعطاء الفرصة الكافية للموظفين لإبداء الرأي في نتائج تقييم أعمالهم.
- احترام الموظفين وانصافهم في جميع القضايا التي تمس واقعهم الوظيفي
- تعزيز شعور الموظفين بالعدالة، من خلال توعيتهم بالأسس التي يتم من خلالها منح المكافأة والترقيات.
- مراجعة اجور الموظفين وتحسينها، للتناسب مع القدرة الشرائية لديهم.
- تسهيل فرص التعاون الجماعي بين الموظفين، وزيادة التنسيق بين المصالح والمكاتب الإدارية المختلفة.

قائمة المصادر والمراجع

- البشايشة، سامر. 2008. أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة دراسة ميدانية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4 (4) 427-461
 - حسانين جاد عبد الرب عبد السميع: اثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، م26، ع2، 2004
 - الخميس، عبد الله. 2001. علاقة خصائص الوظيفة بسلوكيات المواطن التنظيمية لدى الموظفين، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية
 - رجاء محمود أبو علام 2011: مناهج البحث في العلوم النفسنة والتربوية. دار النشر للجامعات، ط 6، القاهرة.
 - صابرين مراد نمر أبو جاسر 2010: أثر ادراك العاملين للعدالة التنظيمية على الأداء السياقي، دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد، الجامعة الاسلامية غزة.
 - العطوي عامر علي حسين: اثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، مجلة القادسية للعلوم التجارية والاقتصادية، جامعة القادسية، العراق، م10، ع1، 2007.
 - علياء حسني علاء الدين نوح 2013 بعنوان: أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنين التنظيمية " مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط
 - عمر محمد دره: 2008: عدالة التعاملات وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصر، دار الرضوان للنشر والتوزيع
 - فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة 2002: أسس البحث العلمي، ط 1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية الإسكندرية، مصر.
 - نوح، علياء، 2013 أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنين التنظيمية. دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة سحاب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الاوسط، الاردن
 - tomorrow. Journal of Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and management, 16(2), 399-432.
- http://virtuelcampus.univ-msila.dz/inst-staps/?page_id=87

The summary of the study:

Organizational Justice and its Relationship to the Behavior of - The title of the study:
Citizenship in the Staff of the Institute of Science and Technology of Physical and
Mathematical Activities at the University of M'sila

The Objectives of the study: The study aimed to determine the correlation between the
dimensions of organizational justice (distribution justice, fairness of procedures, fairness
of transactions) and the citizenship behavior of the staff of the Institute of Science and
Technology of Physical and Sports Activities.

Study Hypotheses:

- Is there a correlation between the fairness of the distribution and the behavior of
citizenship among the staff of the Institute of Science and Technology of Physical and
Sports Activities in M'sila?
- Is there a correlation between the fairness of the procedures and the behavior of
citizenship among the staff of the Institute of Science and Technology of Physical and
Sports Activities in M'sila?
- Is there a correlation between the fairness of transactions and the behavior of
citizenship among the staff of the Institute of Science and Technology of Physical and
Sports activities in M'sila?

Methodology: descriptive approach, in a way of mutual relations.

Society and sample: 27 employees and employees working in the Institute of Science and
Technology of Physical and Sports Activities.

Data and information collection tools: a five-step scale questionnaire.

Main results:

There is no significant correlation between the distribution justice and the behavior of
citizenship in the staff of the Institute of Science and Technology of Physical and Sports
Activities

- There is a correlation between the fairness of the procedures and the behavior of citizenship among the staff of the Institute of Science and Technology of physical and sports activities at the University of M'sila

- There is a correlation between the fairness of transactions and the behavior of citizenship among the staff of the Institute of Science and Technology of physical activities and sports at the University of M'sila

Suggestions:

- Enhancing employees' sense of justice by raising awareness of the foundations through which rewards and promotions are awarded.

- Review and upgrade the staff to suit their purchasing power.

- Facilitate the opportunities for collective cooperation among staff, and increase coordination between departments and various administrative offices.

Periodic meetings between officials and staff, so that information is transmitted -
.at all levels to improve the quality of decision taken

Enhancing employees' sense of justice by raising awareness of the foundations through -
which rewards and promotions are awarded

- Facilitate the opportunities for collective cooperation among staff, and increase coordination between departments and various administrative offices.

Keywords: Organizational Justice - Behavior of Citizenship - Staff of the Institute of Science and Technology Physical Activities and Sports - University of M'sila