

دور العدالة التنظيمية في ترسيخ سلوك المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة -2-

ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN ESTABLISHING CITIZENSHIP BEHAVIOR
AMONG THE FACULTY MEMBERS OF THE FACULTY OF ECONOMICS BUSINESS AND
MANAGEMENT SCIENCES, UNIVERSITY OF CONSTANTINE 2

د. محمد سيف الدين بوفالطة، جامعة قسنطينة -2-، الجزائر.

seifeddine.boufalta@univ-constantine2.dz

د. جمال معتوق*، جامعة قسنطينة -2-، الجزائر.

djamel.mattoug@univ-constantine2.dz

تاريخ التسليم: (2020/10/17)، تاريخ المراجعة: (2021/02/01)، تاريخ القبول: (2021/03/23)

Abstract :

ملخص :

This research aims to identify the role of regulatory justice in establishing citizenship behavior among the faculty members of the Faculty of Economics, Business and Management Sciences University of Constantine 2.

It has been found that regulatory justice in its procedural justice section has an impact on establishing citizenship behavior among faculty members, It has also been concluded that faculty members have high citizenship behavior, While the regulatory justice prevailing in college is moderate in their view.

Keywords: Organizational Justice, Citizenship Behavior, Faculty Member, Procedural Justice, Dealing Justice, Distributive Justice.

يهدف هذا البحث للتعرف على دور العدالة التنظيمية في ترسيخ سلوك المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة 2. تم التوصل إلى أنه يوجد تأثير للعدالة التنظيمية في شقها المتعلق بالعدالة الإجرائية على ترسيخ سلوك المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس، وتم التوصل إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بسلوك مواطنة عال، بينما العدالة التنظيمية السائدة في الكلية فهي متوسطة من وجهة نظرهم.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، سلوك المواطنة، عضو هيئة التدريس، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة التوزيعية.

* المؤلف المراسل: د. جمال معتوق، الإيميل: djamel.mattoug@univ-constantine2.dz

مقدمة:

إن تشبع عضو هيئة التدريس بسلوك المواطنة بالجامعة يعكس مدى رقي الجامعة التي يعمل بها، ومدى قدرتها على تجسيد دورها الاجتماعي كفاعل أساسي في المجتمع. فعضو هيئة التدريس لا يكمن دوره في تقديم المحاضرات والإشراف على الطلبة ونشر المعرفة فقط. بل يتعدى دوره ليكون قدوة لطلبته وللعاملين معه، ومرجعاً أخلاقياً في مجتمعه. وهذا لما يجب أن يتمتع به من ضمير حي وقدرة على التسامح، والكياسة في التعامل مع زملائه ومع طلبته ومع أفراد المجتمع والسلوك الحضاري في معاملاته داخل الجامعة وخارجها. وهذا ما أكده (المومني، 2017) بأن أهمية سلوك المواطنة بالجامعة ينبع من نتائجه الإيجابية، إذ يهتم سلوك المواطنة بتنمية مهارات العاملين وتوطيد العلاقات بينهم، ويوفر المرونة في العمل، والقدرة على الإبداع والابتكار من خلال تنمية وتعزيز الأفكار المقدمة لحل المشكلات، والشعور بالمسؤولية اتجاه الجامعة، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، ويزيد من فاعليته وكفائه. إن سلوك المواطنة لدى عضو هيئة التدريس ما هو إلا سلوك إضافي، يتميز عن سلوكيات الدور الرسمي؛ فهو ذلك السلوك الطوعي الفردي النابع من المبادرة الذاتية الذي يتجاوز حدود الالتزام بما هو مقرر في الوصف الوظيفي وبدون توقع أي مقابل مادي أو معنوي (شهري، 2019). ولتعزيز سلوك المواطنة لدى عضو هيئة التدريس لابد للجامعة أن توفر له بيئة العمل المناسبة؛ المادية منها والنفسية على حد سواء. ولعل من أهم العوامل المحفزة لسلوك المواطنة وفقاً للعديد من الباحثين هو توفر عنصر العدالة التنظيمية، والذي اعتبره (بحري وخرموش، 2017) دافعاً للقيام بأعمال تطوعية دون انتظار ثناء أو مقابل من أي كان. وهذا ما الذي سنحاول التأكد منه في دراستنا الحالية.

1.1. مشكلة الدراسة: إن ترسيخ سلوك المواطنة لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة يتطلب من هاته الأخيرة توفير بيئة عمل خاصة له، بحيث أن سلوك المواطنة سلوك طوعي يصدر عن عضو هيئة التدريس في ظل توافر عوامل مادية ومعنوية محفزة له. ولعل من أبرز هاته العوامل العدالة التنظيمية بشقيها المادي والمعنوي. (بحري وخرموش، 2017) من أجل معرفة ذلك قمنا بدراسة أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2. وقد وقع اختيارنا على هذه الكلية لاعتبارها من أكبر الكليات من حيث أعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة. من خلال ما سبق يمكن بلورة إشكالية الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما مدى تأثير العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2؟

2.1. فرضيات الدراسة: للإحاطة بموضوع البحث، والإجابة على السؤال الرئيس للدراسة، قمنا بطرح الفرضية الرئيسة التالية: توجد علاقة تأثير بين المتغير التابع سلوك المواطنة والمتغير المستقل العدالة

التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 عند مستوى دلالة معنوي 0.05.

تتقسم الفرضية الرئيسية بدورها إلى فرضيات فرعية كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد علاقة تأثير بين سلوك المواطنة والعدالة التوزيعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 عند مستوى دلالة معنوي 0.05.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد علاقة تأثير بين سلوك المواطنة والعدالة الاجرائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 عند مستوى دلالة معنوي 0.05.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد علاقة تأثير بين سلوك المواطنة والعدالة التعاملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 عند مستوى دلالة معنوي 0.05.

3.1. أهمية الدراسة: يمكن إبراز أهمية الدراسة فيما يلي:

1.3.1. الأهمية النظرية للدراسة:

- قد تعتبر الدراسة مرجعا إضافيا في ميدان العلوم الاجتماعية للمهتمين بهذا المجال من البحث.
- الحد من النقص القائم في هذا الموضوع أو استكمال ما توصلت له الدراسات السابقة.
- فتح آفاق جديدة للطلبة والباحثين للبحث أكثر في هذا المجال.

2.3.1. الأهمية التطبيقية للدراسة:

- يمكن أن تكون هذه الدراسة داعما للمسؤولين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2. من أجل التطوير والرقي في الكلية.
- فهم طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- التعرف على الظروف التي يعمل بها عضو هيئة التدريس والعمل على تطويرها.
- أهمية تطوير سلوك المواطنة لدى عضو هيئة التدريس باعتباره قدوة للطلبة ومحيطه الخارجي.

4.1. دواعي اختيار موضوع الدراسة:

- ينبع سبب اختيارنا لموضوع الدراسة لعدد من الأسباب المتداخلة أبرزها ما يلي:
- الظروف الصعبة التي يمرّ بها عضو هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، والتي تعتبر الدافع الأساسي لتناول هذا الموضوع باعتبارنا أفرادا من الأسرة الجامعية.
- محاولة لفت انتباه المسؤولين لأهمية سلوك المواطنة لدى عضو هيئة التدريس التي تساهم بالنهوض بالوظيفة الاجتماعية للجامعة الجزائرية.

5.1 حدود الدراسة:

1.5.1. الحد الموضوعي: للتعرف على أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة (2)، تم دراسته على أساس متغيرين أساسيين: المتغير الأول متعلق بالعدالة التنظيمية وهو المتغير المستقل، ويتكون من ثلاثة مؤشرات أساسية (العدالة التوزيعية؛ العدالة الإجرائية؛ العدالة التعاملية). المتغير الثاني وهو المتغير التابع المتعلق بسلوك المواطنة التنظيمية.

2.5.1. الحد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في السنة الجامعية: 2018-2019.

3.5.1. الحد البشري: تمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة (2).

4.5.1. الحد المكاني: تم إجراء هذه الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة (2) بالجزائر.

2. الدراسات السابقة:

- دراسة عمران (2018)، تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال التالي: هل للعدالة التنظيمية دور في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية؟ وبالتالي هدفت الدراسة إلى محاولة تقديم معالم فكرية حول موضوع البحث ومتغيراته (العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية)، من أجل بلورة الحلول عن سؤال الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، و تمثلت الاستبانة الأداة الرئيسية للوصول إلى النتائج، وتكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية من 52 مفردة من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج؛ كان من أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.

- دراسة لبرياوي وسليمان (2017)، هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة، ومن أجل الوصول إلى هذا الهدف؛ تم الاعتماد على استبيان ليوزع على أفراد عينة الدراسة من موظفي شركة نافتال بشار، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية في الدراسة، وبينت الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وسلوك المواطنة، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية وسلوك المواطنة، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة لدى الموظفين.

- دراسة بن يحي (2017)، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال المؤسسات الشبابية لولاية قسنطينة، ومن ثم الكشف عن مدى تواجد إنصاف ومساواة بين عمال هذه المؤسسات محل الدراسة، من خلال أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، بالإضافة إلى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال هذه المؤسسات التي تعزى إلى المتغيرات الشخصية: (الجنس، سنوات العمل، السن والمؤهل العلمي)، وكانت الاستبانة هي الأداة الأساسية للدراسة،

وبعد تحليلها ومعالجتها إحصائياً كشفت النتائج أنّ إحساس العمال بالعدالة التنظيمية بجميع أبعادها جاء متوسطاً، بينما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال مؤسسات الشباب، كما تم التوصل إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية. في حين أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الديموغرافية: (الجنس السن، سنوات العمل، المؤهل العلمي) على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

- **دراسة العبيدي (2012)**، هدف البحث إلى التعرف على العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العلمي والبحث العلمي، وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، ومعرفة الأثر بينهما لتحقيق هدف البحث، وقد تم استفتاء عينة من (67) فرداً من العاملين في الوزارة؛ منهم مدرء أقسام، ومسؤولين شعب ووحدات، وباستخدام بعض الوسائل الإحصائية: (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، معامل الانحدار) توصل البحث إلى مجموعة من النتائج، منها: وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين ونسبة (0,349) عند مستوى معنوية (1%)، بينما أشارت النتائج إلى ارتفاع قوة العلاقة بين متغير عدالة التعامل والايان بالمنظمة فبلغت (0,512)، أما أهم الاستنتاجات فتمثلت في وجود ارتباط وتأثير بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي وبنسب متفاوتة. وخلص البحث إلى اعتبار العدالة التنظيمية من المتغيرات المهمة في زيادة نسب الالتزام التنظيمي لدى العينة.

- **دراسة حجاج (2012)**: هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، واستخدم الباحث استبانة لقياس متغيرات الدراسة واستخدم برنامج SPSS لتحليل النتائج. وتمثلت أهم النتائج فيما يأتي: أظهرت نتائج الدراسة أن مفردات العينة تتمتع بدرجة متوسطة من العدالة التنظيمية، ودرجة مرتفعة من سلوك المواطنة التنظيمية، كما أظهرت أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة: (عدالة التوزيع، العدالة الإجرائية وعدالة التعاملات) وسلوك المواطنة التنظيمية، وتشير النتائج أيضاً إلى أن مجال عدالة التعاملات هو أفضل مجال للتنبؤ بدرجة سلوك المواطنة التنظيمية، وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة إدراك الموظفين لأنواع العدالة التنظيمية بما يعكس بالإيجاب على سلوك المواطنة التنظيمية.

- **دراسة أحمد وزملاؤه (2008)**، تناول هذا البحث كل من العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية في إطار شمولي عن طريق بناء إطار فكري وميداني، لتحديد أثر العدالة الإجرائية في سلوك المواطنة التنظيمية في عينة من العاملين في رئاسة جامعة تكريت، وبشكل عام يحاول البحث الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي: ماهية علاقة الارتباط والأثر بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية؟ وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: أنه لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين العدالة الإجرائية على المستوى الكلي وعلى مستوى بعديها وبين سلوك المواطنة التنظيمية. لا يوجد أثر معنوي للعدالة الإجرائية على المستوى الكلي وعلى مستوى بعديها وبين سلوك المواطنة التنظيمية.

ما يمكن ملاحظته بالنسبة للدراسات السابقة- أن معظمها وعلى الرغم من اختلاف عينات الدراسة توصلوا إلى أنه يوجد تأثير إيجابي للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة لدى الفرد العامل. ما عدا دراسة أحمد وزملاؤه التي توصلت إلى عدم وجود ارتباط معنوي بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة لدى الأفراد العاملين في رئاسة جامعة تكريت.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة: هو خصوصية مجتمع الدراسة والمتمثل في أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، والذين هم على دراية كافية لكل من مفهوم العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة. كونهم يقدمون محاضرات في هذا المجال، أو على الأقل تلقوا دروساً في مساهمهم التكويني عن هذين المفهومين. الأمر الذي يجعل إجاباتهم عن محاور الاستبيان أكثر دقة، مما يساعد الباحثين في التوصل إلى نتائج موضوعية.

3. مصطلحات الدراسة:

3.1. العدالة التنظيمية: تعددت التعاريف لهذا المصطلح، وهذا بسبب العمق الفلسفي لمفهوم العدالة التنظيمية، فعلماء الأخلاق ميزوا بين نوعين من المقاربات لدراسة العدالة، المقاربة الأولى وتتعلق بالمقاربة الوصفية؛ أي كيف ينظر المرء إلى الأخلاق من منطلقاته الخاصة، أما المقاربة الاسمية للأخلاق، فتبنى على أساس ما يجب أن يكون عليه المرء، وليس على رؤية المرء الذاتية للتصرفات أكانت أخلاقية أم لا؟ (Bgger & Russell, 2006, p26). بصفة عامة ذهب أغلبية الباحثون في دراستهم للعدالة التنظيمية إلى المقاربة الأولى وفيما يلي عرض لأهم التعاريف:

يشير مفهوم العدالة التنظيمية إلى مفهوم العدالة فيما يتعلق بالمعاملة التي يتلقاها العامل داخل المنظمة (Renaud, François, & Lucie, 2014, p4).

وتبعاً لفولكر وكابريزيانو فهي تلك القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحكم العمل من حيث توزيع الموارد والمنافع، والعمليات والإجراءات التي تشترط ذلك التوزيع، والعلاقات الشخصية المرتبطة بهذه الإجراءات والتوزيعات. (Fall, 2014, p714).

من خلال ما سبق، وكتعريف إجرائي للعدالة التنظيمية يمكن القول أنها: إدراك الأفراد بالمنظمة عدالة توزيع المزايا وعدالة في إجراءات العمل وعدالة المعاملة داخل التنظيم.

3.2. العدالة التوزيعية: العدالة المدركة لمقدار المخرجات التي تحصل عليها الفرد العامل (تواتي، 2017، ص91). والعدالة التنظيمية تنقسم بدورها إلى: (Croponzano, Bowen, & Gilliland, 2007, p34):

- الإنصاف: مكافأة الموظفين على أساس مساهماتهم.
- المساواة: تزويد كل موظف بنفس التعويض تقريباً.
- الحاجة: توفير المنافع بناء على متطلبات الشخص الشخصية.

3.3. العدالة الإجرائية: ويقصد بها إدراك الفرد لعدالة الإجراءات التي تؤدي إلى تحقيق مخرجات

المنظمة (Byrne & Croponzano, 2001, p5). وهي بدورها تتكون من عدة أبعاد هي:

- الاتساق: يتم التعامل مع جميع الموظفين على النحو نفسه.
 - عدم وجود تحيز: لا يُخصَّص أي شخص أو مجموعة للتمييز أو سوء المعاملة.
 - الدقة: تستند القرارات على معلومات دقيقة.
 - تمثيل جميع الجهات المعنية: أصحاب المصلحة المناسبون لديهم مدخلات قرار.
 - تصحيح: هناك عملية الاستئناف أو آلية أخرى لإصلاح الأخطاء.
 - الأخلاق: لا يتم انتهاك قواعد السلوك المهني.
- ### 4.3. العدالة التعاملية: ونعني بها درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة (الإنسانية والتنظيمية) التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات (جواد العبيدي، 2012، ص80). ويمكن تحديد أبعادها في:
- العدالة الشخصية: معاملة موظف بكرامة، ومجاملة، والاحترام.
 - العدالة المعلوماتية: مشاركة المعلومات ذات الصلة مع الموظفين.
- ### 5.3. سلوك المواطنة التنظيمية: يعتبر Organ أول من أطلق على السلوك التطوعي تسمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، فقد عرفها بأنها: "السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يدرج تحت نظام الحوافر الرسمي في المنظمة، والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها" (سعيد خليل، 2018، ص5).
- وصور المواطنة متعددة يمكن تلخيصها فيما يلي: (هاشم محمد، حمدي عثمان، 2012، ص112):
- الإيثار: هو السلوك التلقائي الموجه نحو أعضاء المنظمة (الرؤساء والزملاء) في المهام المتعلقة بالعمل وكيفية انجازه، أو المساعدة ومد يد العون في المشكلات الشخصية لهم، فضلا عن مساعدة زملائهم المنظمة على اختلاف أنواعهم.
 - الضمير الحي: يعبر عن سلوك الفرد غير المباشر نحو المنظمة والآخرين، والمتجسد في صورة الالتزام بأوقات الدوام، وزيادة مستويات الأداء عن المستوى المعروف أو المتوقع، والانصياع للتقاضي الى سياسات وأنظمة وتعليمات وقواعد العمل في المنظمة.
 - الكياسة (اللطف واللياقة): تشير الى سلوك الفرد الموجه نحو تجنب المشكلات والصعوبات وإيصال المعلومات وتسهيل اجراءات المنظمة وعملها، كما ويتضمن التعاون بين العاملين بصورة رسمية أو غير رسمية.
 - الروح الرياضية (روح التسامح): تجسد سلوك الفرد نحو استيعاب الأشياء غير المناسبة والتي تحصل في بيئة العمل من دون شكوى أو تدمير، بالإضافة إلى التسامح والصبر والإحساس بمشكلات الآخرين.

- السلوك الحضاري (طوعية المشاركة): يؤثر السلوك والنشاطات التي يبديها الفرد من خلال انغماسه ومشاركته في الحياة الاجتماعية للمنظمة، ومتابعة كافة أنشطتها، مثل: (حضور الاجتماعات والندوات، الاطلاع على النشرات التي تصدرها المنظمة، ...).

4. المنهج والاجراءات:

1.4. منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، حيث يستخدم هذا المنهج لدراسة الظاهرة ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كميًا أو كميًا، إذ أن التعبير الكيفي يعطينا وصفاً لظاهرة موضحة خصائصها، في حين يعطينا التعبير الكمي وصفاً كميًا موضحة مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

2.4. مجتمع الدراسة وعينتها: مجتمع الدراسة هو مجموعة من الوحدات الإحصائية المعرفة بصورة واضحة، والتي يراد منها الحصول على بيانات. وقد تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة (2). والبالغ عددهم (215) عضو. ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم سحب العينة بطريقة عشوائية بحيث تتيح الفرصة لجميع أفراد المجتمع للاختيار في العينة، وقد بلغت نسبة العينة المسحوبة من المجتمع المدروس تقريبا 37 بالمائة، حيث تم توزيع (80) استبانة على أفراد عينة الدراسة، وقد تم استرداد (62) استبانة؛ منها (60) استبانة فقط صالحة للتحليل الإحصائي، والجدول التالي يبين خصائص أفراد عينة الدراسة:

الجدول 1: خصائص أفراد عينة الدراسة

البيان	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	28	46.7
	أنثى	32	53.3
عدد سنوات الخدمة	المجموع	60	100
	أقل من 5 سنوات	12	20
	5 سنوات إلى 10 سنة	29	48.29
	100 سنة إلى 15 سنة	14	23.3
	من 15 سنة فما فوق	5	8.3
المستوى العلمي	المجموع	60	100
	ماجستير	17	28.3
	دكتوراه ل م د	6	10
	دكتوراه علوم	37	61.7
القسم	المجموع	60	100
	التسيير	20	33.3
	الاقتصاد	15	25
	التجارة	8	13.3
	ل م د	17	28.3

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS19

من خلال الجدول (1) يلاحظ تنوع في أفراد عينة الدراسة، حيث أن أغلبهم من الإناث. كما أن معظمهم تقل عدد سنوات خدمتهم عن العشرة سنوات، كما يلاحظ أنه توجد نسبة كبيرة من حملة شهادة ماجستير. هذا التنوع في خصائص أفراد عينة الدراسة سيساعد في الحصول على إجابات موضوعية غير حيادية تخدم هدف البحث.

3.4. أداة الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداتين وهما:

1.3.4 المقابلة: اعتمد الباحثان على المقابلة المفتوحة مع عدد من أفراد أعضاء هيئة التدريس وهذا عن طريق الهاتف أو اللقاء الشخصي، حيث تم طرح مجموعة من الأسئلة حول مدى شعورهم بالعدالة التنظيمية بمختلف أبعادها، بالإضافة الى تفصي سلوك المواطن لديهم من خلال طرح أسئلة غير مباشرة من قبيل ما مدى مساعدتك للآخرين؟ هل تستجيب دوما لمختلف طلبات المساعدة من قبل الطلبة؟ ...

2.3.4 الاستبانة: تم الاعتماد أيضا على الاستبانة كأداة للدراسة، وهذا على ضوء ما جاءت به الدراسات السابقة، وقد قسمت الاستبانة إلى قسمين:

القسم الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة والتي شملت كل من الجنس، عدد سنوات الخدمة والمستوى التعليمي. وقد اعتمد في تحديد الإجابات من خلال الاختيار من متعدد.

القسم الثاني: يتعلق بمحاور الدراسة، حيث كل محور يتكون من مجموعة عبارات تحدد الإجابة عليها وفقا لسلم ليكرت الخماسي، وتتمثل هذه المحاور فيما يلي:

- محور العدالة التنظيمية ويتكون من (15) عبارة، حيث يوجد (05) عبارات لبعد العدالة التوزيعية، و(06) عبارات لبعد العدالة الإجرائية، و(04) عبارات لبعد العدالة التعاملية، وقد تم تطوير مقياس العدالة التنظيمية بالاعتماد على دراسة كل من سليمان وقيرة (2017).

- محور سلوك المواطن التنظيمية ويتكون من (15) عبارة موزعة على خمسة أبعاد والمتمثلة في اللباقة واللفظ؛ الايثار؛ الروح الرياضية؛ السلوك الحضاري؛ وعي الضمير. وقد تم تطوير مقياس سلوك المواطن وفقا لما جاء به كل من بن يحي (2017) وبرياوي وسليمان (2017).

4.4. المعالجة الإحصائية: تم استخدام حزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسختها التاسعة عشر من أجل إدخال وتبويب وجدولة ومعالجة البيانات المجمع من الاستبانات المقبولة، وللإجابة على أسئلة الدراسة استخدمنا الأساليب الإحصائية.

5.4. اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة: من أجل الوقوف على ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ ألفا، بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة بيانات العينة الكلية، إذ تعدّ

قيمة معامل كرونباخ ألفا مقبولة في بحوث الإدارة؛ إذا كانت تعادل 60% فما فوق، والجدول التالي يوضح قيمة معامل كرونباخ لأداة الدراسة (بن محمد، 2014، 112).

الجدول 2: نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (كرونباخ ألفا)

المجال	قيمة معامل كرونباخ ألفا
العدالة التنظيمية	0.795
سلوك المواطنة التنظيمية	0.942

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS19

من الجدول (2) أوضحت نتائج درجة الثبات في إجابات أفراد عينة الدراسة أن معاملات الثبات تتراوح بين (0.795) و(0.942) لمختلف محاور الدراسة. وهذا يعني أنه لو تم إعادة توزيع الاستبانة على نفس عينة الدراسة في فترة لاحقة سوف نحصل على نفس البيانات وبنسبة احتمالية قدرها النسب المذكورة سابقا، وبالتالي يمكننا الاعتماد على هذه البيانات في تحقيق أهداف الدراسة.

أما فيما يتعلق باختبار صدق أداة الدراسة أو ما يعرف بصدق المحتوى، فقد تم عرضها على مجموعة من الخبراء والباحثين في ميدان التعليم العالي، وعلى ضوء ملاحظاتهم وتوجيهاتهم، تم إضافة عدد من العبارات، وحذف عبارات أخرى، كما وقد تم تعديل وتصويب عدد آخر من عبارات الاستبانة.

5. وصف نتائج الدراسة واختبار الفرضيات:

1.5. وصف نتائج الدراسة: فيما يلي وصف لإجابات أفراد عينة الدراسة.

1.1.5. وصف إجابات أفراد عينة الدراسة عن متغير سلوك المواطنة:

الجدول 3: وصف إجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير سلوك المواطنة

سلوك المواطنة التنظيمية					
الترتيب	مستوى الموافقة	الدلالة المعنوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
7	كبيرة جدا	0.00	0.82	4.28	01 لا أمانع في العمل مكان زميلي ان استدعت الظروف ذلك
10	كبيرة	0.00	0.91	4.10	02 لدي استعداد لمساعدة زملائي ولو على حساب جهدي أن استدعت الحاجة لذلك
2	كبيرة جدا	0.00	0.50	4.58	03 أتزم بالمواعيد المحددة للعمل
1	كبيرة جدا	0.00	0.37	4.83	04 أتحرى الأمانة العلمية في بحوثي
7	كبيرة جدا	0.00	0.82	4.36	05 أتزم بإكمال المقرر كاملا ولو أدى ذلك لإبرام حصص اضافية
5	كبيرة جدا	0.00	0.76	4.41	06 أحرص على أن جميع الطلبة قد استوعبوا المحاضرة
4	كبيرة جدا	0.00	0.67	4.45	07 اتجنب التشكيك في زملائي
6	كبيرة جدا	0.00	0.71	4.41	08 أبادر بالاعتذار إن كنت على خطأ

09	لدي استعداد لأن أسامح من أخطأ في حقى	3.88	0.97	0.00	كبيرة	12
10	أتحديث بإيجابية عن الكلية التي أعمل بها	3.73	0.84	0.00	كبيرة	15
11	أتحرى الموضوعية في تفسير أي معلومة تصلني	4.20	0.63	0.00	كبيرة	10
12	أسعى لتكوين بيئة عمل إيجابية في كليتي	4.21	0.66	0.00	كبيرة جدا	9
13	أبادر بتقديم اقتراحات تطور من عمل الكلية	3.78	0.97	0.00	كبيرة	14
14	أتعاون مع زملائي في تطوير الكلية	3.86	0.87	0.00	كبيرة	13
15	أشارك زملائي مختلف المعلومات التي أرى أنها تفيدهم في عملهم	4.51	0.95	0.00	كبيرة جدا	3
	الحور ككل	4.21	0.72	0.00	كبيرة جدا	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS19

يتضح من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (4.21)، أي أن سلوك المواطنة لدى أفراد عينة الدراسة عال جدا. وهو نفس ما تم التوصل إليه من قبل بن يحيى (2017) وحجاج (2012). فقد جاءت الفقرة (04) وهي (أتحرى الأمانة العلمية في بحوثي) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.83)، وهذا يدل على أنه هناك درجة موافقة كبيرة جدا على أن تحري الأمانة العلمية في إعداد البحوث العلمية والضمير المهني اتجاه ذلك، وهذا الذي يتماشى مع ميثاق أخلاقيات الأستاذ الباحث الصادر عن وزارة التعليم العالي. أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة رقم (10) وهي (أتحديث بإيجابية عن الكلية التي أعمل بها) بمتوسط حسابي (3.73) وهذا يدل على وجود درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة اتجاه هذه الفقرة، وهذا ما يعكس بعد السلوك الحضاري لدى عينة الدراسة اتجاه الجامعة التي يعملون بها. تتوافق هذه الدراسة مع دراسة الحجاج (2012) ودراسة بن يحيى (2017) في كون أن سلوك المواطنة مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة.

2.1.5. وصف إجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير العدالة التوزيعية:

الجدول 4: وصف لإجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير العدالة التوزيعية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS19

العدالة التوزيعية						
16	تناسب المزايا المتحصل عليها مع الجهد المبذول في العمل	2.80	1.02	0.00	متوسطة	4
17	تتوافق المزايا المتحصل عليها مع ضغوط العمل في الكلية	2.66	1.06	0.00	متوسطة	5
18	تمنح المزايا في الكلية بعيدا عن كل أنواع التمييز	2.83	1.06	0.00	متوسطة	3
19	أشعر بالعدالة في المزايا المتحصل عليها مع ما يتم تقديمه لزملائي	2.88	1.09	0.00	متوسطة	2
20	يؤخذ بعين الاعتبار عنصر الحاجة في منح المزايا بالكلية (مثال: أخذ بعين الاعتبار المسافة عن الجامعة ومقر السكن في تحديد برنامج الحصص الصباحية، ظروف المرأة...الخ)	2.96	1.30	0.00	متوسطة	1
	الحدود مكل	2.88	0.95	0.00	متوسطة	

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (2.88)، أي أن العدالة التوزيعية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة متوسطة. فقد جاءت الفقرة (20) وهي (يؤخذ بعين الاعتبار عنصر الحاجة في منح المزايا بالكلية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.88)، وهذا يدل على أنه هناك درجة موافقة متوسطة اتجاه هذه الفقرة. حيث نجد أن معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية هم من فئة النساء؛ وهنا الإدارة بالكلية تأخذ ظروفهم الاجتماعية بعين الاعتبار، وخصوصا المتزوجات منهم في تحديد حصص التدريس أو حصص الحراسة في الامتحانات، وأوقات التدريس في شهر رمضان وغير ذلك. وعلى الرغم من محدودية هذا الجانب المتعلق بمنح المزايا لمن يحتاجها إلا أن إدارة الكلية تمتاز نوعا ما بالمرونة في منحها للمزايا أخذة بعين الاعتبار البعد الاجتماعي كأهم عامل في ذلك.

جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (17)، (تتوافق المزايا المتحصل عليها مع ضغوط العمل في الكلية) بمتوسط حسابي (2.66) وهذا يدل على وجود درجة موافقة بسيطة من قبل أفراد عينة الدراسة اتجاه هذه الفقرة، وهذا يرجع إلى طبيعة عمل الأستاذ الباحث عموما بالجامعة الجزائرية والأجر المتحصل عليه. خصوصا أن ما يميز كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير أنها من أكبر الكليات بجامعة قسنطينة 2 من حيث أعداد الطلبة هذا ما يرافقه زيادة أعباء العمل على الأساتذة من إشراف وتقييم البحوث والدراسات وتقديم المحاضرات، ناهيك عن نشاط البحث العلمي الملزم به.

3.1.5. وصف إجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير العدالة الإجرائية:

الجدول 5: وصف إجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير العدالة الإجرائية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS19

العدالة الإجرائية					
21	تمثل القرارات المتخذة في الكلية رأي الأغلبية	2.61	0.82	0.00	متوسطة
22	تتخذ القرارات في الكلية دون انحياز لطرف من الأطراف	2.73	0.89	0.00	متوسطة
23	تبنى القرارات على معلومات موضوعية	2.86	0.87	0.00	متوسطة
24	يؤخذ العامل الأخلاقي بعين الاعتبار في أي قرار من قرارات الكلية	3.10	0.95	0.00	متوسطة
25	يمكن ادخال التعديلات على قرارات الكلية إن تطلب الأمر ذلك	2.85	0.91	0.00	متوسطة
26	تطبق القرارات على الجميع دون استثناء	2.88	1.00	0.00	متوسطة
	الحوار ككل	2.75	0.89	0.00	متوسطة

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (2.75)، أي أن العدالة الإجرائية بكلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة متوسطة. وهذه النتيجة تتوافق مع ما توصل إليه كل من حجاج (2012) وبين يحيى (2017). فقد جاءت الفقرة (24) وهي (يؤخذ العامل الأخلاقي بعين الاعتبار في أي قرار من قرارات الكلية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.10)، وهذا يدل على أنه هناك درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد عينة الدراسة اتجاه هذه الفقرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن معظم القرارات المتخذة من قبل الكلية لا يتم فيها إشراك مباشر لأعضاء هيئة التدريس ما عدا ممثليهم في مجالس الأقسام أو المجلس العلمي ولذلك يوجد نوع من الجهل بالمعايير المستخدمة في عملية اتخاذ القرار من قبل أعضاء هيئة التدريس. ناهيك أن المفهوم الأخلاقي يختلف من شخص لآخر فما هو أخلاقي لعضو هيئة تدريس قد لا يكون أخلاقياً لعضو هيئة تدريس آخر.

جاءت الفقرة (21)، (تمثل القرارات المتخذة في الكلية رأي الأغلبية) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2.61 وهذا يدل على أنه توجد درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد عينة الدراسة اتجاه هذه العبارة. فعلى الرغم من وجود ممثلين لأعضاء هيئة التدريس بمجالس الكلية إلا أن بعض القرارات تكون مركزية وخارج نطاق صلاحيات الكلية. مثل قرارات قبول المقالات لمناقشة أطروحة الدكتوراه أو قرارات منح الترخيص التي غالباً ما تكون مقيدة بمحدودية الميزانية وغيرها من القرارات الأخرى.

4.1.5. وصف إجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير العدالة التفاعلية:

الجدول 6: وصف لإجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير العدالة التفاعلية.

العدالة التعاملية						
1	كبيرة	0.00	1.04	3.91	أعطى بالتعامل الجيد من قبل المسؤولين في الكلية	27
2	متوسطة	0.00	1.07	3.28	يتم الاستماع لأرائي من قبل المسؤولين في الكلية	28
4	متوسطة	0.00	1.10	2.70	يتم شرح مختلف القرارات قبل اتخاذها من طرف مسؤولي الكلية	29
3	متوسطة	0.00	1.03	3.10	أتحصل على المعلومات التي أحتاجها في عملي في الوقت المناسب	30
	متوسطة	0.00	0.86	2.99	الحوار مكل	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS19

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (2.99)، أي أن العدالة التعاملية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة متوسطة. وهو نفس الشيء الذي توصل اليه كل من حجاج (2012) وبن يحي (2017). فقد جاءت الفقرة (27) وهي (أعطى بالتعامل الجيد من قبل المسؤولين في الكلية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.91)، وهذا يدل على أنه هناك درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة اتجاه هذه الفقرة. حيث نجد أن مختلف المسؤولين بالكلية هم من أعضاء هيئة التدريس وبالتالي تربطهم قبل كل شيء علاقة زمالة مع بقية أعضاء هيئة التدريس الآخرين وقد نجد حتى علاقات أستاذ مع طالبه فالجو العام بالكلية تسوده عموماً قيم الزمالة والتعامل الجيد هو السائد.

جاءت في الفقرة رقم (30) بالمرتبة الأخيرة وهي (أتحصل على المعلومات التي أحتاجها في عملي في الوقت المناسب) بمتوسط قدره 3.10 أي درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد عينة الدراسة اتجاه هذه العبارة. على الرغم من وجود قيم الزمالة والمعاملة الحسنة من قبل المسؤولين إلا أن الحصول على المعلومات غالباً يتم بطرق غير رسمية فالطرق الرسمية في الاتصالات داخل الكلية تكاد تنحصر في الملصقات الجدارية.

بصفة عامة يتضح لنا من الجدول (7) متوسطات أبعاد العدالة التنظيمية كما يلي:

الجدول 7: متوسطات أبعاد العدالة التنظيمية

الترتيب	المتوسطات	أبعاد العدالة التنظيمية
1	2.99	العدالة التعاملية
2	2.88	العدالة التوزيعية
3	2.75	العدالة الاجرائية
	2.95	العدالة التنظيمية ككل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS19

نجد أن بعد العدالة التعاملية جاء في المرتبة الأولى وهذا راجع أساسا وكما سبق ذكره إلى وجود علاقات الزمالة والاحترام المتبادل غالبا بين أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين، أما في المرتبة الثانية فنجد العدالة التوزيعية تليها مباشرة في المرتبة الأخيرة العدالة الإجرائية وهذا راجع بالتحديد لأن معظم القرارات في الكلية تكون مركزية سواء على مستوى الجامعة أو على مستوى الوزارة. وما يمكن ملاحظته أيضا أن العدالة التنظيمية بصفة عامة في الكلية متوسطة في المقابل نجد أن سلوك المواطنة كبير جدا لدى أعضاء هيئة التدريس.

2.5. اختبار فرضيات الدراسة: من أجل اختبار الفرضية الرئيسية والمتعلقة بوجود علاقة تأثير بين المتغير التابع وهو سلوك المواطنة والمتغير المستقل وهو العدالة التنظيمية. تم الاعتماد على نموذج الانحدار الخطي المتعدد حيث تم ادخال أبعاد المتغير المستقل خطوة بخطوة وقد تبين أن سلوك المواطنة يتأثر بمتغير العدالة الإجرائية حيث أن معامل الارتباط بلغ 0.339 وأن معامل التحديد بلغ 0.145 أي أن متغير العدالة الإجرائية يؤثر بنسبة 14.5 بالمائة في تحديد سلوك المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس. والنسبة المتبقية قد ترجع لمتغيرات شخصية. أما بالنسبة لكل من متغير العدالة التعاملية والعدالة التوزيعية فقد تم استبعادهم وهذا لعدم وجود دلالة معنوية لهما في نموذج الانحدار الخطي المتعدد وعليه يمكن الخروج بالنتائج التالية:

- **قبول الفرضية الرئيسية:** يوجد علاقة تأثير بين المتغير التابع سلوك المواطنة والمتغير المستقل العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 عند مستوى دلالة معنوي 0.05.

- **قبول الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد علاقة تأثير بين المتغير التابع سلوك المواطنة والمتغير المستقل العدالة الاجرائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 عند مستوى دلالة معنوي 0.05.

- **رفض الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد علاقة تأثير بين المتغير التابع سلوك المواطنة والمتغير المستقل العدالة التوزيعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 عند مستوى دلالة معنوي 0.05.

- **رفض الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد علاقة تأثير بين المتغير التابع سلوك المواطنة والمتغير المستقل العدالة التعاملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 عند مستوى دلالة معنوي 0.05.

من هنا يمكن القول أنه يوجد تأثير للعدالة التنظيمية بجميع أبعادها على سلوك المواطنة، حيث أن هذه النتيجة تتوافق مع ما جاء به كل من لبرباوي وسليمان (2017) ودراسة بن يحي (2017) وكذلك ما جاء به حجاج (2012)، كما أن هذه الدراسة لا تتفق مع ما جاء به أحمد وزملاؤه (2008) بأن العدالة الإجرائية ليس لها تأثير على سلوك المواطنة. وما يمكن الإشارة إليه أنه بالرغم من أن العدالة

التنظيمية السائدة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يراها أعضاء هيئة التدريس متوسطة، إلا أنهم يتمتعون بسلوك مواطن عال يدفعهم للعمل التطوعي خارج أطر مهامهم الموكلة إليهم. وهذا ما تم التماسه في مقابلة مع عدد منهم بالكلية حول هذا الموضوع، حيث صرح معظمهم أن ساعات العمل المكلف بها أعضاء هيئة التدريس في الكلية موجهة فقد لتقديم التطبيقات والمحاضرات، أما الوقت الحقيقي لعمل عضو هيئة التدريس فهو يتجاوز ذلك بكثير وهذا نظرا للأعمال العديدة التي يقوم بها هذا الأخير والتي في أغلبها ذات طبيعة تطوعية من أهمها:

- تحكيم المقالات بالمجان لعدد كبير من المجالات العلمية؛
 - مساعدة الطلبة والزلاء في تحكيم استبياناتهم وتحليلها؛
 - التنقل لجامعات خارج الولاية لمناقشات التأهيل والدكتوراه دون مقابل مادي في أغلب الأحيان؛
 - تأطير أعداد كبيرة من الطلبة لسد النقص في التأطير بالكلية من طلبة ماستر وطلبة ليسانس؛
 - الانضمام لبعض الهيئات العلمية والتأديبية من أجل السهر على السير الحسن بالكلية.
- بالرغم أن بعض هاته المهام يمكن أن تدخل في ملف الترقية لعضو هيئة التدريس إلا أن معظمها يقبل عليه الأساتذة طواعية منهم، وهذا وفقا لتصرحاتهم.

6. النتائج والمقترحات:

1.6. النتائج: من خلال ما سبق تبين لنا أنه على الرغم من أنّ العدالة التنظيمية السائدة بكلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إلا أنهم يمتلكون سلوك مواطن تنظيمية عال جدا. وفيما يلي عرض لأهم النتائج المتوصل إليها:

- هناك تأثير لمتغير العدالة التنظيمية، وتحديد العدالة الاجرائية على سلوك المواطن لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2.

- يمتاز أعضاء هيئة التدريس بسلوك مواطن تنظيمية عال جدا.

- تحظى العدالة التوزيعية بدرجة موافقة متوسطة من قبل أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2.

- تحظى العدالة الاجرائية بدرجة موافقة متوسطة من قبل أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2.

- تحظى العدالة التعاملية بدرجة موافقة متوسطة من قبل أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2.

- ما يميز كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير أن العدالة التعاملية هي الأكثر وجودا من العدالة الإجرائية والتوزيعية.

2.6. المقترحات: بناء على ما تم تقديمه من نتائج يمكن عرض مجموعة من المقترحات، من شأنها المساهمة في ترسيخ سلوك المواطن لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير بجامعة قسنطينة 2، وتساهم أيضا في تحقيق أكثر للعدالة التنظيمية بها. تتمثل هذه المقترحات فيما يلي:

- يجب على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 العمل على استغلال سلوك المواطن لدى أعضاء هيئة التدريس، من أجل رفع كفاءة العملية التعليمية وزيادة انتاجهم العلمي.
- اشراك أكثر لأعضاء هيئة التدريس بمختلف القرارات التي تمسهم بالكلية.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بمختلف المعلومات التي تهمهم باستخدام الوسائط الالكترونية وفي الوقت المناسب.
- الأخذ بعين الاعتبار الضغوط النفسية والجسدية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس في تحفيزهم ليس ماديا فقط، بل معنويا.
- إرساء قيم الشفافية والافصاح عن مختلف الإجراءات المتخذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2.
- وضع صندوق للاقتراحات للتعرف على انشغالات أعضاء هيئة التدريس والرد عليهم في الوقت المناسب.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- أريج سعيد خليل.(2018). تأثير سلوك المواطن التنظيمية في محاربة الفساد الإداري، دراسة تحليلية في معهد الإدارة بالرفصافة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 54.
- أنيس أحمد عبدالله، حكمت محمد فليح، حميد أنور أحمد.(2008). العدالة الإجرائية وأثرها على سلوك المواطن التنظيمية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 12.
- بحري صابر، خرموش منى. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن لدى العاملين في مجال الغدارة المحلية بالجزائر، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد 3، العدد 2.
- بشرى هاشم محمد، أيسل حمدي عثمان.(2012). أثر سلوك المواطن المنظمة في تحجيم التكاليف الاجتماعية دراسة استطلاعية تحليلية مقارنة لآراء عينة من العاملين في وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي والأعمار والإسكان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 32.
- بن يحي عزالدين. (2017). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسات الشباب لولاية قسنطينة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، المجلد 4، العدد 10.
- نواتي سمية.(2017). العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري بالمنظمة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، الجزائر، المجلد 3، العدد 9.

- خالد سليمان أحمد مومني. (2017). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات النفسية والتربوية، المجلد 5، العدد 18.
- خليل جعفر حجاج. (2012). دور العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة استطلاعية لآراء العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، مجلة تنمية الرافدين، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد 34، العدد 110.
- سليمان تيش تيش محمد لمين. اسماعيل قيرة (2017)، واقع العدالة التنظيمية عند أساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة تيارت، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 12، العدد 35.
- عمران حسن. (2018). دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية، المجلد 5، العدد 1.
- كمال برباوي، الياس سليمان. (2017). علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة نفضال بشار، دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 8، العدد 1.
- مينة سليمان شهري. (2019). المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد 15، العدد 3.
- نماء جواد العبيدي. (2012). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 24.
- ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Bgger, J., & Russell, C. (2006). Comportement organisationnelle: La justice organisationnelle: Définitions, modeles et nouveaux développements. De Boeck.
- Fall, A. (2014). Justice Organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation intrinsèque: résultats d'une étude empirique. Relations industrielles, 69(4).
- Renaud, S., François, A., & Lucie, M. (2014). L'impact de la justice organisationnelle sur la fidélisation: étude longitudinale auprès de travailleurs du secteur des TIC au Canada. Question(s) de management, 8(4).
- Russell Croponzano, David Bowen, Stephen Gillilad. (2007). The management of organizatianl justice. Academy of Management Perspectives.
- Zinta Byrne, Croponzano Russell. (2001). The history of organizational justice. Justice in the workplace, 2.