



العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس – الجزائر.

وهيبة مقدود
ليلى مطالي
أمينة قهواجي

المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي

Classe
B

ديسمبر 2021 المجلد 9 – العدد 01

الصفحات من 182 الى 197

E-ISSN 2676-2218

P-ISSN 2352-9660

المقال متوفر على الرابط التالي:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/583>

للاستشهاد بهذا المقال

وهيبة مقدود، ليلى مطالي، أمينة قهواجي (2021)، " العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس – الجزائر "، *المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي*، المجلد 9. العدد 01، ص.182-197.

العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس- الجزائر

The Relationship between the Organizational Justice and the Organizational Citizenship Behaviour among a sample of Staff Members at the University of Boumerdes - Algeria

أمينة قهواجي

ليلي مطالي

وهيبة مقدود (*)

جامعة امحمد بوقرة- بومرداس
(الجزائر)جامعة امحمد بوقرة- بومرداس
(الجزائر)جامعة امحمد بوقرة- بومرداس
(الجزائر)a.kaouadji@univ-boumerdes.dzL.metal@univ-boumerdes.dzo.megdoud@univ-boumerdes.dz

تاريخ القبول: 2021/06/20

تاريخ المراجعة: 2021/06/09

تاريخ الارسال: 2021/03/01

الملخص : هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (عدالة الإجراءات، عدالة المعاملات و عدالة التوزيع) وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبيان موجه لأفراد العينة لغرض جمع البيانات. حيث شملت العينة (138) موظفا. وتم الاعتماد على برنامج spss من أجل التحليل الإحصائي للبيانات. وأظهرت النتائج أن مستوى إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية كان متوسطا، مما يدل على أن الموظفين غير راضين بشكل كبير على العدالة التنظيمية في الجامعة. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة. وقد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتحقيق العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة مع إعادة النظر في نظام الأجور والحوافز والترقيات بما يتماشى وتطلعات الموظفين ويساهم في تعزيز السلوكات الإيجابية لديهم.

الكلمات الدالة: عدالة الإجراءات، عدالة المعاملات، عدالة التوزيع، سلوك تطوعي، الإنصاف.

تصنيف جال: D23، I23، J53، J53، M14

Abstract: This study aimed at determining the relationship between the organizational justice and the organizational citizenship behavior (OCB) among a sample of staff members at the university of Boumerdes. A questionnaire was prepared for the purpose of collecting data, and was addressed to the study sample, which included (138) employees. SPSS was used for statistical analysis. The results showed that the level of employees' perception of organizational justice was moderate. The results also revealed a statistically significant relationship between the organizational justice and OCB among the study sample. The study recommended that the university should improve organizational justice while reconsidering the wage system, incentives and promotions to enhance employees' positive behaviours.

Key words: Procedural justice; Interactional justice; Distributive justice; Voluntary Behaviour, Fairness.

JEL classification: D23; I23; J53; M14

(*) المؤلف المرسل

المقدمة:

تعد العدالة التنظيمية من المواضيع المهمة في الإدارة الحديثة وإحدى التحديات الهامة التي تسهم في التأثير على سلوكيات وأداء الأفراد داخل المنظمة. ففي حال ارتفاع مستوى إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية يترتب عن ذلك المزيد من النتائج الايجابية كالرضا الوظيفي وتحسين الأداء... الخ، والعكس صحيح في حال انخفاض مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية.

وتتجلى العدالة التنظيمية في تقييم الفرد للعدل والإنصاف على مستوى توزيع العوائد والحوافز والإجراءات المتبعة في توزيعها وكذا المعاملة التي يتلقاها من قبل رؤسائه في المنظمة. ومن أهم السلوكيات التي تتأثر بأبعاد العدالة التنظيمية في المنظمات هو سلوك المواطنة التنظيمية لأن إحساس الفرد بالعدالة التنظيمية قد يبادله بإظهار سلوك المواطنة التنظيمية الايجابي من خلال القيام بمجموعة من الأعمال والتصرفات التطوعية والاختيارية في مجال عمله، والتي تتجاوز الأدوار الوظيفية المطلوب منه أداؤها رسمياً، وتخلق تفاعلاً ايجابياً بين زملاءه وتعزز انتماءهم وترفع روحهم المعنوية.

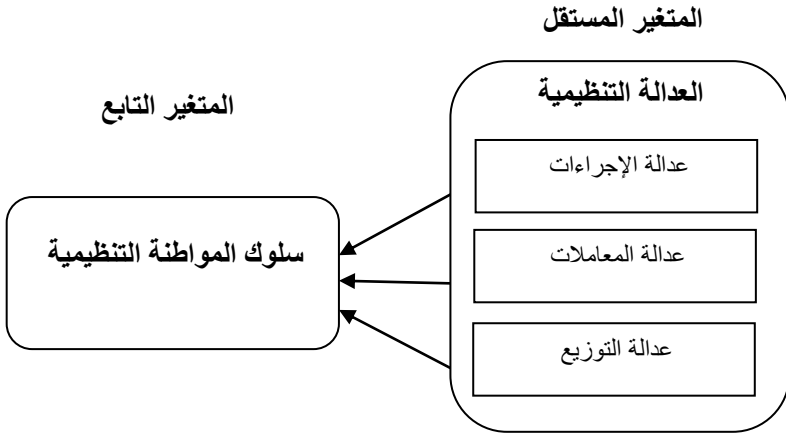
وعلى ضوء ما سبق جاءت هذه الورقة البحثية التي نحاول من خلالها التعرف على طبيعة العلاقة المحتملة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. وفي سبيل ذلك قمنا بدراسة ميدانية على عينة من موظفي جامعة بومرداس لتحديد أثر العدالة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة الإجراءات، عدالة المعاملات، عدالة التوزيع) ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية؟

وللإجابة عن الإشكالية نفترض ما يلي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

وتنبثق أهمية الدراسة من الموضوع الذي تعالجه في حد ذاته، حيث تهدف إلى تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي جامعة بومرداس، مما يسهم في لفت انتباه أصحاب القرار بضرورة توفير قيم ومبادئ العدالة التنظيمية بالجامعة وما يسفر عن تطبيقها في الحد من الظواهر السلبية التي قد تعرقل الأداء والناجمة عن عدم العدالة.

وتعتمد الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي وذلك بهدف تحديد علاقة العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة بسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي جامعة بومرداس. ويمكن اقتراح النموذج التالي:

الشكل رقم 01: النموذج المقترح للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثات

وقد تعددت الدراسات التي عالجت هذا الموضوع، إلا أنها تختلف من حيث الجوانب المعالجة للموضوع والتي مست فئة الموظفين في الجامعة. فمثلا نجد دراسة (الطبولي، كريم والعبار، 2015)، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وتوضيح علاقة ذلك الإحساس بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

كما هدفت دراسة (عمران، بلقاسم والهوني، 2018)، إلى التعرف على دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة سبها، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.

كما هدفت دراسة (Ajilouni, Kaur & Al-Gharaibeh, 2018) إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين غير الأكاديميين في الجامعات الحكومية في شمال الأردن. وأظهرت النتائج وجود مستوى عال من الإحساس

بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بين أفراد العينة، كما بينت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. وتشارك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تناولها للعلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، إلا أنها تتميز عنها بأصالتها باعتبار أنها - إلى حد علمنا - أول دراسة تجرى لتحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمس لدى الموظفين بجامعة بومرداس تحديدا وليس أعضاء هيئة التدريس.

ومن أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة والوصول إلى هدف الدراسة تم تقسيم البحث إلى محورين: الأول يتضمن الإطار النظري للدراسة نتعرف من خلاله إلى الأبعاد الأساسية للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة أما المحور الثاني فخصص للجانب التطبيقي للدراسة حيث يتم التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي جامعة بومرداس.

2. الإطار النظري للدراسة

1.1. العدالة التنظيمية:

أ. مفهوم العدالة التنظيمية: تعرف العدالة التنظيمية بأنها الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني (زايد، 2006، ص 13). كما تعرف على أنها العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات (المدخلات والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقة الفرد مع مدرائه والموظفين (الطعامسة وحسب الله، 2015، ص 295). وتعرف أيضا بأنها 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، 2007، ص 149).

والجدير بالذكر أن العدالة التنظيمية مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات داخل المنظمة. بمعنى آخر فإن الإجراء التنظيمي الذي قد يدركه أحد العاملين على أنه إجراء متحيز وغير موضوعي (كالترقية على أساس الجدارة وليس الأقدمية مثلا) قد يدركه موظف آخر على أنه إجراء يتميز بدرجة عالية من الموضوعية وعدم التحيز (زايد، 2006، ص 13). فالعدالة التنظيمية تعكس

الدرجة التي يدرك ويشعر ويحكم الموظفون من خلالها بالإنصاف والمعاملة العادلة في توزيع الحقوق والواجبات بموجب مقارنة حصيلة نتائج مدخلاتهم بنتائج مدخلات زملائهم الآخرين والتي تؤثر في النهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.

ب. أبعاد العدالة التنظيمية: يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أبعاد على النحو التالي:

- عدالة التوزيع: تتعلق عدالة التوزيع بالنتائج أو المخرجات التي يحصل عليها الفرد من وظيفته وخاصة توزيع الأجور أو المزايا العينية أو الترقيات. ويتحقق إحساس الموظف بعدالة التوزيع في المنظمة عندما يشعر الموظف ان ما حصل عليه من مكافآت يتناسب مع ما بذل من جهد مقارنة مع جهود زملائه. والأمثلة تتضمن الحصول على تقييمات للأداء بناء على أداء فعلي وعمل توصيات بشأن المرتب والعلاوات بناء على تقييمات الأداء الفعلية (زايد، 2006، ص 18).

- عدالة الإجراءات: تعكس مدى إحساس الموظفين بعدالة الأساليب التي اتبعت في تحديد نواتج جهودهم، ونزاهة المعايير، وسلامة الإجراءات المتبعة في الحكم على المخرجات كإجراءات تقييم الأداء، والمعايير المستخدمة في ذلك ودقة عمليات تنفيذ التقييم (الطبولي، كريم والعبار، 2015، ص 68).

- عدالة المعاملات: هي مدى إحساس الموظفين بعدالة المعاملة التي يحصل عليها الموظف عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو مدى معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات وتتمثل في المعاملة بأدب واحترام من جانب الرئيس للمرؤوس والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤوس، واهتمام الرئيس بمصالح الموظف (الطعامسة وحسب الله، 2015، ص 295).

2.2. سلوك المواطنة التنظيمية:

أ. مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية: سلوك المواطنة التنظيمية هو مصطلح يشير إلى تلك السلوكيات المفيدة تنظيماً والتي لا يمكن تشجيعها أو تدعيمها على أساس التزامات الدور الرسمي، كما لا يمكن إثارها باستخدام المكافآت التي يتضمنها عقد العمل الرسمي، فسلوكيات المواطنة التنظيمية تتكون من تلك السلوكيات غير الرسمية التي يقدمها الفرد بشكل اختياري أو يمتنع عن ممارستها بشكل اختياري دون النظر إلى اعتبارات الحوافز الرسمية أو العقاب (المغربي، 2007، ص 214).

بعبارة أخرى؛ يشير سلوك المواطنة التنظيمية إلى تلك الأعمال والأنشطة التي هي في الأصل ليست ضمن متطلبات الوظيفة، إلا أنها في مجملها تدعم وتفيد المنظمة (Lambert, Hogan, & Griffin, 2008, p. 58).

انطلاقاً من التعاريف السابقة؛ يمكن اعتبار أن سلوك المواطنة لدى موظفي الإدارة بجامعة بومرداس أنها جميع السلوكيات الإيجابية التي يقومون بها بشكل تطوعي تجاه زملائهم، طلبتهم، رؤسائهم، وبما يخدم ويفيد الجامعة بشكل عام.

ب. أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية: يتفق أغلب الباحثين على أن سلوك المواطنة التنظيمية يتكون من خمسة أبعاد رئيسية كما حددها Organ وهي: الكياسة، الإيثار أو السلوك التعاوني، الروح الرياضية والسلوك الحضاري والضمير الحي (Polat, 2009, p. 1592). وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد:

- الإيثار (السلوك التعاوني): ينطوي هذا السلوك على مساعدة الآخرين بشكل تطوعي أو منع حدوث مشاكل متعلقة بالعمل (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000, p. 516).

- الكياسة والكرم: وتتمثل في التصرفات الطوعية التي يقوم بها الأفراد لتجنب المشكلات والخلافات مع الزملاء في العمل (Sedghoo, 2016, p. 84).

- الضمير الحي: ويشير إلى امتلاك الفرد لمستوى عالٍ من الوعي في العمل، ويتضمن السلوك التطوعي الذي يتجاوز الحد الأدنى من الأدوار والأداء المتوقع، من خلال الالتزام بأوقات العمل، والتقليل من الغيابات، والانصياع إلى أنظمة وتعليمات وقواعد العمل، مع الحرص على إنجاز المهام في مواعيدها دون المطالبة بدفع أجر إضافي (Polat, 2009, p. 1593).

- الروح الرياضية: وتشير إلى استعداد الموظفين للتسامح مع أي إزعاجات أو أمور مفروضة في العمل دون تدمير أو تقديم شكوى. على سبيل المثال عدم الشكوى من الأمور البسيطة، والحفاظ على موقف إيجابي حتى عندما لا تسير الأمور على ما يرام (Jena & Goswami, 2014, p. 382).

- السلوك الحضاري أو صدق المواطنة: ويشير هذا البعد إلى السلوكات والنشاطات التي تعكس مدى اهتمام الموظف ومشاركته في الحياة السياسية للمنظمة ومن أمثلتها حضور

الاجتماعات، والمشاركة في النقاشات، وتقديم الاقتراحات ومواكبة المستجدات التي من شأنها أن تؤثر على المنظمة (Khasawneh, 2011, p. 623).

3. الجانب التطبيقي

1.3. الطريقة والأدوات :

أ. أداة الدراسة: لجمع البيانات اللازمة للدراسة تم إعداد استبيان موجه لموظفي جامعة بومرداس خلال شهر فيفري 2020، تضمن أسئلة شخصية للتعرف على الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعينة، بالإضافة إلى 45 سؤالاً مقسماً إلى محورين: الأول تضمن أبعاد العدالة التنظيمية (عدالة الإجراءات، المعاملات وعدالة التوزيع)، وتضمن المحور الثاني أبعاد المواطنة التنظيمية (الإيثار: الكياسة والكرم: الضمير الحي: الروح الرياضية والسلوك الحضاري).

ب. أدوات القياس المستخدمة: تم استخدام مقياس ليكرت Likert الخماسي ، حيث يسمح هذا المقياس للمجيب بتحديد درجة موافقته أو عدم موافقته على عبارات الاستبيان، وتعطى لكل إجابة علامة أو درجة على النحو التالي:

موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ج. مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة مجموع الموظفين بمختلف الإدارات في جامعة بومرداس والبالغ عددهم: 949 موظفاً، وتضمنت عينة الدراسة 143 موظفاً أي بنسبة 15.07% من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. ولقد تم استبعاد 5 إجابات، بينما أجاب 138 فرداً على الاستبيان بطريقة صحيحة وهو ما يمثل نسبة إجابة 96.5%.

د. متغيرات الدراسة: تتمثل متغيرات الدراسة في المتغير المستقل: العدالة التنظيمية والذي تضمن: عدالة الإجراءات، عدالة المعاملات وعدالة التوزيع، والمتغير التابع: أبعاد سلوك المواطنة والمتمثلة في: الإيثار، الكياسة والكرم، الضمير الحي، الروح الرياضية، السلوك الحضاري.

هـ. ثبات وصدق الاستبيان: بلغ معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) في دراستنا هذه (0.916)، وهي نسبة تزيد عن النسبة المقبولة إحصائياً والمقدرة بـ 0.60، مما

يشير إلى وجود علاقة اتساق وترابط جيد بين عبارات الاستبيان. وكشف تحليل الثبات أن درجة الاتساق الداخلي بين عبارات المقياس تقع في المدى المقبول حيث تتراوح ما بين (0.617 و 0.901) كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول 01: نتائج تحليل الثبات باستخدام معامل ألفا

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات كرونباخ ألفا
الإيثار	05	0.617
الكياسة والكرم	06	0.801
الضمير الحي	06	0.799
الروح الرياضية	06	0.716
السلوك الحضاري	05	0.711
المواطنة التنظيمية	28	0.888
عدالة الإجراءات	06	0.811
عدالة المعاملات	06	0.901
عدالة التوزيع	05	0.783
العدالة التنظيمية	17	0.911

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على بيانات الاستبيان

و. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: لغرض تحليل البيانات المحصل عليها واختبار صحة فرضيات البحث، تم الاستعانة بالجدول التكرارية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط R ومعامل التحديد R_2 .

2.3. عرض نتائج الدراسة:

أ. وصف عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة 138 موظفا، وقد بلغ عدد الذكور المستجوبين 61 فردا بنسبة 44.20%. وعدد الإناث 77 بنسبة 55.79%. وتمثلت الفئة العمرية الأكثر تكرارا في الفئة الثالثة: (36-45 سنة) بنسبة 56.52% من إجمالي عينة الدراسة، حيث ضمت 78 فردا، تليها الفئة الثانية (25-35 سنة)، بنسبة 25.36%، لتأتي في المرتبة الثالثة الفئة الرابعة (46-55 سنة) بنسبة 15.22%، بينما تكونت أصغر فئة من المجيبين الذين بلغت أعمارهم أكثر من 55 سنة أو أقل من 25 سنة بنسب ضئيلة تقل عن 2% من إجمالي العينة. ويلاحظ أن جل المبحوثين لديهم مستوى جامعي بنسبة 57.97%.

تليها فئة ذوي مستوى ثانوي بنسبة 37.68%، أما فئة أقل من ثانوي فكانت بنسبة لا تتجاوز 5%. كما يلاحظ أن أغلب أفراد العينة لديهم خبرة مهنية تفوق الـ 10 سنوات بنسبة 54.01%، 33.58% لديهم خبرة من 6 إلى 10 سنوات، بينما 12.41% خبرتهم لا تتجاوز الـ 5 سنوات.

ب. عرض النتائج المتعلقة بأبعاد العدالة التنظيمية: تضمنت العدالة التنظيمية ثلاث متغيرات أساسية وهي: عدالة الإجراءات، عدالة المعاملات وعدالة التوزيع، وباستخدام أسلوب الإحصاء الوصفي تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ويوضح الجدول الموالي نتائج المعالجة.

الجدول 02: الإحصائيات الوصفية لأبعاد العدالة التنظيمية

المتغير	المتوسط الحسابي	النسبة	الرتبة	المستوى
عدالة الإجراءات	3.48551	69.71033%	02	مرتفع
عدالة المعاملات	3.66786	73.35733%	01	مرتفع
عدالة التوزيع	3.01738	60.3476%	03	متوسط
المتوسط العام	3.39025	67.805%	-	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على نتائج SPSS

وتظهر نتائج الجدول أن المتوسط العام لاتجاهات المستجوبين حول درجة ممارسة العدالة التنظيمية كان متوسطاً، بينما كانت اتجاهاتهم حول أبعاد العدالة التنظيمية متفاوتة بعضها مرتفع والآخر متوسط، حيث حققت درجة موافقة تتراوح بين 3.017 و 3.667، وهذا يدل على أن أفراد العينة غير راضين بشكل كبير حول العدالة التنظيمية في الجامعة.

ويتضح من الجدول أيضاً أن ممارسة بعد عدالة المعاملات جاءت في الترتيب الأول من حيث درجة موافقة أفراد العينة على العبارات المتضمنة في هذا البعد، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3.66 درجة بنسبة 73.35% وهي نسبة مرتفعة، ويأتي بعد عدالة الإجراءات في المرتبة الثانية بمتوسط 3.48 درجة بنسبة 69.71% وهي نسبة مرتفعة، وجاء بعد عدالة

التوزيع في المرتبة الثالثة بمتوسط 3.017 درجة أي بنسبة 60.34% وهي درجة متوسطة وهذا في جميع عباراته، خاصة العبارة المتعلقة بمدى تناسب الواجبات الوظيفية مع الراتب الشهري للفرد الذي ظهر بدرجة منخفضة وهي 1.93 بنسبة 38.69%.

ج. عرض النتائج المتعلقة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية: يتضمن سلوك المواطنة التنظيمية خمس متغيرات أساسية وهي: الإيثار، الكياسة والكرم، الضمير الحي، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وباستخدام الأسلوب الإحصائي الوصفي تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه العناصر، ويوضح الجدول الموالي نتائج المعالجة.

الجدول 03: الإحصائيات الوصفية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

المتغير	المتوسط الحسابي	النسبة	الرتبة	المستوى
الإيثار	4.1739	83.478%	03	مرتفع
الكياسة والكرم	4.46498	89.29966%	01	مرتفع جدا
الضمير الحي	4.3116	86.232%	02	مرتفع جدا
الروح الرياضية	3.82608	76.52166%	05	مرتفع
السلوك الحضاري	4.1029	82.058%	04	مرتفع
المتوسط العام	4.17589	83.51784%	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

وتظهر النتائج كما هو موضح في الجدول أعلاه أن اتجاهات المستجوبين حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها جاءت معظمها مرتفعة، حيث حققت درجة موافقة تتراوح بين 3.82 و 4.46 وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على تلك المتغيرات. وهو ما يفسر أن سلوك المواطنة لدى الموظفين مرتفع. وقد جاءت ممارسة بعد الكياسة والكرم في الترتيب الأول من حيث مدى الموافقة العامة لأفراد عينة الدراسة على العبارات المتضمنة في هذا البعد، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 4.46 درجة أي بنسبة 89.29%، ثم بعده يأتي بعد الضمير الحي بمتوسط 4.31 درجة أي بنسبة 86.23%، واحتل بعد الإيثار المرتبة الثالثة بمتوسط درجة الموافقة 4.23 درجة أي بنسبة 84.64%، وهي تشير إلى أن درجة ممارسة هذه السلوكات الثلاث مرتفعة جدا. أما بعد السلوك الحضاري فقد احتل الترتيب الرابع بمتوسط درجة الموافقة 4.1 درجة أي بنسبة 82.05%،

وجاء بعد الروح الرياضية في الترتيب الأخير من حيث مدى الموافقة العامة لأفراد العينة، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3.82 درجة أي بنسبة 76.52%، وهذا يشير إلى أن درجة ممارسة هذين السلوكين كانت مرتفعة.

3.3. اختبار فرضيات الدراسة:

أ. اختبار الفرضية الرئيسية:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم تقسيمها إلى الفرضيات الفرعية المبينة في الجدول الموالي:

الجدول 04: نتائج اختبار الفرضيات

نتائج التحليل الإحصائي			الفرضية
مستوى الدلالة (Sig)	معامل التحديد (R_2)	الارتباط (R)	
0.003	0.065	**0.255	الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة الإجراءات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية
0.000	0.117	**0.342	الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التعاملات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية
0.000	0.1376	**0.371	الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التوزيع ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية
0.000	0.143	**0.378	الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.378)، كما أن القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01)، مما يعني أن مجتمع الدراسة يرى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند هذا المستوى بين العدالة التنظيمية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية. أما معامل التحديد (R_2) بلغ

(0.143) أي أن (14.3%) من التغيرات في المواطنة التنظيمية ناتج عن التغير في مستوى العدالة التنظيمية في الجامعة؛ ونسبة التأثير تظهر ضعيفة نوعا ما نظرا أن المتغيرات التي تحدد سلوك المواطنة التنظيمية كثيرة جدا لأن هذا الأخير مرتبط بالموارد البشري الذي يتميز بالتعقد والتباين بينهم، ولهذا نجد مجموعة كبيرة من المتغيرات التي ستحدد هذا السلوك، ولكن أظهرت النتائج أن من بينها هي العدالة التنظيمية وهذا بنسبة 14.3%؛ وبذلك يتم إثبات الفرضية الإحصائية أعلاه والتي تنص إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

ب. اختبار الفرضية الجزئية الأولى:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة الإجراءات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا ما تظهره نتائج الجدول رقم 04، إذ بلغ معامل الارتباط (0.255)، كما أن القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) تساوي (0.003) وهي أقل من (0.01)، أما معامل التحديد (R_2) بلغ (0.065) أي أن ما نسبته (6,5%) من التغيرات في سلوك المواطنة التنظيمية فقط ناتج عن مدى إحساسهم بعدالة الإجراءات؛ فبالرغم من أن نسبة التأثير ضعيفة إلا أن هناك علاقة بينهما، وبذلك يتم إثبات الفرضية الإحصائية أعلاه والتي تنص على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة الإجراءات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية رغم أن العلاقة بينهما ليست قوية.

ج. اختبار الفرضية الجزئية الثانية:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم 04 وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة التعاملات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.342)، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01)، بمعنى أن إحساس الأفراد بعدالة التعاملات يزيد من سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، أما معامل التحديد (R_2) بلغ (0.117) بمعنى أن التغير في مستوى الإحساس بعدالة التعاملات يؤدي إلى إحداث نسبة (11.7%) من التغيرات في سلوك المواطنة؛ فبالرغم من أن نسبة التأثير ضعيفة إلا أن هناك علاقة بينهما؛ وبذلك تم إثبات الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التعاملات ومستوى سلوك المواطنة بين موظفي جامعة بومرداس.

د. اختبار الفرضية الجزئية الثالثة:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة التوزيع ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال نتائج الجدول رقم 04، حيث ظهرت قيمة معامل الارتباط الذي يساوي (0.371) عند مستوى (1%)، كما أن القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01)، ومعامل التحديد (R^2) ظهر بقيمة (0.1376) بمعنى أنه كلما زاد الإحساس بعدالة التوزيع بين أفراد العينة كلما زاد مستوى سلوك المواطنة؛ وهذا بنسبة (13.76%)؛ أما النسبة الأخرى تفسرها متغيرات أخرى تؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية لأفراد العينة المدروسة؛ وبذلك تم إثبات الفرضية الإحصائية التي تنص على أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين عدالة التوزيع ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لموظفي جامعة بومرداس.

الخاتمة:

عالجنا من خلال هذا المقال موضوع العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الموظفين بجامعة بومرداس. ولقد أسفرت الدراسة جملة من النتائج نوردتها على النحو التالي:

- تتعلق العدالة التنظيمية بمدى إدراك الموظفين لنزاهة وموضوعية ودرجة الانصاف والمعاملة العادلة في توزيع الحقوق والواجبات بموجب مقارنة حصيللة نتائج مدخلاتهم بنتائج مدخلات زملائهم الآخرين والتي تؤثر في النهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.
- تشمل العدالة التنظيمية ثلاثة أنواع تتمثل في عدالة التوزيع وهي متعلقة بتوزيع العوائد والمكافآت... الخ، عدالة الإجراءات وهي مرتبطة بعدالة الأساليب التي اتبعت في تحديد نواتج جهودهم، وأخيرا عدالة المعاملات والمتعلقة بعدالة المعاملة التي يحصل عليها الموظف عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو مدى معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات.
- سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك إنساني ايجابي يؤديه الموظف داخل منظمته بصورة اختيارية أو تطوعية تجاه زملائه بصورة تتجاوز الدور الرسمي بما يفيد المنظمة ويزيد قدرتها على الأداء.

- يتم قياس سلوك المواطنة بالاعتماد على خمسة أبعاد أساسية تتمثل في: الإيثار، الكياسة والكرم، الضمير الحي، الروح الرياضية، السلوك الحضاري.
- أظهرت النتائج أن مستوى إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية كان متوسطا، مما يدل على أن الموظفين غير راضين بشكل كبير بخصوص العدالة التنظيمية في الجامعة. وكانت جميع الأبعاد الممثلة للعدالة التنظيمية متفاوتة بين مرتفعة ومتوسطة، حيث جاءت ممارسة بعد عدالة المعاملات في الترتيب الأول بدرجة مرتفعة يليها بعد عدالة الإجراءات بدرجة مرتفعة في المرتبة الثانية، وأخيرا بعد عدالة التوزيع في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة.
- أظهرت النتائج أن سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة كان مرتفع المستوى، وكانت جميع الأبعاد الممثلة له مرتفعة إلى مرتفعة جدا؛ حيث جاء بعدا الكياسة والكرم بالمرتبة الأولى والضمير الحي بالمرتبة الثانية، وجاء بعد الإيثار في المرتبة الثالثة، وبعد السلوك الحضاري بالمرتبة الرابعة. أما بعد الروح الرياضية فجاء بالمرتبة الخامسة والأخيرة.
- أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين العدالة التنظيمية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا إثبات للفرضية الرئيسية.
- أسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة الإجراءات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، رغم أن العلاقة ليست قوية، وهذا إثبات للفرضية الجزئية الأولى.
- أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة التوزيع ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا إثبات للفرضية الجزئية الثانية.
- أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة التوزيع ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا إثبات للفرضية الجزئية الثالثة.
- على ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج نوصي بما يلي:
- ✓ ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتحقيق العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة بما يضمن تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين.

- ✓ ضرورة إعادة النظر في نظام الأجور والحوافز والترقيات بما يتماشى وتطلعات الموظفين ويساهم في زيادة ولائهم للجامعة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لديهم.
- ✓ إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية تبحث عن العوامل الأكثر تأثيراً على سلوك المواطنة التنظيمية كالثقافة التنظيمية، والإبداع وغيرها وذلك لتعزيز هذا السلوك لدى الموظفين بما يساهم في تحسين كفاءة وفعالية العمل في الجامعة.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- أبو تاية بندر كريم (2012)، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20 (2)، ص ص 145-186.
- زايد عادل محمد (2006)، العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- الطبولي محمد عبد الحميد، كريم رمضان سعد والعبار ابتسام على حمزة (2014)، الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى هيئة التدريس في جامعة بنغازي، مجلة جامعة بنغازي العلمية، العدد (1-2)، ص ص 65-100.
- الطعماسة سلامة عبد الله و حسب الله عبد الحفيظ علي (2015)، أثر عدالة التعاملات على سلوك المواطنة التنظيمية- دراسة تحليلية لآراء العاملين في شركات Qiz في الأردن، مجلة رؤى اقتصادية، العدد 8، ص ص 291-310.
- العطوي عامر علي حسين (2007)، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 9(3)، 146-170.
- عمران حسن عبد السلام، بلقاسم محمد محمد الساكت والهنوني فتيحة محمد عيسى (2018)، دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة سيها، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 9، ص ص 267-280.

- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح (2007)، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.

المراجع باللغة الأجنبية:

- **Ajlouni Wajdee M-E, Kaur Gurvinder, Al-Gharaibeh Shehadehmofleh** (2018), Organizational justice and its relationship with Organizational Citizenship Behavior of Non-academic Staff Members at Government Universities in North of Jordan, Academy of Strategic Management Journal Vol. 17(6), pp. 1-11.
- **Jena R.K. & Goswami R.** (2014), Measuring the Determinants of Organizational Citizenship Behaviour, Global Business Review, Vol. 15(2), pp. 381-396.
- **Khasawneh Samer** (2011), Shared Leadership and Organizational Citizenship Behaviour in Jordanian Public Universities: Developing a Global Workforce for the 21st Century, Educational Management Administration & Leadership, Vol. 39(5), pp. 621-634.
- **Lambert Eric G., L.Hogan Nancy & Griffin Maric L.** (2008), Being the good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff, Criminal justice and behavior, Vol. 35(1), pp. 56-68.
- **Podsakoff Philip M., MacKenzie Scott B., Paine Julie Beth, & Bachrach Daniel G.** (2000), Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research Journal of Management, Vol. 26(3), 513-563.
- **Polat Soner** (2009), Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. Procedia Social and Behavioral Sciences, Vo1. 1(1), pp. 1591-1596.
- **Sedghoo Sadegh** (2016), Ranking Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Kashan University Personnel Using TOPSIS Method, Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, Vol. 6(7S), pp. 82-92.