

قياس مستوى العدالة التنظيمية وأثرها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية

لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة

Measuring the level of Organizational Justice and its Impact on Enhancing the Organizational Citizenship Behaviors among Professors of the Faculty of Economic Sciences at the University of Djelfa

هصك قويدر عبد الوهاب¹ ، بن موسى محمد²

¹ محبر بحث مكيماڢ MQEMADD، جامعة الجلفة (الجزائر)، ka.hassak@univ-djelfa.dz

² محبر مكيماڢ MQEMADD، جامعة الجلفة (الجزائر)، m.benmoussa@univ-djelfa.dz

تاريخ النشر: 2023/12/30

تاريخ القبول: 2023/12/27

تاريخ الاستلام: 2023/04/23

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس اتجاهات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة (الجزائر)، حول تأثير العدالة التنظيمية السائدة في تحسين سلوكياتهم المتعلقة بالمواطنة التنظيمية، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطريقة دراسة الحالة، وقد شملت عينة من 90 أستاذ دائم، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية مع سلوكيات "الإيثار و صحوة الضمير وسلوكيات الكياسة" لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية مع "الروح الرياضية والسلوك الحضاري" لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة.

كلمات مفتاحية: عدالة تنظيمية، سلوكيات المواطنة التنظيمية، جامعة الجلفة، أستاذ جامعي، PLS-SEM.

تصنيف JEL: M1، M12، M19، L0

Abstract:

This study aims to assess the attitudes of professors at the Faculty of Economic Sciences at the University of Djelfa (Algeria) regarding the impact of prevailing organizational justice on improving their organizational citizenship behaviors. Moreover, the study employed a descriptive methodology and a case study approach involving 90 permanent professors to achieve this goal. The study results indicate a statistically significant relationship at the 5% significance level between organizational justice and professors' behaviors related to "benevolence, conscientiousness, and courtesy" at the studied faculty. However, there is no statistically significant relationship at the 5% significance level between organizational justice and "sportsmanship and cultural behavior" among the professors at the studied faculty.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behaviors, OCB, University of Djelfa, University Professor, PLS-SEM

JEL Classification : M1, M12, M19, L0

1. مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية الأساس في أي منظمة، فهي التي تقود جميع الأنشطة وتحويل المدخلات إلى مخرجات، وبالرغم من أن المنظمة تتألف من عدة عناصر مثل الأعمال والأنشطة والموارد المتاحة والآلات والمعدات، إلا أن العامل البشري يعتبر الأكثر أهمية، فهو من يقوم بتنظيم وتوزيع الأعمال وتوفير الموارد واستخدامها، حتى مع التقدم الذي تحققه المنظمة في تصميم هيكلها التنظيمي وخطوط الإنتاج ونظم الرقابة، قد تفشل المنظمة إذا عيّنت أفراداً غير مناسبين أو لم تستطع حفز موظفيها لتحقيق أهدافها، لذا يعتمد بقاء وتطور وتدهور أي منظمة بشكل كامل على كفاءة مواردها البشرية، وكيفية التعامل معها، وقدرتها على تحفيز هذه الموارد لأداء المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية.

ويطلب تشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الأساتذة بالجامعات الجزائرية، تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية بشكل أساسي، وتعتبر العدالة التنظيمية مؤشراً يشمل تفسير العديد من القيم المتنوعة المرتبطة بجوانب العمل والسلوك التنظيمي، وترتبط بالعديد من المتغيرات التي تؤثر على نجاح وتطور الجامعات الجزائرية بمختلف مجالاتها وتخصصاتها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، فهي عامل محوري في تحقيق النجاح.

بناء على ذلك فإن إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية يعتبر أحد التحديات التي تواجهها إدارة الجامعة، وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية، وعليه سنسعى لتسليط الضوء على العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية وتحليل العلاقة بينهما من خلال إجراء قياس لاتجاهات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة حول أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم.

1.1. إشكالية البحث وأسئلته:

تتمثل العدالة التنظيمية في مدى توازن المكافآت التي يحصل عليها الموظف مقابل الخدمات التي يقدمها للمنظمة، وقد أشار العديد من الباحثين إلى أن الشعور بالظلم التنظيمي قد يؤثر سلباً على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في المنظمة، ويرى معظم الباحثين أن إدراك الموظف للعدالة التنظيمية أو عدمها أحد العوامل الرئيسية في تحديد اتجاهاته وسلوكياته نحو المنظمة التي يعمل بها، كذلك تتركز العدالة التنظيمية على مدى نزاهة الإجراءات والقوانين المتبعة، وعلى حسن المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظف عند تطبيق هذه القوانين والإجراءات، وبالتالي فإن الشعور بالظلم قد يؤثر سلباً على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في تلك المنظمة، وبناء على ما سبق يمكن القول بأن مشكلة هذا البحث تكمن في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: **كيف يمكن للعدالة**

التنظيمية التأثير في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة؟

واستناداً لهذه الإشكالية فإن البحث يسعى لإيجاد إجابات على الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما هي طبيعة العلاقة والأثر بين العدالة التنظيمية وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة؟
- ما هو نوع وقوة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك الإيثار لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؟
- ما هو نوع وقوة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك صحوة الضمير لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؟
- ما هو نوع وقوة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك الروح الرياضية لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؟
- ما هو نوع وقوة العلاقة بين العدالة التنظيمية والسلوك الحضاري لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؟
- ما هو نوع وقوة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات الكياسة لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؟

2.1. فرضيات البحث:

- من أجل الإجابة عن إشكالية الدراسة وأسئلتها، سنقوم بصياغة فرضيات البحث كما يلي، حيث سنحاول اختبار مدى صحتها إحصائياً، وهي:
- الفرضية الرئيسة الأولى H₁: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة؛
 - الفرضية الفرعية الأولى H_{1.1}: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوك الإيثار لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛
 - الفرضية الفرعية الثانية H_{1.2}: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوك صحة الضمير لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛
 - الفرضية الفرعية الثالثة H_{1.3}: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوك الروح الرياضية لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛
 - الفرضية الفرعية الرابعة H_{1.4}: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية والسلوك الحضاري لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛
 - الفرضية الفرعية الخامسة H_{1.5}: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوكيات الكياسة لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة.

3.1. أهداف موضوع البحث:

- الهدف من هذا البحث هو الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة، ولتحقيق الهدف العام سنقوم بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية والتي هي كالتالي:
- التعرف نظرياً على أهم النقاط المتعلقة بمفهوم العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية؛
 - قياس تأثير العدالة التنظيمية على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛
 - تقديم نتائج واقتراحات تساهم في رفع مستوى إدراك الأساتذة للعدالة التنظيمية وبالتالي زيادة مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم، كما يمكن أن تكون مفيدة للباحثين المهتمين بهذا الموضوع.

4.1. أهمية موضوع البحث:

تعتبر هذه الدراسة مهمة على المستوى العلمي لأنها تركز على الجانب الاجتماعي للمؤسسة، وهو أحد الأبعاد التي يتم تجاهلها في العديد من المنظمات، كما ان المؤسسات التي تسودها العدالة تمتلك مفاتيح النجاح بخلاف التي تغيب عنها، فضلاً عن ان تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين يعد من الأمور الهامة التي تساهم في تحقيق الأداء المتميز، وعلى المستوى التطبيقي يتوقع أن تساهم نتائج هذا البحث في تشخيص نقاط القوة والضعف لممارسات إدارة الجامعة للعدالة التنظيمية تجاه أعضاء هيئة التدريس ومحاولة معالجتها وتحسينها وتطويرها، بما يؤدي إلى رفع مستوى سلوكيات المواطنة لديهم من أجل زيادة إنتاجية الكلية محل الدراسة.

6.1. الأبحاث الأجنبية السابقة:

- دراسة (Laxmipriya & Sasmita, 2023) بعنوان: تأثير العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية: أدلة تجريبية من مؤسسات التعليم العالي بالهند: سعت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة وسلوكيات المواطنة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي بالهند، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحثون المنهج الوصفي ومثلت الاستبانة الأداة الرئيسية للوصول إلى النتائج، ووفقاً للنتائج فإن العدالة التنظيمية لها تأثير كبير على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية، ويبين ذلك أن الموظفين يجب أن يظهروا التفاني وأن يفكروا دائماً في رفاهية الآخرين، وأن يتصرفوا بطرق إيجابية، وألا يشتكوا، وأن يشاركوا في عملية صنع قرارات للمؤسسة.
- دراسة (Le و Nguyen، 2023) بعنوان: فهم سلوك المواطنة التنظيمية من خلال العدالة التنظيمية وتداعياتها بين موظفي الجامعات الفيتنامية: تهدف هذه الورقة البحثية إلى كشف عن تأثير العدالة التنظيمية على رضا العمل، والالتزام التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية للموظفين في قطاع التعليم العالي بدولة فيتنام، وقد تمثلت عينة البحث من 317 موظفاً من مختلف الجامعات الفيتنامية، وتم إجراء استبيان ذاتي، تم تعديله بناءً على اقتراحات من فريق إدارة الجامعات بعد إجراء المقابلات، وأظهرت النتائج أن العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية كان لهما تأثير كبير على سلوكيات المواطنة التنظيمية على حد سواء، بينما أثرت العدالة التوزيعية فقط على رضا العمل والالتزام التنظيمي.
- دراسة (Donglong, Taejun, Julie, & Sanghun, 2020) بعنوان: العلاقة الهيكلية بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعية في الصين: التأثير الوسيط للالتزام التنظيمي: تركزت الدراسة الحالية على العلاقة بين العدالة التنظيمية وأبعادها في تعزيز سلوكيات المواطنة لأعضاء هيئة التدريس الجامعية بدولة الصين بتوسيط الالتزام التنظيمي بهذه العلاقة، وقد اعتمدت هذه الدراسة على بُعدين فقط من سلوكيات المواطنة التنظيمية في الجامعة (تجاه المنظمة وتجاه الأفراد)، تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات وشملت الدراسة 257 عضواً في هيئة التدريس الجامعية من جامعة رائدة في مقاطعة "شاندونغ" (الصين)، وقد أظهرت النتائج ارتباطاً إيجابياً لأبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة: التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية، ويُعتبر الالتزام التنظيمي المتحكم الأكثر تأثيراً في علاقة العدالة التنظيمية بسلوكيات المواطنة لأعضاء هيئة التدريس الجامعية.
- دراسة (Buluc, 2015) بعنوان: العلاقة بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية للعدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالجامعات التركية: هدفت هذه الدراسة لاستكشاف العلاقة بين مدى إدراك هيئة التدريس الأكاديمية للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بالجامعات التركية، تضمنت عينة الدراسة 295 عضواً في هيئة التدريس الأكاديمية من ثماني كليات في الجامعة الحكومية بـ "أنقرة"، والتي تم اختيارها من خلال تقنيات العينة العشوائية والتجمعية، وقد أشارت النتائج الرئيسية للدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي وكبير بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة لدى الأساتذة الأكاديميين بالجامعات محل الدراسة.

7.1. الأبحاث الجزائرية السابقة:

- دراسة (قلاب ذبيح، 2022) بعنوان: أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي - عينة من أساتذة جامعة أم البواقي نموذجاً: تمحور هذا البحث حول دراسة تأثير العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر أساتذة جامعة أم البواقي، تم اختيار عينة تتألف من 67 فرداً باستخدام أسلوب المسح الشامل، وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق العدالة الإجرائية في المؤسسة متوسط، في حين أن سلوك المواطنة التنظيمية عالي، ويوجد علاقة إيجابية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية.

- دراسة (بوفالطة و معتوق، 2021) بعنوان: دور العدالة التنظيمية في ترسيخ سلوك المواطنة لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة قسنطينة -2-: يتضمن هذا البحث دراسة دور العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة قسنطينة 2، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للعدالة التنظيمية، وبخاصة العدالة الإجرائية، في ترسيخ سلوك المواطنة لأعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أيضاً أن أعضاء هيئة التدريس لديهم سلوك مواطنة عالي، في حين أن مستوى العدالة التنظيمية السائد في الكلية يعتبر متوسطاً من وجهة نظرهم.
- دراسة (ججيق، زروخي، و حجاب، 2020) بعنوان: سلوكيات المواطنة لدى العاملين وعلاقتها بالعدالة التنظيمية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف: تهدف هذه الدراسة إلى دراسة مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف وتحديد علاقتها بالعدالة التنظيمية، وأظهرت النتائج أن سلوكيات الايثار والكميائية منخفضة، بينما السلوكيات الأخرى متوسطة، كما لم تظهر النتائج أي علاقة دالة إحصائية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية، وتشير الدراسة إلى ضرورة تطبيق المفاهيم الإدارية التي تركز على تطوير قدرات العاملين لتحقيق سلوك المواطنة التنظيمية.
- دراسة (عيشوش و دغمان، 2018) بعنوان: علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة البليدة -2-: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل اتجاهات 136 أستاذاً في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة البليدة-2 حول علاقة العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية بين الجنس والسن، ولكن هناك فروق تعزى للأقدمية والرتبة العلمية، ولم يتم العثور على فروق في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بين الجنس والسن والأقدمية والرتبة العلمية، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الكلية.
- دراسة (سليمان تيش تيش، 2016) بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية؛ دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة تيارت: تهدف الدراسة إلى استكشاف اتجاهات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة ابن خلدون-تيارت، بشأن تأثير العدالة التنظيمية على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، وقد شملت الدراسة عينة من 60 أستاذاً، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، حيث كانت لدى الأساتذة إدراك إيجابي للعدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية، وتم التأكد جزئياً من الفرضية العامة، حيث تم الكشف عن وجود علاقات دالة إحصائية بين بعدي العدالة في التعامل والإجراءات وسلوك المواطنة التنظيمية، وتبين وجود فروق في العلاقة بناءً على متغيرات مثل الجنس، الشهادة العلمية، المهام الإدارية، مكان السكن، والأقدمية.

8.1. التعقيب على الأبحاث السابقة:

من خلال مراجعة الأبحاث السابقة، يمكننا ملاحظة بعض الأوجه المشتركة والمختلفة بينها وبين بحثنا الحالي، فبالنسبة للأداة: تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة في الأبحاث السابقة، وهو ما يتوافق مع الدراسة الحالية، أما بالنسبة للمكان: تختلف البيئات والمنظمات والقارات التي أجريت فيها الأبحاث السابقة، وبالنسبة للزمان: هذه الدراسة تختلف عن الأبحاث السابقة من حيث الإطار الزمني، وقد أوضحت الأبحاث السابقة لنا كيفية صياغة منهجية الدراسة وبناء تصور شامل لموضوع الدراسة من خلال تحديد الإطار العام الذي سنبني عليه الدراسة الحالية من محاور ومتغيرات الدراسة بالإضافة لإسهامها في الإطار النظري للدراسة الحالية؛ - بناء أداة الدراسة (الاستبانة)، لجمع المعلومات والبيانات اللازمة، واستعمال بعض مقاييس الدراسات السابقة في الدراسة الحالية بعد إجراء التعديلات اللازمة على عباراتها؛ - الاستفادة من الأساليب الإحصائية والمقاييس المستخدمة في الحصول على المعلومات وتوضيح العلاقة بين محاور الدراسة والاستفادة من المقارنة بين نتائج الدراسات السابقة والنتائج التي وصلت لها هذه الدراسة؛ - تحديد مسار العلاقات بين المتغيرات (المستقل، والتابع) في النموذج المتصور للدراسة؛ - الاطلاع على أهم المصادر والمراجع

والمواقع الإلكترونية المتعلقة بمحاور الدراسة، وما يميز هذا البحث أننا سندرس تأثير متغير العدالة التنظيمية في أبعاد سلوكيات المواطنة (كل بعد على حدا) على عكس أغلب الدراسات التي تركز على تأثير كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية في سلوكيات المواطنة كمتغير من الدرجة الأولى، بالإضافة إلى أننا سنعمد على النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) من خلال برنامج Smart-PLS.

2. الجانب النظري للبحث:

في هذا الجانب سنحاول التعرف على المضامين المفاهيمية للعدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وبالطبع هذه ليست سوى نظرة عامة على موضوع معقد وغير قابل للاستغناء في عالم الإدارة والأعمال.

1.2. العدالة التنظيمية:

تعد العدالة التنظيمية من المتغيرات الهامة والمؤثرة في عمليات الإدارة ووظائفها، حيث تمثل عاملاً مهماً في تحقيق كفاءة الأداء الوظيفي للمرؤوسين في المنظمات، وتؤثر أيضاً على أداء المنظمات بشكل عام، كما أن العدالة التنظيمية ترتبط بدافعية الإنجاز لدى المرؤوسين، لذا سنحاول في هذه الدراسة التعرف على مفهوم العدالة التنظيمية وأهميتها، بالإضافة إلى استكشاف أبعادها المختلفة.

1.1.2. مفهوم العدالة التنظيمية:

تم تقديم فكرة العدالة التنظيمية لأول مرة في نظرية المساواة التي طرحها Adams Stacy في منتصف الستينيات من القرن الماضي، واعتبر Adams سنة 1963 أن الفرد العامل يقارن معدل إنتاجيته بمعدل إنتاجية الآخرين مقابل مدخلاته بمعدل إنتاجية الآخرين مقابل مدخلاتهم، وعندما يكون المعدل متساوياً من وجهة نظر الفرد، فلا يشعر بالظلم أو عدم المساواة، ولكن عندما لا يكون المعدل متساوياً حينها يشعر الفرد بالتوتر وعدم الرضا، ويدفعه هذا الشعور لاتخاذ إجراءات للتخلص من هذا التوتر (Adams, 1965, p: 274)، وفي سنة 1987 طور Greenberg Jerald تصنيفاً لنظريات العدالة التنظيمية (Greenberg, 1987, p: 09)، تشير إلى تصور الموظف لسلوكيات وقرارات وأفعال المنظمة وكيفية تأثير هذه على مواقف وسلوكيات الموظفين في العمل وهذا حسب البعدين الآتيين: - بعد الاستجابة- الاستباق: يركز هذا البعد على كيفية استجابة الأفراد للمعاملة غير العادلة (استجابة)، وكيف يحاول العمال إنشاء توزيعات نتائج عادلة (استباق)؛ بعد الإجراء-المحتوى: يتعلق هذا البعد بكيفية رد فعل الأفراد على اتخاذ القرارات القانونية (إجراء)، وتميل إلى التركيز على إجراءات التخصيص (محتوى)، وأضاف James Keith سنة 1993 بأن العدالة التنظيمية تمثل تصورات الأفراد والجماعات لعدالة المعاملة، وردود أفعالهم السلوكية لمثل هذه التصورات (James, 1993, p: 23)، ويتفق كل من Bies & Trip سنة 1996 على العدالة التنظيمية بأنها مجموعة من القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحكم عمل المؤسسة، وتشمل ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: توزيع الموارد والعوائد، ووضع الإجراءات اللازمة لاتخاذ وتنفيذ القرارات، والتعامل الشخصي مع الأفراد (حوال، راجحي، و العقاب، 2020، ص: 77)، وبناءً على ماسبق، يمكن استنتاج أن العدالة التنظيمية تعني القيمة الجوهرية المهمة والإدراك الإنساني الذي يشعر به أعضاء المنظمة في إطار نسبية ما يدركونه من درجة تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات، وكذلك بموضوعية العوائد والإجراءات والمعاملات داخل المنظمة.

2.1.2. أهمية العدالة التنظيمية:

للعدالة التنظيمية أهمية في جميع المنظمات على اختلاف طبيعة العمل الذي تقوم به وتوضح أهمية العدالة التنظيمية في مجال إدارة الأعمال من قدرتها على تعزيز الأداء الشامل للمنظمة، ومن خلال إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في مختلف الأقسام والإدارات، والتي تؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فعالية، (بن موسى و بن حليمة، 2021، ص: 163)؛ وتساعد العدالة التنظيمية أيضاً في: تحسين جودة نظام المراقبة والتقييم لتحقيق الأداء المطلوب في المنظمة، وتطوير القدرة على تفعيل أدوار التغذية الرجعية كجزء من نظام المراقبة والتقييم، وتصميم التنظيم بشكل يضمن استدامة العمليات والإنجازات عند أعضاء المنظمة، كما تساهم في تعزيز روح الانتماء والولاء للمؤسسة وتعزيز العلاقات الإيجابية بين العاملين، مما يؤدي إلى تعزيز

الأداء الفردي والجماعي وبالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية وكفاءة أعلى (بن عدة و كرومي، 2021 ص: 655)، كذلك يتضح بأن للعدالة التنظيمية أهمية على مستويين: - المستوى الإنساني: بسبب تأثيراتها على الجوانب النفسية مثل القلق والغضب والاعتراب الوظيفي، فإن العدالة التنظيمية تكون ذات أهمية كبيرة للفرد، حيث تؤثر على الشعور بالانتماء إلى المنظمة والتحمل النفسي للعمل، - المستوى التنظيمي: يترتب على العدالة التنظيمية أهمية كبيرة في الجانب التنظيمي، يتعلق الأمر بارتباطها بعدة متغيرات تنظيمية مختلفة، وفي عالمنا الحالي، أصبح إيجاد العدالة التنظيمية ضرورة استراتيجية للمنظمات، حيث تزداد المنافسة بين المؤسسات في البحث عن مصادر الميزة التنافسية وتعتبر الموارد البشرية أهم هذه المصادر، وبتطوير المنظمة للممارسات والقرارات التي تسعى لتحقيق العدالة التنظيمية، ينتج عنها عدة مزايا تنظيمية مثل: الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية (حميحد و الشريف، 2021 ص: 38)، ومن خلال ما سبق، يمكن القول بأن إدراك الموظف للعدالة التنظيمية يؤثر على علاقاته مع المؤسسة والزملاء والمديرين، وبالتالي التأثير في سلوكياته التنظيمية وكفاءته الإنتاجية، بالإضافة إلى ذلك فإن العدالة التنظيمية كمفهوم شامل أصبح ضروري لتحقيق التوازن في سلوكيات المؤسسات وأدائها الإداري، حيث يتحقق معها التقدم والتطور وتشجع على بيئة من الاستقرار والإنتاجية داخل المؤسسة في ظل روح التعاون والمشاركة البناءة، مما ينعكس بشكل إيجابي على توحيد الجهود لزيادة نمو وتميز المؤسسات بمختلف مجالاتها.

3.1.2. أبعاد العدالة التنظيمية:

تنفق أغلب الأفكار حول أن للعدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي العدالة التوزيعية والإجرائية والعدالة في التعاملات، وقد أضفنا في دراستنا هذه بعدا رابعا وهو العدالة في تقييم أداء العاملين حيث أن:

- العدالة التوزيعية: ترتبط بالعوائد التي يحصل عليها الفرد من توزيع الموارد في المنظمة كالرواتب والامتيازات والعلاوات؛
- العدالة الإجرائية: ترتبط بقضايا متعلقة بالوسائل والمناهج والإجراءات التي تستخدم لتحديد تلك العوائد؛
- العدالة التفاعلية: تشير إلى إدراك عدالة علاقات الاتصالات الشخصية خلال القيام بالإجراءات التنظيمية؛
- العدالة التقييمية: ترتبط بالعمليات والإجراءات والأنظمة التي تسمح بالتأكد من ان حقوق العاملين ومستويات اداءهم يتم تقييمها بطريقة عادلة ونزيهة.

أ. العدالة التوزيعية: إن العدالة التوزيعية تتعلق بتوزيع المخرجات والمكافآت في المنظمة بشكل يلي احتياجات وتطلعات الأفراد بالتناسب مع مساهماتهم وجهودهم في العمل، وتشمل ذلك تخصيص الأجور والمزايا والحوافز والترقيات بطريقة تلي توقعات العاملين في العدالة والمساواة، فالعدالة التوزيعية تعبر عن الإدراك الذي يمتلكه الأفراد حول توزيع الموارد والمكافآت داخل المنظمة ويمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين (زاوي، بوسكار، و بركان، 2022، ص: 323)، ويتم تحديد العدالة التوزيعية بثلاث قواعد رئيسية وهي: - قاعدة المساواة: وتتمثل في منح المكافآت والمخرجات وفقاً للمساهمة التي يقدمها الفرد في العمل، حيث يستحق الفرد الذي يعمل عدد ساعات أكبر عائد مقابل مساهمته الكبيرة؛ - قاعدة النوعية: وتضمن حصول جميع العاملين على فرص متساوية في الحصول على المكافآت، دون أي تفرقة بسبب مهاراتهم أو عرقهم أو جنسيتهم أو دينهم أو أي خصائص أخرى؛ - قاعدة الحاجة: وتتمثل في تقديم المساعدة والمكافآت للأفراد الذين يعانون من الحاجة والضرورة، ويتم تفضيلهم عن غيرهم في تخصيص الموارد (بوراس، 2021، ص: 240).

ب. عدالة الإجراءات: إن مدى إحساس الموظفين بعدالة النتائج التي يحصلون عليها ونزاهة المعايير التي تم تحديدها، وسلامة الإجراءات المتبعة في تقييم أدائهم، يعكس درجة العدالة التنظيمية داخل المنظمة، ويتضمن ذلك تحديد معايير دقيقة وعادلة للتقييم وتوفير فرص متساوية للجميع، بما في ذلك الحماية من التمييز والتحيز في عملية التقييم، كما يتعلق الأمر بضمان دقة

عمليات التنفيذ لتقييم الأداء واتباع إجراءات قانونية وأخلاقية صحيحة في حكم النتائج واتخاذ القرارات المناسبة (مقدود، مطالي، و قهواجي، 2021)، ويشير Robinson إلى أن تحقيق العدالة في الإجراءات يقلل من تأثيرات الانتهاكات على الثقة النفسية للعاملين في المنظمة، يتضمن مفهوم عدالة الإجراءات ثلاث عناصر رئيسية، وهي: - القواعد الرسمية التي تحكم الإجراءات، - شرح الإجراءات وعملية صنع القرار، - تفاعل الأفراد المتأثرين بالقرار وصانعي القرار (شتراوي و مغار، 2022، ص: 210).

- ج. عدالة التعاملات (العدالة التفاعلية): بناءً على دراسة M & Bies، تبين مفهوم عدالة التعاملات وأهميته في تلقي العاملين للمعاملة الشخصية عند تطبيق الإجراءات وتحقيق العدالة التفاعلية، وتعد العدالة التفاعلية امتداداً لمفهوم العدالة الإجرائية، حيث تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد وتعامل المدراء مع المرؤوسين بمصداقية واحترام ودبلوماسية (بن موسى و بن حليلة، 2021، ص: 166)، وحسب Greenberg تنقسم عدالة التعاملات إلى نوعين من العدالة التنظيمية: عدالة العلاقات الشخصية وعدالة المعلومات، حيث يهدف مفهوم عدالة المعلومات إلى توفير المعلومات الصحيحة والدقيقة التي تستخدم لشرح كيفية اتخاذ القرارات وتقديم الحسابات بدقة، بينما يشير مفهوم عدالة العلاقات الشخصية إلى كيفية التعامل مع الأفراد من حيث الاحترام والتقدير، لذلك تركز عدالة التعاملات على معاملة الأفراد من قبل الرؤساء وتقديم شرح مناسب لهم بشأن القرارات التي يؤثر بها.

- د. عدالة التقييم: أضاف المفكرون الى العدالة التنظيمية بعداً رابعاً وأطلقوا عليه اسم العدالة التقييمية، وتعني العدالة التي تشمل الإجراءات والأنظمة المحددة التي تسمح بتقييم حقوق العاملين وأدائهم بطريقة عادلة ونزيهة، ويهدف هذا النوع من العدالة إلى توفير الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي الضروري لرضا العاملين عن العمل، حيث يشعر العاملون بالثقة في أن تقييم أدائهم يتم بطريقة عادلة وموضوعية، وبالتالي تساعد العدالة التقييمية على تعزيز الرضا والولاء للمؤسسة وتحسين الأداء العام للعاملين، ومن خلال ملاحظة أداء العديد من المنظمات وجد ان عملية تقييم أداء العاملين يمكن ان تؤثر في إحساس الشخص بالعدالة وهنا برزت الحاجة الى ضرورة تطبيق العدالة التقييمية في عموم المنظمات (لعمور و بوداود، 2019، ص: 440).

2.2. سلوكيات المواطنة التنظيمية:

يعود منشأ هذا النوع من الدراسات إلى مجموعة أعمال Daniel KATZ سنة 1964 والذي ميز بين دور الفرد الرسمي في العمل وسلوكياته الإبداعية التي تظهر بشكل طبيعي (حبيطة و سبع، 2022، ص: 617)، وفي هذا السياق تم تصنيف السلوكيات الهامة التي تمكن المنظمة من تنفيذ رسالتها ووظائفها بشكل فعال في ثلاثة أتماط وهي: جذب الأفراد، أداء الأدوار الرسمية، والممارسات الاختيارية، هذا النمط الأخير يشير إلى أنه يجب تمييز الأنشطة في النظام بالإبداع والابتكار والمبادرات التعاونية العفوية، وذلك بشكل يتجاوز القواعد واللوائح الوظيفية المعمول بها، وقد أعاد KATZ تسمية المجموعة الثالثة من السلوكيات بـ "سلوكيات الدور الإضافي" (السعيدية، 2009، ص: 11)، وفي أواخر السبعينيات حاول Dennis ORGAN وزملاؤه تحديد سلوكيات معينة تعكس هذا الاستعداد، والميل لمساعدة الآخرين من خلال سؤال المديرين أن يصفوا السلوكيات التعاونية والابتكارية التلقائية التي يجب أن يؤديها مرؤوسهم دون أن يطالبوهم بأدائها (الحضرمية، 2012، ص: 13)، وتتوالى بعدها الأبحاث والدراسات التي تتعامل مع سلوكيات المواطنة التنظيمية من الجوانب النظرية والتطبيقية، خاصة بين سنتي 2001 و 2005 وأصبحت هذه السلوكيات تعتبر من أساسيات المنظمة وتساهم بشكل مباشر في تحقيق أدائها العام بأعلى مستوى من الكفاءة والفعالية، بالإضافة للحفاظ على النظام الاجتماعي للمنظمة وفي سنة 2008 تم تقديم سلوكيات المواطنة التنظيمية كوسيلة لإنجاز العمل الرسمي بطريقة غير مباشرة، وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من المنظمة وعاملاً أساسياً في عناصرها الحساسة والمهمة، ولم تعد مجرد سلوكيات تطوعية، بل توسعت لتشمل الحفاظ على ممتلكات المؤسسة والالتزام بالقواعد والأنظمة، والمشاركة الفعالة في صنع القرارات واتخاذها. (أبو زعيتر، 2019، ص: 13).

1.2.2. مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية:

تعرف المواطنة بأنها سمة المواطن المحددة لحقوقه وواجباته الوطنية، حيث يتسم بولائه لوطنه وخدمته في أوقات السلم والأزمات والتعاون مع المواطنين الآخرين عن طريق العمل التطوعي أو الرسمي في القطاع العمومي أو الخاص، وتوحيد جهود الجميع لتحقيق الأهداف الاستراتيجية العليا للوطن (العسالي، خالدي، و هزشي، 2021، ص: 174).

إن رغبة الأفراد في المساهمة في الجهود التنظيمية ضرورية لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، هنا أشار كل من KATZ و Kahn سنة 1978 إلى أن سلوك المواطنة يحظى بأهمية كبيرة في المنظمات، و يمكن أن يضيف عليها قيمة عالية ويساهم في تعزيز الأداء وتحقيق الميزة التنافسية (Katz & Kahn, 1978, p: 135)، وقد تم تقديم تعريفات متعددة لسلوكيات المواطنة التنظيمية، ومن أبرزها:

- عرفها Daniel KATZ سنة 1978 بأنها: "القدرة على القيام بعمل تطوعي ومساعدة الآخرين دون البحث عن مكافأة مادية مقابل ذلك، وعلى هذا الأساس تحتاج المنظمات إلى موظفين يقومون بأعمال تتجاوز واجباتهم الروتينية" (Podsakoff, Whiting, & Podsakoff, 2009, p: 516)

- ويشبهه Smith ورفاقه سنة 1983 سلوكيات المواطنة التنظيمية مع سلوك المواطن النموذجي في المجتمع، فكما يقوم المواطن الجيد بأداء الأعمال الخيرية التي تستهدف أفراداً معينين أو المجتمع بأكمله، يتم ذلك بدافع شخصي وليس بناءً على القوانين المفروضة للثواب والعقاب، وذلك بهدف تحقيق الصالح العام (Smith, Organ, & Near, 1983, p: 657)؛

- وقد قام Organ سنة 1988 بتقديم تعريف لسلوكيات المواطنة التنظيمية بحيث: "يتمثل الأمر في التزام الموظف بالعمل من أجل نجاح وسمعة ومستقبل المنظمة التي يعمل بها، والاهتمام بمساعدة الزملاء والمراجعين والموظفين الجدد، والتزامه بالقيم والسياسات والأنظمة، حيث يقوم الموظف بكل هذا دون توقع الحصول على مكافآت أو حوافز رسمية، ويسعى لبذل جهود إضافية لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء العام للمنظمة" (ORGAN, 1988, p: 11)؛

- بينما يعرف Greenberg سنة 2011 مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية على أنه "النشاط أو الإجراء الذي يقوم به الأفراد في المنظمة، والذي يتعدى الحدود الرسمية لمتطلبات وظائفهم، وتعتمد هذه السلوكيات على الثقافة التنظيمية التي تحفز هذا النوع من الأفعال" (Greenberg, 2011, p: 420)؛

- ويؤي كل من Robbins و Judge سنة 2023 أن "المنظمات المتميزة تحتاج إلى الموظفين الذين يقدمون أداءً يتجاوز الواجبات المطلوبة منهم ويتجاوز التوقعات، هذا الأمر بالأخص مهم في المنظمات المعاصرة التي تعمل في بيئة متغيرة وتعتمد على فرق العمل التي تتطلب التعاون والتطوع لخدمة أعضاء الفريق" (Robbins & Judge, 2023, p: 62)؛

انطلاقاً مما سبق يمكن لنا أن نعرف سلوكيات المواطنة التنظيمية بأنها: سلوكيات أخلاقية يتحلى بها الفرد العامل بالمنظمة، تكون تطوعية وتعتمد على الاختيار الشخصي ولا تندرج تحت نظام توزيع الأدوار ولا تعد جزءاً من متطلبات العمل الرسمي، وتمثل هذه السلوكيات في مساعدة زملاء العمل وتحسين روح التعاون والتكامل داخل التنظيم، بحيث تزيد من إنتاجية المنظمة وفعاليتها.

كما يتميز سلوك المواطنة التنظيمية بمجموعة من الخصائص وهي أن: - هذا السلوك ينبع من اختيار الفرد وطوعه، وذلك نتيجة للأدوار الإضافية التي يمكن أن يقوم بها بما يفوق الواجب الوظيفي؛ - يتميز هذا السلوك بأنه اختياري وغير مقيد بالوصف الوظيفي المحدد، فالفرد يمارسه بحرية واختيار دون أن يكون مجبراً عليه؛ - لا توجد أنظمة حوافز رسمية للمنظمة تكافأ بها الموظفين لسلوكيات المواطنة التنظيمية فهي سلوكيات نزيهة لا غرض خفي من ورائها؛ - تساهم في زيادة فاعلية المنظمة وتشجع العاملين على زيادة الانخراط بها (Ozturk, 2010, P : 26).

2.2.2. أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية:

تبرز أهمية سلوك المواطنة من خلال انه لا يمكن ان تزدهر المنظمات وتبقى بدون شعور أعضاؤها أنهم اعضاء صالحون، ويكون عن طريق الاهتمام بالسلوك الإيجابي المتعلق بها، فسلوكيات المواطنة تساهم بوضوح في تحقيق الميزة التنافسية لاعتبارها من الموجودات الهامة في المنظمة والتي تزيد من قدرتها التنافسية، وتكون من خلال اللء والإخلاص والتفاني في العمل (Bolino, William, & Todd , 2003, P : 60)، ونرى بأن المواقف هي العامل الحاسم في تحديد ما إذا كان هذا السلوك سلبياً أو إيجابياً، بمعنى أن هذا السلوك قد يشير إلى عدم كفاءة الفرد، وقد يساهم في تعزيز روح الاعتماد على مستوى المجموعة.

3.2.2. أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية:

عند النظر إلى الأدبيات المتعلقة بهذا المفهوم، من الواضح أن العديد من الباحثين اختاروا دراسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال النهج الذي يستكشفها بناءً على مرجعيتها أو مصدرها، ويعتبر هذا النهج الأكثر تناسباً لبحثنا الحالي، حيث سنقوم في الجانب التطبيقي بدراسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة كما حددها Organ، وهي «الإيثار، ووعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الكياسة» .

- الكياسة: هي سلوك يعكس درجة مساهمة الفرد العامل على اجتناب المشاكل مع زملائه في العمل، من خلال احترام رغباتهم والتعرف على آراءهم قبل اتخاذ القرارات كذلك تقديم المعلومات الضرورية وتوفير النصح لهم (زرروخي، بن عابد، و كربوش، 2020، ص: 72)؛

- وعي الضمير: ويشير الى سلوك الفرد التطوعي غير المباشر نحو المنظمة والآخرين من خلال احترام اللوائح والأنظمة والالتزام بأوقات الدوام والحفاظ على موارد وممتلكات المنظمة وزيادة مستويات الأداء على المستوى المعروف أو المتوقع (حبيطة و سبع، 2022، ص: 618)؛

- السلوك الحضاري: يعني متابعة الفرد العامل المستمرة لما يكتب وينشر كإعلانات والتعليمات الداخلية للمنظمة واحترامه للقوانين والأنظمة المطبقة، والتزامه الدائم على حضور اللقاءات والاجتماعات المتعلقة بالعمال كذا محافظة على سمعة مؤسسته، بالإضافة إلى مشاركته الفعالة والمسؤولة في إدارة أعمال المنظمة والحرص على نجاحها وتطويرها (طالب، 2020، ص: 238)؛

- الروح الرياضية: الروح الرياضية في العمل تعبر عن رغبة العامل في أداء مهامه المطلوبة بدون شكاوى أو تدمير، وعن استعداده لحل النزاعات بأسلوب بناء، وتقبله لبعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية وتحملها، ويتجلى ذلك في استعداد العمال لتحمل مضايقات بسيطة ومؤقتة، والقيام بواجبات العمل دون تقديم شكاوى أو احتجاجات، وبالتالي تخفيف الأعباء عن المديرين والحفاظ على الطاقات التنظيمية اللازمة لإنجاز المهام الموكلة إليهم (Unal , 2013, P : 246).

- الإيثار: ويعني المساعدة أو حب الغير، وهو السلوك الذي يدعم فرد معين بمهمة ذات صلة من الناحية التنظيمية، ويتضمن عادة ما يلي: "مساعدة الزميل في العمل بمشروع معين أو في إنجاز مهمة في ظروف غير عادية، وتحويل العطل والاجازات الرسمية إلى زميل آخر، والاستعداد لمساعدة الزملاء الجدد للتكيف مع بيئة العمل، والمساعدة للزملاء في العمل لحل المشكلات التي تواجههم (كرسنة و بوعطيط، 2021، ص: 138).

ومن وجهة نظرنا نرى أن هذه الأبعاد التي سبق ذكرها بأنها القاعدة التي يقوم عليها مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية، وقد تختلف مسمياتها في بعض المراجع وعند بعض المفكرين، لكنها تبقى متشابهة في تعريفاتها وجوهرها، وبالمقابل نرى شبه اتفاق بين العديد من المفكرين حول هذه الأبعاد الخمسة بأنها هي المرتكزات الأساسية والمهمة لسلوكيات المواطنة التنظيمية.

3. طريقة وإجراءات الدراسة:

- مجتمع وعينة الدراسة: يتكون المجتمع كلي من 162 أستاذ دائم، وقد وزعنا على الأساتذة 150 استبانة، جمعنا منها 139 استبيان، وقد تبين أن 50 استبانة لا تصلح للتحليل، أما الاستمارات الصالحة للتحليل بلغ عددها 90 استبانة والمقدرة بـ 56% من المجتمع الكلي الممثل بجميع الأساتذة الدائمين بالكلية محل الدراسة.

- أداة الدراسة: تم تصميم أداة الدراسة بهدف اختبار العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة وإنشاء نموذج قياسي لأبعادها، وتضمنت الأداة "الاستبانة" حيث تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض وتم توزيع هذه الاستبانة على عينة الدراسة، وتتألف من 36 فقرة موزعة على قسمين، كما هو موضح فيما يلي:

الجدول رقم (01): فقرات قياس أبعاد متغيرات الدراسة

| المصدر | العبارات | المتغير | |
|--|---|---------------------|----------------------|
| (بندر أبو تايه، 2012)؛ (أبو القاسم حمدي، 2015)؛ (سعيد جوال، راجحي، العقاب، 2020). | Mean (X ₁₁ ; X ₁₄) | العدالة التوزيعية | العدالة التنظيمية |
| | Mean (X ₂₁ ; X ₂₄) | العدالة الإجرائية | |
| | Mean (X ₃₁ ; X ₃₄) | عدالة التعاملات | |
| (لعمور رميلة، كريم بوداود، 2019). | Mean (X ₄₁ ; X ₄₄) | العدالة التقييمية | |
| (بندر أبو تايه، 2012)؛ (حسنية طالب، الطيب ابن عون، 2020)؛ (بلقاسم العسالي، خالد، هزشي، 2021)؛ (Djalab Zohra, Hazerchi, 2021)؛ (بن عودة محمد، هوارى عامر، 2022)؛ (علي حبيطة، عائشة سبع، 2022)؛ (أحمد دني، 2022)؛ (بن احمد لحضر، وهمياني، 2023). | Mean (Z ₁₁ ; Z ₁₄) | سلوك الإيثار | سلوكيات |
| | Mean (Z ₂₁ ; Z ₂₄) | سلوك صحة الضمير | |
| | Mean (Z ₃₁ ; Z ₃₄) | السلوك الحضاري | المواطنة |
| | Mean (Z ₄₁ ; Z ₄₄) | سلوك الروح الرياضية | التنظيمية |
| | Mean (Z ₅₁ ; Z ₅₄) | سلوكيات الكياسة | |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة.

تم بناء نموذج الدراسة الذي يجمع بين جميع العلاقات السببية بين المتغيرات الكامنة، وبين المتغيرات الكامنة ومتغيراتها المقاسة، وتم تمثيل الفقرات وأبعاد المتغيرات وفقاً لهذا النموذج، وتم الوصول إلى النموذج العام للدراسة استناداً إلى الأدبيات المتعلقة بالدراسات السابقة حول موضوع البحث.

- اختبار التوزيع الطبيعي: يستلزم منا أن نتأكد من أن المعلومات المسترجعة من الأفراد تخضع للتوزيع الطبيعي أو العكس، وهذا قبل قيامنا بإجراء مختلف التحليلات الإحصائية ومناقشة نتائجها، والجدول الآتي يوضح اختبار Kolmogorov-Smirnov لمتغيرات الدراسة:

الجدول رقم (02): اختبار (K-S).

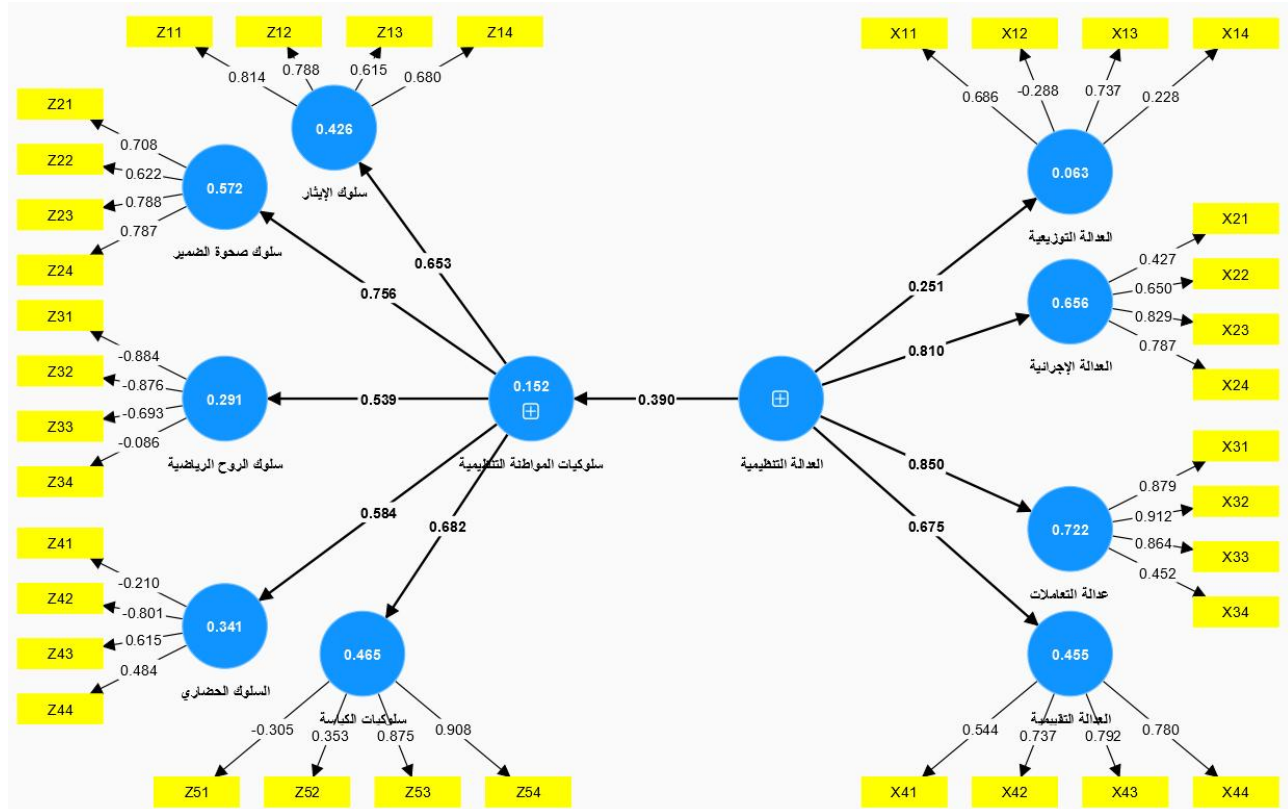
| القيمة الاحتمالية | المتغير |
|--------------------|----------------------------------|
| 0,200 [*] | متغير العدالة التنظيمية |
| 0,200 [*] | متغير سلوكيات المواطنة التنظيمية |
| 0,200 [*] | متغيرات الدراسة |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على برنامج IBM SPSS Statistics.

القيمة الاحتمالية لمتغيرات الدراسة أعلى من 0,05، ومنه فإن محاور البحث تخضع للتوزيع الطبيعي، وعليه سنقوم بمختلف الاختبارات المعملية، كما أن هذه النتيجة تسمح لنا بالاعتماد على نمذجة المعادلات البنائية Sem-PLS.

- تقديم وتحليل نموذج الدراسة: يتألف النموذج العام للدراسة من جزئين، الأول هو الجزء القياسي الذي يُظهر المتغيرات الكامنة وعلاقتها مع مؤشراتهما، والثاني هو الجزء البنائي الذي يُمثل العلاقات بين المتغيرات الكامنة ذاتها، ويوضح الشكل التالي هذا النموذج بوضوح:

الشكل رقم (02): نموذج الدراسة وفق أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM).



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4

4. تقييم صلاحية النموذج القياسي:

للتوصل إلى نماذج ذات صلاحية أكبر للاستخدام وأكثر تناسباً للبيئة البحثية يعني بالضرورة أن تتسم تلك النماذج بمستويات عالية من الصدق والثوقية، وهذا ما يمكن دراسات المستقبل من استخدامها بكفاءة، ومن هنا تتجلى أهمية كل من الصدق التقاربي والصدق التمييزي، ولهذا السبب اعتمدت الدراسة الحالية على هاتين الفحوصات لاختبار صدق القياسات المستخدمة.

- مؤشر التحميل العام (Factor Loadings): يُعبر عن درجة توافق العبارات مع بعضها البعض، ولكي تُعتبر العبارة صالحة للاعتماد في القياس، يجب أن يتجاوز معامل التحميل العام على الأقل 0,7، ويمكن قبول العبارات التي تكون بين 0,4 و0,7، شريطة ألا تؤثر على مؤشر الوثوقية المركبة (CR) ومتوسط التباين المستخرج (AVE)، أما إذا كانت قيم أقل من ذلك، فيمكن حذفها.

- الوثوقية المركبة Composite Reliability: تتطلب قيمة تزيد عن 0,7، حيث تقيس المحور ككل، وليس كل عبارة على حدة كما يحدث في معامل التحميل العام، وتُظهر الوثوقية المركبة مدى التناغم الداخلي بين العبارات والمحور، وتشبه في طبيعتها مؤشر الفاكرونباخ، مع إضافة أنها مفهومة بشكل أفضل (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019).

- الصدق التقريبي: لضمان الصدق التقريبي يجب حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، حيث يُحقق الصدق التقريبي عندما يكون متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل متغير كامن يساوي 0,5 أو أكثر (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2021).
الجدول رقم (03): معايير جودة النموذج القياسي.

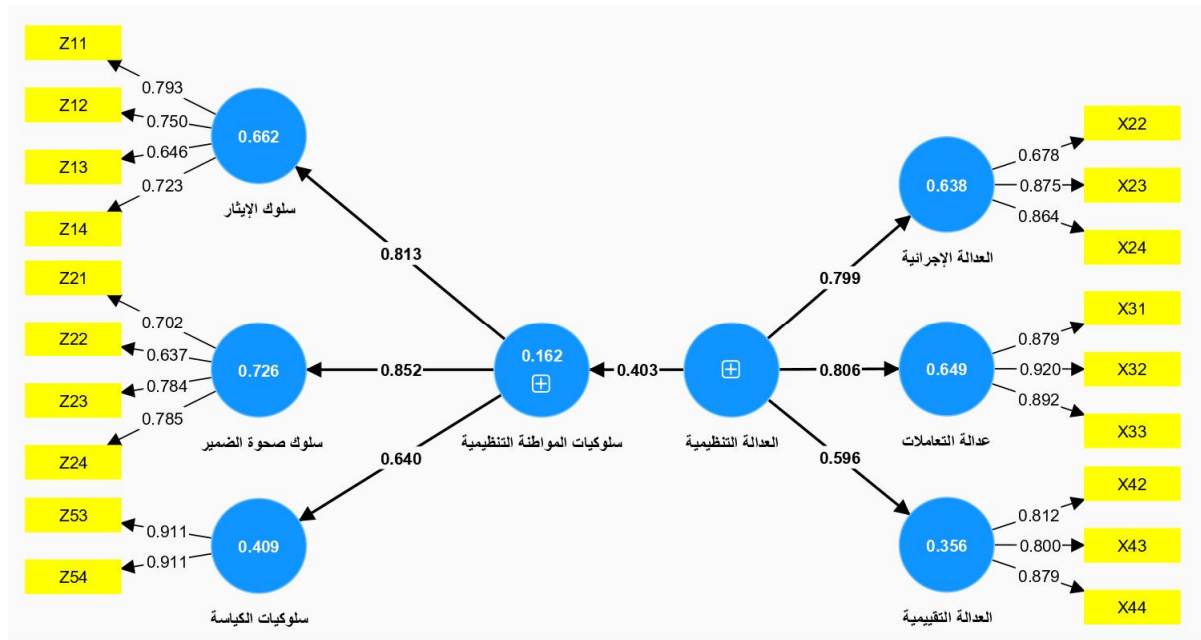
| AVE | CR | Cronbach's alpha | FL | الفقرات | الأبعاد | المحاور |
|-------|-------|------------------|-------------|---------|------------------------|------------------------------------|
| 0,287 | 0,395 | 0,375 | 0,686 بحذف | X11 | العدالة التوزيعية | محور العدالة التنظيمية |
| | | | -0,288 بحذف | X12 | | |
| | | | 0,737 بحذف | X13 | | |
| | | | 0,228 بحذف | X14 | | |
| 0,478 | 0,776 | 0,599 | 0,427 بحذف | X21 | العدالة الإجرائية | |
| | | | 0,650 | X22 | | |
| | | | 0,829 | X23 | | |
| | | | 0,787 | X24 | | |
| 0,639 | 0,870 | 0,792 | 0,879 | X31 | عدالة التعاملات | |
| | | | 0,912 | X32 | | |
| | | | 0,864 | X33 | | |
| | | | 0,452 بحذف | X34 | | |
| 0,519 | 0,809 | 0,679 | 0,544 بحذف | X41 | العدالة التقييمية | |
| | | | 0,737 | X42 | | |
| | | | 0,792 | X43 | | |
| | | | 0,780 | X44 | | |
| 0,531 | 0,817 | 0,709 | 0,814 | Z11 | سلوك الإيثار | محور سلوكيات المواطنة التنظيمية |
| | | | 0,788 | Z12 | | |
| | | | 0,615 | Z13 | | |
| | | | 0,680 | Z14 | | |
| 0,532 | 0,818 | 0,711 | 0,708 | Z21 | سلوك صحة الضمير | |
| | | | 0,622 | Z22 | | |
| | | | 0,788 | Z23 | | |
| | | | 0,787 | Z24 | | |
| 0,510 | 0,767 | 0,660 | -0,884 بحذف | Z31 | سلوك الروح الرياضية | |
| | | | -0,867 بحذف | Z32 | | |
| | | | -0,693 بحذف | Z33 | | |
| | | | -0,086 بحذف | Z34 | | |
| 0,324 | 0,003 | 0,133 | -0,210 بحذف | Z41 | السلوك الحضاري | |
| | | | -0,801 بحذف | Z42 | | |
| | | | 0,615 بحذف | Z43 | | |
| | | | 0,484 بحذف | Z44 | | |
| 0,452 | 0,605 | 0,341 | -0,305 بحذف | Z51 | سلوكيات الكياسة | |
| | | | 0,353 بحذف | Z52 | | |
| | | | 0,875 | Z53 | | |
| | | | 0,908 | Z54 | | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4.

من خلال الجدول أعلاه، يمكننا ملاحظة النقاط التالية:

- معامل التناسق الداخلي (Cronbach's alpha): هو مقياس يستخدم لتحديد مدى ارتباط البيانات ببعضها البعض كمجموعة متسقة، وفقاً للجدول رقم (03)، يمكن القول بأن أداة الدراسة ثابتة إذا كان هذا المعامل أكبر من 0,7، حيث أن بعض البيانات غير مقبولة إحصائياً لأنها أقل من 0,7، مما يعني أن أداة الدراسة غير ثابتة وغير موثوقة.
- الثقة المركبة (Composite reliability): وفقاً للجدول رقم (03)، يتضح أن بعض معاملات CR غير مقبولة لأنها أكبر من 0,7 هذا يشير إلى عدم وجود ارتباط بين بعض عناصر الدراسة في قياس البيانات، مما يعني أنه لا توجد ثقة في النموذج المستخدم للقياس.
- متوسط التباين المستخرج (Average variance extracted): كذلك يتضح من الجدول السابق رقم (03) أن بعض قيم معاملات AVE غير مقبولة لأن قيمها أقل من 0,5 وهذا يشير إلى أن بعض فقرات الاستبانة غير متوافقة مع بعضها البعض. من خلال النتائج السابقة يستلزم منا حذف فقرات الاستبانة المشوشة، والشكل الموالي يبين نموذج الدراسة بعد حذف هذه الفقرات.

الشكل رقم (03): نموذج الدراسة بعد حذف الفقرات المشوشة.



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4.

والجدول الموالي يبين تقييم صلاحية النموذج بعد حذف الفقرات المشوشة:

الجدول رقم (04): معايير جودة نموذج القياس بعد حذف الفقرات.

| الأبعاد | Cronbach's alpha | CR | AVE |
|-------------------|------------------|-------|-------|
| العدالة الإجرائية | 0,733 | 0,850 | 0,657 |
| عدالة التعاملات | 0,879 | 0,925 | 0,805 |
| العدالة التقييمية | 0,775 | 0,870 | 0,690 |
| سلوك الإيثار | 0,709 | 0,819 | 0,533 |
| سلوك صحوة الضمير | 0,711 | 0,819 | 0,532 |
| سلوكيات الكياسة | 0,795 | 0,907 | 0,830 |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4.

يظهر الجدول رقم (04) أعلاه أن جميع متوسطات التباين المفسرة (AVE) تتجاوز قيمة 0,5، مما يشير إلى جودة عالية في التفسير، كما أن معاملات الموثوقية المركبة (CR) تظهر أهمية إحصائية وتعتبر مقبولة نظراً لتجاوزها قيمة 0,7، بالإضافة إلى ذلك، يتضح أن جميع معاملات Cronbach's alpha لها أهمية إحصائية وتجاوز قيمة 0,7، وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن هناك صدقاً تقريبياً في القياسات، مما يشير بشكل إيجابي إلى جودة النموذج المستخدم.

5. تقييم أدلة صدق التمايز:

يتم تقييم الصدق التمايز باستخدام معيار Fornell-Larcker ومعيار HTMT (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019)، والجدولان المواليان يوضحان النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (05): تداخل الأبعاد مع بعضها البعض حسب اختبار HTMT.

| عدالة التعاملات | القياسية | صحة الضمير | سلوك الإيثار | العدالة التقييمية | العدالة الإجرائية | |
|-----------------|----------|------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | | | | العدالة الإجرائية |
| | | | | | 0,426 | العدالة التقييمية |
| | | | | 0,343 | 0,404 | سلوك الإيثار |
| | | | 0,641 | 0,369 | 0,413 | سلوك صحة الضمير |
| | | 0,400 | 0,265 | 0,199 | 0,295 | سلوكيات القياسية |
| | 0,114 | 0,477 | 0,510 | 0,221 | 0,565 | عدالة التعاملات |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4.

بالنسبة لمعيار (HTMT) فينبغي أن تكون جميع قيمه أقل من قيمة العتبة 0,85، ووفقاً للجدول (05)، يُلاحظ أن جميع قيم معامل التطابق بين المتغيرات أقل من قيمة الحد الأدنى المحددة 0,85، وبناءً على هذه النتيجة يمكن القول بأن صدق تمايز قد تحقق في نموذج الدراسة الحالي.

الجدول رقم (06): تداخل الأبعاد مع بعضها البعض حسب اختبار Fornell-Larcker.

| عدالة التعاملات | القياسية | صحة الضمير | سلوك الإيثار | العدالة التقييمية | العدالة الإجرائية | |
|-----------------|----------|------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | | | 0,811 | العدالة الإجرائية |
| | | | | 0,831 | 0,323 | العدالة التقييمية |
| | | | 0,730 | 0,262 | 0,252 | سلوك الإيثار |
| | | 0,730 | 0,488 | 0,274 | 0,227 | سلوك صحة الضمير |
| | 0,911 | 0,407 | 0,313 | 0,039 | -0,199 | سلوكيات القياسية |
| 0,897 | 0,048 | 0,389 | 0,416 | 0,178 | 0,455 | عدالة التعاملات |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4.

من خلال اختبار Fornell-Larcker، نرى أن أقطار المصفوفة أكبر من قيم المصفوفة في الجهة السفلية منها، يمكن استنتاج أن الجذر التربيعي لقيم متوسط التباين المفسر (AVE)، الذي يقع على القطر يفوق قيم الأخرى أسفل القطر مما يعكس الارتباطات بين المتغيرات الكامنة في النموذج.

- معامل تضخم التباين: يتم تقييم النموذج البنائي من خلال معامل تضخم التباين، والذي يُعد وسيلة لمعالجة قضية وجود أو عدم وجود ارتباط خطي بين عوامل النموذج، ويتم ذلك باستخدام معامل تضخم التباين (VIF) الذي يساعد في تقييم النموذج ومعالجة مشكلة الارتباط الخطي بين مكونات أو عوامل النماذج القياسية، وتظهر نتائج هذا الارتباط في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): معاملات تضخم التباين.

| VIF | العبرة | VIF | العبرة | VIF | العبرة | VIF | العبرة | |
|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------------------|
| | | 1,924 | X24 | 2,454 | X23 | 1,449 | X22 | العدالة الإجرائية |
| / | / | 2,708 | X33 | 3,223 | X32 | 2,158 | X31 | عدالة التعاملات |
| | | 1,927 | X44 | 1,606 | X43 | 1,502 | X42 | العدالة التقييمية |
| 1,697 | Z14 | 1,285 | Z13 | 1,478 | Z12 | 1,482 | Z11 | سلوك الإبتار |
| 1,689 | Z24 | 1,770 | Z23 | 2,152 | Z22 | 1,812 | Z21 | سلوك صحوة الضمير |
| | / | | | 2,178 | Z54 | 1,768 | Z53 | سلوكيات الكياسة |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4.

من خلال الجدول أعلاه، يظهر أن جميع قيم معامل التباين الزائد (VIF) تقل عن قيمة 05، مما يشير إلى تحقق شرط عدم وجود ارتباط خطي بين العوامل المستخدمة في النموذج، ويعني ذلك أن هذه العوامل مستقلة بشكل كبير، وأن المعلومات والأبعاد المرتبطة بكل عامل تختلف بشكل كبير عن تلك المرتبطة بالعوامل الأخرى في النموذج، وتظهر هذا النتيجة أن العوامل تشكل مفسراً فعالاً لهذا النموذج، ويعتبر هذا مؤشراً إيجابياً على قوة وموثوقية النتائج المتحققة.

6. تقييم النموذج الهيكلي للدراسة:

بعد تقييم نموذج القياس، يتعين التحول إلى تقييم النتائج الكلية للنموذج من خلال:

- معامل التحديد R-Square: حسب (Chin, 1998) يعتبر مؤشراً لقوة التنبؤ في النموذج، ويُعد المقياس الأكثر استخداماً لتقييم هيكل النموذج، ويتم تحديد قوة التأثير بناءً على قيمة هذا المعامل، حيث يُعتبر التأثير كبيراً إذا كان R-Square أكبر من 0,67، ومتوسطاً إذا كان يتراوح بين 0,33 و0,67، وبينما يُعتبر ضعيفاً إذا كان أقل من 0,33.

الجدول رقم (08): معامل التحديد R-Square.

| R ² AJUSTED | R ² | |
|------------------------|----------------|-------------------|
| 0,635 | 0,638 | العدالة الإجرائية |
| 0,403 | 0,649 | عدالة التعاملات |
| 0,349 | 0,356 | العدالة التقييمية |
| 0,658 | 0,662 | سلوك الإبتار |
| 0,723 | 0,726 | سلوك صحوة الضمير |
| 0,403 | 0,409 | سلوكيات الكياسة |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4.

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن معامل التحديد R^2 لأغلب الأبعاد كان متوسطاً ما عدى البعد المتعلق بسلوك صحوة الضمير الذي يعتبر كبيراً بنسبة 72%، وهو ما يدل على دلالة هذه المتغيرات في تفسير النموذج، كما نلاحظ أن قيم التحديد المعدل قريبة ولا تختلف كثيراً عن قيم التحديد وهذا ما يدل على جودة النموذج ومعنويته.

- **حجم الأثر F^2** : بجانب معامل التحديد، ينبغي التطرق إلى حجم الأثر F^2 ، وفقاً لتعريف (Baron & Kenny, 1986) يُعرّف بأنه "المساهمة الفردية لكل متغير مستقل في معامل التحديد الشامل للنموذج"، ويعني ذلك مدى الإسهام الذي يُقدمه كل متغير مستقل في قوة التفسير الشاملة للنموذج، مثلما يُعبّر عنها معامل التحديد، ووفقاً لتصنيف (Cohen, 1988) يُعتبر حجم الأثر F^2 كبيراً إذا كان أكبر من 0,35، ومتوسطاً إذا كان ما بين 0,15 و 0,35، وصغيراً إذا كان ما بين 0,02 و 0,15، وإذا كان F^2 أقل من 0,02 يُفترض ألا يكون هناك تأثير قوي، ومن خلال الجدول يتضح أن حجم أثر العدالة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية تقدر بـ 0,194 وهو حجم أثر متوسط.

الجدول رقم (09): حجم التأثير F^2 .

| حجم التأثير | القيمة | المتغير |
|-------------|--------|--|
| كبير | 1,765 | العدالة التنظيمية ← العدالة الإجرائية |
| كبير | 1,851 | العدالة التنظيمية ← عدالة التعاملات |
| كبير | 0,552 | العدالة التنظيمية ← العدالة التقييمية |
| متوسط | 0,194 | العدالة التنظيمية ← سلوكيات المواطنة التنظيمية |
| كبير | 1,956 | سلوكيات المواطنة التنظيمية ← سلوك الإيثار |
| كبير | 2,646 | سلوكيات المواطنة التنظيمية ← سلوك صحوة الضمير |
| كبير | 0,693 | سلوكيات المواطنة التنظيمية ← سلوكيات الكياسة |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4.

- **جودة تناسب النموذج (Goodness of Fit - GoF)**: تُعبّر جودة النموذج عن مدى تطابق النموذج القياسي والميكلي مع النموذج النظري المقترح من قبلنا، ويمكن حساب معامل جودة النموذج باستخدام الجذر التربيعي لمتوسط معاملات التحديد R^2 في النموذج، وذلك مضروباً في متوسط مجموع AVE أي:

$$\overline{R^2} = \frac{0.638 + 0.649 + 0.356 + 0.662 + 0.726 + 0.409}{6} = 0.4067$$

$$\overline{AVE} = \frac{0.657 + 0.805 + 0.690 + 0.533 + 0.532 + 0.830}{6} = 0.6745$$

$$\boxed{GOF = \sqrt{\overline{AVE} \times \overline{R^2}} = 0,5239}$$

من خلال معامل جودة التناسب GoF، نستنتج أن قيمته 0,52 تفوق قيمة الحد الأدنى المقدرة بواقع 0,36، وبناءً على ذلك يمكن القول بأن النموذج يتمتع بجودة كبيرة في التناسب مع البيانات المستخدمة.

7. اختبار فرضيات الدراسة:

يتم تقييم الفرضيات من خلال تقييم المسارات Path Coefficient عبر Bootstrapping، حيث يتم دراسة العلاقة بين المتغيرات باستخدام قيم P والتي تُحدد احتمالية الخطأ في العلاقة بين المتغيرين، وإذا كانت العلاقة موجودة يجب أن تكون معنوية

بنسبة أقل من 5%، ويتم استخراج معامل Beta من قيمة العينة الأصلية، وإذا كانت إيجابية أو سالبة فإن العلاقة تُعتبر طردية أو عكسية، واستناداً إلى الجدول رقم (10) يتم إجراء اختبار للفرضية الرئيسية للبحث والفرضيات الفرعية كما يلي:

الجدول رقم (10): نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

| القرار | قيمة (sig) | قيمة (T) | الانحراف المعياري | معامل الانحدار | المسار | طبيعة التأثير |
|--------------------------------------|------------|----------|-------------------|----------------|--|-----------------|
| قبول الفرضية الرئيسية H ₁ | 0,000 | 4,351 | 0,093 | 0,403 | العدالة التنظيمية ← سلوكيات المواطنة التنظيمية | تأثير مباشر |
| قبول الفرضية H ₁₋₁ | 0,000 | 3,847 | 0,085 | 0,328 | العدالة التنظيمية ← سلوك الإيثار | تأثير غير مباشر |
| قبول الفرضية H ₁₋₂ | 0,000 | 4,024 | 0,085 | 0,343 | العدالة التنظيمية ← سلوك صحوة الضمير | تأثير غير مباشر |
| رفض الفرضية H ₁₋₃ | / | / | / | / | العدالة التنظيمية ← سلوك الروح الرياضية | تأثير غير مباشر |
| رفض الفرضية H ₁₋₄ | / | / | / | / | العدالة التنظيمية ← السلوك الحضاري | تأثير غير مباشر |
| قبول الفرضية H ₁₋₅ | 0,000 | 3,920 | 0,066 | 0,258 | العدالة التنظيمية ← سلوكيات الكياسة | تأثير غير مباشر |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart-PLS.V: 4,4.

من خلال الجدول رقم 10 يتضح لنا ما يلي:

- تم التأكد من صحة الفرضية الرئيسية الأولى H₁ والتي مفادها: أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة؛ وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (كريم ، برباوي، و مقدم، 2021) التي بينت انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال اتصالات الجزائر ببيشار.
- تم التأكد من صحة الفرضية الفرعية الأولى H₁₋₁ والتي مفادها: أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوك الإيثار لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو تايه، 2012) التي بينت أنه توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والسلوك الإيثار في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن فسرت العدالة التنظيمية 29% من بعد الإيثار.
- تم التأكد من صحة الفرضية الفرعية الثانية H₁₋₂ والتي مفادها: أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوك صحوة الضمير لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛ وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحجاج، 2012) التي بينت أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين العدالة التنظيمية والسلوك صحوة الضمير لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء محافظات غزة.
- رفض الفرضية الفرعية الثالثة H₁₋₃ والتي مفادها: أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوك الروح الرياضية لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة"، بسبب حذفنا للفقرات المشككة لبعده سلوك الروح الرياضية والتي تشوش على جودة النموذج القياسي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ججقيق، زروخي، و حجاب، 2020) التي بينت أن العلاقة بين العدالة التنظيمية والسلوك الحضاري لدى العاملين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشلف غير دالة إحصائياً، حيث قيمة المعنوية Sig لمعامل الارتباط تفوق 0,05.
- كذلك رفض الفرضية الفرعية الرابعة H₁₋₄: والتي مفادها: أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية والسلوك الحضاري لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة"، بسبب حذفنا للفقرات المشككة لبعده سلوك الروح الرياضية والتي تشوش على جودة النموذج القياسي، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (ججقيق، زروخي، و حجاب، 2020)

التي بينت أن العلاقة بين العدالة التنظيمية والسلوك الحضاري لدى العاملين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشلف غير دالة إحصائياً، حيث قيمة المعنوية sig لمعامل الارتباط تفوق 0,05.

- تم التأكد من صحة الفرضية الفرعية الخامسة H1-5 والتي مفادها: أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوكيات الكياسة لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة"، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عيشوش و دغمان، 2017) التي بينت أن هنالك علاقة ارتباطية للعدالة التنظيمية مع بعد سلوكيات الكياسة لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البليدة 2، حيث بلغ 0,019 وهي دالة عند 0,05.

جميع هذه النتائج تظهر أهمية التأثير الإيجابي لتحقيق العدالة في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، يتمثل هذا السلوك في استعداد الموظف للتطوع لمساعدة زملائه، وتجنب إثارة المشاكل في بيئة العمل، وأداء مهام إضافية دون شكوى، فضلاً عن تقديم المقترحات والمشاركة الفاعلة في إدارة العمل، ويظهر ذلك بوضوح أن تطبيق القوانين بشكل متساوٍ على جميع الأفراد، مع فتح المجال أمام أعضاء هيئة التدريس للتعبير عن آرائهم في بيئة العمل، واتخاذ القرارات استناداً إلى معلومات دقيقة وشاملة، يسهم بشكل إيجابي في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم.

8. الخلاصة:

في ضوء الهدف الرئيسي للدراسة وهو قياس اتجاهات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة حول تأثير العدالة التنظيمية السائدة في تحسين سلوكياتهم المتعلقة المواطنة التنظيمية، كانت نتائج الدراسة واقتراحاتها كالتالي:

- نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الى عدد من النتائج كان أهمها ما يلي:

- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة؛
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوك الإيثار لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوك صحو الضمير لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛
- ✓ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك الروح الرياضية لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛
- ✓ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية والسلوك الحضاري لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؛
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين العدالة التنظيمية وسلوكيات الكياسة لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة.

- اقتراحات الدراسة: في ضوء النتائج السابقة، يمكن عرض مجموعة من الإقتراحات التي من شأنها المساهمة في تحقيق أكثر للعدالة التنظيمية وتساهم أيضاً في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة، وفي إطار تحسين الأعمال بهذه الكلية، تقترح الدراسة الآتي:

- الاستفادة من التجارب العربية والعالمية الرائدة في مجال تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية وأخذ الدروس المستفادة منها، وتنظيم الملتقيات والندوات والأيام الدراسية مع تطوير برامج تدريبية وتطويرية للأساتذة وإدارة الجامعة من قبل المختصين في إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي، وأهميتها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والكلية على حد سواء، بهدف تحسين السلوكيات المتعلقة بالمواطنة التنظيمية والدور الإضافي للأساتذة الكلية؛
- ترويج ثقافة الإيثار لدى الأساتذة عموماً والأساتذة الإداريين خصوصاً من خلال تشجيع الاهتمام بالمصلحة العامة للكلية وتفضيلها على المصالح الشخصية؛

- تنمية الضمير الحي في نفوس الأساتذة بوصفه التزاما يتجاوز من خلاله الفرد العامل الحدود الدنيا لمتطلبات العمل، من خلال تهيئة الوسائل المادية والمعنوية والمناخ التنظيمي المناسب والمريح الذي يجعل الأستاذ منجذبا ومرتبطا نفسيا بالعمل بهذه الكلية وبالتالي تقوية صحوة ضمير ه؛
- الاهتمام بسلوكيات الكياسة لدى الأساتذة لكونها توجه الفرد لمنع المشاكل في العمل، من خلال زرع الثقة التنظيمية بين مختلف الفرق البحثية والتنسيق بين الأفراد والمجموعات داخل الكلية لتعزيز روح التعاون والتواصل الشفاف والجاد بينهم والذي يسعى للكشف عن أسباب المشاكل والمبادرة لحلها؛
- تعزيز الروح الرياضية لدى الأساتذة بوصفها قدرة التكيف مع الصعاب، من خلال دورات تدريبية في علم النفس لمختلف الأساتذة وخصوصا الإداريين في الإدارة الوسطى، لزيادة مهاراتهم الإنسانية والتفاعلية مع الآخرين، حيث تتطلب إتقان مختلف أساليب الاتصال؛
- تشجيع النشاطات الترفيهية والثقافية والرياضية المساهمة في تقوية روابط الصداقة والأخوة بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية؛
- ينبغي توفير المعلومات المهمة لأعضاء هيئة التدريس في الوقت المناسب باستخدام الرقمنة والوسائط الكترونية، وتعزيز الشفافية في إدارة الأمور المتعلقة بهم، كما يمكن أن يكون وضع سجل أو صندوق للاقتراحات والشكاوى في كل قسم أسلوباً بسيطاً للاستماع إلى اهتمامات وانشغالات أعضاء هيئة التدريس والرد عليها في الوقت المناسب، لأن التعامل مع هذه القضايا بجدية ودراسة أسبابها تعتبر عاملاً مفيداً في تعزيز شعور هيئة التدريس بالعدالة في التنظيم؛
- أفاق الدراسة: تشجيع تكرار مثل هذه الدراسة كل سنة لمعرفة مدى التقدم الذي تحققه إدارة الكلية في هذا المجال.

9. الهوامش والإحالات:

- Adams, J. S. (1965). **Inequity In Social Exchange**. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, pp. 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). **The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations**. *Journal of personality and social psychology*, 51(06), pp. 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bolino, M. C., William, H. T., & Todd , A. (2003). **Going the Extra Mile: Cultivating and Managing Employee Citizenship Behavior**. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), pp. 60-73.
- Buluc, B. (2015). **The relationship between academic staff's perceptions of organizational justice and organizational citizenship behaviors**. *Studia Psychologica*, 57(1), pp. 49-62. <https://DOI:10.21909/sp.2015.01.673>
- Chin, W. W. (1998, 03). **Commentary: Issues and Opinion on Structural Equation Modeling**. *MIS quarterly*, 22(01), pp. 07-16.
- Cohen , J. (1988). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (Vol. 2nd Edition)**. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Djalab, Z., & Hazerchi, T. (2021, 02 24). **The Role Of Organizational Culture On Enhancing The Organizational Citizenship Behavior A Field Study Of The Algerian-cuban Friendship Hospital For Ophthalmology In Djelfa**. *Strategy & Development Review*, 11(02), pp. 561-580.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020, 03 01). **The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment**. *Asia Pacific Education Review*, 21(01), pp. 167-179. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09617-w>
- Greenberg, J. (1987). **A taxonomy of organizational justice theories**. *Academy of Management review*, 12(01), pp. 09-22. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>
- Greenberg, J. (2011). **Behavior in Organizations (éd. 10th Edition)**. Essex. England: Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019, 01 14). **When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM**. *European Business Review*, 31(01), pp. 02-24. <https://doi:10.1108/EBR-11-2018-0203>
- James, K. (1993). **The social context of organizational justice: Cultural, intergroup, and structural effects on justice behaviors and perceptions**. *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*, 01, pp. 21-50.

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The Social Psychology of Organizations** (éd. 2nd Edition). New York: Wiley.
- Laxmipriya, D., & Sasmita, M. (2023, 07 01). **Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: empirical evidence from Higher Educational Institutions**. Journal of Evolutionary Studies in Business, 08(02), pp. 32-49. <https://doi.org/10.1344/jesb2023.8.2.36704>
- Nguyen, P. N., & Le, D. N. (2023). **Understanding Organizational Citizenship Behaviour through Organizational Justice and its Consequences among Vietnamese's Universities Employees**. Emerging Science Journal, 7(2), pp. 93-110. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-SIED2-08>
- ORGAN, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome**. Lexington Books: Lexington.
- Ozturk, F. (2010). **Determinants of organizational citizenship behavior among knowledge workers, The role of job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment**. Ankara, Turkey: Middle east technical university.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., & Podsakoff, P. M. (2009). **Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis**. Journal of Applied Psychology, 94(01), pp. 122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). **Organizational Behavior, Global Edition** (éd. 19th Edition). Pearson Education Limited.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). **Partial Least Squares Structural Equation Modeling In Handbook of market research**. Cham: Springer International Publishing., pp. 587-632.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). **Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents**. Journal of Applied Psychology, 68(04), pp. 653-663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Unal, O. F. (2013). **Relationship between The Faces of job Satisfaction and The Dimensions of Organizational Citizenship Behavior: Mediag Role of Organizational Commitment**. The journal of Faculty of Economic and Administrative sciences, Suleman Demirel Univer, pp. 123-137.
- أبو القاسم الأخضر حمدي. (2015, 09 30). أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس : دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الأغواط. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 11(3)، الصفحات 543-571.
- أحمد دفي. (2021). القيادة التحويلية وتأثيراتها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية-دراسة حالة. أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، الجزائر.
- أسية بوراس. (2021, 12 31). مستوى العدالة التنظيمية وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية دراسة ميدانية . مجلة أبحاث ودراسات التنمية، الصفحات 234-256.
- خليل جعفر الحجاج. (2012, 12 31). دور العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية : التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. مجلة تنمية الرافدين، 34(110)، الصفحات 105-138.
- بلقاسم العسالي، محمد خالدي، و طارق هزوشي. (2021, 05 31). قياس مستوى ممارسة التمكين وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسة سويتلي لإنتاج الحليب ومشتقاته. مجلة دفاتر اقتصادية، الصفحات 169-184.
- أمينة كرسنة، و جلال الدين بوعيط. (2021). العدالة التنظيمية ودورها في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية. مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية، الصفحات 132-144.
- بندر كريم قاسم أبو تايه. (2012, 06 30). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية، 20(02)، الصفحات 145-187.
- حسينة طالب، و الطيب ابن عون . (2020). أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية على إدارة المعرفة (المشاركة والاستعمال): دراسة حالة جامعة الاغواط. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الصفحات 236-247.
- خالد شتراوي، و عبد الوهاب مغار. (2022, 06 01). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالظغوط المهنية لدى عمال بعقود ما قبل التشغيل - دراسة ميدانية ببلديات دائرة عزابة ولاية سكيكدة (الجزائر). مجلة العلوم الانسانية و الإجتماعية، الصفحات 206-219.
- ربحة ربيعي، و حمزة معمري. (2021). مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية المصالح الفلاحية لولاية غرداية. مجلة العلوم الاجتماعية، الصفحات 338-348.

- رميلة لعمور، و بومدين بوداود. (2019, 12 19). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في ظل الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي باستخدام منهجية PLS - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الصفحات 436-450.
- زكية جحيق، فيروز زروخي، و عيسى حجاب. (2020, 06 30). سلوكيات المواطنة لدى العاملين وعلاقتها بالعدالة التنظيمية في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف. مجلة الاقتصاد الصناعي (خزارتك)، الصفحات 150-165.
- سعيدة قاسم شاوش. (2022, 05 01). محددات العدالة التنظيمية ومدى تأثيرها في الالتزام التنظيمي. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، الصفحات 85-98.
- شفيق شاطر، جمال الدين كعواش، و شريف عمارة. (2021, 04 25). أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي: دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجاميع المعرفة، الصفحات 394-413.
- صورية زاوي، ربيعة بوسكار، و دليلة بركان. (2022, 03 31). العدالة التنظيمية وأثرها على مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال مديرية الموارد المائية لولاية بسكرة. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، الصفحات 320-333.
- ضحيوة بنت خلفان بن هاشل السعيدية. (2009). سلوك المواطنة التنظيمية و علاقته بالعدالة التنظيمية لدى معلمي التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم. مذكرة ماجستير. كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، مؤتة، الأردن.
- عائشة بنت أحمد بن محمد الحضرمية. (2012). العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي و معلمات مدارس التعليم الأساسي و ما بعد الأساسي في سلطنة عمان من وجهة نظرهم. مذكرة ماجستير، قسم الأصول و الإدارة التربوية، جامعة مؤتة، مؤتة، الأردن.
- عثمان عيشوش، و بوبكر الصديق دغمان. (2017, 12 01). علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البلدة -2-. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 05(04)، الصفحات 163-179.
- عقيلة باصور ، و على عبد الله . (2019, 08 30). التأثيرات المحتملة لبعض أبعاد الثقافة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية لأراء عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية. مجلة الإستراتيجية والتنمية، الصفحات 554-572.
- علي حبيطة، و عائشة سبع. (2022). التمكين الهيكلي وعلاقته بسلوكيات المواطنة التنظيمية. مجلة دراسات اقتصادية، الصفحات 610-629.
- فاروق بن سالم . (2021, 02 24). العلاقة بين التسويق الداخلي وسلوك المواطنة التنظيمية عند الأساتذة الجامعيين دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سطيف 1. مجلة الإستراتيجية والتنمية، الصفحات 125-144.
- فيروز زروخي، مختار بن عابد، و محمد كربوش. (2020). التمكين النفسي كمدخل لتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الصفحات 68-81.
- مصطفى كريم ، كمال برباوي، و عبد الجليل مقدم. (2021, 06 30). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية "دراسة حالة اتصالات الجزائر باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية Sem". مجلة الإبداع، 11(01)، الصفحات 43-58.
- كنزة بوزنيط، و محمد البشير مبيروك. (2021, 06 30). أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، الصفحات 250-269.
- لخضر بن احمد، و صبرينة حمياني. (2023, 06 01). مدى فاعلية الأنماط القيادية في تبني الموظفين لسلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية بفرع مؤسسة نفضال بالجلفة. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، 12(01)، الصفحات 91-116.
- محمد بومدين، حسين بومدين، و نصرالدين بن شعيب . (2014, 12 10). دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز: دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير بجامعة تلمسان. REVUE ALGERIENNE DE FINANCES PUBLIQUES، الصفحات 05-28.
- محمد لمن سليمان تيش تيش ، و اسماعيل قيرة . (2018, 07 01). واقع العدالة التنظيمية عند أساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة تيارت. دراسات اقتصادية، الصفحات 228-241.
- محمد السعيد جوال، مختار راجحي، و محمد العقاب. (2020, 06 18). مستوى العدالة التنظيمية المدركة وأثره على الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية بالمديرية المركزية لامتيان توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة (الجزائر). مجلة دراسات العدد الاقتصادي، الصفحات 73-90.

- محمد بن عدة، و سعيد كرومي. (2021, 08 01). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة حالة شركة نافطال (فرع ولاية معسكر). مجلة البشائر الاقتصادية، الصفحات 652-670.
- محمد بن موسى، و أمينة بن حليلة. (2021, 10 30). العدالة التنظيمية وأثرها على التشارك المعرفي - دراسة ميدانية من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الخلفة . مجلة الدراسات المحاسبية والمالية المتقدمة، الصفحات 159-176.
- محمد سيف الدين بوفالطة، و جمال معتوق. (2021, 12 31). دور العدالة التنظيمية في ترسيخ سلوك المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة 2. مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، الصفحات 784-801.
- محمد عبد الرحمان بن عودة، و هوارى عامر. (2022, 12 01). أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية. مجلة المنتدى للدراسات والبحوث الاقتصادية، الصفحات 284-301.
- محمد لمن سليمان تيش تيش. (2016, 12 01). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية؛ دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة تيارت. مجلة الخلدونية، الصفحات 490-512.
- مصطفى بن عودة. (2016). تأثير ابعاد الثقافة التنظيمية على محددات سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، قسم علوم التسيير جامعة يحي فارس، المدينة الجزائر.
- منى حميحد، و محمد شريط الشريف. (2021, 12 30). دور العدالة التنظيمية في تحقيق الارتياح النفسي. مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع ، الصفحات 35-51.
- نوال قلاب ذبيح. (2022, 10 04). أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي - عينة من أساتذة جامعة أم البواقي نموذجاً. مجلة دراسات اقتصادية، الصفحات 390-405.
- نور الدين عسلي ، ياسمينه خوجة ، و هاجر شلالى . (2020, 10 28). أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة. مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، الصفحات 157-173.
- هناء محمد سالم أبو زعيتر. (2019). سلوك المواطنة التنظيمية و دورها في الحد من ظاهرة التهكم التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية : دراسة حالة : جامعة الأقصى. مذكرة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية ، قطاع غزة، فلسطين.
- وهيبة مقدود، ليلي مطالي ، و أمينة قهواجي. (2021, 06 20). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس - الجزائر. المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، الصفحات 182-197.

معايير جودة النموذج القياسي قبل حذف الفقرات المشوشة.

| Construct reliability and validity - Overview | | | | |
|---|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
| السلوك الحضاري | 0.133 | 0.363 | 0.003 | 0.324 |
| العدالة الإجرائية | 0.599 | 0.615 | 0.776 | 0.478 |
| العدالة التقييمية | 0.679 | 0.670 | 0.809 | 0.519 |
| العدالة التنظيمية | 0.746 | 0.827 | 0.803 | 0.252 |
| العدالة التوزيعية | 0.375 | 0.158 | 0.395 | 0.287 |
| سلوك الإيثار | 0.709 | 0.739 | 0.817 | 0.531 |
| سلوك الروح الرياضية | 0.660 | 0.782 | 0.767 | 0.510 |
| سلوك صحة الضمير | 0.711 | 0.730 | 0.818 | 0.532 |
| سلوكيات الكياسة | 0.341 | 0.769 | 0.605 | 0.452 |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية | 0.654 | 0.804 | 0.490 | 0.197 |
| عدالة التعاملات | 0.792 | 0.861 | 0.870 | 0.639 |

معايير جودة النموذج القياسي بعد حذف الفقرات المشوشة.

| Construct reliability and validity - Overview | | | | |
|---|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
| العدالة الإجرائية | 0.733 | 0.759 | 0.850 | 0.657 |
| العدالة التقييمية | 0.775 | 0.780 | 0.870 | 0.690 |
| العدالة التنظيمية | 0.802 | 0.818 | 0.851 | 0.395 |
| سلوك الإيثار | 0.709 | 0.721 | 0.819 | 0.533 |
| سلوك صحة الضمير | 0.711 | 0.726 | 0.819 | 0.532 |
| سلوكيات الكياسة | 0.795 | 0.795 | 0.907 | 0.830 |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية | 0.799 | 0.811 | 0.847 | 0.361 |
| عدالة التعاملات | 0.879 | 0.881 | 0.925 | 0.805 |

تداخل الأبعاد مع بعضها البعض حسب اختبار HTMT.

| Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|--------------|-----------------|-----------------|---------------------|
| | العدالة الإجرائية | العدالة التقييمية | العدالة التنظيمية | سلوك الإيثار | سلوك صحة الضمير | سلوكيات الكياسة | سلوكيات المواطنة... |
| العدالة الإجرائية | | | | | | | |
| العدالة التقييمية | 0.426 | | | | | | |
| العدالة التنظيمية | 1.030 | 0.848 | | | | | |
| سلوك الإيثار | 0.404 | 0.343 | 0.571 | | | | |
| سلوك صحة الضمير | 0.413 | 0.369 | 0.570 | 0.641 | | | |
| سلوكيات الكياسة | 0.295 | 0.199 | 0.265 | 0.400 | 0.533 | | |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية | 0.467 | 0.389 | 0.607 | 1.068 | 1.107 | 0.813 | |
| عدالة التعاملات | 0.565 | 0.221 | 0.899 | 0.510 | 0.477 | 0.114 | 0.490 |

تداخل الأبعاد مع بعضها البعض حسب اختبار Fornell-Larcker.

| Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion | | | | | | | | |
|---|----------------------|-----------------|-----------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
| عدالة التعاملات | سلوكيات المواطنة ... | سلوكيات الكياسة | سلوك صحة الضمير | سلوك الإيثار | العدالة التنظيمية | العدالة التقييمية | العدالة الإجرائية | |
| العدالة الإجرائية | | | | | | | 0.811 | |
| العدالة التقييمية | | | | | | 0.831 | 0.323 | |
| العدالة التنظيمية | | | | | 0.629 | 0.596 | 0.799 | |
| سلوك الإيثار | | | | 0.730 | 0.430 | 0.262 | 0.252 | |
| سلوك صحة الضمير | | | 0.730 | 0.488 | 0.412 | 0.274 | 0.227 | |
| سلوكيات الكياسة | | 0.911 | 0.407 | 0.313 | -0.045 | 0.039 | -0.199 | |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية | 0.601 | 0.640 | 0.852 | 0.813 | 0.403 | 0.275 | 0.181 | |
| عدالة التعاملات | 0.411 | 0.048 | 0.389 | 0.416 | 0.806 | 0.178 | 0.455 | 0.897 |

معامل التحديد R-Square.

| R-square - Overview | | |
|----------------------------|----------|-------------------|
| | R-square | R-square adjusted |
| العدالة الإجرائية | 0.638 | 0.635 |
| العدالة التقييمية | 0.356 | 0.349 |
| سلوك الإيثار | 0.662 | 0.658 |
| سلوك صحة الضمير | 0.726 | 0.723 |
| سلوكيات الكياسة | 0.409 | 0.403 |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية | 0.162 | 0.153 |
| عدالة التعاملات | 0.649 | 0.646 |

F² حجم التأثير.

| f-square - Matrix | | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------|-----------------|-----------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
| عدالة التعاملات | سلوكيات المواطنة التنظيمية | سلوكيات الكياسة | سلوك صحة الضمير | سلوك الإيثار | العدالة التنظيمية | العدالة التقييمية | العدالة الإجرائية | |
| العدالة الإجرائية | | | | | | | | |
| العدالة التقييمية | | | | | | | | |
| العدالة التنظيمية | 0.194 | | | | | 0.552 | 1.765 | 1.851 |
| سلوك الإيثار | | | | | | | | |
| سلوك صحة الضمير | | | | | | | | |
| سلوكيات الكياسة | | | | | | | | |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية | 0.693 | | | | | | | |
| عدالة التعاملات | | | | | | | | |

معاملات تضخم التباين .VIF

| Collinearity statistics (VIF) - Outer model - List | | |
|--|-------|--|
| | VIF | |
| X22 | 1.208 | |
| X22 | 1.449 | |
| X23 | 1.889 | |
| X23 | 2.454 | |
| X24 | 2.321 | |
| X24 | 1.924 | |
| X31 | 2.781 | |
| X31 | 2.158 | |
| X32 | 2.882 | |
| X32 | 3.223 | |
| X33 | 2.500 | |
| X33 | 2.708 | |
| X42 | 1.767 | |
| X42 | 1.502 | |
| X43 | 2.098 | |
| X43 | 1.606 | |
| X44 | 2.600 | |
| X44 | 1.927 | |
| Z11 | 1.757 | |
| Z11 | 1.482 | |
| Z12 | 1.907 | |
| Z12 | 1.478 | |
| Z13 | 1.402 | |
| Z13 | 1.285 | |
| Z14 | 1.271 | |
| Z14 | 1.697 | |
| Z21 | 2.087 | |
| Z21 | 1.812 | |
| Z22 | 1.711 | |
| Z22 | 2.152 | |
| Z23 | 2.129 | |
| Z23 | 1.770 | |
| Z24 | 1.689 | |
| Z24 | 1.952 | |
| Z53 | 2.044 | |
| Z53 | 1.768 | |
| Z54 | 1.768 | |
| Z54 | 2.178 | |

نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

| Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values | | | | | | |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|--|
| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O /STDEV) | P values | |
| العدالة التنظيمية - < العدالة الإجرائية | 0.799 | 0.801 | 0.049 | 16.351 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < العدالة التقييمية | 0.596 | 0.592 | 0.113 | 5.299 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < سلوكيات المواطنة التنظيمية | 0.403 | 0.404 | 0.093 | 4.351 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < عدالة التعاملات | 0.806 | 0.810 | 0.040 | 19.910 | 0.000 | |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية - < سلوك الإيثار | 0.813 | 0.817 | 0.046 | 17.845 | 0.000 | |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية - < سلوك صحة الضمير | 0.852 | 0.856 | 0.040 | 21.082 | 0.000 | |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية - < سلوكيات الكياسة | 0.640 | 0.625 | 0.123 | 5.198 | 0.000 | |

| Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values | | | | | | |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|--|
| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O /STDEV) | P values | |
| العدالة التنظيمية - < سلوكيات المواطنة التنظيمية - < سلوك الإيثار | 0.328 | 0.332 | 0.085 | 3.847 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < سلوكيات المواطنة التنظيمية - < سلوك صحة الضمير | 0.343 | 0.347 | 0.085 | 4.024 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < سلوكيات المواطنة التنظيمية - < سلوكيات الكياسة | 0.258 | 0.248 | 0.066 | 3.920 | 0.000 | |

| Total effects - Mean, STDEV, T values, p values | | | | | | |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|--|
| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O /STDEV) | P values | |
| العدالة التنظيمية - < العدالة الإجرائية | 0.799 | 0.801 | 0.049 | 16.351 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < العدالة التقييمية | 0.596 | 0.592 | 0.113 | 5.299 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < سلوك الإيثار | 0.328 | 0.332 | 0.085 | 3.847 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < سلوك صحة الضمير | 0.343 | 0.347 | 0.085 | 4.024 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < سلوكيات الكياسة | 0.258 | 0.248 | 0.066 | 3.920 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < سلوكيات المواطنة التنظيمية | 0.403 | 0.404 | 0.093 | 4.351 | 0.000 | |
| العدالة التنظيمية - < عدالة التعاملات | 0.806 | 0.810 | 0.040 | 19.910 | 0.000 | |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية - < سلوك الإيثار | 0.813 | 0.817 | 0.046 | 17.845 | 0.000 | |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية - < سلوك صحة الضمير | 0.852 | 0.856 | 0.040 | 21.082 | 0.000 | |
| سلوكيات المواطنة التنظيمية - < سلوكيات الكياسة | 0.640 | 0.625 | 0.123 | 5.198 | 0.000 | |

Outer loadings - Mean, STDEV, T values, p values

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| X22 <- العدالة الإجرائية > | 0.678 | 0.671 | 0.091 | 7.430 | 0.000 |
| X22 <- العدالة التنظيمية > | 0.542 | 0.537 | 0.099 | 5.473 | 0.000 |
| X23 <- العدالة الإجرائية > | 0.875 | 0.877 | 0.023 | 38.315 | 0.000 |
| X23 <- العدالة التنظيمية > | 0.736 | 0.736 | 0.052 | 14.108 | 0.000 |
| X24 <- العدالة الإجرائية > | 0.864 | 0.864 | 0.031 | 27.758 | 0.000 |
| X24 <- العدالة التنظيمية > | 0.648 | 0.652 | 0.071 | 9.110 | 0.000 |
| X31 <- العدالة التنظيمية > | 0.720 | 0.724 | 0.054 | 13.444 | 0.000 |
| X31 <- عدالة التعاملات > | 0.879 | 0.879 | 0.023 | 38.999 | 0.000 |
| X32 <- العدالة التنظيمية > | 0.756 | 0.759 | 0.041 | 18.619 | 0.000 |
| X32 <- عدالة التعاملات > | 0.920 | 0.920 | 0.019 | 47.429 | 0.000 |
| X33 <- عدالة التعاملات > | 0.892 | 0.891 | 0.023 | 39.305 | 0.000 |
| X33 <- العدالة التنظيمية > | 0.691 | 0.693 | 0.054 | 12.905 | 0.000 |
| X42 <- العدالة التقييمية > | 0.812 | 0.812 | 0.068 | 11.919 | 0.000 |
| X42 <- العدالة التنظيمية > | 0.511 | 0.504 | 0.122 | 4.181 | 0.000 |
| X43 <- العدالة التقييمية > | 0.800 | 0.788 | 0.088 | 9.051 | 0.000 |
| X43 <- العدالة التنظيمية > | 0.450 | 0.437 | 0.121 | 3.735 | 0.000 |
| X44 <- العدالة التقييمية > | 0.879 | 0.872 | 0.074 | 11.897 | 0.000 |
| X44 <- العدالة التنظيمية > | 0.521 | 0.509 | 0.124 | 4.208 | 0.000 |
| Z11 <- سلوك الإيثار > | 0.793 | 0.792 | 0.047 | 17.030 | 0.000 |
| Z11 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.670 | 0.667 | 0.070 | 9.600 | 0.000 |
| Z12 <- سلوك الإيثار > | 0.750 | 0.736 | 0.086 | 8.748 | 0.000 |
| Z12 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.575 | 0.561 | 0.114 | 5.028 | 0.000 |
| Z13 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.444 | 0.441 | 0.117 | 3.791 | 0.000 |
| Z13 <- سلوك الإيثار > | 0.646 | 0.636 | 0.094 | 6.859 | 0.000 |
| Z14 <- سلوك الإيثار > | 0.723 | 0.723 | 0.069 | 10.494 | 0.000 |
| Z14 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.649 | 0.647 | 0.072 | 9.055 | 0.000 |
| Z21 <- سلوك صحوة الضمير > | 0.702 | 0.696 | 0.074 | 9.457 | 0.000 |
| Z21 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.521 | 0.518 | 0.088 | 5.952 | 0.000 |
| Z22 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.508 | 0.508 | 0.095 | 5.329 | 0.000 |
| Z22 <- سلوك صحوة الضمير > | 0.637 | 0.632 | 0.093 | 6.826 | 0.000 |
| Z23 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.706 | 0.706 | 0.073 | 9.696 | 0.000 |
| Z23 <- سلوك صحوة الضمير > | 0.784 | 0.783 | 0.048 | 16.410 | 0.000 |
| Z24 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.712 | 0.711 | 0.068 | 10.464 | 0.000 |
| Z24 <- سلوك صحوة الضمير > | 0.785 | 0.785 | 0.057 | 13.867 | 0.000 |
| Z53 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.582 | 0.567 | 0.123 | 4.725 | 0.000 |
| Z53 <- سلوكيات الكياسة > | 0.911 | 0.909 | 0.035 | 25.816 | 0.000 |
| Z54 <- سلوكيات الكياسة > | 0.911 | 0.910 | 0.030 | 30.108 | 0.000 |
| Z54 <- سلوكيات المواطنة التنظيمية > | 0.584 | 0.566 | 0.126 | 4.617 | 0.000 |