

تأثير العدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية في شركة لوكس إيجنسي للسيطرة النوعية في محافظة السليمانية

فلاح حسن احمد

كلية التجارة، جامعة السليمانية، السليمانية، اقليم كردستان، العراق

ان تحقيق أهداف منظمات قطاع الأعمال لا يتحقق فقط عن طريق الأدوار الأساسية للعاملين والمحددة وظيفياً بل أيضاً أداء ما أمكن من أدوار إضافية. وهذه الأدوار الإضافية التطوعية من العاملين تمثل المواطنة التنظيمية. ان الاعمال التطوعية تنبثق من الحالة النفسية الايجابية للفرد، والحالة النفسية تتأثر بعوامل عدة، ومن تلك العوامل العدالة التنظيمية والتي تتمثل بمدى شعور الافراد بتحقيق العدالة في نظام التوزيعات والإجراءات التي تتبعها القيادات الإدارية وكذلك الشعور بالعدالة فيما يخص الكيفية التي تتعامل بها القيادات معهم، والشعور بالعدالة تنجلي في النتائج الإيجابية لعمليات المقارنة التي يجريها الفرد بين ما يقدمه وما يحصل عليه بالمقابل، وما يحصل عليه بالمقارنة مع ما يحصل عليه اقرانه.

وفي ضوء ما تقدم تبلورت فكرة اجراء هذا البحث للوقوف على مدى تأثير العدالة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية. وهدف تغطية مضامين البحث نظرياً وتطبيقياً فقد تأطرت مكوناته ضمن فصل واحد تحت مجموعة مباحث والتي غطت التاثيرات النظرية والإحاطة بالطروحات الفكرية المتعلقة بمتغيرات البحث والجانب العملي للبحث، وتضمن اربعة مباحث، تناول الأول منهجية البحث من حيث المشكلة والأهمية والهدف وفرضيات البحث وأساليب جمع البيانات. أما الثاني فتناول الجانب النظري للبحث فيما تناول البحث الثالث الجانب العملي للبحث والذي تضمن وصف مجتمع البحث وعينة البحث واختبار فرضيته، وختم البحث بمبحثه الرابع الذي يتناول أهم الاستنتاجات وتقديم بعض المقترحات.

المبحث الأول

منهجية البحث ودراسات سابقة

اولاً: مشكلة البحث:

تعد الإدارة في الوقت الحاضر هي الاساس التي يعتمد عليها نجاح أي مؤسسة معاصرة في ظل ما تشهده المناخ الاقتصادي وفي ظل المنافسة الشرسة التي اوجدتها نظام الأسواق المفتوحة، فالإدارة أصبحت ركناً أساسياً من أركان نجاح المؤسسات. ويعتمد

المستخلص - يتناول البحث مفهوم العدالة التنظيمية وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية وقد هدف هذا البحث إلى التعرف على مدى تأثير العدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال معالجة الاشكالية الرئيسة حول معرفة مدى تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات) في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري اما الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على استبانة لجمع المعلومات الاولية ثم توزيعها على عينة البحث والتي تمثلت بجميع الموظفين في شركة لوكس إيجنسي للسيطرة النوعية وبلغ عدد الاستمارات الصالحة والتي تم اعتمادها (98) استمارة، وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات، وتم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) بنسخة (24) لهذا الغرض، وتوصل البحث الى عدد من الاستنتاجات اهمها، ان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية وبعدي عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية، بينما ليست هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيع، ومن اهم المقترحات التي يقدمها البحث هو ضرورة قيام إدارة الشركة المبحوثة بالعمل على زيادة شعور الموظفين بعدالة التوزيع وترسيخ وتطوير وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية بين موظفي الشركة المبحوثة.

الكلمات الدالة- العدالة التنظيمية، سلوك المواطنة التنظيمية، عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، شركة لوكس إيجنسي للسيطرة النوعية في محافظة السليمانية.

المقدمة

في ظل نظام السوق المفتوحة ومع شدة المنافسة زاد اهتمام رواد الإدارة بالموارد البشرية كعنصر رئيسي لنجاح واستمرار المنظمة، وبالتالي زاد الاهتمام بموضوع المواطنة التنظيمية كسلوك مرغوب يساعد على تحقيق الاستئثار الأفضل للموارد البشرية، اذ يحقق الاندماج والترابط بين الفرد والمنظمة بما يتجاوز ما تفرضه عقود العمل وقوائم الوصف الوظيفي،

والروح الرياضية والسلوك الاجتماعي) في شركة لو كس الجينسي للسيطرة النوعية المحدودة المسؤولة

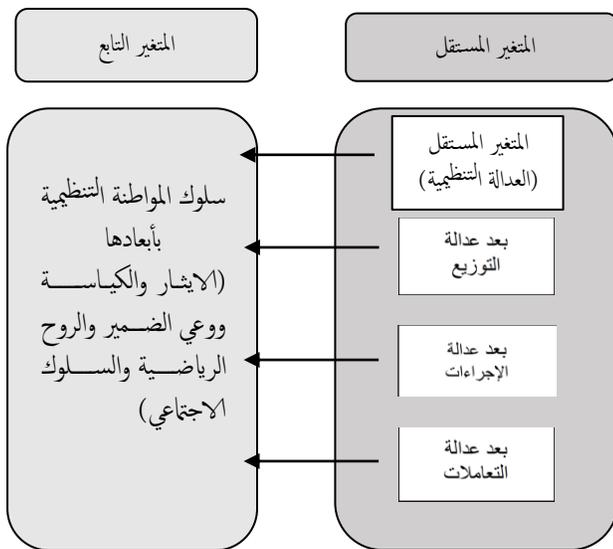
ومن تلك الفرضية تنبثق الفرضيات الفرعية الآتية:

1. هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيع في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.
2. هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية لعدالة الإجراءات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.
3. هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية لعدالة التعاملات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.

خامساً: نموذج البحث

يوضح الشكل (1) نموذج البحث الذي تم استخلاصه من واقع الأدبيات الإدارية، حيث يشمل نموذج البحث على نوعين من المتغيرات الأساسية هي:

1. المتغير المستقل: تتمثل بالعدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات)
2. المتغير التابع: سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الايثار والكياسة ووعي الضمير والروح الرياضية والسلوك الاجتماعي)



شكل (1) نموذج البحث

المصدر: من اعداد الباحث

سادساً: أساليب جمع البيانات

للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لاختبار نموذج البحث وفرضياته والوصول إلى النتائج تم اعتماد الأساليب الآتية:

1. الجانب النظري: تم الاعتماد في تناول هذا الجانب على المصادر المتمثلة بالمراجع العلمية من كتب ومجلات ودراسات وبحوث واطارح ورسائل ذات صلة بالموضوع وتم الاعتماد على الشبكة العنكبوتية (الانترنت) للوصول إلى إطار علمي واضح لمعالجة مشكلة البحث.

المؤسسات في تحقيق أهدافها بدرجة كبيرة على قدرتها البشرية في بيئة عملها، رغم وجوب توفر الموارد المالية والمادية والتكنولوجية في أي مؤسسة، إلا أن العنصر البشري يبقى المحرك الأساسي والرئيس لإدارة تلك الموارد والحفاظ على استمرار وتطور المؤسسة، حيث يتوقف الأداء على مستوى وفعالية هذا العنصر الأمر الذي يتطلب صيانتها وتميئته والحفاظ عليه، وتحقيق التكامل والتوازن بينه وبين الشركة التي يعمل فيها. كما أن سلوك المواطنة التنظيمية تتبع الحالة النفسية للموظف إلى حد ما، وأن العدالة التنظيمية تتبع رؤية الموظفين وإدراكهم للعدالة، هذا ما لاحظته الباحثة من خلال مراجعة البحوث والأدبيات المتوفرة لهذا الموضوع، ومن خلال استعانة بعض الشركات المحلية بخبرات الباحث لمعالجة المعوقات الإدارية التي تواجهها، ومن ضمنهم الشركة المبحوثة، تولدت لدى الباحث مشكلة البحث والتي يمكن طرحها بالتساؤلات الآتية:

هل يشعر الموظفون في الشركة المبحوثة بالعدالة التنظيمية؟

هل سلوكيات المواطنة التنظيمية متحققة لدى موظفي الشركة المبحوثة؟

هل هناك تأثير للعدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية؟

هل هناك تأثير لعدالة التوزيع في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية؟

هل هناك تأثير لعدالة الإجراءات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية؟

هل هناك تأثير لعدالة التعاملات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية؟

ثانياً: أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في التطرق إلى موضوع غاية في الأهمية ألا وهو تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى الشركة المبحوثة والتي يمكن الإشارة إليها كمولد للمبادرات والتطوير باعتبار المورد البشري هو المحرك لكافة الموارد الأخرى المتاحة للمؤسسة. فضلاً عن تناول موضوع العدالة التنظيمية كونها تشكل بعداً هاماً للدفاعية الفرد نحو الانجاز وشعوره بالرضا والاستقرار، كما أن الأهمية الميدانية تتمثل في تكوين رؤية موضوعية لمعالجة المعوقات الإدارية التي تواجهها إدارة الشركة المبحوثة، وتحديد المحاور التي تؤثر سلباً على شعور موظفي الشركة بالعدالة التنظيمية لمعالجتها.

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

التعرف على مدى وعي والتزام إدارة الشركة المبحوثة بموضوع العدالة التنظيمية.

التعرف على مدى تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.

التعرف على مدى تأثير العدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.

التعرف على مدى تأثير عدالة التوزيع في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.

التعرف على مدى تأثير عدالة الإجراءات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.

التعرف على مدى تأثير عدالة التعاملات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.

رابعاً: فرضيات البحث

للبحث فرضية رئيسية هي:

هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات) في سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الايثار والكياسة ووعي الضمير

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أساليب القيادة في سلوك المواطنة التنظيمية من خلال وساطة الدعم التنظيمي المدركة والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تستكشف هذه الدراسة الدور الوسيط للرضا الوظيفي للموظفين والدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين أساليب القيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين. أجريت الدراسة في جامعة بيرجند الإيرانية على عينة قوامها 250 موظفاً. أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن القيادة التحويلية والرضا الوظيفي للموظفين والدعم التنظيمي المدرك يؤثران بشكل إيجابي وكبير على سلوك المواطنة التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، كشفت النتائج أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين.

أدريس، بن رحم (2018): العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

هدفت الدراسة بشكلها العام لمعرفة العلاقة الارتباطية ما بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة العلاقات الارتباطية المتبادلة، والاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات، بلغ عدد عينة الدراسة (72) موظف وموظفة، وقد توصل الباحث إلى أنه لا توجد علاقة بين عدالة التوزيع وسلوك المواطنة، وتوجد علاقة طردية متوسطة ما بين عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات بسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

عمران وآخرون (2018): دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الاتي (هل للعدالة التنظيمية دور في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية؟) ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي ومثلت 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 أهمها توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية

Kittikunchotiwut, Ploychompoo (2017): The Effects of

Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior

هدفت الدراسة إلى التحقيق في تأثيرات العدالة التنظيمية بثلاثة أبعاد: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية في سلوكيات المواطنة التنظيمية. تم جمع البيانات باستخدام استبيان من 300 بنك ادخار حكومي في تايلاند. أشارت النتائج إلى أن العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة لها تأثير إيجابي كبير على سلوكيات المواطنة التنظيمية.

برايوي وسلجاني (2017): علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية

الهدف من الدراسة هو تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB)، وتم اعتماد استبانة الاستبيان لغرض جمع البيانات وشملت عينة الدراسة عمال الشركة فقط، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التوزيع وOCB؛ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وOCB؛ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية وOCB؛ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وOCB

2. الجانب العملي: استخدم الباحث استبانة استبانة للحصول على البيانات الخاصة بمتغيرات البحث وتضمنت جزأين الأول تضمن المعلومات التعريفية لأفراد عينة البحث أما الجزء الثاني من استبانة الاستبانة فقد تضمنت متغيرات البحث المتمثلة بـ (بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية)

سابعاً: حدود البحث

الحدود الزمانية: تم إجراء البحث في المدة من (2021-10-20) إلى (2021-12-27) الحدود المكانية: محافظة السليمانية، إقليم كردستان- العراق. الحدود البشرية: موظفي شركة لوكس إيجنسي للسيطرة النوعية المحدودة.

ثامناً: وصف مجتمع البحث وعيته

أ. مجتمع البحث:

تمثل شركة (Lox agency) لوكس إيجنسي للسيطرة النوعية المحدودة المسئولة ميدان المبحوث وجميع موظفي الشركة مثل مجتمع البحث.

وهي شركة من شركات القطاع الخاص العاملة في إقليم كردستان ومقرها الرئيسي في محافظة السليمانية، تعتبر الشركة رائدة في مجال السيطرة النوعية في الإقليم وهي مسؤولة عن ثلاثة من أكثر المعايير الحدودية الدولية ازدحاماً في العراق. لضمان جودة جميع الواردات وفقاً للمعايير المحددة التي وضعتها الحكومة لضمان صحة وسلامة السكان. تأسست الشركة في عام 2017، واليوم توظف 108 فرداً من موظفين إداريين ومحلين العاملين في المختبرات المتنوعة التي تمتلكها الشركة في المنافذ التي تعمل بها (الموقع الإلكتروني للشركة المذكورة <https://www.loxagency.com>).

ب. عينة البحث

اعتمد الباحث جميع الموظفين في شركة لوكس إيجنسي للسيطرة النوعية المحدودة المسئولة في محافظة السليمانية كعينة للبحث. قام الباحث بتوزيع (108) استبانة على الأفراد المبحوثين في الشركة وتم استرجاع (98) صالحة منها بواقع نسبي (90.74) %

تاسعاً: منهج البحث

اقتضت طبيعة البحث اتباع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على أساس تجميع البيانات المتعلقة بالموضوع محل البحث باعتبار استبانة استبانة من الشركة المبحوثة وذلك بغرض وصفها توصيفاً دقيقاً ومن ثم تحليل هذه البيانات وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات مناسبة.

عاشراً: دراسات سابقة

أشارت نتائج المسح المكتبي للأدبيات والدراسات السابقة وجود دراسات ليست بكثيرة على حد علم الباحث تبحث بشكل مباشر في أثر العدالة التنظيمية في تنمية المواطنة التنظيمية في القطاع الخاص، لذلك حاول هذا البحث توظيف ما جاء في الأبحاث السابقة قدر الإمكان.

Asgari & et.al (2020) "The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction"

الجدول (1)
تعريف العدالة التنظيمية من وجهة نظر عدد من الباحثين

الباحثين والسنة	التعاريف
(Mathur & kumari, 2013:125)	تشير العدالة التنظيمية إلى التصورات التي يحملها الموظفون حول المنظمة على أنها عادلة أو غير عادلة
(Yean& Yusof, 2016:798)	تشير العدالة التنظيمية إلى تصورات الموظفين لعدالة تخصيص الموارد في المنظمة
(Omar & et.al, 2018:62)	تشير العدالة التنظيمية إلى تصورات الموظفين حول ما هو عادل وما هو غير عادل في أماكن عملهم. يستلزم المفهوم تقييماً شخصياً للمعايير الأخلاقية والمعنوية التي تميز المنظمة
(Poole, 2007:727)	العدالة التنظيمية هي احكام تصدرها الموظفين في المنظمات حول تصرفات القادة التنظيميين
(Marisi& et.al, 2020:324)	العدالة التنظيمية هي تصور الموظف لوجود أو عدم وجود العدالة في مكان العمل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المذكورة.

أوجه التشابه والاختلاف:

يتفق هذا البحث مع معظم الدراسات في اعتقاد المنهج الوصفي التحليلي، كما يتفق في تناوله لموضوع سلوك المواطنة التنظيمية في أبعادها الرئيسة وهي الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، ووعي الضمير والسلوك الاجتماعي مع معظم الدراسات العربية والأجنبية وتختلف مع الدراسات السابقة في طبيعة مجتمع البحث حيث تم تناول الموضوع في شركة في القطاع الخاص في بيئة العمل في إقليم كردستان العراق.

المبحث الثاني الإطار المعرفي لمتغيرات البحث

أولاً: العدالة التنظيمية

1. مفهوم العدالة التنظيمية

لقد حظي مفهوم العدالة التنظيمية باهتمام متزايد من قبل العلماء والممارسون في مجال الإدارة وذلك بسبب تأثيره الفعال في العمل وفي الإنتاجية، وهذا يحتم تطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والإنسانية لفهم السلوك الإنساني للأفراد داخل المنظمات (حساني: 2016: 19). ويستند مفهوم العدالة التنظيمية أساساً على ردود أفعال الأفراد في مواجهة الأوضاع الظالمة في المنظمة ذات الصلة مع قرارات توزيع في المنظمة، والعدل كمفهوم يحتاج إلى المعالجة كبدأً توجيهي في توزيع مختلف الموارد اللازمة في الحياة وتوفير النظام في المجتمعات، والعدل كلمة ترتبط بعدة معاني كالحق، والصحيح، والصدق، والتوازن، والعدل مفهوم واسع يشمل الأحكام القيمة مثل الخير، والإخلاص، والحق، والقانون، والمسאות (صابر ومنى، 2017: 81)

تعتبر العدالة التنظيمية مفهوماً محورياً تعود جزوره إلى نظرية الإنصاف والتي تقوم على افتراضين أساسيين، الأول أن الفرد في علاقة مع الآخرين يتوقع منهم عائداً لقاء ما يبذله من جهد أو ما يقدمه من معرفة، وجاء الافتراض الثاني ليبين أن الإنسان يسعى إلى مقارنة ما يحصل عليه من عوائد أو نتائج مع ما يحصل عليه الآخرون، فالعاملون يدركون ما الذي يحصلون عليه من عملهم (مخرجات) مقابل ما يقدمونه من جهد (مدخلات) ثم يقارنون نسبة (المدخلات\المخرجات) لأقرانهم في العمل، فإذا ما شعر الفرد بأن نتيجة المقارنة كانت متساوية فهذا يعني وجود عدالة أما إذا شعر الفرد بأن نتيجة المقارنة كانت غير متساوية فهذا يعني غياب العدالة وهذا ما سيدفعه للقيام بسلوكيات معينة قصد تخفيف الشعور بعدم العدالة (شعبان وسعيدة: 2015: 149) بمعنى أن الموظفون يدركون عدالة توزيع النتيجة من خلال مقارنة نسبة المدخلات والمخرجات الخاصة بهم مع تلك الخاصة بالآخرين (Mengstie, 2020: 4) وتعد العدالة التنظيمية محورا لا غنى عنه في إدارة الموارد البشرية، إذ عندما يعتبر الموظفون أن علاقتهم مع صاحب العمل معرضة للخطر (على سبيل المثال، الإجراءات غير المناسبة فيما يتعلق بتقييم الأداء)، فإنها تؤدي إلى انتهاك العدالة التنظيمية (Song, 2020: 16-17) وجاء العديد من تعاريف للعدالة التنظيمية في ادبيات الإدارة تعرض بعض منها:

ويرى الباحث أن العدالة التنظيمية هي شعور الموظفين بمدى الإنصاف تجاه قرارات التوزيع وكيفية التعامل معهم من قبل القادة.

2. أبعاد العدالة التنظيمية:

وفقاً لما ورد في معظم الأدبيات التي تناولت العدالة التنظيمية، نجد أنها تتكون من ثلاثة أبعاد. هي العدالة التوزيعية وتشير إلى عدالة المخرجات والنتائج التي يحصل عليها الموظفون البعد الثاني من العدالة التنظيمية هو العدالة الإجرائية التي تشير إلى عدالة الإجراءات المستخدمة لتحديد هذه النتائج البعد الثالث من العدالة التنظيمية يسمى عدالة التعاملات وتشير إلى الطريقة التي يتم بها تعامل المرؤوسين من قبل المشرفين (Nojani & et.al, 2012: 2900) وفيما يلي نعرض كل بعد من هذه الأبعاد الثلاثة وذلك على النحو التالي:

العدالة التوزيعية: تأسست العدالة التوزيعية في الأدب التربوي حول نظرية العدالة (لأدامز) والتي بمقتضاها يتحقق هذا النوع من العدالة إذا شعر الموظف بأن ما يحصل عليه من عوائد (مخرجات، أجور أو مرتبات، مكافآت، حوافز، فرص النمو والترقي والفرص الوظيفية، عبء وظروف العمل) يتناسب مع ما يبذله من جهد وما يقدمه من مساهمات في المنظمة التي يعمل بها، ويتناسب كذلك مع ما لديه من إمكانات (مدخلات، مستوى التعليم أو التدريب ومستوى الأداء والمهارات)، كل ذلك مقارنة بزملائه الذين ينتمون إلى جماعة عمل واحدة. ومن ثم، فالعدالة وفقاً لهذه النظرية لا تعني المساواة وإنما تعني الإنصاف (مصطفى، 2017: 146)

تفترض العدالة التوزيعية التوزيع العادل للموارد التنظيمية. يحدد تصورات الموظفين للأجور والترقية وغيرها. ترتبط العدالة التوزيعية على وجه التحديد بنتائج قرارات التوزيع وترتبط مناهج العدالة التوزيعية في المقام الأول بالأسباب الهيكلية، الأسباب الهيكلية هي القواعد والسياقات البيئية في عملية صنع القرار. لا ترتبط العدالة التوزيعية بقضايا محددة على الرغم من أنها مرتبطة بالموارد ونتائج تخصيص الموارد إنما ترتبط العدالة التوزيعية بالمفهوم الذي يحمله الموظف بعد مقارنة نتائجه مع نتائج الآخرين. أن العدالة التوزيعية هي الحجج حول المكانة والأقدمية والإنتاج والجهد والاحتياجات وتحديد الدفع. في تفسيره، يمكن القول أن هناك ثلاث قواعد للتوزيع، هذه القواعد هي العدالة

فيها المهام (Andrade et.al,2017: 238) وجاء تعريف المواطنة التنظيمية في ادبيات الإدارة من قبل العديد من رواد هذا المجال الا ان التعريف جاءت في سياق متقارب فقد عرف على انه سلوك انساني يؤديه عضو المنظمة بصورة اختيارية او طوعية بصورة تتجاوز الدور الرسمي، ويكون لها تأثير إيجابي يخدم المنظمة ويزيد من قدرتها على الأداء التنظيمي (الخصاونة و شهري، 2017: 19) اما (Andrew,2015:72) فقد عرفه بأنه السلوك الفردي، غير المعترف به بشكل مباشر أو صريح من قبل نظام المكافآت الرسمي، والذي يعزز بشكل إجمالي الأداء الفعال للمؤسسة.

وتبين من التعريفات السابقة ان سلوك المواطنة التنظيمية (زعر، 2016: 28)

- سلوك اختياري، طوعي ينبع من الدور الزائد الذي يقوم به الموظف في العمل
 - هو سلوك لا يكون الهدف منه اشباع المنفعة الشخصية فقط.
 - هو سلوك يعمل على التشجيع على الانخراط في المنظمة.
 - هو سلوك لا يعاقب عليه الموظف في حال لم يقوم بممارسته ولا ينتظر الموظف مكافأة مقابله.
- ويرى الباحث ان المواطنة التنظيمية هي استعداد الموظف للأداء الإيجابي خارج الدور الرسمي بشكل اختياري تطوعي.

2. ابعاد المواطنة التنظيمية

تشير الدراسات السابقة إلى وجود اختلاف في اعتماد تلك الدراسات على ابعاد سلوك المواطنة تنظيمياً، اذ لا يوجد نموذج موحد يعكس ابعاد هذا المفهوم فهناك اتجاهان تكرر في العديد من الأبحاث، الاتجاه الأول يتناول بعدين لمفهوم المواطنة التنظيمية وهما البعد الفردي: وهو مساعدة الموظفين الآخرين الذين يواجهون مشاكل معينة في عملهم وبشكل طوعي. البعد المنظمي: وهو سلوك المساعدة الموجه نحو المنظمة والذي لا يعد جزء من متطلبات العمل الرئيسية. اما الاتجاه الثاني يتناول خمسة ابعاد لمفهوم المواطنة التنظيمية، وفيما يلي شرحاً للابعاد الأربعة: (زعر، 2016: 30)

- أ. الإيثار: وهو عبارة عن سلوك اختياري يؤديه الأفراد طواعية لمساعدة زملائهم في العمل من مثل حل المشكلات المتعلقة بالعمل، ومساعدة وتوجيه العاملين الجدد وشرح لهم كيف يتم تأدية المهام والقيام بالأدوار، او مساعدة الموظف المتعب عن العمل لتتنجز المهام المتراكمة (وليد وعيسى، 2020: 125).
- ب. الكياسة، وتعكس مدى مساهمة الأفراد العاملين بالمنظمة في منع المشكلات، التي يمكن أن يتعرض لها بقية الافراد العاملين في المنظمة، عن طريق تقديم النصح لهم وتوفير ما يحتاجونه من معلومات ضرورية، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات (الرحامنه، 2014: 41)
- ت. الروح الرياضية: وهي مدى تحمل الشخص لأي متاعب شخصية مؤقتة او بسيطة دون تدمير او رفض او ما شابه ذلك وادخار الطاقة الموجهة لمثل ذلك لإنجاز العمل وتظهر هذه المضايقات نتيجة لتعامل العاملين داخل المنظمة اي نتيجة العمل ضمن جماعة (فرق العمل) (صباغ، 2020، 37)
- ث. وعي الضمير: ويمثل سلوك الموظف التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور، احترام اللوائح والأنظمة، العمل مجدية... الخ (سبايلي، 2015: 421)

والإنصاف والاحتياجات التي يمكن اعتبارها أيضاً أبعاداً للعدالة التوزيعية (Choudhry & et.al, 2011: 19).

أ. العدالة الإجرائية: تتناول العدالة الإجرائية كل الأساليب التي تستخدمها المنظمة او الإدارة العليا في اتخاذ القرارات بشأن تخصيص المكافآت والحوافز والأجور للعاملين (الذجاوي والذجاوي، 2018: 219) تغطي العدالة الإجرائية أساليب وآليات وإجراءات المعتمدة في اتخاذ القرارات من أجل حسن سير العمل اليومي للمنظمة اذ تتبنى الإدارة إجراءات مختلفة لها تأثير على موظفي المنظمة. تستند قرارات الإدارة هذه إلى قواعد ومعايير أخلاقية، والتي يتم تقييمها بعد ذلك من قبل القوى العاملة (Sheeraz&et.al,2020:638) كما أشار (عبد الوهاب، 2017: 9) الى العدالة الإجرائية بأنها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين ازاء عدالة الإجراءات التنظيمية المستخدمة في تحديد المخرجات التنظيمية.

ب. عدالة التعاملات: بالإضافة إلى المخرجات والإجراءات الرسمية، يقوم الأفراد بتقييم الإنصاف من خلال معايير التواصل الاجتماعي. أي أنهم ينظرون إلى كيفية معاملتهم من قبل الآخرين. تم تعريف هذه المعايير الاجتماعية على نطاق واسع، وقد قسمت إلى فئتين على الأقل (على الرغم من أنه قد يكون هناك أكثر من فئتين) - العدالة الشخصية والعدالة المعلوماتية.

تتعلق العدالة الشخصية بالكرامة والاحترام اللذين يُعامل بهما الأشخاص. من شأن المعاملة العادلة بين الأشخاص أن تتجنب المشاكل الشخصية، والامتناع عن القسوة غير الضرورية، وتجنب التعصب الأعمى، وما إلى ذلك. اما العدالة المعلوماتية فتشير إلى توفير الأدلة والتفسيرات والتبريرات ذات الصلة بالقرارات، وهذا مهم بشكل خاص عندما تسوء الأمور، فعلى المنظمات ان توضح للموظف سبب حدوث الأشياء ودوافع اتخاذ القرارات. مثل هذه التفسيرات مهمة (وفعالة بشكل مدهش) في التخفيف من مشاعر الظلم لدى الموظفين (Wright,2015:381)

ثانياً: المواطنة التنظيمية

1. مفهوم المواطنة التنظيمية

يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية من الموضوعات الإدارية الحديثة في الفكر التنظيمي، فقد اعتمد بشكل أساس في تحليله للأسس الدافعة للسلوك التنظيمي في مجال الرغبة أو الاستعداد للتعاون أو الجهد التعاوني للعاملين في مجال التنظيم غير الرسمي، وفي نهاية السبعينيات ظهر مصطلح سلوكيات المواطنة التنظيمية لأول مرة ليصف الجهد التعاوني للعاملين أو السلوكيات التعاونية الابتكارية التلقائية (الفرجاني، 2017:100) سلوك المواطنة التنظيمية هو السلوك الفردي الطوعي الذي لا يعترف به بشكل مباشر أو صريح من قبل نظام المكافآت الرسمي للمنظمة. هذا النوع من السلوك هو بالأحرى مسألة اختيار شخصي. نظرًا لأنه لم يتم تحديده من خلال الواجبات المنصوص عليها في الوصف الوظيفي، فإن هذا النوع من السلوك ليس مطلوبًا من قبل المنظمة، ولكنه غالبًا ما يجلب اعترافًا غير رسمي بالموظف كمتقدير الأقران وتقدير المدير أو الشركاء التنظيميين (Magdalena, 2014:739). كما ان لا يمكن جعلها إلزامية لأنها تعبيرات عن الدافع الشخصي داخل مجموعة أو منظور تنظيمي وبالتالي، فإن إغفالها من قبل الأفراد في المنظمات لا يستوجب العقاب (Rubel&Rahman,2018:72) ويمكن اعتبار هذه السلوكيات أيضًا مزيحًا من السلوكيات الشخصية والتطوعية التي تحافظ على البيئة الاجتماعية والنفسية التي يؤدون

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي وثبات الاستبانة

1. اختبار التوزيع الطبيعي

تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من معلومية او لا معلومية المقاييس باستخدام الأداة الاحصائي (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)، واطهرت النتائج والمدرجة في الجدول (4) معلومية المقاييس أي انها تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية (0.05)، اذ جاءت قيم (Sig) قريبة من (1)، وكلما كانت أقرب من واحد دل ذلك على انها تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول (4)
اختبار التوزيع الطبيعي

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	المتغير المستقل	المتغير التابع
	العدالة التنظيمية	سلوك المواطنة التنظيمية
N	98	98
Sig.	0.925	0.741

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. ثبات الاستبان

قام الباحث بقياس ثبات الأداة (ثبات الاستبانة) باستعمال اختبار الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وتجدر الإشارة الى ان معامل الثبات الفا كرونباخ تتراوح بين (0 - 1) وكلما اقتربت القيمة من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقتربت القيمة من الصفر دل على عدم وجود ثبات. والجدول (5) تظهر النتائج والتي تشير الى ثبات عال للمتغيرين.

الجدول (5)
قيم معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة

معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	الاستبان
0.882	18	العدالة التنظيمية
0.889	20	سلوك المواطنة التنظيمية
0.898	38	العدالة التنظيمية مع سلوك المواطنة التنظيمية مدججة

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج spss

ثالثاً: نتائج تحليل الاجابات المستحصلة من المستبانين

تم الاعتماد على استبانة استبان صممت لجمع البيانات اللازمة عن المتغيرات التي تناولها البحث اذ تناول العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات) كمتغير مستقل اما المتغير التابع فتمثلت بسلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الابتنار والكمياسة ووعي الضمير والروح الرياضية والسلوك الاجتماعي)، واعتمد على المراجع العلمية والبحوث السابقة لصياغة فقرات الاستبانة والتي اعتمد فيها مقياس ليكرت الخماسي والمتضمن خمس درجات وصفية هي (اتفق بشدة ، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق بشدة) واعطيت اوزان من (5 الى 1) حسب الترتيب ،

ج. السلوك الحضاري: شعور العاملين حول مسؤوليتهم في المشاركة في صياغة حياة المنظمة، المشاركة التنظيمية، حماية المنظمة وصفوها بالسلوكيات التي تظهر من العاملين، المشاركة الايجابية في القلق والاهتمام الذي يخص المنظمة، حماية سمعة المنظمة، كما أنها تمثل المشاركة في عمليات الشركة بمستوى أعمق من المستوى الطبيعي عبر حضور المقابلات والوظائف الطوعية، متابعة الإعلانات التنظيمية (محرز، 2016: 14).

المبحث الثالث
الجانب العملي

أولاً: وصف وتشخيص عينة البحث

1. وصف عينة البحث حسب الجنس

الجدول (2) يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس، ومنه نجد ان نسبة الذكور مثلت 91.8%، وهذا التوزيع انعكاس واقعي لواقع سوق العمل في إقليم كردستان وواقع الشركة محل البحث اذ انها تمتلك مشاريع خارج المدن وعلى المنافذ الحدودية والتي تصعب الامر على الاناث للاستمرار في العمل في ظل الظروف المشار اليه.

الجدول (2)

توزيع افراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
91.8	90	ذكر
8.2	8	انثى
100	98	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث على ضوء المعلومات المستحصلة من استبانة الاستبان

2. وصف عينة البحث حسب المؤهل العلمي

الجدول (3) يبين توزيع افراد عينة البحث حسب المؤهل العلمي، ومنه يتضح ان أكبر نسبة كانت من حملة شهادة البكالوريوس بنسبة 61.2%، وهذه النسبة تعكس واقع شركات القطاع الخاص اذ ان الغالبية من الموظفين من حملة الشهادات المذكورة.

الجدول (3)

توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
13.3	13	الثانوية فما دون
15.3	15	دبلوم
61.2	60	بكالوريوس
9.2	9	ماجستير
1	1	دكتورا
100	98	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج spss

0.72	4.26		X4	يقدم الموظفون مصلحة العمل على المصالح الشخصية
0.6	4.26		X5	يقدم الموظفون المبادرات لتحسين العمل وتطويره
0.6	4.5	وعي الضمير	X6	يتعامل الموظفون بعناية مع الاحزمة والمعدات في مكان العمل
0.76	4.21		X7	يقبل الموظفون الاستمرار في العمل لما بعد ساعات الدوام الرسمي عند الحاجة برحابة صدر
0.56	4.43		X8	يحرص الموظفون على أداء أعمالهم بإتقان وتفاني
0.78	3.99		X9	يتغاضى الموظفون عن المضايقات البسيطة في بيئة العمل
0.68	4.05	الروح الرياضية	X10	يركز الموظفون على الجوانب الايجابية أكثر من السلبية في إطار علاقات العمل
0.69	4.02		X11	ينتهب الموظفون للأثر الذي يتركه سلوكهم في الآخرين
0.66	4.05		X12	يقبل الموظفون ملاحظات الاخرين بسعة صدر ودون اثاره المشاكل
0.64	4.33		X13	يحترم الموظفون حقوق بعضهم البعض في العمل
0.59	4.29	الكياسة	X14	يحرص الموظفون على التنسيق مع بعضهم في انجاز العمل
0.62	4.27		X15	يعمل الموظفون على تفادي المشكلات قبل حصولها
0.63	4.14		X16	يتشاور الموظفون مع بعضهم قبل ان يبادروا باي تصرف قد يؤثر على عملهم
0.69	4.11		X17	أقدم اقتراحات جديدة التي تساعد في تطوير المنظمة وتحسين سمعتها
0.5	4.42	السلوك الحضاري	X18	أتابع دائما الإعلانات والتعميمات والقرارات الداخلية
0.68	4.15		X19	احرص على متابعة أنشطة المنظمة وحضور اللقاءات الغير رسمية فيها
0.47	4.68		X20	احترم أنظمة وتعميمات منظمتي وأتقيد بها
	4.28	معدل المتوسطات الموزونة لجميع الاجابات عن هذا المحور		

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من الجدول (6) يتبين ان مجمل المتوسطات الموزونة جاءت اعلى من الوسط الفرضي وهذا ما يشير الى ان تقييم المستبائين ايجابي فيما يخص فقرات الاستبانة، كما ان معدل المتوسطات الموزونة لجميع الاجابات عن محور العدالة التنظيمية بلغ (3.7) اما معدل المتوسطات الموزونة لجميع الاجابات عن محور المواطنة التنظيمية بلغ (4.28) وهذا يدل على النظرة الايجابية للمستبائين الى العدالة التنظيمية وكذلك سلوك المواطنة التنظيمية.

رابعاً: اختبار فرضيات البحث

لغرض اختبار فرضيات البحث والتحقق من وجود اثر معنوي من عدمه للمتغير المستقل في المتغير التابع تم الاستعانة ببرنامج (SPSS) بنسخته (24)، وقد تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لاختبار وجود اثر معنوي من عدمه، عند مستوى معنوي (0.05).

والجدول (7) يبين نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد للتحقق من اثر المتغير المستقل بأبعاده الثلاث على المتغير التابع، ومنه يتضح ان لبعدي العدالة الإجرائية

والجدول (6) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المستبائين، اما التكرارات والنسب المئوية فعمد الباحث في ارفاقها للبحث في الملحق (1).

جدول (6)

المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المستبائين على اسئلة الاستبيان

رمز السؤال	الأسئلة	الابعاد	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري
محور العدالة التنظيمية				
X1	يتناسب الراتب الشهري مع الجهود التي تبذلها في عمالك	عدالة التوزيع	2.87	1.07
X2	يتناسب الراتب الشهري مع مؤهلاتك العلمي		3.03	1.07
X3	يتناسب الراتب الشهري مع خبرتك المكتسبة في العمل		2.77	1.15
X4	تناسب متطلبات ومهام عمالك مع قدراتك الذاتية		4.37	0.79
X5	تشعر ان معايير تقييم ادائك عادلة		3.4	0.92
X6	تشعر ان التزيقات في مؤسستك تتم بشكل عادل		3.04	0.88
X7	يتم تطبيق القرارات بحق الموظفين بعد جمع معلومات كافية		3.5	0.85
X8	يتم تطبيق القرارات الإدارية على الجميع دون استثناء		3.71	0.98
X9	تبنى القرارات الصادرة على مبدأ عدم التحيز لأحد		3.63	0.92
X10	تناسب العقوبات الإدارية مع المخالفات والتجاوزات		3.51	0.9
X11	ان رئيسك يوفر حلول عادلة للتظلمات والشكاوى		3.91	0.79
X12	يتم استشارتك قبل اصدار الاجراءات الجديدة		3.07	1.12
X13	تميز علاقاتك الاجتماعية بالطيبة مع الموظفين		4.7	0.5
X14	تسود روح الفريق والتعاون بين الزملاء		4.57	0.61
X15	مسؤولك المباشر يتهمه ويراعي الظروف الخاصة لكل موظف		4.16	0.73
X16	تمتاز معاملة المسؤول المباشر بعدم التفريق والمحاباة		4.1	0.81
X17	يمتاز المسئول المباشر بسعة الصدر ويسمح بالمناقشة والحوار		4.19	0.68
X18	اشعر بنزاهة وعدالة المسئول المباشر في حل الخلافات بين الزملاء		4.19	0.64
	معدل المتوسطات الموزونة لجميع الاجابات عن هذا المحور		3.7	

محور سلوك المواطنة التنظيمية

X1	يحرص الموظفون على تقديم المساعدة لبعضهم في العمل أي كان نوعها	الإيثار	4.39	0.71
X2	يقوم الموظفون بمساعدة زملائهم الذين تغيّبوا عن العمل		4.5	0.61
X3	يحرص الموظفون على مساعدة العاملين الجدد في التأقلم مع اجواء العمل		4.54	0.54

المبحث الرابع الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات:

- من خلال عرض نتائج البحث يمكن استخلاص جملة من الاستنتاجات تتمثل بالآتي:
1. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية.
 2. لا توجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيع في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.
 3. هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية لعدالة الإجراءات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.
 4. هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية لعدالة التعاملات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة.
 5. هناك شعور بين الموظفون في الشركة المبحوثة بالعدالة التنظيمية.
 6. سلوك المواطنة التنظيمية متحققة في الشركة المبحوثة.

ثانياً: المقترحات:

- بمقتضى هذه الاستنتاجات يمكن تحديد أهم المقترحات:
1. يوصى الباحث بضرورة قيام إدارة الشركة المبحوثة بالعمل على زيادة شعور الموظفين بعدالة التوزيع.
 2. يوصى الباحث بترسيخ وتطوير وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية بين موظفي الشركة المبحوثة.
 3. على المؤسسات التسليم بأهمية الموارد البشرية كورد مهم لتطوير وتحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسات وضمان تكيفها مع المتغيرات البيئية وبالتالي استمرار المؤسسة.
 4. لا بد من التركيز بشكل أكبر على علاقة الموظفين ومشاعرهم تجاه المؤسسة.
 5. نوصي بأجراء بحوث في مجال تأثير السلوك التنظيمي على أداء المؤسسات.

المصادر

أولاً: الرسائل والاطارح

- حساني، راضية (2016) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي" رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي.
- الرحامنه، دعاء إبراهيم عبد الهادي (2014) " أثر تمكين العاملين على سلوك المواطنة التنظيمية في شركات الاتصالات في الأردن " رسالة ماجستير مقدمة لكلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية.
- زعر، نضال حسن خليل (2016) "الدور الوسيط" للملكية النفسية تجاه الوظيفة " رسالة ماجستير مقدمة لكلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.
- صباغ، رفاة عطار (2020) " أثر الضغوط الوظيفية على سلوكيات المواطنة التنظيمية " رسالة ماجستير مقدمة لجامعة الافتراضية السورية.

وعدالة التعاملات اثر ذو دلالة معنوية على سلوك المواطنة التنظيمية وذلك بمعامل التحديد (R2) قدره (0.550) و(0.167) على التوالي، وان القيمة الفائية (F) بلغت (5.640) و (18.800) على التوالي عند درجة الحرية (df) 1 و 96، وبلغت فجة معلمة التقدير (Beta) (0.236) و(0.405) على التوالي والتي تدل على تأثير بعد العدالة الاجرائية بمقدار الربع وبعد عدالة التعاملات بمقدار النصف تقريبا على سلوك المواطنة التنظيمية وان هذه القيمة (Beta) معنوية حسب الاختبار التائي (t) بدرجة (2.375) و (4.336) على التوالي عند مستوى معنوي (0.02) و(0.000). في حين ان مستوى معنوية بعد العدالة التوزيعية التي بلغ (0.097) تشير الى عدم وجود تأثير معنوي له على السلوك المواطنة التنظيمية. اما فيما يخص متغير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث مجتمعة فان له أثر ذو دلالة معنوية على سلوك المواطنة التنظيمية وذلك بمعامل التحديد (R2) قدره (0.930)، وان القيمة الفائية (F) بلغت (9.853) عند درجة الحرية (df) 1 و 96، وبلغت قيمة معلمة التقدير (Beta) (0.305) والتي تدل على تأثير متغير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث مجتمعة بمقدار الثلث تقريبا على سلوك المواطنة التنظيمية وان هذه القيمة (Beta) معنوية حسب الاختبار التائي (t) بدرجة (3.139) عند مستوى معنوي (0.02).

جدول (7)

نتائج اختبار الإحصار الخطي للتحقق من تأثير المتغير المستقل بأبعادها الثلاثة على المتغير التابع

العدالة التنظيمية (المتغير التابع)	سلوك المواطنة التنظيمية	بعد عدالة التوزيعية	بعد عدالة الإجراءات	بعد عدالة التعاملات	العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة مجتمعة
R2	0.930	0.028	0.550	0.167	0.930
معامل التحديد	F	2.812	5.640	18.800	9.853
القيمة الفائية	df	1-96	1-96	1-96	1-96
درجة الحرية	Beta	0.169	0.236	0.405	0.305
معلمة التقدير	t	1.677	2.375	4.336	3.139
القيمة التائية	Sig	0.097	0.02	0.000	0.02
مستوى المعنوية					

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

وبهذا يتم قبول الفرضية الرئيسة للبحث والتي تنص على ان هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات) في سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الايثار والكياسة ووعي الضمير والروح الرياضية والسلوك الاجتماعي) في شركة لو كس اينجني- للسيطرة النوعية المحدودة المسؤولة، وكذلك الحال بالنسبة للفرضيات الفرعية الثانية والثالثة، اما الفرضية الأولى والتي تنص على ان هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيع في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في الشركة المبحوثة فقد تم رفضها.

- Andrew, siMon a. (2015) "Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: Empirical Analysis of Public Employees in Guadalajara, Mexico" *cono Quantum / Vol. (12), No. (2) n 71*.
- Asgari, Ali & Mezginejad, Somayeh & Taherpour, Fatemeh (2020) "The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction" *Innovar Vol. (30), No. (75)*.
- Choudhry, Neetu & Philip, P. J. & Kumar, Rajender (2011) "Impact of Organizational Justice on Organizational Effectiveness" *Industrial Engineering Letters, Vol (1), No. (3)*.
- Kittikunchotiwut, Ploychompoo (2017) "The Effects of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior" *Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. (6), Issue (3)*.
- Magdalena, Stan Maria (2014) "The effects of organizational citizenship behavior in the academic environment" *Procedia - Social and Behavioral Sciences (127) P:738 – 742*.
- Mathur, Shruti & kumari, Padma (2013) "Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Store Executives" *Human Resource Management Research 2013, 3(4), (124-149)*.
- Mengstie, Missaye Mulatie (2020) "Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers" *Mengstie BMC Psychology, 19 (2020)*.
- Nojani, Masoumeh Imani & Arjmandnia, Ali akbar & Afroz, Golam ali & Rajabi, Maryam (2012) "The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teachers working in general, special and gifted education systems" *Procedia - Social and Behavioral Sciences 46 (2012) 2900 – 2905*.
- Omar, Alicia & Salessib, Solana & Vaamonde, Juan Diego & Urteaga, Florencia (2018) "Psychometric properties of Colquitt's Organizational Justice Scale in Argentine workers" *Liberabit, vol. (24), No. (1)*.
- Pakpahan, Marisi & Eliyana, Anis & Hamidah & Buchdadi, Agung, Dharmawan & Bayuwati, Titis Ratih (2020) "The Role of Organizational Justice Dimensions: Enhancing Work Engagement and Employee Performance" *Systematic Reviews in Pharmacy, Vol (11), Issue (9), 2020, 323-332*
- Poole, Wendy L. (2007) "organizational justice as a framework for understanding union- management relations in education" *Canadian journal of education 30, 3 (2007), 725-748*.
- Rubel, Md. & Rahman, Md. H Asibur (2018) "Effect of Training and Development on Organizational Citizenship Behavior (OCB)" *Global Journal of Management and Business Research: A, Volume (18), Issue (8), Version 1.0*.

محرز، خليل محمد (2016) "دور الثقافة التنظيمية في تعزيز العلاقة بين تطوير المسار الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية" رسالة ماجستير مقدمة لكلية الاقتصاد، جامعة دمشق.

ثانياً: المجلات العلمية

- ادريس، بن رجم (2018) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة لدى موظفي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة" *مجلة الابداغ الرياضي، المجلد (9)، العدد (2)*.
- برباوي، كمال وسليمان، الياس (2018) " علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة نضال بشار" *دراسات العدد الاقتصادي، المجلد (8)، العدد (1)*.
- الحصاونة، انيس صقر حسين وشهري، مينة سلجان الوناس (2017) " اثر سلوك المواطنة التنظيمية على التوجه نحو الأداء في شركات الانصالات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها" *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الحادي والأربعين (2)*.
- الذنجواوي، عامر عبد كرم والذنجواوي، سناء عبد كرم (2018) "العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي" *مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد (49)*.
- سايابي، محمود (2015) "دور المناخ التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة المحلية - دراسة ميدانية ببلدية شلغوم العيد ولاية ميلا" *مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد الحادي عشر*.
- شعبان، فرج وسعيدة، شيخ (2015) " محددات واثار ممارسة العدالة التنظيمية في المنظمات" *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد (7)*.
- صاير، مجري ومنى، خرموش (2017) " العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر" *مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد (3)، العدد (2)*.
- عبد الوهاب، ياسر (2017) " العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء دراسة حالة البنك المركزي المصري" *الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد (18)، 3 – 15*.
- عمران، حسن عبد السلام علي وبلقاسم، محمد محمد الساكت والهون، محمد محمد الساكت (2018) " دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية" *مجلة الدراسات المالية، والمحاسبية والإدارية العدد التاسع، 268*.
- الفرجاني، فاطمة علي بالقاسم (2017) "مدى توفر سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المعهد العالي للمهن الطبية بمدينة بنغازي" *مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، العدد التاسع*.
- مصطفى، اميمة حلمي (2017) "العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا" *مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس العدد 41، (الجزء الثالث)*.
- وليد، شلابي وعيسى، قبوقب (2020) " سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالابداع الإداري دراسة ميدانية على عينة من مديري المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة" *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد (5) العدد (1)، 143-120*.

المصادر الاجنبية:

- Andrade, Tais de & Costa, Vivian Flores & Estivaete, Vania de Fátima Barros & Lengler, Leticia (2017) "Organizational citizenship behaviors: a glimpse in the light of values and job satisfaction" *Review of Business Management, São Paulo, Vol. (19), No. (64), p. 236-262*.

الملاحق (1)
جدول التكرارات والنسب المئوية لاجابات المستبائين على عبارات الاستبابة

الأسئلة	اتفق بشدة		اتفق		محايد		اتفق		لا اتفق بشدة		
	النسبة المئوية	العدد									
بعد العدالة التنظيمية											
	6.10%	6	43.90%	43	9.20%	9	38.80%	38	2.00%	2	X1
	4.10%	4	37.80%	37	14.30%	14	38.80%	38	5.10%	5	X2
	11.20%	11	41.80%	41	10.20%	10	32.70%	32	4.10%	4	X3
	1.00%	1	4.10%	4	1.00%	1	44.90%	44	49.00%	48	X4
	4.10%	4	11.20%	11	31.60%	31	46.90%	46	6.10%	6	X5
	6.10%	6	14.30%	14	53.10%	52	22.40%	22	4.10%	4	X6
	3.10%	3	6.10%	6	36.70%	36	45.90%	45	8.20%	8	X7
	4.10%	4	7.10%	7	20.40%	20	50.00%	49	18.40%	18	X8
	1.00%	1	13.30%	13	21.40%	21	50.00%	49	14.30%	14	X9
	2.00%	2	11.20%	11	30.60%	30	45.90%	45	10.20%	10	X10
	0.00%	0	6.10%	6	17.30%	17	56.10%	55	20.40%	20	X11
	5.10%	5	35.70%	35	14.30%	14	36.70%	36	8.20%	8	X12
	0.00%	0	0.00%	0	2.00%	2	25.50%	25	72.40%	71	X13
	0.00%	0	2.00%	2	0.00%	0	36.70%	36	61.20%	60	X14
	1.00%	1	1.00%	1	10.20%	10	56.10%	55	31.60%	31	X15
	0.00%	0	7.10%	7	6.10%	6	56.10%	55	30.60%	30	X16
	0.00%	0	3.10%	3	6.10%	6	59.20%	58	31.60%	31	X17
	0.00%	0	1.00%	1	9.20%	9	59.20%	58	30.60%	30	X18

بعد المواطنة التنظيمية											
الأسئلة	النسبة المئوية	العدد									
	0.00%	0	3.10%	3	4.10%	4	43.90%	43	49.00%	48	X1
	0.00%	0	1.00%	1	3.10%	3	40.80%	40	55.10%	54	X2
	0.00%	0	0.00%	0	2.00%	2	41.80%	41	56.10%	55	X3
	0.00%	0	2.00%	2	10.20%	10	48.00%	47	39.80%	39	X4
	0.00%	0	1.00%	1	5.10%	5	61.20%	60	32.70%	32	X5
	0.00%	0	1.00%	1	2.00%	2	42.90%	42	54.10%	53	X6
	0.00%	0	4.10%	4	8.20%	8	50.00%	49	37.80%	37	X7
	0.00%	0	0.00%	0	3.10%	3	51.00%	50	45.90%	45	X8
	0.00%	0	5.10%	5	15.30%	15	55.10%	54	24.50%	24	X9
	0.00%	0	2.00%	2	14.30%	14	60.20%	59	23.50%	23	X10
	0.00%	0	5.10%	5	7.10%	7	68.40%	67	19.40%	19	X11
	0.00%	0	2.00%	2	13.30%	13	62.20%	61	22.40%	22	X12
	0.00%	0	2.00%	2	3.10%	3	55.10%	54	39.80%	39	X13
	0.00%	0	2.00%	2	1.00%	1	63.30%	62	33.70%	33	X14
	0.00%	0	1.00%	1	6.10%	6	58.20%	57	34.70%	34	X15
	0.00%	0	1.00%	1	10.20%	10	62.20%	61	26.50%	26	X16
	0.00%	0	4.10%	4	6.10%	6	64.30%	63	25.50%	25	X17
	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	58.20%	57	41.80%	41	X18
	1.00%	1	2.00%	2	4.10%	4	66.30%	65	26.50%	26	X19
	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	31.60%	31	68.40%	67	X20

Sheeraz, Muhammad Irfan & Ahmad, Ungku Norulkamar Ungku & Ishaq, Muhammad Ishtiaq & Nor, Khalil Md. (2020) "Moderating Role of Leader-Member Exchange between the Relationship of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior" Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2020, Vol. 14 (3), 635-660

Song, Xiaochuan & Lowman, Graham H. & Harms, Peter (2020) "Justice for the Crowd: Organizational Justice and Turnover in Crowd-Based Labor" Administrative Sciences journal. 2020, 10, 93.

Wright, James D. (2015) "Organizational Justice" International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd edition, Vol (17), Oxford: Elsevier. pp. 379-384.

Yean, Tan Fee & Yusof, Abo Aziz (2016) "Organizational Justice: Conceptual Discussion" Procedia - Social and Behavioral Sciences, 219, 798 - 803.