

علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البليدة -2-

عيشوش عثمان / دغمان بويكر الصديق جامعة البليدة -2-

otahman.ai@gmail.com

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البليدة -2-. حيث تكون مجتمع الدراسة من كل الأساتذة في الكلية، و تم اختيار عينة عشوائية بلغت 136 أستاذاً من مجموع 192 استاذاً في الكلية، و باستخدام المنهج الوصفي و المعالجات الاحصائية اللازمة من خلال برنامج SPSS V20 توصلت الدراسة الى:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للجنس والسن، بينما هناك فروق تعزى للأقدمية والرتبة العلمية.

- عدم وجود فروق في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للجنس والسن والأقدمية والرتبة العلمية.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة الكلية.

The relationship between organizational justice and the behavior of organizational citizenship in teacher's university

Study empirical in faculty of human and social sciences at Blida-2- University

This study aimed to identify the nature of the relationship between organizational justice and the behavior of organizational citizenship at the faculty of human and social sciences at Blida-2- University. Where the study community consists of all professors in the college, and was selected a random sample of 136 professors out of a total of 192 professors in the college, Using the descriptive approach and statistical treatments required through SPSS V20, the study concluded:

- There are no statistically significant differences in the perception of organizational justice Attributed to gender and age, while there are differences due to seniority and scientific rank.

- There are no differences in the practice of organizational citizenship behavior Attributed to gender, age, seniority and scientific rank.

- There is a statistically significant relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior

Keyword: justice organizational, organizational citizenship behavior.

1 - الإشكالية

المنظمة مجموعة من الأفراد يسعون لتحقيق هدف معين عن طريق تقسيم العمل بينهم وتحديد دور كل واحد منهم في الهيكل التنظيمي، ومع مرور الوقت تنشأ فيها علاقات غير رسمية نتيجة التفاعل بين الأفراد، هذا المورد الدينامي يعتبر محرك بقية الموارد لتحقيق الفعالية والأهداف التنظيمية في بيئة مفتوحة تتأثر و تؤثر بها فهما في حالة تفاعل مستمر، وتختلف المنظمات في درجة أهميتها بالنسبة للمجتمع، ففي حين نجد منظمات إقتصادية، نجد كذلك منظمات خدمتية. ولعل المصدر الأساسي المحرك لمختلف المنظمات هي مخرجات الجامعات التي تعتبر بحق قاطرة المجتمع. وتتوقف جودة التعليم العالي على جودة ومستوى العاملين فيها حيث أن أهم مواردها هو المورد البشري، ويرى رشيد براهيم أن الأستاذ هو العمود الفقري للجامعة¹ والذي يعرفه بران بأنه مختص يستجيب لطلب إجتماعي ويتحكم إلى حدا ما في المعرفة وكذلك المعرفة العلمية.

هذا المختص لكي يعمل بكفاءة وفعالية يحتاج إلى توفر بيئة داخلية مناسبة تتميز بعدة خصائص محفزة على الإبداع لعل أهمها العدالة التنظيمية، التي عرفها Beugre على أنها العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات (المدخلات والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقات الفرد مع مدرائه والموظفين وزملائه بنفس رتبة العمل وبالعلاقة مع منظمته كنظام إجتماعي²، بالتالي يتوفر جو يشعر فيه الأستاذ أن المقابل الذي يتقاضاه يوازي المجهودات التي يبذلها مقارنة مع زملائه (العدالة التوزيعية)، وأن الإجراءات والقوانين تطبق عليه وعلى غيره بنفس الشكل (العدالة الإجرائية)، وأن الإدارة والمسؤولين يعاملونه كما يعاملون زملائه بطريقة محترمة وصادقة (العدالة التفاعلية).

يرى عديد الباحثين مثل Mary Geenberg.Lipponen.sanngo. أن العدالة التنظيمية تعد أحد أهم العوامل التي تنبئ باتجاهات العامل نحو منظمته وسلوكاته فيها، وبأنها تعد أحد أهم محددات سلوك الأفراد في المنظمة الذي قد ينتج عنه مساهمة العاملين بفعالية في منظماتهم من خلال ذهابهم إلى ما وراء واجباتهم الموصوفة، وتقديمهم لمساهمات إضافية تكون غير مطلوبة منهم، هذه السلوكات تسمى سلوك المواطنة التنظيمية، والتي عرفها Fables بأنها تصرف الفرد التطوعي والاختياري الذي لا يندرج ضمن الوصف الوظيفي أو ضمن التعليمات وعقد العمل أو تحت نظام الحوافز الرسمية في المنظمة والهادف إلى تحقيق أهداف المنظمة وزيادة فعاليته وكفاءتها (أبو جاسر، 2012: 33).

إن فقدان الأستاذ لسلوك المواطنة التنظيمية يجعله على أقل تقدير يقتصر على تقديم الدروس والانصراف من الجامعة وبالأخص التفكير في ترك الجامعة، خاصة مع انحطاط صورة الأستاذ في المجتمع الجزائري كما دلت على ذلك دراسة بن صافي (2006)، إما للعمل خارج القطاع أو ربما العمل في جامعات أخرى خارج الوطن، أصبحت تستقطب الأساتذة الجزائريين كدول الخليج العربي. مما سبق نستطيع أن نتساءل:

- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في ادراك العدالة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة لونيبي علي تعزي للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الاقدمية، الرتبة العلمية) ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية في جامعة لونيبي علي تعزي للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الاقدمية، الرتبة العلمية) ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة لونيبي علي؟

2- الفرضيات

من خلال نتائج الدراسات السابقة يمكن أن القول بالفرضيات التالية:

- ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية في إدراك العدالة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة لونيبي علي تعزي للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الاقدمية، الرتبة العلمية).
- هناك فروق ذات دلالة احصائية في سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية في جامعة لونيبي علي تعزي للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الاقدمية، الرتبة العلمية).
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة لونيبي علي.

3 - أهداف البحث:

- كشف طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة على سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة لونيبي علي بالبلدية.

4 - أهمية البحث

- ترتبط أهمية هذا البحث بالمجال البشري المتمثل في النخبة، ألا وهم أساتذة الجامعة الذين يعود لهم الفضل في تكوين مختلف الاطارات الموجهة لسوق العمل، فرفع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين معناه رفع مستوى خريجي الجامعة في كل التخصصات ولا شك أن هذه هي الانطلاقة الصحيحة لأي بلد يملك الامكانيات المادية والمالية مثل الجزائر ولا يحتاج إلا لموارد بشرية ذات كفاءة، و قادرة على تحقيق الاستفادة القصوى من هذه الموارد لتحقيق تنمية اقتصادية تلحقنا بالدول المتقدمة.

5- تحديد مفاهيم الدراسة

العدالة التنظيمية

Nadiri and Tanova (2010) يعرفانها بأنها " العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات (المدخلات والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقات الفرد مع مدرائه والموظفين وزملائه بنفس الرتبة وبالعلاقة مع منظمته كنظام إجتماعي وأن العدالة التنظيمية هي إحساس الفرد في المنظمة وردة الفعل السلوكية لهذا الإحساس"³. ويتفق أغلب الباحثين على أنها تتكون من ثلاثة أبعاد:

- العدالة التوزيعية: إدراك العامل بأن المخرجات التي يتحصل عليه توازي ما يبذله من جهد مقارنة مع الشخص المرجعي.
- العدالة الاجرائية: إدراك العامل بأن الإجراءات التي تم بها تحديد المخرجات كانت بطريقة عادلة.
- العدالة التفاعلية: إحترام العاملين أثناء تطبيق الاجراءات، وتزويدهم بالمعلومات الكافية والمبررات حول مختلف القرارات.

ومنه يمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنه إدراك العاملين بأن ما يتحصلون عليه يكافئ مجهودهم مقارنة مع المعيار الذي وضعوه، وأن هذه المخرجات تم تحديدها وفق إجراءات عادلة، وأثناء تطبيق هاته الإجراءات تم احترام العمال والسماع لإنشغالاتهم وتم تزويدهم بالمعلومات الضرورية حول مختلف هاته القرارات.

ب- سلوك المواطنة التنظيمية

تعرف Jacqueline and al.. سلوك المواطنة التنظيمية بأنه "السلوك الفردي التقديري الذي لا يقع ضمن متطلبات العمل الرسمي وبنفس الوقت يعتبر هاماً لتطوير فعالية الأداء التنظيمي"⁴. وهناك عديد الباحثين يقسمونها إلى خمسة أبعاد:

- الإيثار: مساعدة زملاء العمل في أعباء عملهم، ومساعدتهم حل مشاكلهم الشخصية والمتعلقة بالعمل ولو على حساب مصلحتهم الشخصية.
- الكياسة: تجنب مختلف السلوكات التي قد تسبب إزعاج الآخرين وتدخل معهم في صراعات.
- وعي الضمير: العمل بجدية دون وجود رقيب وأكثر مما هو محدد له.
- الروح الرياضية: تحمل المتاعب التنظيمية الناجمة عن سير العمل.
- السلوك الحضاري: المحافظة على وسائل العمل داخل المنظمة وعلى نظافتها. والمحافظة على سمعة المنظمة.

ومنه يمكن التلخيص بالقول بأن سلوك المواطنة التنظيمية مجموعة سلوكات إيجابية تقيد المنظمة وزملاء العمل، حيث تساعد في أداء أعمالهم وتجنب إصدار ما قد يعرقل السير الحسن للعلاقات داخل المنظمة، مع العمل دون الحاجة لوجود رقيب عليهم، وعدم الانزعاج عند تكليفهم بمهام إضافية لم تكن ضمن مهامهم الأساسية في المنظمة مع المحافظة على مختلف وسائلها.

الإجراءات المنهجية للبحث:

1- منهج البحث:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، والذي يركز على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية⁵. ومن مبررات إختيار هذا المنهج هي:

- يعرض صورة دقيقة لملامح الظاهرة التي يهتم الباحثان بدراستها حتى يتيسر إدراكها وفهمها فهما دقيقا بتبيين العناصر التي تتكون منها وارتباط بعضها ببعض.

- يكشف الخلفية النظرية لموضوعات البحث وتمهيد الطريق لإجراء المزيد منها ليسير الباحثان بخطى ثابتة في بحثه ويكون على بينة من أمره قبل وضع تصميمات البحوث اللاحقة.

يجمع معلومات وبيانات عن الظواهر والوقائع التي يقوم الباحثان بدراستها لإستخلاص دلالاتها مما يفيد وضع تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة.

2- أداة البحث:

قام الباحثان بإستعمال الإستبيان الذي قاما بإعداده إنطلاقا من الجانب النظري وباستشارة مختصين كأداة لجمع البيانات لهذا البحث، ويتكون هذا الإستبيان من قسمين:

- **القسم الأول:** واشتمل على رسالة توضيحية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة لونيبي علي البلدية-2- حول هدف الدراسة، وكيفية الإجابة وحثهم على الإجابة على كامل الأسئلة، بالإضافة إلى البيانات الأولية والمكونة من (الجنس، السن، الأقدمية، الرتبة العلمية).

- القسم الثاني:

ويتكون من محاور البحث الرئيسية وهي:

أولاً: استبيان العدالة التنظيمية ويتكون من 3 أبعاد وهي: (بعد العدالة التوزيعية - الاجرائية - التفاعلية).

ثانياً: استبيان سلوك المواطنة التنظيمية ويتكون من 5 أبعاد وهي: (بعد الايثار - لكياسة - وعي الضمير - لروح الرياضية - السلوك الحضاري).

3- المعالم السيكمترية لأدوات البحث:

3-1- صدق أداة البحث:

صدق الأداة يعني أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الأداة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد قام الباحثان بالاعتماد على طريقة الاتساق البنائي لحساب صدق أدوات الدراسة

صدق الاتساق البنائي لمحاور البحث:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها وتحقيقها، ويبين مدى إرتباط كل بعد مع محور البحث بالدرجة الكلية لبنود الإستبيان.

الجدول رقم (12): صدق الاتساق البنائي لمحاور البحث

متغير	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	0.74	0.01
	العدالة الإجرائية	0.90	0.01
	العدالة التفاعلية	0.83	0.01
سلوك المواطنة	الايثار	0.82	0.01
	الكياسة	0.73	0.01
	وعي الضمير	0.51	0.01
	الروح الرياضية	0.74	0.01
	السلوك الحضاري	0.67	0.01

الجدول رقم (12) يبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الإستهتبان بالدرجة الكلية لبند الإستهتبان، والذي يبين أن محتوى كل محور من محاور الإستهتبان له علاقة قوية وهو دال عند 0.01، مما يدل على أن المقياس صادق لما وضع لقياسه.

2-3- ثبات أداة البحث:

ثبات أداة البحث يعني التأكد من الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة. وقد إستخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات أدوات البحث

• طريقة التجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية ومعدل الأسئلة الزوجية لكل بعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط بإستخدام معامل الارتباط سبيرمان براون للتصحيح

الجدول رقم (15): معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية لستهتبان البحث

البعد	التجزئة النصفية		
	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
العدالة التنظيمية			
العدالة التوزيعية	7	0.72	0.83
العدالة الإجرائية	7	0.54	0.70
العدالة التفاعلية	6	0.57	0.72
الاستهتبان الكلي	20	0.83	0.90
سلوك المواطنة التنظيمية			
الإيثار	7	0.36	0.53
الكياسة	5	0.41	0.58
وعى الضمير	6	0.51	0.67
الروح الرياضية	7	0.42	0.59
السلوك الحضاري	6	0.36	0.53
القياس الكلي	31	0.65	0.75

يتضح من خلال الجدول رقم (15) أن معامل الثبات لأبعاد العدالة التنظيمية يتراوح بين 0.70 و 0.83، و يقدر معامل الثبات الإجمالي للمقياس بـ 0.90، في حين يتراوح معامل الثبات لأبعاد سلوك المواطنة بين 0.53 و 0.67 و يقدر معامل الثبات الإجمالي للمقياس بـ 0.79، وهذا يعني أن للأداة ثبات كبير نسبياً.

4- مكان وعينة البحث:

تم إجراء البحث في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة لونيبي علي-البليدة 2- لونيبي علي. وتكونت عينة البحث من جميع أفراد مجتمع الدراسة المكون من جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهم موزعون في الأقسام على النحو التالي:

الجدول رقم (18): توزيع الأساتذة في الكلية

192 استاذ		أقسام الكلية
ذكر	انثى	
70	107	مجموع اساتذة قسم العلوم الاجتماعية
22	50	مجموع اساتذة شعبة علم النفس
48	57	مجموع اساتذة شعبة علم الاجتماع
11	4	مجموع اساتذة قسم العلوم الإنسانية

03	08	مجموع أساتذة شعبة التاريخ
0	2	مجموع أساتذة شعبة علم المكتبات
1	1	مجموع أساتذة شعبة الإعلام والاتصال
111	81	مجموع أساتذة الكلية

المصدر: مصلحة الإحصاء والتوجيه والإعلام -2014-

اشتملت عينة البحث على جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة لونيبي علي -البلدية-2- حيث بلغ عددهم حسب مصلحة الإحصاء والتوجيه والإعلام (192) أستاذًا، حيث استخدم الباحثان أسلوب الحصر الشامل لجمع بيانات الدراسة، وهو أسلوب يعتمد فيه على أساس شمول جميع وحدات مجتمع البحث⁷، ويقصد منه أيضا "جمع الحقائق بصورة منتظمة عن الناس الذين يعيشون في منطقة جغرافية معينة وثقافية وإدارية معينة". لذلك قام الباحثان بمسح على كل أساتذة الموجودين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والمقدر عددهم بـ 192 أستاذ على مستوى جميع الأقسام.

وبعد رفض عدد من الأساتذة الإجابة على الاستبيان بعد اطلاعهم عليه، والبالغ عددهم 10 أساتذة وكذا هناك ثلاث أساتذة في عطل مرضية، كما أن هنالك أستاذين متوفيين، وأيضا 6 أساتذة محولين، واستبعاد العينة الاستطلاعية والمقدرة بـ 22 أستاذًا، كما قام الباحثان من تقادي اعطاء الاستبيان لكل من المشرف ورؤساء الأقسام والعميد لإضفاء الموضوعية على البحث، وبالتالي أصبح عدد الأساتذة الذين أجابوا على الاستبيان يقدر بـ 145 أستاذًا، وتم بعدها إلغاء 9 إستماترات لعدم إجابهم على البنود كاملة، لتصبح العينة الفعلية النهائية تقدر بـ 136 أستاذًا، أي ما نسبته 70.83% من المجتمع الكلي، وبما أنه لم يتم حصر كل المجتمع فإن العينة تعتبر عشوائية، لأنه تم توزيع الاستبيانات على الجميع دون استثناء فلا توجد أي شبهة أو احتمال للتخيير. الجدول التالي يوضح خصائص عينة البحث:

الجدول رقم (19): خصائص عينة البحث

الجنس	ن	%	الرتبة العلمية	ن	%	السن (السنوات)	ن	%	الأقدمية (السنوات)	ن	%
ذكر	6	48.53	أستاذ تعليم عالي	8	5.88	أقل من 30	7	5.15	أقل من 5	21	15.44
أنثى	70	51.47	أستاذ محاضر أ	35	25.74	40-31	49	36.02	5-15	80	58.82
			أستاذ محاضر ب	25	18.38	50-41	56	41.18	15-25	28	20.59
			أستاذ مساعد أ	48	35.29	51 فأكثر	24	17.65	25 فأكثر	7	5.15
			أستاذ مساعد ب	20	14.71						
المجموع	136	100		136	100		136	100		136	100

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة الأساسية من الإناث حيث بلغت نسبتهم 51.47% مقابل 48.53% للذكور، كما نلاحظ أن رتبة الأستاذ المساعد "أ" هي الغالبة بنسبة 35.29%، تليها رتبة الأستاذ

المحاضر "أ" بنسبة 25.74%، في حين بلغت نسبة رتبة الأستاذ المحاضر ب 18.38% و رتبة الأستاذ المساعد "ب" بلغت نسبتهم 14.71%، و أقل نسبة هي 5.88% لرتبة أستاذ تعليم العالي. أما في متغير السن فنلاحظ أن أعلى نسبة هي 41.18% للذين تتراوح أعمارهم (41-50)، تليها الفئة الذين تتراوح أعمارهم (31-40) وقد بلغت نسبتهم 36.02%، أما الفئة الذين تتراوح أعمارهم (51 فأكثر) فبلغت نسبتهم 17.26%، في حين نجد أقل نسبة وهي 5.15% لفئة الأقل من 30 سنة. وفي متغير الأقدمية نجد أن أعلى نسبة بلغت 58.82% للذين تتراوح أقدميتهم ما بين (5-15)، و بلغت فئة الأساتذة الذين تتراوح أقدميتهم ما بين (15-25) نسبة 20.59%، كما نجد أن الذين تتراوح أقدميتهم أقل من 5 سنوات 15.44%، أما 5.15% في أقل نسبة للذين بلغت أقدميتهم 25 سنة فأكثر.

عرض ومناقشة نتائج البحث.

1- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

والتي تنص على أنه ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية في إدراك العدالة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة لونيبي علي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الأقدمية، الرتبة العلمية". وللتحقق من هاته الفرضية تم حساب معامل اختبار ت وتحليل التباين الأحادي وفيما يلي عرض ومناقشة لكل متغير على حدا ثم مناقشتها ككل.

جدول رقم (23): الفروق في إدراك العدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاختبار ت	مستوى الدلالة
ذكر	44.71	9.01	1.14	0.43
أنثى	43.07	7.65		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ 44.71 والانحراف المعياري بلغ 9.01، أما الإناث فقد بلغ المتوسط الحسابي 43.07 والانحراف المعياري 7.65، وأما الاختبار ت فهو يساوي 1.14 وهو غير دال مما يعني عدم وجود فروق بين متغير الجنس بالنسبة للعدالة التنظيمية. من خلال استقراء الجدول يظهر لنا عدم وجود فروق في إدراك العدالة التنظيمية يعزى لمتغير الجنس وهذا قد يكون راجع إلى أن القوانين والمعاملة تطبق على الجميع دون تمييز لجنس على حساب آخر، وبحكم تطور نظرة المجتمع لعمل المرأة بحيث أصبح لا يوجد فرق يذكر بينهما سواء في الترقيات أو الحوافز والمكافآت ... خاصة في مهنة التعليم التي أصبحت تشهد سيطرة نسائية، كما أن نسبة الإناث في العينة تبلغ 51.47% متجاوزة نسبة الذكور المقدرة ب 48.53%. وهي بهذا تتفق مع دراسة يلماز (YILMAZ 2008) ⁹ في عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدرجة إدراك معلمي المدارس الابتدائية في تركيا للعدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس في حين اختلفت مع دراسة الجندي والبنا (2007) ¹⁰ التي وجدت فروق بين الذكور والإناث في متوسطات الاحساس بالعدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية لصالح الإناث وفسرا ذلك إلى أن انخفاض سقف طموحات العاملات وتعدد مسؤولياتهن مثل البيت والأسرة والأولاد... مما لا يترك لديهن مجالا للتفكير في مدى الاحساس بعدالة التنظيم من عدمها.

جدول رقم (24): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية حسب متغير السن

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	118.75	3	39.35	0.56	0.65
داخل المجموعات	9296.68	132	70.43		

يتضح من خلال الجدول رقم (24) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لإستجابة المبحوثين نحو العدالة التنظيمية ومتغير السن لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الانسانية والإجتماعية. وقد يرجع هذا إلى أن الأستاذ مهما كان سنه يدرك أن نفس القوانين تطبق على الجميع وأن العدالة التنظيمية مرتبطة بالأنظمة والقوانين وليس بسن الأستاذ.

الجدول رقم (25): الفروق في إدراك العدالة حسب متغير الأقدمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	624.02	3	208	3.12	0.02
داخل المجموعات	8791.59	132	66.60		

يتضح من خلال الجدول رقم (25) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لإستجابة الاساتذة نحو العدالة التنظيمية ومتغير الأقدمية لدى الأستاذ الجامعي لكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية وهي دالة عند 0.05.

ولتحديد لصالح من هاته الفروق نقوم بحساب إختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المجموعات، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (26): اختبار LSD للمقارنات البعدية لتحديد الفروق

المجموعة أ	المجموعة ب	الفرق في المتوسط	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 15	0,83-	غير دال
	من 15 إلى 25	5,32-	0,05
	25 سنة فأكثر	2,85	غير دال
من 5 إلى 15	من 15 إلى 25	4,48-	0,05
	25 سنة فأكثر	3,69	غير دال
من 15 إلى 25	25 سنة فأكثر	8,17	0,05

يبين الجدول رقم (26) أن الفروق بين الفئة أقل من 5 سنوات وفئة من 15 إلى 25 دالة إحصائيا لصالح الفئة من 15 إلى 25 سنة، كما نجد كذلك أن الفروق بين الفئة 5 إلى 15 والفئة من 15 إلى 25 دالة إحصائيا لصالح الفئة من 15 إلى 25، كما بين كذلك أن الفروق بين الفئة من 15 إلى 25 والفئة 25 سنة فأكثر دالة إحصائيا لصالح الفئة من 15 إلى 25، أما الفروق بين باقي الفئات فهي غير دالة.

من استقراء الجدول نجد أن سنوات الخبرة في الميدان تجعل الأستاذ له حساسية من وجود العدالة التنظيمية من عدمها بحكم السنوات التي قضاها في هذا المجال ما يجعله يرى الامور من زوايا مختلفة بحكم خبراته المتراكمة التي تسهم في بناء اتجاهات سواء سلبية أو ايجابية نحو موضوع معين تختلف عن العمال الاقل خبرة، وقد يرجع إلى ارتفاع سقف الطموح، أي كلما زادت الخبرة وعدم تحقيق هذا الاخير يجعل الأستاذ يشعر بأنه لم يوفى حقه ما

يعنى إدراكه لوجود أو عدم وجود عدالة تنظيمية. وتتفق هذه النتائج مع دراسة الجندي والبنا (2007) ¹¹ التي أفادت بوجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات تقديرات العاملين بالمؤسسات التعليمية للإحساس بالعدالة التنظيمية وأبعادها الفرعية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول رقم (27): الفروق في إدراك العدالة التنظيمية حسب متغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	915.14	4	228.78	3.52	0.009
داخل المجموعات	8500.47	131	64.88		

يتضح من خلال الجدول رقم (27) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لإستجابة الاساتذة نحو العدالة التنظيمية ومتغير الرتبة العلمية لدى الأستاذ الجامعي لكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية وهي دالة عند 0.01. وللكشف عن مصدر الفروق بين الرتبة العلمية، تم استخدام إختبار (LSD) للمقارنات البعدية. ويبين الجدول رقم (29) نتائج هذا الإختبار.

الجدول رقم (28): اختبار LSD لتحديد الفروق بين المجموعات

المجموعة أ	المجموعة ب	الفرق في المتوسط	مستوى الدلالة
أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	2,84	غير دال
	أستاذ مساعد أ	3,05	غير دال
	أستاذ مساعد ب	-1,21	غير دال
	أستاذ تعليم عالي	-6,86	0,05
أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	0,2	غير دال
	أستاذ مساعد ب	-4,06	غير دال
	أستاذ تعليم عالي	-9,71	0,05
	أستاذ مساعد ب	-4,26	0,05
أستاذ مساعد أ	أستاذ تعليم عالي	-9,91	0,05
	أستاذ مساعد ب	-5,65	غير دال

يبين الجدول رقم (28) أن الفروق بين الرتبة أستاذ محاضر "أ" و الرتبة أستاذ التعليم العالي دالة إحصائيا لصالح الرتبة أستاذ التعليم العالي، كما نجد أن الفروق بين الرتبة أستاذ محاضر "ب" و الرتبة أستاذ التعليم العالي دالة إحصائيا لصالح الرتبة التعليم العالي، كما بين أن الفروق بين الرتبة أستاذ مساعد "أ" و الرتبة أستاذ مساعد "ب" دالة إحصائيا لصالح الرتبة أستاذ مساعد "ب"، كما أن الفروق بين الرتبة أستاذ مساعد "أ" و الرتبة أستاذ التعليم العالي دالة إحصائيا لصالح الرتبة أستاذ التعليم العالي، أما باقي الرتب فلا توجد فروق بينها.

وافقت هذه النتائج مع دراسة العقلة (2011) ¹² في وجود فروق تعزى لأثر الرتبة وفسرت ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة والأعلى رتبة يأخذون العديد من الحقوق والمكافآت، كما أن حظهم من المؤتمرات والندوات أكثر من غيرهم وقدرتهم على نشر البحوث العلمية وإعدادها أكثر من أعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة والأدنى رتبة، مما يجعلهم يشعرون بالعدالة التنظيمية وأنواعها أكثر من غيرهم، كما أن عضو هيئة التدريس صاحب الخبرة الأطول والرتبة الأعلى وبطريقة غير مباشرة نتيجة علاقاته الشخصية المتنوعة والمتعددة بفعل عامل الخبرة يؤدي به إلى تكوين اتجاه إيجابي نحو الايمان بالعدالة التنظيمية في الجامعة لدوام حصولهم على الحوافز والمكافآت والامتيازات التي تُحقق لهم ¹³، وه ما قد ينطبق على أساتذة التعليم العالي في الجزائر.

2- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

والتي تنص على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة لونيبي علي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس. السن. الأقدمية. الرتبة العلمية)"

وللتحقق من هاته الفرضية تم حساب اختبارات وتحليل التباين الأحادي وفيما يلي عرض لكل متغير

الجدول رقم (29): تحليل التباين الأحادي للفروق حسب متغير الجنس

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاختبارات	مستوى الدلالة
ذكر	79.30	7.25	0.22	0.89
أنثى	79.33	6.16		

يتضح من خلال الجدول رقم (29) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة الاساتذة لسلوك المواطنة حسب متغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

يظهر من خلال الجدول بأنه لا توجد اختلافات في ممارسات سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، وهذا قد يرجع إلى أن المبادرة لم تعد تقتصر على الرجال فقط بل تعدتها إلى النساء، وبذلك فممارسة سلوكات إضافية، والتي عادة ما تتطلب جهدا أكبر ووقتا أكبر، وبالتالي فالرجل مؤهل لها أكثر، لكن يبدو أن المرأة في المجتمع الجزائري أصبحت تبحث عن تحقيق ذاتها بممارسة سلوكات إضافية ولو فوق طاقتها ما قد يؤثر على جوانب أخرى. وتختلف هاته النتائج مع ما يشير له لينغل واورغان (ORGAN and LINGL 1994)¹⁴ وميو وكينغ (MIAO and KING 2009)¹⁵ ودراسة خليفة (1997)¹⁶ في حين اتفقت مع دراسة المعاينة (2005)¹⁷ ويالمر وألتينك (ALTINK and YILMAZ 2012)¹⁸.

الجدول رقم (30): تحليل التباين الأحادي للفروق حسب متغير السن

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	81.45	3	27.15	0.60	0.61
داخل المجموعات	5961.94	132	45.16		

يتضح من خلال الجدول رقم (30) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لإستجابة الباحثين نحو سلوك المواطنة ومتغير السن لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

من خلال استقراء الجدول يظهر أن سن الأستاذ الجامعي ليس له علاقة بممارسة الأستاذ الجامعي لسلوك المواطنة التنظيمية من عدمه. فصغار السن وكبار السن يمارسون سلوكات إضافية نتيجة وصولهم إلى درجة من الوعي تدفعهم إلى تبني مثل هاته السلوكات وتختلف هذه النتائج مع نتائج وانغر وراش (WANGER and RUSH 2000)¹⁹.

الجدول رقم (31): تحليل التباين الأحادي للفروق حسب متغير الأقدمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	83.78	3	27.92	0.61	0.60
داخل المجموعات	5959.61	132	45.14		

يتضح من خلال الجدول رقم (31) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لإستجابة الباحثين نحو سلوك المواطنة ومتغير الأقدمية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الانسانية والإجتماعية. مما يعنى أن سنوات الخبرة ليس لها علاقة بممارسة الأستاذ الجامعي لسلوك المواطنة التنظيمية بحكم أن مهام الأستاذ محددة تمام من بداية ممارسته وبالتالي ففعله لسلوك اضافي لا يعنى أنه لم يحدد مهامه بدقة وعندما يحددها يخفض من هاته السلوكات كما يشير إلى ذلك رايان واروغان RAYAN and ORGAN (1995)²⁰ بل إن أفعاله من تلقاء نفسه سواء في سنواته الأولى أو سنوات ما قبل التقاعد. وتتفق هاته النتائج مع نتائج الزهراني (2006)²¹.

الجدول رقم (32): تحليل التباين الاحادي حسب متغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	198.18	4	49.54	1.11	0.36
داخل المجموعات	5845.22	131	44.62		

يتضح من خلال الجدول رقم (32) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة الباحثين نحو سلوك المواطنة ومتغير الرتبة العلمية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. ما يدل على أن الأستاذ الجامعي يمارس سلوك المواطنة بغض النظر عن رتبته العلمية إيماناً منه بأهمية الدور الذي يلعبه في الجامعة وفي المجتمع عموماً.

وإجمالاً يمكن القول بأن عدم وجود علاقة بين المتغيرات الديمغرافية (الجنس. السن. الأقدمية. الرتبة العلمية) وممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ يرجع إلى ثقافة المجتمع التي تحض على مساعدة الغير والعمل التطوعي، هاته الثقافة التي تستمد مقوماته أساساً من الدين الإسلامي، لذا نجد القيم الدينية تصدرت السلم القيمي في دراسة بوعطيط (2012)²² حول القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني "المطبقة على عينة من الأساتذة من ثلاث جامعات جزائرية. وبالتالي لا يمكن تفسير سلوك الفرد بمكانته وسنه وجنسه بل بالثقافة التي يتشبع به والتي جاء بها من خارج مكان العمل، كما يمكن أن يكون سبب ذلك الالتزام الأخلاقي الذي يشعر به الأستاذ بحكم موقعه في المجتمع وفي الجامعة وموقعه في الجامعة وبين الطلبة الذين ينظرون له كقدوة، وبالتالي يصبح محفزاً داخلياً للمبادرة ولهذا نجد دراسة هيانغ و ليو HUANG and LIU²³ توصلت إلى أن الحافز الداخلي مهم لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لان الطبيب التايواني يدرك أهميته للمحافظة على حياة الناس (طبقت الدراسة على عينة من الأطباء في تايوان).

3- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

والتي تنص على أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية في جامعة لونيبي علي " وللتحقق من صدق الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (34): العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية

المتغيرات	العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	العدالة الاجرائية	العدالة التفاعلية
الإيثار	0.08	0.08	0.15	0.14
الكياسة	*0.19	0.13	0.12	**0.23
الروح الرياضية	0.15	0.14	0.09	0.13
وعي الضمير	0.13	0.16	0.13	0.22
سلوك الحضاري	*0.20	**0.27	**0.27	**0.28
سلوك المواطنة	**0.20	0.13	0.15	**0.22

** مستوى دلالة عند 0.01 / * مستوى دلالة عند 0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (34) أن بعد الكياسة له علاقة ارتباطية مع العدالة التنظيمية، وقد بلغت 0.19 وهي دال احصائيا عند 0.05، كما نجد أن بعد الكياسة له أيضا علاقة ارتباطية مع بعد العدالة التفاعلية تقدر بـ 0.23 وهي دالة عند 0.01، كما يبين أن بعد السلوك الحضاري له علاقة ارتباطية مع العدالة التنظيمية حيث بلغت 0.20 وهي دالة عند 0.05، و له كذلك علاقة ارتباطية مع بعد العدالة التوزيعية و بعد العدالة الاجرائية تقدر بـ 0.27 وكلاهما دالان عند 0.01، وكذلك له علاقة ارتباطية مع بعد العدالة التفاعلية تقدر بـ 0.28 وهي دالة عند 0.01، أما سلوك المواطنة ككل له علاقة ارتباطية مع العدالة التنظيمية ككل و تقدر بـ 0.20 وهي دالة عند 0.01 وله علاقة ارتباطية مع بعد العدالة التفاعلية قدر بـ 0.22 وهي دالة عند 0.01، أما باقي الأبعاد سلوك المواطنة ليس لها علاقة ارتباطية مع العدالة التنظيمية و أبعادها.

يتضح من الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وتتمثل هذه العلاقة في أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجابيا في مكونات سلوك المواطنة التنظيمية ذلك أن احساس الأستاذ بالمساواة والإنصاف سواء فيما يتعلق بعدالة الإجراءات أو التوزيع أو التعامل تولد لديه شعور بالمسؤولية تجاه منظمة العمل وبالتالي الانخراط في الكثير من الممارسات التطوعية غير الرسمية أو ما يسمى سلوك المواطنة التنظيمية. وهي بهذا تتفق مع دراسة أبو تايه (2012)²⁴ في وجود علاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

وبنظرة فاحصة أكثر يتضح أن العلاقة الوحيدة تكون بين العدالة التفاعلية وسلوك المواطنة التنظيمية وتتفق هاته النتائج مع دراسة رابح الله (2015)²⁵ بقوله أن عدالة التعاملات هي أفضل مجال للتنبؤ بممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، في حين أنه لا توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والإجرائية مع سلوك المواطنة التنظيمية وهو ما يتفق تماما مع دراسة ويليمز و بيرتي و زايونوب WILLIAMS and PITRE and ZAINUBA (2002)²⁶ التي كشفت نتائجها أن العدالة الاجرائية والتوزيعية لم تشر إلى نوايا إلى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية²⁷، حيث أن توقعات الأستاذ لا ترتبط بالإدارة فيما يتعلق بالعوائد والاجراءات لأنها محددة سلفا بينما ترتبط فيما يخص العدالة التفاعلية. كما اتفقت مع دراسة الفهداوي والقطاونة (2004)²⁸ التي أكدت على أن العدالة التفاعلية تلعب الدور الأكبر في تشكيل سلوك واتجاهات الموظفين مقارنة مع دور العدالة التوزيعية والإجرائية. كما اتفقت مع دراسة فرهود وآخرون FARAHBOD and al (2012)²⁹ في أن العلاقة المباشرة تكون فقط لبعد العدالة التفاعلية مع سلوك المواطنة التنظيمية.

من جهة أخرى نجد أن العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية علاقة ارتباطية دالة احصائياً لكنها ضعيفة، مما يعني بأنه لا يمكن ارجاع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية إلى وجود العدالة التنظيمية فقط، بل إلى وجود متغيرات وسيطة أخرى، هذه النتائج تتفق مع الكثير من الدراسات السابقة التي ترى بأن العلاقة بينهما ليست مباشرة بل تحتاج إلى وسيط مفعل لهاته العلاقة، هذا الوسيط حسب نوح (2013)³⁰ علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي، بينما ترى حواس (2009)³¹ بأنها الثقة في الادارة والالتزام التنظيمي.

من جهة أخرى يمكن القول بأن الدافع إلى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية نابع أساساً من القيم الاسلامية ومعلوم أن القيم من اهم محددات السلوك، وبالتالي فالأستاذ بحكم تشبعه بالقيم الدينية كما دلت دراسة بوعطيط (2012)³² فهو لا ينتظر أن تقوم معه الادارة بمتطلباته كي يبادلها هو كذلك بممارسة أكثر من المطلوب منه بل يقوم بذلك من تلقاء نفسه اعتقاداً بأن مهمته مهمة سامية وهي نشر العلم، ونشر العلم كقيمة في الدين الاسلامي عظيمة جداً، كقوله صل الله عليه وسلم في حظه على طلب العلم "ليس من أخلاق المسلم التملق إلا في طلب العلم". بناءً على ما سبق فعمل الأستاذ بجد في الكلية ومساعدته لزملائه محركه الاساسي الرغبة في الحصول على رضا الله عز وجل وثوابه، فكما توجد في العبادات "النوافل" التي يثاب فاعله ولا يعاقب تاركه، كذلك توجد سلوكيات عند الفرد وأعمال تهدف إلى خير الغير وهي تحقق الأمان النفسي للإنسان من حيث هو كائن اجتماعي، وكذلك مساعدة الغير تعد أحد أعظم الأبواب التي يقرب به العبد لربه لهذا نجد ابن عباس رضي الله عنه عندما كان معتكف في مسجد الرسول صل الله عليه وسلم فجاءه أحدهم وهمس في أذنه فقام خارجاً فقال له أحدهم إلى أين يا ابن عم رسول الله أأنت معتكف، فقال له نعم ولكني سمعت رسول الله صل الله عليه وسلم قال "لأن تمشي مع أخيك في حاجته خير لك من اعتكاف شهراً في مسجدي هذا". عليه يمكن القول بأن القيم التي يؤمن بها الفرد هي التي تمثل العلاقة مع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

الإستنتاج العام:

مما تم عرضه في هذا الفصل يمكن القول بأن:

- تحقق الفرضية الأولى التي تنص على " ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية في إدراك العدالة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة لونيبي علي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس. السن. الأقدمية. الرتبة العلمية). وهذا لأنه تم التأكيد على أن المتغيرات الديمغرافية (الجنس والسن) لا تسهم في تغيير إدراك العدالة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة لونيبي علي، بينما نجد أن الأقدمية والرتبة العلمية تفعل ذلك.

- عدم تحقق الفرضية الثانية التي تنص على أن "هناك فروق ذات دلالة احصائية في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة لونيبي علي تعزى للفروق الديمغرافية (الجنس، السن، الاقدمية، الرتبة العلمية)" بحكم أننا توصلنا إلى أن هاته المتغيرات لا تسهم في احداث فروق في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

- تحقق الفرضية الثالثة، التي تنص على " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية في جامعة لونيبي علي" بحكم أنه توجد علاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية مع أنها ضعيفة.

رغم أن هذه النتائج تتفق مع الكثير من الدراسات السابقة إلا أنها تختلف مع بعضها، من هنا يمكن القول بأن تفسير سلوك شخص أو مجموعة أشخاص يجب أن يكون وفق القيم التي يتبناها المجتمع لأنه لا يمكن الحديث عن

"تجزئة الإنسان" بحيث يمكن فقط تفسير سلوكه فقط في إطار التنظيم بل هو يدخل محمل بأبعاد ثقافية اكتسبها مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة أو باحتكاكه مع المحيط الذي يعيش فيه فيشكل لديه قيم تحرك سلوكه في اتجاه معين لأن الثقافة تساعد على فهم سلوكيات الفرد.

المراجع

- 1- سناني عبد الناصر، (2012)، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الأولى في مسيرته المهنية، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 2- أبو تايه بندر كريم، (2012)، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 2، ص 150.
- 3- نوح علياء حسن علاء الدين، (2013)، أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
- 4- الشهابشة عبد المجيد، الحراحشة محمد أحمد، (2011)، أثر أبعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين في بلديات محافظات جنوب الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 7، العدد 4، ص 647.
- 5- عبيدات محمد، أبو نصار محمد، مبيضين عقلة (1999)، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل، عمان، الأردن، ص 47.
- 6- مرجع سابق ص 149.
- 7- عبيدات وآخرون (مرجع سابق).
- 8- العقلة ريم محمود، (2011)، العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، العراق، ص 79.
- 9- ALTINKURT Y, YILMAZ K, (2012), relationship between school administrators organizational power sources and teachers **Organizational citizenship behavior, educational sciences theory and practice**, 12 (5).
- 10- الجندي عادل السيد، البنا عادل سعيد، (2007)، الاحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بأساليب تقييم الأداء وإدراك الأبعاد النفسية للبيئة التعليمية، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 3 العدد 47.
- 11- مرجع سابق.
- 12- العقلة (مرجع سابق).
- 13- مرجع سابق.
- 14- CROPANZANO R, MITCHELL M, (2005), **social exchange theory an interdisip** -14 **reviwi**, journal of management, vol 31, no 6.

MOAO Ren-Tao, Kim Heung-Gil, (2009), **Genders a moderator of the relationship between Organizatinol citizenship behavior and team effectiveness in china**, *Asian social science*, vol 5, no 10.

16- خرموش مراد رمزي (2014)، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص الى القطاع العام، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

17- المعاينة حمد على جبرائيل (2005)، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الاردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان للدراسات العليا، الأردن.

18- ALTINKURT Y, YILMAZ K (مرجع سابق).

19- Karfestani Z J, Shomami M A, Hasanvand M M,(2013), **citizenship behavior as an unavoidable necessity for increasing the effectiveness of organization**, *inter disciplinary journal of contemporary research in business*, vol 4, no 9.

20- CROPANZANO R, MITCHELL M (مرجع سابق).

21- الزهراني محمد بن عبد الله بن سعيد (2006)، سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي التعليم العام الحكومي للبنين بمدينة جدة من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

22- بوعطيط سفيان (2012)، القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني، أطروحة دكتوراه، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة.

23- LEE U H, KIM H K, KIM y h, (2013), **determinants of Organizatinol citizenship behavior and its outeccomes**, *global buseness and management research an international journal*, 5(1).

24- أبو تايه (مرجع سابق).

25- رايح الله عبد القادر، (2015)، **علاقة العدالة التنظيمية بالأداء السياقي**، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر.

26- SANGYA D, RABINDRA K P,(2014), **determinants and consequences of Organizatinol citizenship behavior**, *international journal of business and management invention*, vol 3, issue 1.

27- المعاينة (مرجع سابق).

28- الفهداوي فهمي خليفة صالح (2005)، علاقة المواطنة التنظيمية بالتغير التحولي دراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك، مجلة دراسات العلوم الادارية.

FARAHBOD F, AZADEHDEL M, rezari-dizgih M nezhadi-jirdehi M, (2012), -29
Organizatinol citizenship behavior thr role Organizatinol justice and leadez-
member exchange, interdisciplinary journal of contemporary research in business, vol
3, no 9.

30- نوح علياء حسن علاء الدين، (2013)، أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية
دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.

31- حواس أميرة رفعت (2003)، اثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العالقة بين العدالة التنظيمية
وسلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر.

32- بوعطيط (مرجع سابق).