

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية

دراسة ميدانية على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الشهيد حمدة لخضر الوادي

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي علم اجتماع

تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

د. سالم يعقوب

إعداد الطلبة:

محمد رمزي واده

محمد صالح دغمان

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أ.د. رابح بن عيسى	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. سالم يعقوب	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
د. هدى قيزح	أستاذ مساعد ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2024 / 2023

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية

دراسة ميدانية على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي علم اجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

د. سالم يعقوب

إعداد الطلبة:

محمد رمزي واده

محمد صالح دغمان

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أ.د. بن عيسى رابح	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. سالم يعقوب	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
د. هدى قيزح	أستاذ مساعد ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2023 / 2024

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي تتم بنعمته الصالحات حمدا طيبا مباركا والصلاة والسلام على سيد الخلق ومعلم البشرية سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله أجمعين، أما بعد لك الحمد ربنا يا من مننت علينا بنعمة العلم ويسرت لنا سبلنا وأعنتنا على تحصيله وعلمتنا مالم نعلم.

نتقدم بالشكر والعرفان أولا وقبل كل شيء إلى جامعة الشهيد حمه لخضر بدأ من مدير الجامعة البروفيسور "عمر فرحاتي" والسيد عميد كلية العلوم الاجتماعية السيد "عمار غرايسة" والطاقم الإداري وأساتذتنا الاكارم لما قدموه من جهود لنا. وأتوجه بالشكر إلى الذي بعد الله عز وجل ما كان لهذا العمل أن يكون أستاذنا ومشرفنا "سالم يعقوب" شكرا لأعلى ما أسديته لنا من نصح وتوجيه خلال فترة إعداد هذا البحث وتعاملك الحسن وتواضعك أسأل الله أن يجازيك عنا كل خير كما نشكر أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على الإجابة على استبيان دراستنا وامدادنا بالمعلومات الكافية حول موضوعنا هذا، كما نشكر الاساتذة أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة مذكرتنا المتواضعة، وأخيرا إلى زملائنا وأصدقائنا ولكل من قدم لنا العون والمشورة لإتمام هذا العمل.

" اللهم إننا نشهدك بأننا قد بذلنا ما يسر لنا من جهد فإن كنا قد وفقنا فمن عندك وإن كنا قد أخطأنا وقصرنا فمن عندنا. اللهم اجعل عملنا هذا مقبولا وسعينا فيه مرضيا ومشكورا مبتغيا به وجهك الكريم." وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الإهداء

الحمد لله حباً وشكراً وامتناناً على البدء والختام

(وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ)

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق مدفوناً بالتسميلات، لكنني فعلتها، فالحمد لله الذي يسر

البدايات وبلغنا النهايات بفضلته وكرمه

اهدي هذا النجاح لنفسى الطموحة أولاً ابتدأت بطموح وانتهت بنجاح ثم الى كل من سعى معي

لإتمام مسيرتي الجامعية دعم لي سنداً لا عُمر له

وبكل حب اهدي ثمرة نجاحي وتخرجي :

الى النور الذي أثار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره ابدا والذي بذل جهد السنين من أجل ان اغتلي

سلام النجاح الى من احمل اسمه بكل فخر الى من صد الاشواق عن دربي ليمهد لي

طريق العلم لطالما عاهدته بهذا النجاح ها انا اتممت وعدي واهديته اليك "

حبيبي وقوتي

ابي الغالي "

اهدي تخرجي إلى جنة الله في الأرض :

الى من علمتني الاخلاق قبل الحروف الى الجسر الصاعد بي إلى الجنة الى الداعمة الأولى في حياتي واليد

الخفية التي أزالته عن طريقي الاشواق والمصاعب

"امي وصديقتي ورفيقتي دربي "

اهدي تخرجي الى مُلممي نجاحي : من ساندني بكل حب عند ضعفي و ازاح عن طريقي المتاعب مُمهداً

لي الطريق زارماً الثقة والإصرار بداخلي، سندي والكتف الذي استند عليه دائماً لطالما كانوا الظل لهذا

النجاح

"إخوتي وزوجاتهم وأخواتي "

إلى فرحة البيت وحيويته بنات أختي وأبناء اخوتي (عائشة ياسمين هبة الرحمان نور الإيمان غيث وميسم)

إلى صاحبة الفضل العظيم صديقة النجاح إلى من وقفت بجانبتي

كلما أوشكت ان اتعثّر " هيفاء "

إلى الأستاذ والصديق والأخ " سالم يعقوب "

إلى صديق الرحلة ورفيق الخطوة الأولى محمد صالح دحمان

و اخيراً من قال أنا لها "نألهما" وأنا لها إن أبى رغباً عنها أتيت بها ، ما كنت لأفعل لولا توفيق من الله ، ها

هو اليوم العظيم هنا، وسنوات الدراسة الشاقة الحالمه

محمد رمزي واحد

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله رب العالمين الذي وفقنا وأعاننا على إنهاء هذا العمل والخروج بهذه الصورة المتكاملة، فبالأمس القريب بدأنا سيرتنا التعليمية ونحن نتحس الطريق برهبة وإرتباك فرأينا أن علم الاجتماع التنظيم والعمل هدفنا ساميا وحيا وغاية تستحق السير لأجلها وإن عملنا يحمل في طياته طموح شباب يحلمون أن تكون أمتهم العربية كالشامة بين الأمم.

وإنطلاقا من مبدأ من لا يشكر الله لا يشكر الناس فإننا نتوجه بالشكر الجزيل للدكتور والأستاذ سالم يعقوب الذي رافقنا في مسيرتنا لإنجاز هذا العمل وكان له بصمات واضحة من خلال توجيهاته وإنتقاداته البناءة والدعم الأكاديمي، كما أشكر العائلة الكريمة التي صبرت وتحملت معنا ورددتنا بالكثير من الدعم على جميع الأصعدة، وأشكر الوالدة العزيزة والأخوة والأصدقاء والأحباب وكل من قدم لنا الدعم المادي أو المعنوي، وأخيرا أتوجه بالشكر لجميع الأساتذة الذين كانوا معنا على طول درب الدراسة الجامعية، والفئة شكر الأساتذة و الطلاب الذين رافقنا في أطوار الدراسة وخصوصا الزميل والأخ محمد رمزي واده.

العلم بين بيوتنا لا عماد لها والجهل يهدم بيوت العز والشرف.

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية، فالمنظمات تحتاج إلى جعل موظفيها يشعرون بالعدالة والانصاف والمواطنة من خلال التوزيع العادل بينهم وكذلك صنع قرارات وإجراءات عادلة ومنصفة وذلك للحفاظ على سيرورة عمل المؤسسة وكذا العمل على تحقيق روح الجماعة والعمل الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة بين الأساتذة والإدارة بقسم العلوم الاجتماعية، انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي ؟

تنبثق تحته ثلاث تساؤلات فرعية كالتالي:

- هل توجد علاقة بين العدالة التوزيعية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي ؟
- هل توجد علاقة بين العدالة الإجرائية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي ؟
- هل توجد علاقة بين العدالة التعاملية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي ؟

تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية من خلال استخدام المنهج الوصفي لأنه الأنسب في هذه الدراسة لمعرفة واقع الدراسة وجوانبها ووصفها وتحليلها، بمجتمع قدره 56 مفردة لذلك تم استخدام تقنية المسح الشامل أو بما يعرف طريقة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة، باستبيان موزع على مجموع الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية وبعد التحليل والتفسير توصلنا إلى النتيجة التالية:

- توجد علاقة وطيدة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي
- أيضا تم التأكد من صحة الفرضيات الفرعية كما يلي:
- توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي

- توجد علاقة بين العدالة الإجرائية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي

- توجد علاقة بين العدالة التعاملية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي

الكلمات المفتاحية:

العدالة التنظيمية - العدالة التوزيعية - العدالة الإجرائية - العدالة التعاملية - المواطنة التنظيمية

Study summary

This study aimed to clarify the relationship between organizational justice and organizational citizenship among the faculty of the Social Sciences department. Organizations need to make their employees feel justice, fairness, and citizenship through equitable distribution among them, as well as making fair and equitable decisions and procedures to maintain the workflow of the Institution and to work on achieving the spirit of community, teamwork, and achieving common goals between the faculty and the administration of the Social Sciences department.

This study started from the following main question:

Is there a relationship between organizational justice and organizational citizenship among the faculty of the Social Sciences department at El Oued University ?

Underneath it, three sub-questions emerge as follows :

-Is there a relationship between distributive justice and organizational citizenship among the faculty of the Social Sciences department at El Oued University?

-Is there a relationship between procedural justice and organizational citizenship among the faculty of the Social Sciences department at El Oued University?

-Is there a relationship between Interactional justice and organizational citizenship among the faculty of the Social Sciences department at El Oued University?

This study falls within the descriptive research by using the descriptive method because It is the most suitable In this study to know the reality of the study, Its aspects, describe and analyze it, with a community of 56 individuals. Therefore, the comprehensive survey technique or what is known as the comprehensive enumeration method for the study community was used, with a questionnaire distributed to all the faculty of the Social Sciences department.

After analysis and Interpretation, we reached the following conclusion:

-There is a strong relationship between organizational justice and organizational citizenship among the faculty of the Social Sciences department at El Oued University.

-Also, the validity of the sub-hypotheses was confirmed as follows:

-There is a relationship between distributive justice and organizational citizenship among the faculty of the Social Sciences department at El Oued University.

-There is a relationship between procedural justice and organizational citizenship among the faculty of the Social Sciences department at El Oued University.

-There is a relationship between Interactional justice and organizational citizenship among the faculty of the Social Sciences department at El Oued University.

Keywords:

Organizational Justice – Distributive Justice – Procedural Justice – Interactional Justice – Organizational Citizenship"

قائمة المحتويات

i.	شكر وتقدير
ii.	إهداء
iii.	الاهداء
iv.	الاهداء
v.	ملخص الدراسة بالعربية
vi.	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
vii.	قائمة المحتويات
viii.	قائمة الجداول
ix.	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
أ	1- الإشكالية
ب	2- فرضيات الدراسة:
ب-ج	3- مبررات إختيار الموضوع:
ج-د	4- أهداف الدراسة وأهميتها :
د	5- حدود الدراسة :
د	6- منهج البحث:
هـ	7- هيكله البحث
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
1	تمهيد:
2	المبحث الأول: الأساس النظري للموضوع
2	المطلب الأول: العدالة التنظيمية
4	المطلب الثاني: المواطنة التنظيمية
6	المبحث الثاني: العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية:

7	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
18	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية	
20	تمهيد:
21	المبحث الأول: الطريقة والأدوات:
21	المطلب الأول: طريقة جمع البيانات
21	المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات
24	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج
24	المطلب الأول : عرض النتائج
44	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
49	خلاصة الفصل
51	الخاتمة
53	قائمة المصادر والمراجع
57	الملاحق

قائمة الجداول

32	جدول رقم (01): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثي)
33	جدول رقم (02): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب السن
34	جدول رقم (03): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الرتبة:
36	جدول رقم (04): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الخبرة المهنية:
38	جدول رقم (05) يوضح محور العدالة التوزيعية
42	جدول رقم (06) يوضح محور العدالة الاجرائية
47	جدول رقم (07) يوضح محور العدالة التعاملية
50	جدول رقم (08) يوضح محور المواطنة التنظيمية
57	جدول رقم(09): قيمة معامل بيرسون ودلالاته الإحصائية للعلاقة بين العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية.
58	جدول رقم (10): قيمة معامل بيرسون ودلالاته الإحصائية للعلاقة بين العدالة الإجرائية والمواطنة التنظيمية.
59	جدول رقم(11): قيمة معامل بيرسون ودلالاته الإحصائية للعلاقة بين توجد علاقة بين العدالة التعاملية والمواطنة التنظيمية.
60	جدول رقم(12): قيمة معامل بيرسون ودلالاته الإحصائية للعلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية.

قائمة الأشكال

و	الشكل (01) المخطط الفرضي للدراسة
32	التمثيل البياني رقم (02): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)
33	التمثيل البياني رقم (03): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب السن
35	التمثيل البياني رقم (04): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الرتبة
37	التمثيل البياني رقم (05): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الخبرة المهنية
39	الشكل رقم (06): محور العدالة التوزيعية
43	الشكل رقم (07): محور العدالة الاجرائية
48	الشكل رقم (08): يوضح محور العدالة التعاملية
52	شكل رقم (09): يوضح محور المواطنة التنظيمية

مقدمة

1- الإشكالية

يعتبر العنصر البشري محور المنظمة الحديثة لما له من دور في تحقيق أهدافها وضمان استمراريتها، ومن أجل ذلك تعمل المنظمة على توفير العدالة التي تجعل منه فاعلا نشطا بها.

وتعد المؤسسة الجزائرية بدرجة أولى أحد ميادين الخصبة التي كثير ما اهتمت بها الدراسات، ومن ناحية ثانية فالجامعة الجزائرية هي كذلك ما تصبوا إلى الوصول إلى افضل نتائج عملية وميدانية ترقى لمصاف الجامعات المتقدمة ذات الصدى، والأستاذ الجامعي هو الفاعل البشري التي تقوم عليه المنظمة، والذي يعد أحد ركائز المحركة للعدالة التنظيمية.

اذ تمثل العدالة التنظيمية ضمان المساواة في المعاملات والفرص بين جميع أفراد المؤسسة وتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية وبناء على ما تقدم يتضح لنا أن العدالة التنظيمية بمختلف أشكالها تمنح للمنظمة الطريقة المناسبة والصحيحة للتعامل مع أفراد التنظيم من أجل توفير جو مناسب للعمل، وكذلك يشعر العاملون بأهميتهم في المنظمة وكذلك شعورهم بقدر كاف من الأمن الوظيفي.

يتضح لنا من خلال ما ذكرناه سالفاً، أهمية العدالة التنظيمية في بناء منظمة تنعم بالصحة والفعالية من خلال ممارسات الفاعلين وسلوكياتهم، تتباين هذه الممارسات داخل المنظمة، فالبعض منها يأخذ صورة استهجان واستياء لكل ما هو موجود بها أما البعض البعض الآخر فيدل على الرضا عما هو سائد في انعكاسات سلوكية مواطنة

تعد المواطنة التنظيمية بمثابة رهان المنظمة الحديثة لما لها من دور في تحقيق أهدافها وضمان استمراريتها في الوجود وخاصة في ظل التنافسية الشديدة فالمواطنة التنظيمية هي السلوكيات المفيدة المبنية على الثقة والصدق والتعاون بين العاملين والمنظمة، حيث أنه سلوك يقوم على علاقة اتفاقية وتعاونية بين الأستاذ والإدارة وليس علاقة تعاقدية مصلحة، وأيضاً لها أهمية حيوية في بناء العلاقات التعاونية السائدة في المنظمة لتحقيق أهدافها وفق خططها واستراتيجياتها.

ويعتمد كذلك على مدى ارتباط الأستاذ بالمنظمة والتزامه نحوها وتتطلب المواطنة التنظيمية سلوك للعاملين أبعد من مجرد القيام بالواجبات ومتطلبات الدور الرسمية ، إذ تشمل على أداء وأنشطة تطوعية دون مقابل كتقديم المساعدة والدعم للغير والمبادأة بأداء أعمال دون تكليف أو انتصار للحصول على حوافز أو مكافآت ومن ثم يمكننا القول أن سلوك المواطنة التنظيمية لا يدخل في إطار النظام الرسمي والقانوني، لأنه يقوم على مشاعر داخلية للعاملين مثل الولاء والطاعة والايثار، على اعتبار أن العدالة التنظيمية ذات أبعاد

كالعدالة الإجرائية، العدالة التعاملية و العدالة التوزيعية قد تشكل هذه الأبعاد انعكاس على المواطنة التنظيمية وتحققها في المنظمة.

جاءت هذه الدراسة الموسومة بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية دراسة ميدانية شاملة على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الاجتماعية الإنسانية جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي فإنطلقت من التساؤل العام التالي:

هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي ؟

- و تنطوي تحته الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين العدالة التوزيعية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي ؟

- هل توجد علاقة بين العدالة الإجرائية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي ؟

- هل توجد علاقة بين العدالة التعاملية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي ؟

2- فرضيات الدراسة:

❖ الفرضية العامة

- توجد علاقة وطيدة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي

❖ الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي
- توجد علاقة بين العدالة الإجرائية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي
- توجد علاقة بين العدالة التعاملية و المواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي

3- مبررات اختيار الموضوع:

❖ - مبررات ذاتية:

- تشكل التجارب لدى الطلبة المتواصلة في كلية علوم اج و انسانية من أهم مصادر الإلهام في اختيار الموضوع، مما جعل موضوع عدالة ومواطنة تنظيمية كموضوع بحثي يستدعي الدراسة حول حقيقة هذا الأخير و الوقوف على أبعاده وأهميته وعلاقته في المؤسسة
- عالجت الدراسة أحد أهم المتغيرات الاستراتيجية في المنظمة ألا وهي العدالة التنظيمية كركيزة أساسية في تحقيق المواطنة التنظيمية.
- أهمية العدالة التنظيمية تفرض علينا التعرف و اكتشاف علاقتها المواطنة التنظيمية.

❖ مبررات موضوعية:

- بعد الإطلاع على التراث السوسيو تنظيمي للمواضيع التي تناولت المؤسسة الجزائرية، ونضرا للمشاكل التي تعاني منها هذه الأخيرة دفعنا للتساؤل واجراء هذه الدراسة، على اعتبار ضاهرة العدالة كثيرا ما تأرق الممارسات التنظيمية، كما أن المواطنة التنظيمية اتجاء المؤسسة وممارستها كسلوك في المنظمة وممارستها في الجامعة كثيرا ما يغفل عنه الدارسين.
- والشاهد في بحثنا هو أن السبب الرئيسي للمغامرة في غوص ما لم يطبق موضوع العدالة والمواطنة التنظيمية على مستوى الجامعة
- تحديث الدراسة وإثبات ما تم التوصل إليه سابقا رغم السنوات والمكان.

4- أهداف الدراسة وأهميتها :

❖ أهداف الدراسة :

- العلاقة بين العدالة التنظيمية و المواطنة التنظيمية في كلية العلوم الاجتماعية.
- التأكد من أبعاد العدالة التنظيمية و المتمثلة في العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية و العدالة التعاملية وبعض مؤشراتها، أن لها علاقة في تحقيق المواطنة التنظيمية في كلية العلوم الاجتماعية
- التركيز على مفهوم المواطنة التنظيمية و الأهمية البالغة لها في المؤسسة الجزائرية من خلال نتائج الدراسة والتأكيد على قيمتها و دورها الكبير في إنجاح المؤسسة و كيفية استثمار هذا المفهوم.
- نظرا لأهمية العدالة التنظيمية و مدى تأثيرها على كلية العلوم الاجتماعية فأردنا الكشف على المؤشرات المتعلقة بهذا الموضوع.

❖ أهمية الدراسة :

إن المفهوم العدالة التنظيمية أهمية بالغة في سوسيولوجية التنظيم لكونها اللبنة الأساسية لضمان سيورة العمل، والذي يرجع لإمتلاك هكذا مفهوم المورد البشري، والذي يعد الهدف الأسمى لتحقيق هدف المؤسسة، فتعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة كونها تعالج موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها المواطنة التنظيمية في كلية العلوم الاجتماعية والتي تملك دورا كبيرا في تكوين الكفاءات و الاجيال.

5- حدود الدراسة :

من أجل الإحاطة بالموضوع وفهم مختلف جوانبه، حددت مجالات الدراسة بما يلي :

❖ الحدود البشرية :

يقصد بها جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة، وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة والبحث من قبل الباحث والمجتمع المراد دراسته، وشملت الدراسة جميع أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

❖ الحدود المكانية :

ويتمثل في الحيز الجغرافي الذي تجري فيه الدراسة حيث أجريت الدراسة التطبيقية لهذا البحث بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

❖ الحدود الزمنية :

تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من 20 نوفمبر 2023 الى غاية 13 أفريل 2024 وفق للمراحل التالية:

- المرحلة الأولى بتاريخ 20 نوفمبر 2023 بدأنا في الدراسة الاستطلاعية مع بعض الأساتذة وملاحظة سير العمل بالكلية والعلاقات بين الإدارة والأساتذة
- المرحلة الثانية : بتاريخ 08 أفريل قمنا بتوزيع الاستبيان وفي يوم 13 أفريل قمنا بجمع الاستبيان.

6- منهج البحث:

يعد المنهج الطريقة أو الأسلوب المنتهج من الباحث في وصف الظاهرة وتفسيرها وتحديد العوامل التي تتحكم فيها ومن ثم استخلاص النتائج وتعميمها، وبالتالي فإن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث تبني منهج من المناهج دون سواه، لفهم وتحليل المشكلة مع محاولة الإجابة على التساؤلات المطروحة، فالدراسة الحالية تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين (العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية)، إذ يعد المنهج الوصفي هو المنهج المناسب للدراسة لمعرفة العلاقة الموجودة بين

هذين الأخيرين مع تحليل المعطيات واستخلاص النتائج المراد دراستها.

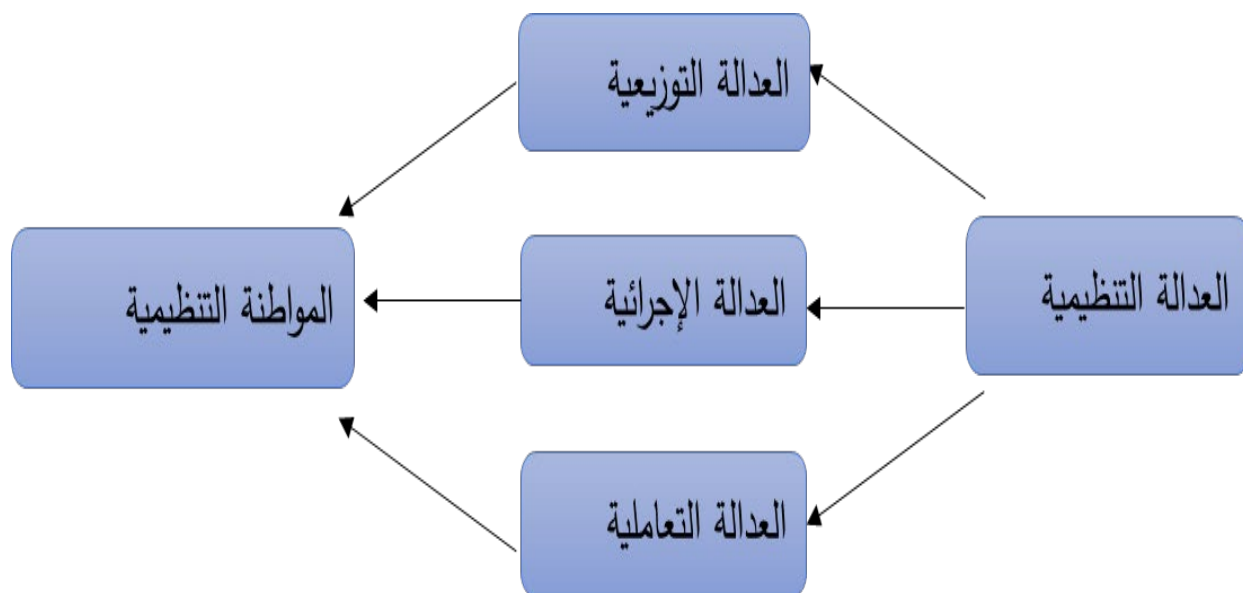
❖ هيكلية البحث:

لقد تطرقنا في موضوعنا هذا الى خطة اشتملت على مقدمة وفصلين وخاتمة.

- **الفصل الاول :** الادبيات النظرية والتطبيقية وينقسم بدوره الى ثلاث مباحث حيث تطرقنا في المبحث الأول الى الادبيات النظرية للدراسة من خلال سرد مفاهيم العدالة التنظيمية وأبعادها العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية والمواطنة التنظيمية، وفي المبحث الثاني وضحنا العلاقة بين العدالة وأبعادها والمواطنة التنظيمية، أما المبحث الثالث ففيه تطرقنا الى الدراسات السابقة، وبيننا المقاربات النظرية للدراسة.
- **الفصل الثاني:** الدراسة الميدانية وينقسم بدوره الى مبحثين، المبحث الأول الطريقة والأدوات، اما المبحث الثاني النتائج والمناقشة

ولقد اعتمدنا على هذا التقسيم نظرا لأن موضوع دراستنا يتضمن متغيرين وهما: العدالة والمواطنة التنظيمية.

الشكل (01) المخطط الفرضي للدراسة



الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

تتطرق الدراسة في هذا الفصل إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية لمتغيرات الدراسة المعنونة تحت العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية مع جميع أبعادها، مع تحديد العلاقة بينهما، وتم تناول في هذا الفصل الدراسات السابقة والتي تعد المنطلق للدراسة، بالإضافة إلى المقاربة النظرية والتي تعد مرجعية تستند عليها الدراسة التي تعمل هذه الأخيرة على ضوئها في تحديد العلاقة بين متغيراتها و بناء فرضياتها وتحليل نتائجها.

المبحث الأول: الأساس النظري للموضوع

إن وجود مفاهيم سوسيو تنظيمية حديثة يساعد المؤسسات في كيفية التعامل معها، نجد مفهوم العدالة التنظيمية، إذ يحمل مصطلح العدالة العديد من المعان المتنوعة فمفهوم العدالة التنظيمية يبدو معقداً لدرجة أنه لا يمكن اعتباره مفهوماً موحداً بل هو سلسلة من المفاهيم المرتبطة نذكر بعض التعريفات للعدالة التنظيمية.

المطلب الأول: العدالة التنظيمية:

أولاً: مفهوم العدالة التنظيمية:

ويرى كل من تاتوم و ابرلين (Eberlin & Tatum) بأن: "العدالة التنظيمية قيمة متحصل عليها من جراء إدراك العامل للنزاهة والموضوعية في الإجراءات والمخرجات الحاصلة في المنظمة.

(الذهبي، 2014، ص48)

يمكن القول بأن العدالة التنظيمية تعتمد على المبادئ الأخلاقية والشفافية في إدارة المنظمة وتحقيق العدالة في التعامل مع العاملين والنتائج المحققة. وبالتالي، تعتبر جزءاً أساسياً من بنية المنظمة وثقافتها التنظيمية.

ويرى كل من كروبانزانو croponzano وجرينبرغ Greenberg بأنها " ادراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من طرف المنظمة.

(تيش تيش ومحمد، 2016، ص498)

يمكن القول بأن العدالة التنظيمية تعتمد بشكل كبير على تقييمات الأفراد للمعاملة والتعامل داخل المنظمة، وهو ما يعكس تجربتهم الشخصية وتفاعلهم مع البيئة التنظيمية. وبالتالي، يعتبر هذا التعريف مرتبطاً بشكل وثيق بفهم العدالة الاجتماعية والاعتقادات الشخصية للأفراد حيال التعامل داخل المنظمة.

- كما تعرف أيضاً بأنها النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة دقيقة ونزيهة، بجانب معاملة العاملين باحترام ، ما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم.

(درة، 2008، ص32)

يتضح من خلال هذا التعريف أن العدالة التنظيمية هي النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت وذلك يكون بإجراءات موحدة ونزيهة ومعاملة كل العاملين باحترام والمحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم

استنادا على التعريفات السابقة يمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنها مفهومًا يستند إلى إدراك العاملين للعدالة والشفافية في سياسات ونتائج المؤسسة. وأيضا هي القيمة التي تنبثق من شعور العامل بالنزاهة والموضوعية في المنظمة وكذلك إدراك الأفراد لمدى الإنصاف في التعامل معهم من قبل المنظمة والتوزيع الموارد والمكافآت بطريقة متسقة ودقيقة وعادلة، مع ضمان احترام العاملين وحقوقهم الفردية.

❖ إجرائيا:

هي تحقيق الإنصاف والمساواة بين أساتذة قسم العلوم الاجتماعية في الحقوق والواجبات، وهي سلوك أخلاقي ومجموعة من الممارسات، والتفاعلات والإجراءات في قسم علم الاجتماع من أجل تحقيق أهداف تنظيمية، اجتماعية و شخصية

❖ العدالة التوزيعية:

- يعرفها كيسلر على أنها إدراك الأفراد للإنصاف في عملية توزيع المخرجات في المنظمة، سواء كانت الرواتب أو المكافآت وفرص الترقية، إضافة للإنصاف في عملية توزيع الموارد وعناء العمل بينها. (رتيمي وتواتي، 2016، ص126)

❖ إجرائيا:

هي العدالة في توزيع المستحقات المادية وغير المادية وتوزيع الواجبات التي يحصلون عليها الأساتذة من إدارة القسم

❖ العدالة الإجرائية:

عدالة الإجراءات تعني الإنصاف في السياسات والطرق المتبعة لتحديد حصة كل فرد من العائدات داخل المؤسسة، مثل الرواتب وفرص التقدم الوظيفي، وذلك بالمقارنة مع مساهماته، كجودة وكمية العمل الذي يقدمه. هذا يشمل عوامل متعددة مثل الجهد المبذول، المستوى التعليمي، الخبرة المكتسبة، والتدريب المتلقى وغيرها.

(علوان، 2007، ص60)

❖ إجرائيا:

هي عدالة الأسس والإجراءات التي تتبع في اتخاذ القرارات وتنفيذ الوظائف من قبل إدارة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي

❖ العدالة التعاملية:

مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصل عليها العامل عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو مدى معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات وتتمثل في المعاملة بأدب واحترام من جانب الرئيسي للمرؤوس والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤوس، واهتمام الرئيس بمصالح الأستاذ (جرفي و بوفليغي، 2022/2021، ص35)

❖ إجرائيا:

هي العدالة في المعاملة التي يتلقاها الأستاذ من قبل أصحاب القرار، والمتمثلة في تفسير القرارات المتخذة.

المطلب الثاني: المواطنة التنظيمية

يعرفها (Organ،1995)، بأنها: «سلوك اختياري تطوعي يتجاوز حدود الدور الرسمي ويتمثل في حرص الأستاذ على منظمته ونجاحها وسمعتها ووقتها وممتلكاتها ومستقبلها، وحرصه على مساعدة الآخرين من زملاء وموظفين جدد، والتزامه بقيم وسياسات ونظم المنظمة، وسعيه لبذل جهود مضاعفة لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء، وذلك دون توقع الحصول على مكافآت أو حوافز».

يتضح من خلال هذا التعريف أهمية السلوك الإيجابي والتعاوني للأستاذين في تحسين أداء المنظمة وزيادة رضاهم عن عملهم. كما يشير إلى أن هذا السلوك لا يتوقف على الالتزام بالواجبات الرسمية فقط، بل يتجاوزها إلى المساهمة في الثقافة التنظيمية والتضامن مع الزملاء والمسؤولية الاجتماعية

سلوك المواطنة التنظيمية هو ذلك السلوك الفردي الطوعي والاختياري الذي يقع خارج نطاق الأدوار الوظيفية الرئيسية ويعتمد كلياً على الجوانب التعاونية من الأفراد داخل التنظيم ولا يشمل على مكافآت أو حوافز جراء القيام به، ويؤدي إلى زيادة فاعلية الأداء التنظيمي للمنظمة.

(الشنطي، 2015، ص36)

أما هذا التعريف ركز على أن سلوك المواطنة التنظيمية سلوك اختياري وتعاوني ويكون دون مقابل مادي أو معنوي.

تعتبر المواطنة التنظيمية عن السلوكيات التي تمتد إلى ما وراء الواجبات الرسمية لأفراد العاملين، فهم يساعدون بعضهم دون الاكتراث للمصالح الشخصية ويندمجون بفاعلية مع النشاطات التنظيمية ويتجنبون الصراعات غير الضرورية وينجزون الأعمال على نحو يتجاوز متطلبات أداء الدور المكلفين به. (جلاّب، 2011، ص90)

يتضح من خلال هذا التعريف أن المواطنة التنظيمية هي بروز دور الأفراد في تجاوز الواجبات الرسمية والتعاون مع بعضهم البعض بغية تحقيق أهداف المؤسسة. هذا السلوك يعزز التكامل داخل الفريق ويساهم في تحقيق النجاح المشترك، بما في ذلك تجنب الصراعات غير الضرورية وتحقيق الأداء الفعال والمتفوق في الأعمال.

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن المواطنة التنظيمية بأنها مجموعة من الأفعال الإيجابية التي يقوم بها الأشخاص في بيئة العمل بمحض إرادتهم، والتي تتجاوز متطلبات دورهم الوظيفي. هذه الأفعال، التي لا ترتبط بأي حوافز مادية أو عقوبات، تسهم في تعزيز بيئة العمل وتدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

❖ إجراءات:

وهو كل ما يقوم به الأستاذ في قسم علم الاجتماعية بأفعال نابعة من إرادة ذاتية والنابعة من رضاه بالعمل وولائه للإدارة كالإيثار وإحترام الممتلكات والسلوك الحضاري ولا يثاب فاعله ولا يعاقب تاركه

المبحث الثاني: العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية:

إن الحديث عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية يجرنا الى الحديث عن أبعاد العدالة التنظيمية والمتمثلة في العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية وكيف تساهم في تحقيق المواطنة التنظيمية.

مبادئ العدالة التنظيمية:

أولاً: مبدأ المساواة

يرتبط هذا المبدأ بتكافؤ فرص الأجر والحوافز وساعات العمل وواجبات الوظيفة بين العمال في نفس المؤسسة.

(مؤمن ومحمد سيد، 2015، ص21)

ثانياً: المبدأ الأخلاقي

يمثل هذا المبدأ جملة الأخلاق النزيهة كالاستقامة النزاهة الشرف الأمانة، الإخلاص والصدق.

ثالثاً: مبدأ الدقة والتصحيح

يشترط هذا المبدأ دقة ووضوح المعلومات أثناء عملية بناء واتخاذ القرارات والإجراءات.

رابعاً: مبدأ الالتزام

يرتبط بجانب العدل خاصة ما يتعلق بالمعاملة المنصفة والمكافأة المستحقة وفقاً للمعايير والقوانين المعمول بها المؤسسة.

خامساً: مبدأ المشاركة

وهو ما ينص على وجوب مشاركة جميع الفاعلين في المؤسسة في صنع واتخاذ القرارات وتطبيق الإجراءات.

تشمل هذه المبادئ الخمسة للعدالة التنظيمية على كل الجوانب المرتبطة بالعدالة والتمييز بين العمال داخل التنظيم، فقد خصت العوائد المقدمة أي المخرجات ومشاركة العمال في صنع واتخاذ القرارات وتطبيقها العادل، كما شملت الجانب الأخلاقي وموضوعية نقل المعلومات، لتعتبر بذلك مبادئ شاملة لمتغير العدالة التنظيمية الذي يضم ثلاثة أبعاد وهي العدالة التوزيعية، الإجرائية والتعاملية.

(دره، 2016، ص87)

- تمثل العدالة التنظيمية شعور الأستاذين بإنصافهم داخل المنظمة، بينما تشير المواطنة التنظيمية إلى سلوكياتهم الإيجابية الاختيارية التي تفوق متطلبات وظائفهم.

تُركز الدراسة على أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة: العدالة الإجرائية، والعدالة التوزيعية، والعدالة التعاملية.

❖ العدالة الإجرائية:

- تتعلق بإنصاف الإجراءات والعمليات داخل المنظمة، مثل اتخاذ القرارات وتقييم الأداء.
- تؤثر على شعور الأستاذين بالثقة والاحترام، مما قد يدفعهم إلى سلوكيات إيجابية مثل:
- المساعدة في حل المشكلات.
- مشاركة الأفكار.
- بذل المزيد من الجهد.

(الذهبي وبوكميش، 2017، ص 201)

❖ العدالة التوزيعية:

- تتعلق بإنصاف توزيع الموارد والمكافآت داخل المنظمة، مثل الرواتب والترقيات.
- تؤثر على شعور الأستاذين بالرضا والتحفيز، مما قد يدفعهم إلى سلوكيات إيجابية مثل:
- الالتزام بالقواعد.
- الدفاع عن المنظمة.
- التعاون مع الزملاء.

❖ العدالة التعاملية:

- تتعلق بكرامة واحترام الأستاذين داخل المنظمة، وكيفية تعامل الإدارة معهم.
- تؤثر على شعور الأستاذين بالتقدير والانتماء، مما قد يدفعهم إلى سلوكيات إيجابية مثل:
- التسامح مع الأخطاء.
- المشاركة في الأنشطة التطوعية.
- التوصية بالعمل في المنظمة.

ومن هنا تظهر العلاقة بين المتغيرين أي أنه قد توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة قسم علم الاجتماع وهذا ما تسعى إليه دراستنا.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

أولاً: الدراسات السابقة

تُعتبر الدراسات السابقة جزءاً هاماً من خطة البحث العلمي، حيث تشكل الإطار النظري للمنهج البحثي المتقدم وترتبط به بشكل مباشر ووثيق. تُعتبر هذه الدراسات أرضية غنية بالمعلومات التي تمكن الباحث من فهم كافة جوانب مشكلة موضوع البحث وتوضيح الأسس النظرية للموضوع العلمي المراد دراسته. إن أهمية الدراسات السابقة تكمن في منح الباحث القدرة على تجنب التكرار والأخطاء التي ارتكبها الباحثون السابقون، بالإضافة إلى تمكينه من تحديد المتغيرات الأساسية في بحثه.

1- الدراسات المطابقة:

- دراسة حسن عمران ومحمد الساكت وفتيحة الهوني 2018 بعنوان: "دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي" دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد، جامعة سبها.

انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده: هل للعدالة التنظيمية دور في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية؟

ومن فرضية مفادها: لا توجد هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) وتحقيق سلوك المواطنة التنظيمية. هدفت الدراسة إلى محاولة تقديم معالم فكرية حول موضوع البحث ومتغيراته (العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية) من أجل بلورة الحلول عن سؤال الدراسة. استخدموا في دراستهم المنهج الوصفي التحليلي ومثلت الاستبانة الأداة الرئيسية للوصول إلى النتائج وكذلك الملاحظة، وتكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية من 52 مفردة من أعضاء هيئة التدريس.

وقد أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وتحقيق المواطنة التنظيمية.

- تسهم العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك حيث أن عدالة التوزيعات جاءت بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية وتليها عدالة التعاملات وفي الأخير العدالة الإجرائية.

جاءت أغلب الإجابات لعينة الدراسة فيما يخص متغير تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية فوق المتوسط الفرضي البالغ 3 مما يدل على أهمية القيم الخاصة بالمواطنة التنظيمية ودورها في تحسين الأداء في المنظمات.

جاءت أهمية النسبية لمتغير سلوكيات المواطنة التنظيمية متفاوتة حيث جاء في الترتيب الأول في الأهمية الإيثارية، وفي الترتيب الثاني السلوك الحضاري، ثم اللطف والكماسة وفي الأخير الروح الرياضية. (حسن والساكت والهوني، 2018، ص 268-278)

- تناولت هذه الدراسة موضوع دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية وهو نفس موضوع دراستنا، فيمكن الاستفادة منها من خلال التعرف على العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وكذلك التعرف على العلاقة بينها، حيث أفادتنا هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري، بالإضافة إلى التشابه في المنهج فقد اعتمدنا في دراستنا أيضا المنهج الوصفي، وكذلك نفس أدوات جمع البيانات.

- دراسة عبد العزيز عبد الهادي العامري سنة 2020 بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية" وقد انطلقت الدراسة من تساؤلات مفادها:

- ما مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية تعزى إلى متغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة في الوزارة)؟
- ما مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية تعزى إلى متغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة في الوزارة)؟ هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري) لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية.

اتبع الباحث المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والارتباطي، وقد تم الاعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والمختصين في ديوان وزارة التربية والتعليم بصنعاء والبالغ عددهم 821 موظف، وقد تم اختيار عينة بطريقة عشوائية طبقية حيث بلغ عددها 155 موظف.

وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- تدني مستوى إحساس موظفي وزارة التربية والتعليم بالعدالة التنظيمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2,29 من 5) وجاء ترتيب أبعادها كالتالي: عدالة التعاملات بدرجة متوسطة، تليها عدالة التوزيع بدرجة منخفضة، وفي الأخير عدالة الإجراءات بدرجة منخفضة أيضا.
 - وجود درجة مرتفعة لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها وبمتوسط حسابي بلغ (3,98 من 5).
 - عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية ومستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية اتجاه أنماط العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة).
- (العامري، 2020، ص 115-150)
- يمكن الاستفادة من هذه الدراسة لأنها تتناول نفس موضوع دراستنا، حيث تلتقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في التعرف على تأثير العدالة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين.
- دراسة زكية ججقيق وفيروز زروخي وعيسى حجاب سنة 2020 بعنوان: " سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين وعلاقتها بالعدالة التنظيمية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف ".
- وقد انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده: ما مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالكلية محل الدراسة وهل لها علاقة بواقع العدالة التنظيمية؟
- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين وعلاقتها بالعدالة التنظيمية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف.

استخدموا في دراستهم المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمدوا على عينة عشوائية بسيطة يبلغ حجمها 34 مفردة من مجتمع البحث الذي يتمثل في جميع العاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كما تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى المبحوثين بين المستوى المنخفض والمتوسط، وقد يرتبط السبب بروتينية المهام وعدم وجود إرادة حقيقية من طرف الكلية لاكتساب هذا النوع من السلوكيات.
- يوجد فرق في سلوك الإيثار تعزى إلى عمر العامل ولصالح الأكبر سنا، والنتيجة تبدو منطقية لأن العامل الصغير في السن يكون مازال مشغولا بإثبات ذاته ويسعى للتفوق على الآخرين.
- توجد علاقة سلبية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية باستثناء سلوك الروح الرياضية ووعي الضمير وكلها غير دالة إحصائيا، هذه النتيجة توحى إلى ما أكدته التون مايو في زيادة التعاون بين الأفراد لمجابهة الإدارة، لهذا تبين أنه كلما نقصت العدالة التوزيعية زادت روح الإيثار والكراسة والروح الرياضية، وهي سلوكيات الفرد اتجاه الفرد. وكلما زادت العدالة يزيد وعي الضمير والسلوك الحضاري وهما سلوكيات اتجاه الإدارة تقديرا لها، كما بينت هذه النتائج ما أكدته (هرزبرق) أن ليس كل العوامل هي عوامل دافعية وتبين أن العدالة من عوامل الصيانة الواجب توافرها في المنظمة.
- كما توصلت أيضا الدراسة إلى ضرورة تطبيق المفاهيم الإدارية التي تهتم بقدرات العاملين لتحقيق سلوك المواطنة التنظيمية.

(جقيق وزروخي وحجاب، 2020، ص 150-165)

تلتقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تتناول نفس المتغيرين في دراستنا وهما العدالة التنظيمية كمتغير مستقل وسلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير تابع لها، وابرار العلاقة بينهما كما استفدنا منها في اثراء الجانب النظري لدراستنا.

- دراسة وهيبة مقدود ويلي مطالي وأمنية قهواجي سنة 2021 بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس - الجزائر" وقد انطلقت الدراسة من فرضية رئيسية مفادها:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.
- وفرضيات فرعية تتمثل في:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة الإجراءات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التعاملات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التوزيع ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.
- هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، عدالة التوزيع) وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس.
- استخدموا في دراستهم المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمدوا على عينة بلغ حجمها 138 موظف، كما تم استعمال الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والملاحظة. وقد أظهرت النتائج أن:
- مستوى إحساس الأستاذين بالعدالة التنظيمية كان متوسطاً، مما يدل على أن الأستاذين غير راضيين بشكل كبير بخصوص العدالة التنظيمية في الجامعة، وكانت جميع أبعاد العدالة التنظيمية متفاوتة بين مرتفعة ومتوسطة، حيث جاءت ممارسة بعد عدالة المعاملات في الترتيب الأول بدرجة مرتفعة، يليها بعد عدالة الإجراءات بدرجة مرتفعة في المرتبة الثانية، وأخيراً بعد عدالة التوزيع في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة.
 - كما أظهرت النتائج أيضاً أن سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة كان مرتفع المستوى، وكانت الأبعاد الممثلة له مرتفعة إلى مرتفعة جداً، حيث جاء بعد الكياسة والكرم بالمرتبة الأولى والضمير الحي بالمرتبة الثانية وبعد الإيثار في المرتبة الثالثة، وبد السلوك الحضاري في المرتبة الرابعة، أما بعد الروح الرياضية فجاء بالمرتبة الخامسة والأخيرة.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين العدالة التنظيمية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية وهذا إثبات للفرضية الرئيسية.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة الإجراءات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، رغم أن العلاقة ليست قوية وهذا إثبات للفرضية الجزئية الأولى.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة التعاملات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية وهذا إثبات للفرضية الجزئية الثانية.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة التوزيع ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية وهذا إثبات للفرضية الجزئية الثالثة.

(مقدود وآخرون، 2021، ص182 ص197)

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في أحد أهم أهداف الدراسة الحالية وهو معرفة علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية، وكذلك في الاعتماد على نفس المنهج ونفس أدوات جمع البيانات ونفس المتغيرين.

2-الدراسات المشابهة:

- دراسة خيرى أسماء 2020 بعنوان "العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة " لدى العامل في مؤسسة الإسمنت بسور الغزلان ولاية - البويرة
- انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: كيف تؤدي العدالة التنظيمية إلى تعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل في المؤسسة؟، واستخدمت المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات التي تجلت في كل من الملاحظة والمقابلة والاستمارة، وشملت عينة الدراسة 171 عامل من مجتمع البحث
- وقد أظهرت النتائج أنه توجد تعزيز وإسهام بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي وكانت النتائج كالتالي:
- يقارن العاملون وضعياتهم بزملائهم، وقيمون المدخلات (الجهد الجسدي والفكري) مقابل المخرجات (الأجر والحوافز). إذا شعروا بالمساواة والمصادقية، يزداد رضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي.
- تسعى المؤسسة لتوزيع المهام والأجور بشكل يتناسب مع جهود العمال، مما يعزز شعورهم بالأمان والاستقرار الوظيفي ويزيد من ولائهم التنظيمي.
- يشعر العمال بأن مشاكل المؤسسة هي مشاكلهم أيضاً ويفضلون اقتراح حلول لها للحفاظ على استقرارهم الوظيفي ورضاهم الوظيفي.
- يعبر العمال عن حبههم وولائهم للمؤسسة من خلال الدفاع عن سمعتها والاعتزاز بانتمائهم لها.
- يشعر العمال بالرضا تجاه سياسة المؤسسة في تطبيق العدالة التوزيعية، مما يعزز رضاهم الوظيفي وولائهم التنظيمي.
- يعبر العمال عن عدم رضاهم حول سياسات التوظيف والترقية، مما يؤثر سلباً على أدائهم ويشير إلى نقص في تطبيق العدالة التوزيعية.
- تشير الدراسة إلى أهمية المعلومات الموضوعية وغير المتحيزة في بناء قرارات تنظيمية عادلة تؤثر إيجاباً على سلوك العمال التنظيمي.

(خيرى،2020)

- دراسة دراج فريد "الرواسب السوسيوثقافية والمواطنة التنظيمية في المؤسسة" دراسة ميدانية على موظفي الشبابيك بفروع بلدية المسيلة
- حيث انطلقت من التساؤل الرئيسي التالي: كيف تؤثر الرواسب السوسيوثقافية على المواطنة التنظيمية لدى موظفي الشبابيك بفروع بلدية المسيلة
- واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان والمقابلة والملاحظة بالمشاركة في جمع البيانات، وكانت عينة الدراسة تتمثل في 106 موظف من موظفي الشبابيك للفروع البلدية لبلدية المسيلة وتتمثل في 11 فرع بلدي.
- وخلصت إلى النتائج التالية:
- الدراسة تشير إلى أن النظم الاجتماعية والثقافية تتميز بالتغيير المستمر، لكن في الوقت نفسه، تحافظ بعض مكوناتها على ثبات واستمرارية على شكل رواسب ثقافية.
- هذه الرواسب تعتبر موروثا ثقافيا يمكن أن يكون له تأثير إيجابي أو سلبي على المجتمع، حسب طبيعة التفاعل معها.
- في اليابان، رواسب ثقافة "الساموراي" تُعتبر إيجابية وتُستخدم في تعزيز قيم العمل والتطوير. بينما في الجزائر، تطبيق نماذج تسييرية غريبة يمكن أن يخلق قيم عمل سلبية بسبب التناقض بين الثقافة التقليدية ومتطلبات العمل الحديثة.
- الدراسة تؤكد على أهمية خلق شعور بالانتماء والولاء والالتزام لتحقيق فعالية المؤسسات، وذلك من خلال تعزيز الثقة بين الأفراد والإدارة.
- الرواسب الثقافية مثل الانتماء القبلي وثقافة العروشية يمكن أن تؤدي إلى تعدد هويات الأستاذين داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى غياب هوية عامة ويخلق صراعات تنظيمية.
- الدراسة تشير إلى أهمية إعادة النظر في صورة المؤسسات وسمعتها من خلال مراعاة المتغيرات الثقافية وتحسين طرق التوظيف وتوزيع السلطة.
- في اليابان، رواسب ثقافة "الساموراي" تُعتبر إيجابية وتُستخدم في تعزيز قيم العمل والتطوير. بينما في الجزائر، تطبيق نماذج تسييرية غريبة يمكن أن يخلق قيم عمل سلبية بسبب التناقض بين الثقافة التقليدية ومتطلبات العمل الحديثة.

- الدراسة تؤكد على أهمية خلق شعور بالانتماء والولاء والالتزام لتحقيق فعالية المؤسسات، وذلك من خلال تعزيز الثقة بين الأفراد والإدارة.
- الرواسب الثقافية مثل الانتماء القبلي وثقافة العروشية يمكن أن تؤدي إلى تعدد هويات الأستاذين داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى غياب هوية عامة ويخلق صراعات تنظيمية.
- الدراسة تشير إلى أهمية إعادة النظر في صورة المؤسسات وسمعتها من خلال مراعاة المتغيرات الثقافية وتحسين طرق التوظيف وتوزيع السلطة.

(دراج، 2020)

ثانياً: المقاربة النظرية

1- نظرية التبادل الاجتماعي: Social exchange theory

في ضل الحديث عن العدالة التنظيمية والمواطنة داخل الجامعة، والتي من المتوقع ان يسوده أداء الأستاذ الجامعي، وباعتبار أن المقاربة النظرية أحد الموجهات التي تحدد لنا طريقة البحث ومدى الاستفادة من نظرية التبادل الاجتماعي، وهوما يتمظهر في إعادة انتاج العلاقة التبادلية القائمة على المنفعة والمصلحة بين الادارة والأستاذ جاءت نظرية التبادل الاجتماعي على اعتبارها هي نظرية اجتماعية نفسية ورؤية اجتماعية تفسر التغير والاستقرار الاجتماعي كعملية تبادل تفاوضية بين الأطراف المختلفة. وتطرح هذه النظرية فكرة أن العلاقات الإنسانية تنشأ من حسابات غير موضوعية للتكلفة والمنفعة ومن مقارنة البدائل. وترجع جذور نظرية التبادل الاجتماعي إلى الاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع. وكثيراً ما تستخدم هذه النظرية اليوم في عالم الأعمال.

ينطوي مفهوم النظرية على العلاقات بين الأفراد وبعضهم البعض أو بين الأفراد ومشرفيهم، من حيث أن الأفراد يتوقعون رداً للجميل أو المعاملة بالمثل لقاء ما يقومون به ولكنهم لا يحددون نوعية توقيت الرد، لذلك فالنظرية تقترح وجود عقد ضمني بين الأفراد والمنظمات التي يعملون بها، وحسب نظرية التبادل الاجتماعي فان الأفراد قد يختارون إظهار سلوكيات المواطنة التنظيمية للرد بالمثل على المعاملة العادلة التي يشعرون بها من مشرفيهم". يشير هذا الاتجاه إلى أن تميز الأستاذين بأداء وإظهار السلوك المواطني، يرتبط كرد فعل لطبيعة الإشراف والإدارة في المؤسسة، كالعدالة التنظيمية مثلاً، لذا تناولنا متغيرات ممارسات السلطة في دراستنا هذه على أنها من بين المتغيرات التنظيمية الراسبة التي تؤثر في سلوكيات بعد الولاء التنظيمي.

- القضايا الرئيسية للنظرية التبادلية:

- أولاً يتطلع البشر في علاقاتهم الاجتماعية إلى تجنب السلوك المكلف الذي لا يعود بالفائدة عليهم ويتأسس التبادل وفقاً لذلك على أساس حساب التكلفة والعائد.
- ثانياً: السلوك البشري يتم من خلال المقارنة بين البدائل المختلفة تبعاً لمبدأ التكلفة والعائد ومن ثم الحياة الاجتماعية تعد سلسلة مختلفة من الاختيارات ويفهم التفاعل بين الناس تبعاً لذلك على أساس التبادل الذي يكون محدداً في العلاقات التجارية وغير واضح الحدود في علاقات الصداقة.
- ثالثاً التبادل لا يقتصر على الجانب الاقتصادي فقط وإنما يرتبط بالجوانب النفسية والاجتماعية فتفسير الحياة وفق سلسلة من التبادل تزيد وتنقص من مخزون الأفراد أو الجماعات من القوة أو الصيت ويتم التبادل وفق قيم المجتمع ومعاييرهم فينتج عنه ما يطلق عليه التبادلية المعممة. وتعني أن الفرد عندما يقدم على مساعدة الآخرين يأمل في أن يصل على مثلها عندما يحتاجها وهي نظرية تقوم على تفسير السلوك التفاعلي بين الأفراد وكذلك تفسير عمليات الجماعة
- من خلال ما تم طرحه حول مبادئ نظرية التبادل الاجتماعي من علاقات تبادلية بين الأفراد وبعضهم البعض، وكذلك بين مشرفيهم أملاً في الحصول على المعاملة بالمثل والذي يؤدي إلى الاستقرار في العلاقات وهوما يمكن اسقاطه على عينة بحثنا والتي تتجسد فيها كل الصفات التبادلية.

2- نظرية التعاون لشستر برنارد:

ان الحديث على موضوعي العدالة والمواطنة التنظيمية يحتم اختيار نظرية التعاون كإحدى النظريات الحديثة والتي يمكن حسب الباحثين الاعتماد عليها كمقاربة مساعدة لميدان الدراسة واللفهم والتفسير السوسيولوجي، وتبعاً لأدبيات وطبيعة الدراسة والمؤشرات المعتمدة، وعلى ضوء ذلك فالمؤسسة الجامعية بطبيعة نشاطها وتنوع فروعها وهياكلها تعتبر نظام تعاوني ما يمكننا من الاستعانة بنظرية التعاون لشستر برنارد فالمنظمة في نظر جستر بارنرد (Barnard، 1938) هي نظام تعاوني يعتمد على فاعلية التعاون بين أعضائه كما يتوقف استمراره على السبل الكفيلة بتحقيق أهدافه . فالمنظمة في تصوره عبارة عن «نظام من الأنشطة أو القوى الشخصية المنسقة بوعي وشعوره. والمنظمة تبعاً لهذا المنطق هي بمثابة وحدة فرعية من نظام أكبر، يضم وحدات أصغر منه، ويمثل علاقة متفاعلة بين أجزائه ويمثل العنصر الانساني (من وجهة نظر بارنرد) أهمية حيوية في بناء العلاقات التعاونية السائدة في المنظمة.

على عكس نظرية التبادل الاجتماعي تقول نظرية التعاون بأن " العلاقة التبادلية بين الفرد والمنظمة تكمن في أهمية العمل الجماعي، وتقتصر النظرية أن التعاون يصبح ممكناً عندما يدرك الأفراد أنهم يكافحون جميعاً من

أجل تحقيق أهداف مشتركة، أي نجاح كل فرد منهم يعني مساعدة الآخرين على النجاح أيضاً، مما الجماعة لتحقيق هدفها العام، وقد أسهمت النظرية في تمكين الباحثين من دراسة سلوك المواطنة التنظيمية لأنه من الممكن تصنيفها على بيئة العمل ككل أو جماعات صغيرة حيث نلاحظ أن النظرية ركزت على العمل الجماعي وليس الفردي في إطار توحيد الأهداف، والتي من خلالها يمكن تحفيز الأستاذين على إظهار سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال تنمية الشعور بالانتماء والهوية، وتطوير العمل الجماعي وتوجيه ولاء الأستاذ إلى الأهداف العامة للجماعة.

- من خلال ما تم طرحه حول مبادئ نظرية التعاونية من علاقات تعاونية بين الأفراد في التنظيم وروح العمل الجماعي، وكذلك العنصر الإنساني والتنسيق بين مختلف أفراد التنظيم والتفاعل فيما بينها والتي تظهر فيها أيضاً كل مختلف أشكال التعاون والمساعدة ونجاح الجزء يعني نجاح الكل والذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المشتركة وهوما يمكن اسقاطه على عينة بحثنا والتي تتجسد فيها كل الصفات التعاون.

خلاصة الفصل

من خلال ما تم طرحه أن مفهوم العدالة التنظيمية له أهمية بالغة من خلال الدور الذي يمثله، فهو العامل الأساس الذي تسعى النظم لبلوغه في اتصالها التنظيمي بالأفراد والأستاذين على حد التعيين، كما أن العدالة التنظيمية توفر للمؤسسة آلية تحقيق المواطنة وهذا لتستطيع هذه الأخيرة أن تنشر رسالتها التنظيمية وأهدافها.

- لذلك أصبح من الواضح الاهتمام بالمؤسسة وبالإجراءات والمعاملات التي تحققها مطلبا مشروعا، ولن يتأتى ذلك إلا الاهتمام بالموارد البشري، وضمن هذا السياق أجريت مجموعة من الدراسات ذات الصلة بالموضوع، لتأتي هذه الدراسة لتبحث عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية

تمهيد:

بعد تعرضنا للجانب النظري لدراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية دراسة على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية والذي اعتمدناه كإطار مرجعي يساعدنا في الدراسة الميدانية، سنحاول في هذا الجانب تناول الطرح المنهجي، والذي يعتبر الأساس في تصميم البحوث العلمية.

هذا الطرح يشير إلى مجموعة من الإجراءات المنهجية، وباعتبارنا باحثين في الميدان الاجتماعي فقد كان لميدان دراستنا خطوات علمية صحيحة في تحديد مجتمع وعينة الدراسة، وتحديد المتغيرات وطرق قياسها، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة التي سيتم من خلالها عرض البيانات وتحليلها وربط البيانات بالفرضيات وأخيرا التوصل إلى الاستنتاجات والحلول.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات:

المطلب الأول: طريقة جمع البيانات:

1- مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يُعرف بأنه مجموع الأشخاص الذين يُشكلون نطاق مشكلة البحث المراد دراستها. في هذه الحالة، يتم تحديد المجتمع بأساتذة قسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي. لضمان الدقة في النتائج نظرًا لخبرتهم ومعرفتهم بموضوع البحث. الدراسة الاستطلاعية التي أُجريت شملت 55 أستاذًا وأستاذة، وقد تم إجراء مسح شامل والذي يعرف على أنه الأسلوب الذي يُغطي جميع أفراد المجتمع المُستهدف للبحث.

حيث تم توزيع 55 استمارة على جميع الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية وتم استرجاع 45 استمارة

2- تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

يبدأ الباحث رحلته البحثية باختيار متغيرات الدراسة، والتي تتضح من خلال عنوان البحث. فالمتغيرات هي الأساس الذي تُبنى عليه الدراسة، وتحتاج إلى توضيح وتحديد دقيقين عبر خطوات البحث المختلفة. في هذه الدراسة، ركزنا على متغيرين رئيسيين:

❖ المتغير المستقل:

هو المتغير الذي يؤثر على متغير آخر. بعبارة أخرى، هو السبب الذي يؤدي إلى حدوث ظاهرة أو تغيير. في هذه الدراسة، تمثل العدالة التنظيمية المتغير المستقل، والذي يتكون من ثلاثة أبعاد:

- العدالة الإجرائية
- العدالة التعاملية
- العدالة التوزيعية

❖ المتغير التابع:

هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل. بعبارة أخرى، هو النتيجة. في هذه الدراسة، تمثل المواطنة المتغير التابع.

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات:

لا يمكننا إجراء دراسة علمية بدون أدوات التي نجمع بها المعلومات والبيانات لدراسة ظاهرة ما، وفي هذه الدراسة قمنا باختيار أدوات تسمح لنا بجمع المعلومات الخاصة بالبحث العلمي و تحليلها، بحيث اعتمدنا في هذه الدراسة على أداة وهي:

استمارة الاستبيان الإلكتروني: هي استبانة يتم تصميمها عبر الأنترنت وارسالها للمبحوثين عن طريق البريد الإلكتروني بغرض سرعة الحصول على البيانات وتخضع لنفس شروط وقواعد تقنين الاستبانة الورقية قبل

تصميمها ونشرها على الأنترنت بشكل يحقق الهدف الذي يسعى اليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه ويرسل الاستبيان عبر البريد لمجموعة من الأفراد أو المؤسسات التي اختارها الباحث لبحثه لكي يتم تعبئتها ثم اعادتها للباحث.

و تيتوش، ص43)

1- محتوى الإستمارة:

قمنا بإعداد أداة الدراسة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

وقد تكونت أداة الدراسة ثلاثة اقسام:

- القسم الأول: يتضمن 04 أسئلة عن معلومات شخصية عن الأساتذة
 - القسم الثاني: يتكون من ثلاثة محاور:
 - المحور الأول: يتضمن 08 أسئلة حول العدالة التوزيعية
 - المحور الثاني: يتضمن 07 أسئلة حول العدالة الإجرائية
 - المحور الثالث: يتضمن 07 أسئلة حول العدالة التعاملية
 - القسم الثالث: يتضمن 13 سؤال حول المواطنة التنظيمية
- معتمدين على مقياس ليكارت الثلاثي في بدائل الإجابة المتمثلة في: موافق، محايد، معارض وهذا بعد عرضها على الأستاذ المشرف.
- صدق وثبات أداة جمع البيانات (الاستبيان)
- قمنا بحساب ثبات (الاستبيان): يبين صدق وثبات أداة الدراسة

عدد العبارات	معامل الثبات Alpha Cronbach	معامل الصدق
35	0.881	0.938

المصدر: من إعداد الطلبة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن قيمة α للاستبيان بلغت (0.881) أي بنسبة 88.1% وهي أعلى من 60% وهذا يعكس ثبات الاستبيان، وبلغت قيمة معامل الصدق 0.938 وهي قيمة مرتفعة، وبالتالي نكون قد تأكدنا من صدق وثبات الاستبيان مما يجعلنا على ثقة تامة بصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على تساؤل الدراسة واختبار الفرضيات.

1. الأساليب الإحصائية

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل القيام بقراءة ودراسة أجوبة عينة الدراسة، ومن هذه الأدوات نجد:

تم استخدام نظام (SPSS 22): وهو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة ومنها تطبيق الأساليب الإحصائية، حيث يستخدم هذا النظام في إجراء التعديلات الإحصائية من إدخال البيانات وتلخيصها وعرضها بأشكال هندسية وبيانات وحسابات ومقاييس النزعة المركزية والتشتت والالتواء بالإضافة إلى تحليلات إحصائية متقدمة. (الفرا، ص 3)

أ. تم حساب التوزيع التكرار (ك)، والنسبة المئوية (%) لوصف خصائص المبحوثين، وكذلك التعرف على مواقفهم نحو عبارات المحاور الرئيسية للدراسة.

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرار}}{\text{المجموع الكلي للجنة}} \times 100$$

ب. معامل الارتباط بيرسون: يستخدم معامل ارتباط بيرسون لحساب قيمة معامل الارتباط عندما يكون المتغيران المراد قياس الارتباط بينهما متغيرات متصلة أو مستمرة، ويشترط تساوي عدد حالات كلا من المتغيرين؛

(الخفاجي والعتابي، 2015، 104)

ت. "ألفا كرونباخ": يشير إلى مدى إذا قمنا باستخدام نفس المقياس وإعادة اختباره مرات أخرى، فإن النتائج سوف تكون نفسها من خلال إيجاد معامل "ألفا كرونباخ" أكبر من (50%) وبالتالي يمكن تعيين نتائج الدراسة على مؤسسات أخرى تنشط في نفس نشاط المؤسسة المدروسة.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

المطلب الأول : عرض النتائج

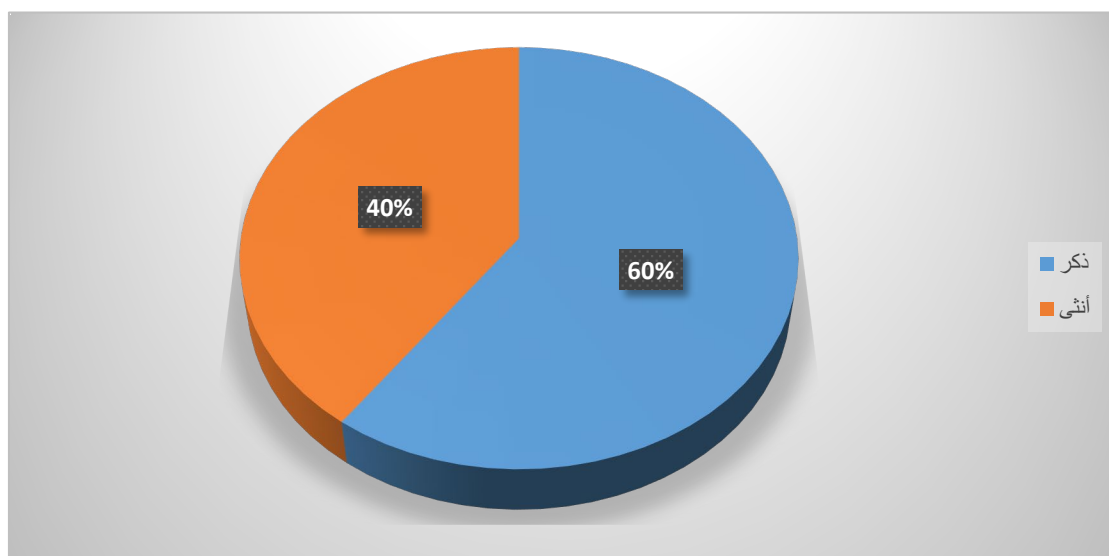
1- عرض البيانات الشخصية

❖ الجنس:

جدول رقم (01): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	33	73%
أنثى	12	27%
المجموع	45	100%

التمثيل البياني رقم (01): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)



المصدر: من إعداد الطلبة.

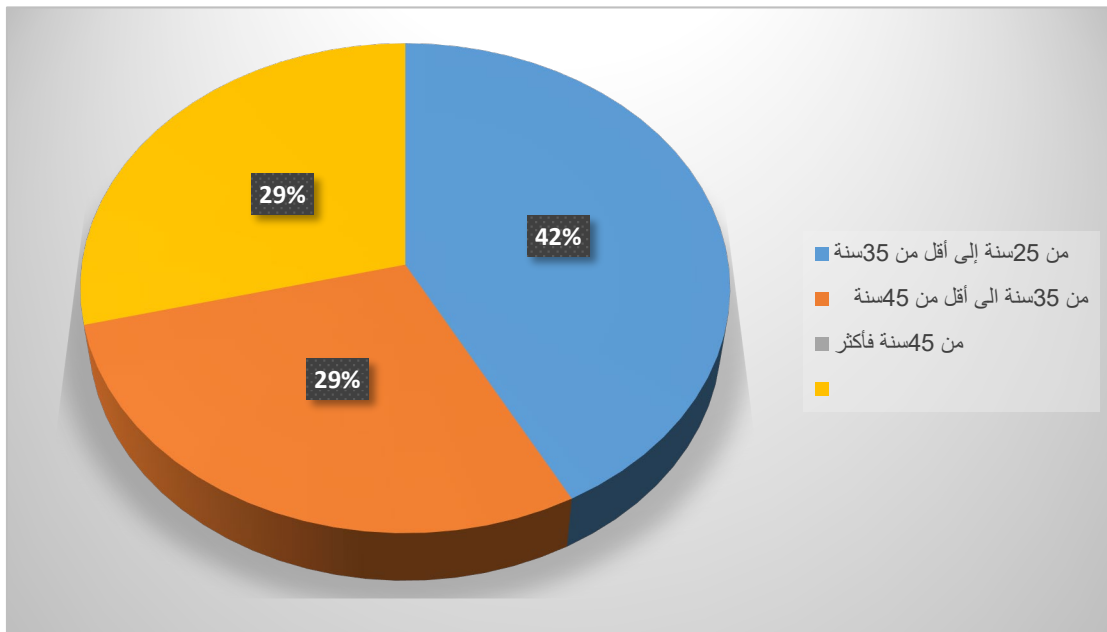
من خلال قراءتنا للجدول رقم (01) والتمثيل البياني رقم (01): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بين الجنسين، حيث نجد عدد الأساتذة الذكور 33 أستاذ بنسبة 60%، وعدد الأستاذات الإناث 12 أستاذة بنسبة 40%، ومايفسر هذا التفاوت هو أن طبيعة المنطقة التي تسمح للأستاذ اكمال الدراسة إلى مابعد التدرج (الدكتوراه)، وكذلك العائد الاقتصادي وفترات التدريس التي تميز هذا القطاع عن باقي القطاعات، وعلى عكس ذلك تفرض على الاناث دون اكمال الدراسة إلى ما بعد التدرج (الدكتوراه) والاتجاه نحو الزواج، أو العمل في الإدارات الأخرى، وكذلك الأساتذة الإناث يكون لهم أحد الوالدين في مجال التعليم والذي يكون بمثابة الحافز لإتمام الدراسة.

❖ السن:

جدول رقم (02): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب السن

النسبة المئوية %	العدد	العمر
42.2%	19	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة
28.9%	13	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة
28.9%	13	من 45 سنة فأكثر
100%	45	المجموع

التمثيل البياني رقم (02): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطلبة.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (02) والتمثيل البياني رقم (02): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد من حيث السن، حيث نجد عدد العينة "من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة" 19 أستاذ بنسبة 42.2% وعدد الاساتذة ذوي عمر "من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة" "من 45 سنة فأكثر" بنسبة 28.9%، مما يبين تمتع الجامعة بموارد بشرية تزواج بين الخبرة والطاقات الشابة مما يمكنها من تحقيق أهدافها، وكذلك قسم العلوم الاجتماعية يظم كل الفئات العمرية ولا يخصص مستوى محدد من العمر، أما الفئة الغالبة يمكن أن يعود إلى عدة عوامل، منها:

التطورات التعليمية حيث أن الجزائر تشهد تطورات مستمرة في مجال التعليم العالي، وهذا يشمل تكوين الأساتذة الجدد لمواكبة هذه التطورات.

وكذلك، التحفيزات المالية والمهنية تم تقديم امتيازات وتحفيزات للأساتذة الجامعيين، مما يجعل المهنة جذابة للشباب.

ونجد أيضا معايير التوظيف تم وضع معايير جديدة لتوظيف الأساتذة الجامعيين، مما قد يؤدي إلى تفضيل الأساتذة الأصغر سناً.

هذه العوامل مجتمعة تساهم في تجديد الكادر التعليمي بشكل مستمر وتوفير فرص للأجيال الجديدة للمشاركة في العملية التعليمية بالجامعات الجزائرية.

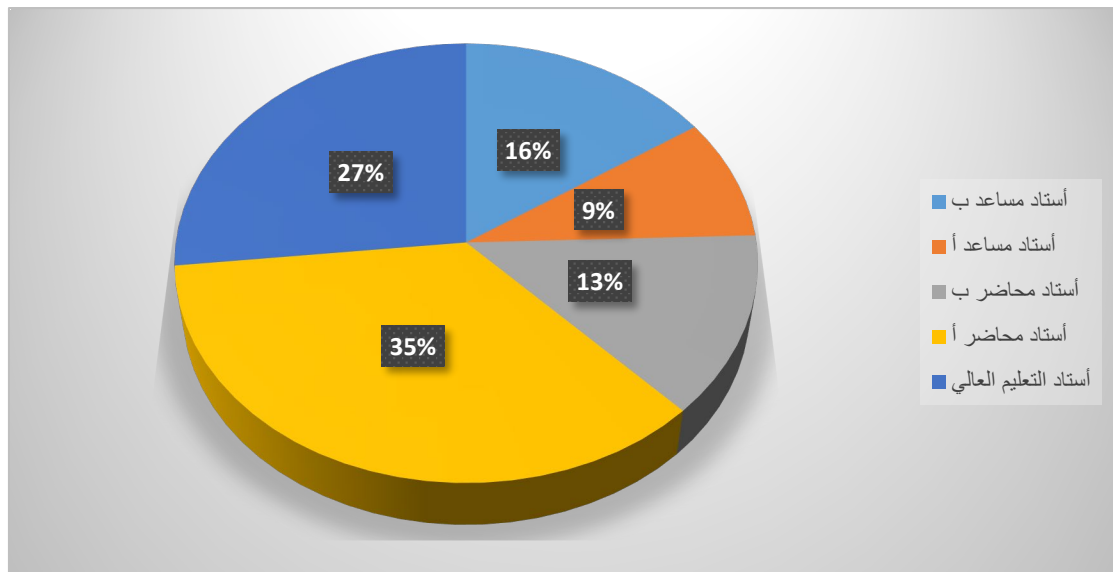
❖ الرتبة:

جدول رقم (03): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الرتبة:

الرتبة:	العدد	النسبة المئوية %
أستاذ مساعد ب	7	15.6%
أستاذ مساعد أ	4	8.9%
أستاذ محاضر ب	6	13.3%
أستاذ محاضر أ	16	35.6%
أستاذ التعليم العالي	12	26.7%
المجموع	45	100%

المصدر: من إعداد الطلبة.

التمثيل البياني رقم (03): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الرتبة



المصدر: من إعداد الطلبة.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (03) والتمثيل البياني رقم (03): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد من حيث الرتبة، حيث نجد عدد الأساتذة صنف " أستاذ مساعد ب " 7 أساتذة بنسبة 15.6% وعدد الاساتذة أستاذ مساعد أ 4 بنسبة 8.9%، وعدد أستاذ محاضر ب 6 أساتذة بنسبة 13.3%، وعدد أستاذ محاضر أ 16 بنسبة 35.6%، و أساتذة التعليم العالي 12 أساتذة بنسبة 26.7%، فمن الملاحظ لاستجابات العينة نجد أن الثلاث الفئات الأولى المتمثلة في " أستاذ مساعد ب " و "أستاذ مساعد أ " و "أستاذ محاضر ب " هي التي تحصلت على نسبة أقل من الفئات اللاحقة بها وهذا راجع إلى نقص الخبرة المهنية التي تميز هذه الفئات عن الفئات الأخرى، أما الغلبة للفئات الأخرى المتمثلة في "أستاذ محاضر أ" و "أستاذ التعليم العالي" وهذا راجع إلى لعدة أسباب سوسيولوجية وتنظيمية المتمثلة في التطور الأكاديمي حيث يُعد الوصول إلى رتبة أستاذ محاضر أ وأستاذ التعليم العالي خطوة مهمة في مسار التطور الأكاديمي للأساتذة، حيث يتطلب الأمر سنوات من الخبرة والبحث العلمي والإنجازات الأكاديمية، وكذلك الشروط والمعايير حيث تم تحديث شروط التأهيل الجامعي لرتبة محاضر "أ" و أستاذ التعليم العالي مؤخرًا، مما يشمل إلغاء المناقشة بشكل نهائي وتخصيص لجنة جهوية للبت في التأهيل، بالإضافة إلى الاستقرار الوظيفي حيث توفر هاتان الرتبتان استقرارًا وظيفيًا ومكانة مرموقة داخل الهيكل الأكاديمي للجامعة، مما يجعلهما هدفًا للكثير من الأساتذة، وكذلك التأثير الأكاديمي والإداري يمتلك أساتذة محاضر أ تأثيرًا كبيرًا في العملية التعليمية والبحثية، وكذلك في القرارات الإدارية داخل الجامعة، هذا على غرار التقدير الاجتماعي حيث يحظى أساتذة محاضر أ وأستاذ التعليم العالي بتقدير اجتماعي ومهني كبير، مما يجعل الرتبة مرغوبة للغاية.

من المهم أيضًا النظر في السياق الثقافي والاقتصادي للبلد، حيث يمكن أن تلعب هذه العوامل دورًا في تحديد الهيكل الأكاديمي للجامعات وتوزيع الرتب بين أعضاء هيئة التدريس.

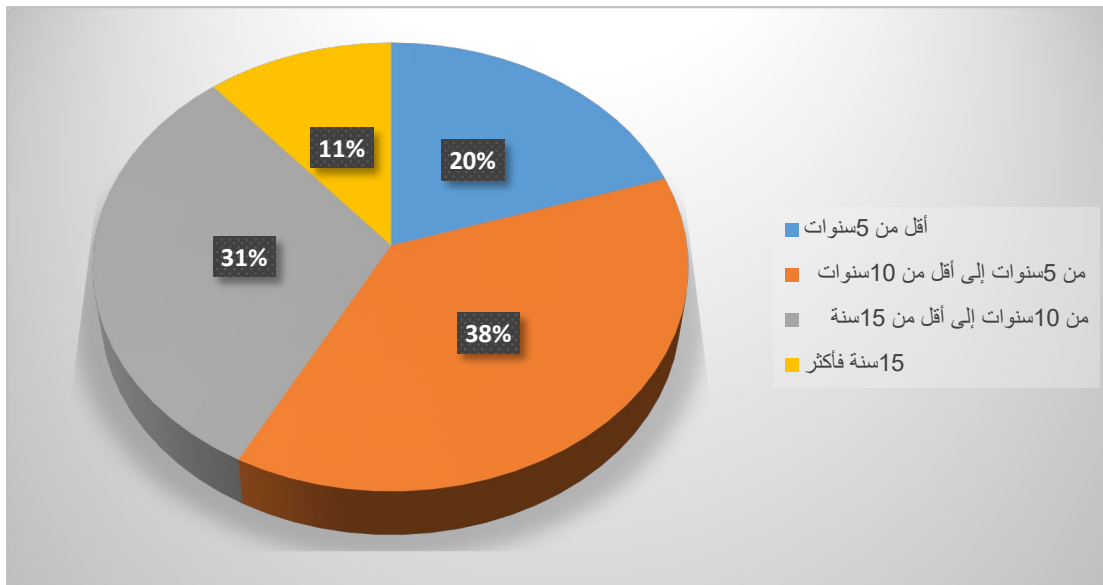
❖ الخبرة المهنية:

جدول رقم (04): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الخبرة المهنية:

النسبة المئوية %	العدد	الخبرة المهنية
20%	9	أقل من 5 سنوات
37.8%	17	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
31.1%	14	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
11.1%	5	15 سنة فأكثر
100%	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة.

التمثيل البياني رقم (04): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطلبة.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (04) والتمثيل البياني رقم (04): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد من حيث الخبرة المهنية، حيث نجد عدد الاساتذة "الأقل من 5 سنوات 9 أساتذة" بنسبة 20%، وعدد الأساتذة "الأكثر من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات" 17 بنسبة 37.8%، وعدد الأساتذة "الأكثر من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة" 14 بنسبة 31.1%، وعدد الأساتذة 15 سنة فأكثر 4 بنسبة 11.1%، فالنسبة الأعلى كانت من نصيب الفئتين المتمثلتين في "من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات" و فئة "من 10 إلى أقل من 15 سنة" وهذا راجع إلى أن الأساتذة في هذه الفئات العمرية في ذروة

إنتاجيتهم الأكاديمية والبحثية، حيث يكونون قد اكتسبوا خبرة كافية لإجراء البحوث المستقلة ولديهم الطاقة والحماس للمساهمة بشكل فعال في مجتمعهم الأكاديمي.

بالإضافة إلى أن الأساتذة في هذه الفئة العمرية غالبًا ما يكونون في مراحل متقدمة من مساهمهم الوظيفي، مما يعني أنهم يتمتعون بمستوى أعلى من الاستقرار الوظيفي والأمان الوظيفي، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والتفاني في العمل.

كذلك يمكن أن يكون للقيم الإدارية والانتماء التنظيمي تأثير كبير على خبرة الأساتذة الجامعيين حيث أثبتت دراسة التحليل السوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي لبن عزوزي محمد إلى أن القيم الإدارية لها تأثير على الانتماء التنظيمي للأفراد. هذا يعني أن الأساتذة الذين يشعرون بالانتماء والتقدير في مؤسساتهم قد يكون لديهم مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى خبرة مهنية أطول وأكثر ثراءً.

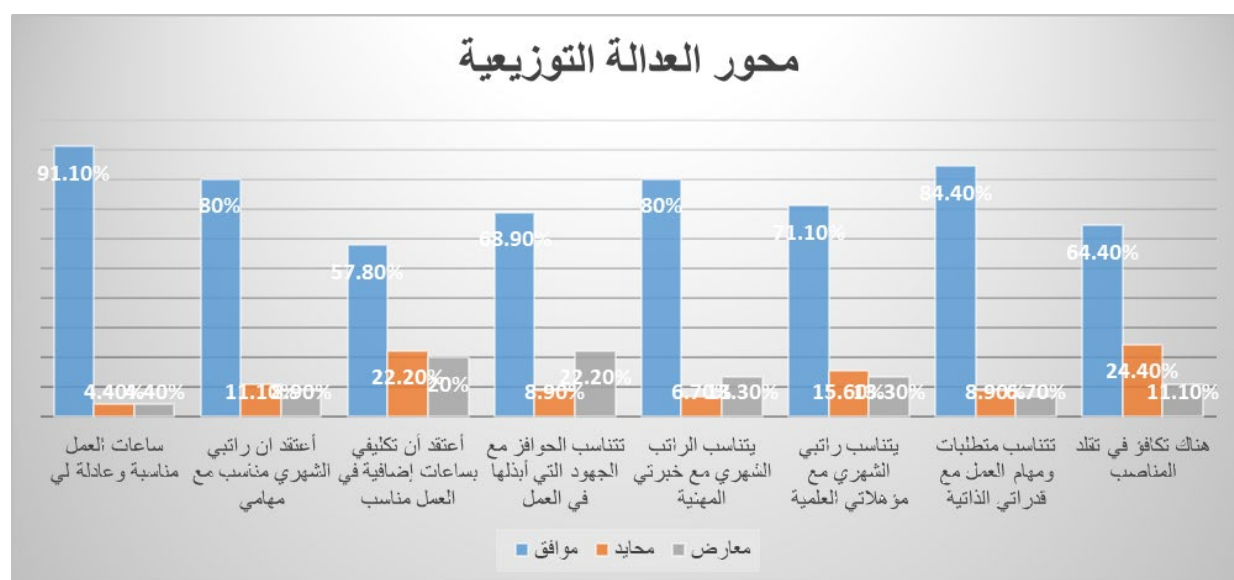
يمكن أن تكون هذه الفئات العمرية مؤثرًا على نضج الأساتذة الأكاديميين وقدرتهم على المساهمة بشكل كبير في مجالاتهم، وكذلك على البيئة التنظيمية التي تدعم نموهم وتطورهم المهني.

2. عرض نتائج المحور الثاني العدالة التوزيعية

جدول رقم (05) يوضح محور العدالة التوزيعية

الرقم	عبارة البعد الأول	موافق	محايد	معارض	المجموع/النسبة المئوية
01	ساعات العمل مناسبة وعادلة لي	41 91.1%	2 4.4%	2 4.4%	45 100%
02	أعتقد أن راتبي الشهري مناسب مع مهامي	36 80%	5 11.1%	4 8.9%	45 100%
03	أعتقد أن تكلفتي بساعات اضافية في العمل مناسب	26 57.8%	10 22.2%	9 20%	45 100%
04	تناسب الحوافز مع الجهود التي أبذلها في عملي	31 68.9%	4 8.9%	10 22.2%	45 100%
05	يتناسب الراتب الشهري مع خبرتي المهنية	36 80%	3 6.7%	6 13.3%	45 100%
06	يتناسب راتبي الشهري مع مؤهلاتي العلمية	32 71.1%	7 15.6%	6 13.3%	45 100%
07	تناسب متطلبات ومهام العمل مع قدراتي الذاتية	38 84.4%	4 8.9%	3 6.7%	45 100%
08	هناك تكافؤ في تقلد المناصب	29 64.4%	11 24.4%	5 11.1%	45 100%

الشكل رقم (05): محور العدالة التوزيعية



يتضح من الجدول رقم (05) والشكل البياني رقم (05) الذي يمثل اجابا العينة حول محور العدالة التوزيعية حيث نجد:

1- العبارة رقم 01 تبين أن هناك عدل في توزيع ساعات العمل التي تتناسب مع برنامج و الأساتذة والنتائج الإحصائية توضح بأن نسبة 91.1% بموافق بينما 4.4% بمحايد وكذلك 4.4% بمعارض، إذ أن إدارة قسم العلوم الاجتماعية تقوم بتوزيع ساعات العمل وفق مشاورة الأساتذة ومراعات ظروفهم وكذا مشاركتهم في عملية تحديد ساعات العمل بما يتناسب مع برنامجهم اليومي، وكذلك شرح معايير توزيع ساعات العمل بوضوح.

2- العبارة رقم 02 تبين أن هناك تناسب وعدل في الراتب الشهري مع المهام المكلفة للأستاذ بقسم العلوم الاجتماعية وكانت النتائج الإحصائية قد أثبتت ذلك وذلك بنسبة 80% كانت بموافق بينما 11.1% كانت محايد و 8.9% معارض، يمثل الراتب الشهري الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي دورا أساسيا وهاما في حياته الوظيفية وحتى الشخصية والاجتماعية إذ أن الراتب الشهري للأستاذ الجامعي هو ما يميزه عن باقي الأستاذين في القطاعات الأخرى وهو ما يحقق له الرضى والأمن والاستقرار الوظيفي، فالموازات بين الراتب الشهري والمهام المكلفة للأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية يجعله يشعر بالعدالة في توزيع الرواتب والمهام.

3- العبارة رقم 03 تبين أن هناك تناسب وعدل في التكليف بساعات عمل إضافية والنتائج الإحصائية تبين ذلك إذ أن 57.8% عبروا عن موافقتهم لكن 22.2% كانوا محايدين و 20% عبروا عن معارضتهم، وهذا ما يفسر رضا أغلبية أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على شعورهم بعدل في الحصول على تعويض مادي مقابل الساعات العمل الإضافية وهذا ما أثبتته الدراسة الاستطلاعية عند الاحتكاك بالأساتذة، وهذا ما يخلق عندهم دافعية نحو التطوع بالقيام بساعات عمل إضافية بمقابل أو بدون مقابل مما يجسد التعاون بين الأساتذة والإدارة في تحقيق الأهداف.

4- العبارة رقم 04 تبين تناسب الحوافز مع الجهود المبذولة في العمل والنتائج الإحصائية تبين ذلك لأن 68.9% أجابوا بموافق بينما 8.9% أجابوا بمحايد و 22.2% أجابوا بمعارض، وهذا ما استنتجه تايلور بأن الدافع الأهم للأستاذ هو الحصول على الأجر المادي وهذا مرده إلى أن الانسان مخلوق اقتصادي وكل ما يريد أن يحصل عليه هو الجزاء المادي، وبما أن الأساتذة عبروا على أن المجهودات المبذولة تتوافق مع الحوافز المتحصل عليها كون أن قسم العلوم الاجتماعية تعتمد على نظام حوافز مالية يلبي احتياجات وتطلعات الأساتذة، وهذا في اطار الاهتمام بالعامل البشري أو المورد البشري وتلبية احتياجاته، مما يشكل عامل لانتمائهم ورضاهم عن ظروف العمل مما يولد الكثير من المشاعر الإيجابية التي تزيد من روح المبادرة وتحمل المسؤولية وبروز سلوكيات المواطنة التنظيمية للأساتذة

5- العبارة رقم 05 تبين أن هناك عدل ومساواة بين الراتب الشهري والخبرة المهنية وما يثبت ذلك هو إجابة العينة التي كانت أغليبتها بموافق بنسبة 80% بينما محايد كانت ب 6.7% ومعارض ب 13.3%،

حيث أن بالرجوع إلى جدول رقم (05): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الخبرة المهنية والذي يظهر بأن أغلبية العينة متمركز في فئة " من 5 إلى أقل من 10 سنة" بنسبة 37.8% وفئة "من 10 إلى أقل من 15 سنة" بنسبة 31.1% وهذا مايفسر على أن هذه الفئتين تمثل على أنها ذات خبرة مهنية كبيرة ومحترمة وحيث تستحوذ على هذه الفئتين رتبتي "أستاذ محاضر أ" و "أستاذ التعليم العالي" والتي تتمتع براتب شهري جيد مقارنة بباقي الرتب الأخرى وهذا ما يحقق لديهم رضا و سلوك مواطني تنظيمي

6- العبارة رقم 06 تبين أن هناك تناسب وعدل الراتب الشهري للأساتذة بقسم العلم الاجتماعية مع مؤهلاتهم العلمية وما يثبت هذا الطرح البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول حيث أن بنسبة 71.1% أجابوا بموافق وبنسبة 15.6% أجابوا بمحايد و 13.3% أجابوا بمعارض، تلعب المؤهلات العلمية التي يمتلكها الأستاذ دورا بالغا فعلى أساسها يتم تحديد الراتب الشهري للأستاذ، ومن جهته يعتقد ماكس فيبر أن التخصص واختيار العاملين على أساس الجدارة والكفاءة أمر بالغ الأهمية في تحديد سلوك ومواقف الأساتذة، حيث ترجع إجابة أغلبية العينة بموافق إلى أن إدارة قسم العلوم الاجتماعية تتبع أساليب واضحة في تحديد الأجور وذلك على أسس محددة المتمثلة في المؤهلات العلمية والخبرة المهنية مما يجعل الأستاذ يحس بأنه هناك عدالة في التوزيع

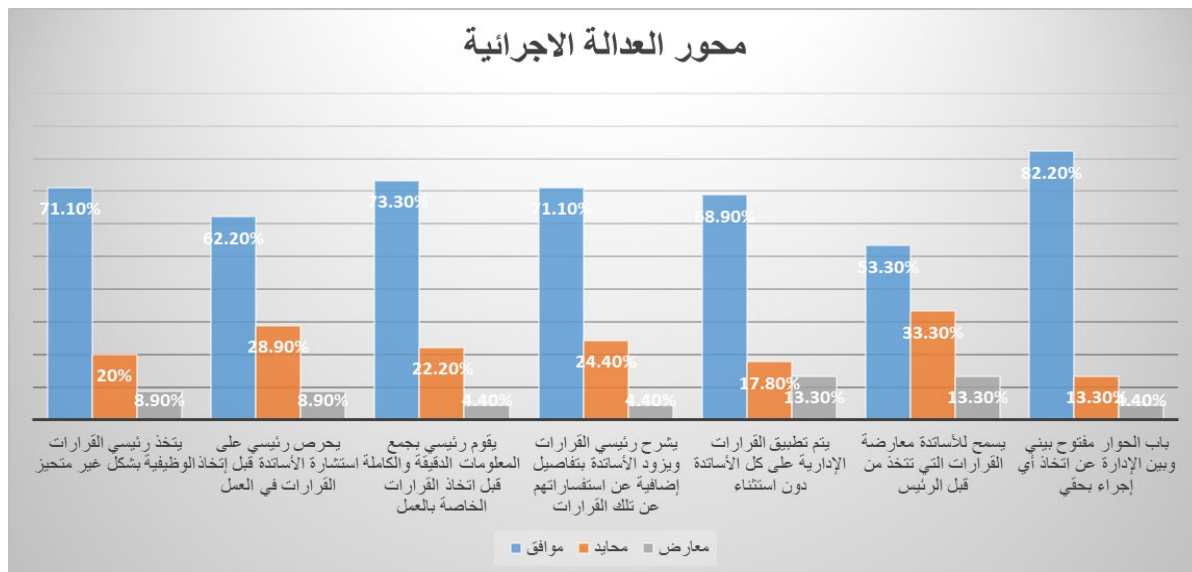
7- العبارة رقم 07 توضح أنه يوجد عدل بين متطلبات مهام العمل مع القدرات الذاتية للأستاذ بقسم العلوم الاجتماعية وما يبين ذلك النتائج الإحصائية المتحصل عليها من العينة حيث أن 84.4% أجابوا بموافق و 8.9% كانوا محايدين و 6.7% كانوا معارضين عن ذلك، حيث نلاحظ أنه كلما كانت متطلبات ومهام العمل مناسبة مع القدرات الذاتية للأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية كلما يكون ذلك عاملا في التصرف بسهولة مع مختلف المواقف التي تواجههم في حياتهم الوظيفية حيث تبين ومن خلال الدراسة الاستطلاعية بأن إدارة القسم تقوم بتقسيم المهام بين الأساتذة وفق القدرات الذاتية لكل أستاذ وبما يضمن تحقيق الأهداف العامة، الأمر الذي يخلق في ذاتية الأستاذ الإحساس بالعدالة الذي بدوره يخلق فيه أيضا الدافعية نحو الإنجاز المهام على الوجه الصحيح.

8- العبارة رقم 08 تقرر بأنه هناك تكافؤ في تقلد المناصب بقسم العلوم الاجتماعية حيث أثبتت ذلك النتائج الإحصائية المبين في الجدول والشكل المتعلقين بمحور العدالة التوزيعية حيث أنه وبنسبة 64.4% كانوا موافقين على ذلك وبنسبة 24.4% كانوا محايدين و 11.1% كانوا معارضين على ذلك، لذلك يتبين بأن إدارة القسم تعتمد أسس واضحة في تقلد المناصب والترقية وكذلك تتميز بالشفافية، ومن جهة أخرى تقوم إدارة قسم العلوم الاجتماعية بالدورات التكوينية كدورات التكوين التي كانت مخصصة للأساتذة المساعدين حديثي التوظيف والتي شملت جميع الأساتذة حديثي التوظيف وهذا ما يتوافق مع دراسة تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية لعين سوية ليليا وغلاب صليحة، فبالتالي ينعكس العدل في التوزيع إلى سلوكيات تتمثل في سلوكيات مواطنة داخل التنظيم.

❖ عرض وتحليل المحور الثاني العدالة الإجرائية:

جدول رقم (06) يوضح محور العدالة الاجرائية

الرقم	عبارة البعد الأول	موافق	محايد	معارض	المجموع/النسبة المئوية
01	يتخذ رئيسي القرارات الوظيفية بشكل غير متحيز	32 71.1%	9 20%	4 8.9%	45 100%
02	يحرص رئيسي على استشارة الأساتذة قبل إتخاذ القرارات في العمل	28 62.2%	13 28.9%	4 8.9%	45 100%
03	يقوم رئيسي بجمع المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	33 73.3%	10 22.2%	2 4.4%	45 100%
04	يشرح رئيسي القرارات ويزود الأساتذة بتفاصيل إضافية عن استفساراتهم عن تلك القرارات	32 71.1%	11 24.4%	2 4.4%	45 100%
05	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الأساتذة دون استثناء	31 68.9%	8 17.8%	6 13.3%	45 100%
06	يسمح للأساتذة معارضة القرارات التي تتخذ من قبل الرئيس	24 53.3%	15 33.3%	6 13.3%	45 100%
07	باب الحوار مفتوح بيني وبين الإدارة عن اتخاذ أي إجراء بحقي	37 82.2%	6 13.3%	2 4.4%	45 100%



الشكل رقم (06): محور العدالة الاجرائية

يتضح من الجدول رقم (06) والشكل البياني رقم (06) الذي يمثل اجابا العينة حول محور العدالة الاجرائية حيث نجد:

01- العبارة رقم 01 تبين أن هناك عدل وعدم تحيز في اتخاذ القرارات الوظيفية من قبل رئيس العمل والنتائج الإحصائية تبين ذلك حيث أن بنسبة 71.1% أجابوا بموافق وبنسبة 20% محايد ونسبة 8.9% معارضين، حيث يتضح من هذا بأن الثقة في القيادة الإدارية بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي أي أن الثقة في القيادة الإدارية دور كبير في إدراك الأساتذة لعدم التحيز في القرارات. إذا كان الأساتذة يثقون في قدرات ونزاهة القيادة، فقد يميلون إلى الاعتقاد بأن القرارات تتخذ بناءً على معايير موضوعية وليس لأسباب شخصية أو سياسية وكذلك نجد الشفافية في عملية اتخاذ القرار والاتصال الفعال بين الإدارة والأساتذة يمكن أن تساهم في تقليل الشعور بالتحيز. عندما يكون الأساتذة على دراية بالمعايير والعمليات المستخدمة في اتخاذ القرارات، يمكن أن يشعروا بأن النظام أكثر عدالة

التجربة الشخصية للأستاذ مع الإدارة في بعض المواقف قد تؤثر على إدراكهم للتحيز. إذا كانت تجاربهم إيجابية وشعروا بأنهم تم التعامل معهم بعدالة في الماضي، فقد يكون لذلك تأثير إيجابي على تصوراتهم الحالية، ومن جهة أخرى يرى شستر برنارد في نظريته التعاونية بأن روح الجماعة و التفكير الجماعي يمكن أن يعزز من إدراك الأساتذة للعدل وعدم التحيز في القرارات بمعنى آخر إذا كان هناك توافق في الآراء داخل المجموعة، قد يؤدي ذلك إلى تقليل الشعور بالتحيز حيث يُنظر إلى القرارات على أنها نتيجة للإجماع.

2- العبارة رقم 02 تبين هناك حرص من طرف إدارة قسم العلوم الاجتماعية حول استشارة الأساتذة قبل اتخاذ القرارات في العمل وما يثبت ذلك النتائج الإحصائية التي تظهر أن بنسبة 62.2% أجابوا بموافق وبنسبة 28.9% بمحايد وبنسبة 8.9% بمعارض، ان الاتجاهات الحديثة في الفكر التنظيمي تدعم القيادات

الديمقراطية التي تفتح الآفاق والمجال والحرية اكبر للأساتذة والأستاذين وتتخذ من آرائهم مصادر هامة في عملية اتخاذ القرارات، فالأساتذة هنا يشعرون بأنهم جزء من المنظمة أي قسم العلوم الاجتماعية ككل وينتمون إليها ويتحقق لديهم الأمن الوظيفي وكأنهم أسرة واحدة مما يثبت وجود قيادة أو سلطة أخوية قوية الأمر الذي أقر به "أحمد هني في كتابه الشيخ ورب العمل"، مما يعزز من سلوكيات المواطنة لديهم

3- العبارة 03 تبين هناك جمع للمعلومات بشكل دقيق وكامل من طرف إدارة قسم العلوم الاجتماعية قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل والنتائج الإحصائية تبين ذلك إذ أن 73.3% بموافق و 22.2% بمحايد و 4.4% بمعارض، يعتبر جمع المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القرارات الإدارية أمراً حيوياً لأنه يساهم في تحسين جودة القرارات ويزيد من فرص نجاحها. في السياق الأكاديمي، الدقة في التخطيط تمكن الإدارة من فهم الوضع بشكل أفضل وتحديد الأهداف والاستراتيجيات بدقة، وكذلك التقليل من المخاطر حيث أن دقة المعلومات تزيد من اليقين وتساعد في توقع العواقب المحتملة للقرارات، ومن جهة أخرى المعلومات الدقيقة والكاملة تعزز الثقة فعندما يعلم الأساتذة أن القرارات مبنية على معلومات موثوقة، يزداد شعورهم بالثقة تجاه الإدارة، الأمر الذي يبعث في مشاعر الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية بالرضا وتقبل القرارات من طرف الإدارة.

4- العبارة رقم 04 تبين هناك شرح للقرارات وتزويد الأساتذة بتفاصيل إضافية عن استفساراتهم عن تلك القرارات من طرف إدارة قسم العلوم الاجتماعية والنتائج الإحصائية تبين ذلك لأن 71.1% من الأساتذة أبدوا رأيهم بالموافقة و 24.4% كانوا محايدين و 4.4% كانوا معارضين، عند اتخاذ القرارات تقوم إدارة قسم العلوم الاجتماعية بتوضيحها وذلك من خلال تنوير الأساتذة بأهم المعطيات و الأسباب والعوامل التي أدت إلى اتخاذ قرار معين دون إخفاء أي من المعطيات والمعلومات ليشعر الأساتذة بأهميتهم وأن إدارة القسم تحفظ لهم حقوقهم مما يسمح بتكريس العدالة في الإجراءات والقرارات.

5- العبارة رقم 05 تبين هناك تطبيق للقرارات على كل الأساتذة دون استثناء والنتائج الإحصائية تبين ذلك حيث نجد، 68.9% أجابوا بموافق و 17.8% كانوا محايدين و 13.3% كانوا معارضين، حيث يرى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية وجود نية صادقة نحو تطبيق القرارات الإدارية على الجميع دون استثناء، مما يكرس روح الجماعة ويظهر جو من التفاهم بين الأساتذة، ان طريقة تطبيق القرارات الإدارية التي ترقى إلى مستوى تطلعات الأساتذة بسبب شفافتهم يسمح بتشكيل اتجاه إيجابي لدى الأساتذة، ففي حالة شعور الأساتذة بالعدل والمساواة يآثر إيجابيا عن العمل و يؤدي إلى ظهور مشاعر الانتماء وتحقيق نوع من أنواع التبادل الاجتماعي المتمثل في سلوك المواطنة التنظيمية.

6- العبارة رقم 06 تبين أن إدارة قسم العلوم الاجتماعية تسمح للأساتذة بمعارضة القرارات التي تتخذ في حق الأساتذة حيث تبين النتائج الإحصائية ذلك فنجد نسبة 53.3% أجابوا بموافق و 33.3% محايد و 13.3% بمعارض، من المهم أن نلاحظ أن القدرة على معارضة القرارات الإدارية تعتمد على العديد من

العوامل بما في ذلك السياق القانوني والثقافي والاجتماعي للجامعات ومع ذلك يبدو أن أساتذة العلوم الاجتماعية يشعرون بأن لديهم الأدوات والدعم اللازمين للتعبير عن مواقفهم والدفاع عن حقوقهم والمتمثلة في التغيرات الأخيرة في القوانين حيث تم إقرار مراسيم تنفيذية جديدة تتعلق بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي والتي تشمل القانون الأساسي للأستاذ الجامعي وكذا الحق في المشاركة في صنع القرار مما يعطيهم القدرة على التأثير في السياسات والقرارات الإدارية وكذلك الدعم النقابي وفتح باب الحوار مع الشركاء الاجتماعيين للدفاع عن حقوق الأساتذة هذا ودون إهمال التعليم والبحث كأولويات يستخدمها الأساتذة للدفاع عن مصالحهم ومعارضة القرارات السلبية

7- العبارة رقم 07 تبين أن إدارة قسم العلوم الاجتماعية تعتمد سياسة الباب مفتوح في الحوار بينها وبين الأستاذ عند اتخاذ أي إجراء بحق الأستاذ حيث تبين النتائج الاحصائية ذلك فنجد نسبة 82.2% أجابوا بموافق و 13.3% محايد و 4.4% بمعارض، يُعتبر مفهوم "سياسة الباب المفتوح" بين الأساتذة الجامعيين والإدارة جزءاً أساسياً من إدارة العلاقات داخل الجامعات. يرى الأساتذة أن هذه السياسة تُعزز الشفافية وتُسهل التواصل بينهم وبين الإدارة، خاصةً عند اتخاذ قرارات تؤثر على مسارهم المهني، وكذلك الحوار المفتوح يُمكن الأساتذة من التعبير عن وجهات نظرهم والمشاركة في صنع القرار، ويُعطيهـم الفرصة للدفاع عن حقوقهم ومناقشة أي إجراءات قد تُتخذ بحقهم، كما يُساهم في تجسير الفجوة بين الأساتذة والإدارة ويُعزز من مبدأ الثقة المتبادلة وهذا ما يتوافق مع نظرية التبادل الاجتماعي التي ترى بأن الأفراد يتوقعون رداً للجميل أو المعاملة بالمثل لقاء ما يقومون به

إضافةً إلى ذلك، تُشير الأبحاث إلى أن العلاقة الإيجابية بين الأساتذة والإدارة يُمكن أن تُحسن من جودة العملية التعليمية وتُعزز من البيئة الأكاديمية الداعمة. وبالتالي، يُعد الحوار المفتوح أداةً فعّالة للتطوير والتحسين المستمر في الجامعات.

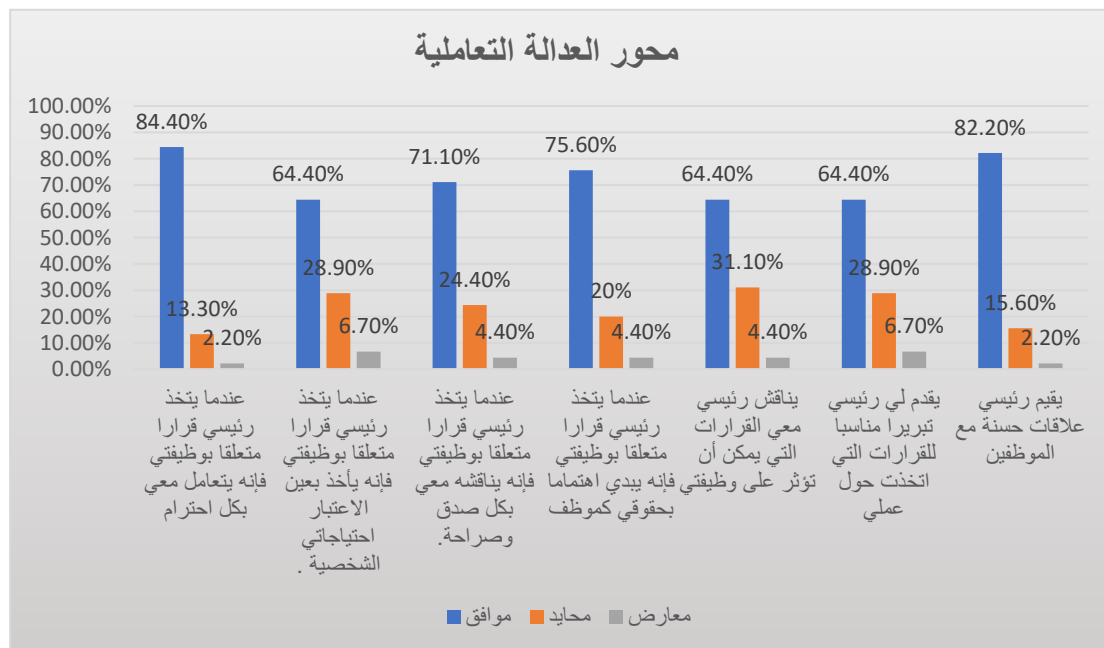
3- عرض نتائج المحور الرابع العدالة التعاملية

جدول رقم (07) يوضح محور العدالة التعاملية

الرقم	عبارة البعد الأول	موافق	محايد	معارض	المجموع /النسبة المئوية
01	عندما يتخذ رئيسي قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل احترام.	38 84.4%	6 13.3%	1 2.2%	45 100%
02	عندما يتخذ رئيسي قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يأخذ بعين الاعتبار احتياجاتي الشخصية.	29 64.4%	13 28.9%	3 6.7%	45 100%
03	عندما يتخذ رئيسي قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يناقشه معي بكل	32 71.1%	11 24.4%	2 4.4%	45 100%

				صدق وصراحة.	
45 100%	2 4.4%	9 20%	34 75.6%	عندما يتخذ رئيسي قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يبدي اهتماما بحقوقى كموظف	04
45 100%	2 4.4%	14 31.1%	29 64.4%	يناقش رئيسي معي القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	05
45 100%	3 6.7%	13 28.9%	29 64.4%	يقدم لي رئيسي تبريرا مناسباً للقرارات التي اتخذت حول عملي	06
45 100%	1 2.2%	7 15.6%	37 82.2%	يقيم رئيسي علاقات حسنة مع الأساتذة	07

الشكل رقم (07): يوضح محور العدالة التعاملية



يتضح من الجدول رقم (07) والشكل البياني رقم (07) والذي يمثل إجابة العينة حول محور العدالة التعاملية حيث نجد:

1- العبارة رقم 01 تبين ان هنا احترام بين الرئيس والأستاذ عند اتخاذ اي قرار متعلق بوظيفة والنتائج الاحصائية توضح بأن نسبة 84,4% موافق بينما 13,3% محايد كذلك 2,2% معارض، إن ان ذلك يدل على تحسين الرضاء الوظيفي ويقلل من ضغوط العمل ويرفع مستوى القوى العاملة أيضا عندما يتم التعامل باحترام يشعر الأستاذين بالراحة في تبادل الأفكار والمعرفة وهذا يؤكد ان إدارة القسم العلوم الاجتماعية قائمة على الاحترام التبادل

2- العبارة رقم 02 تبين ان الرئيس عندما يأخذ قرار متعلقا بشأن الأستاذ فإنه يأخذ بعين الاعتبار احتياجاته الشخصية والنتائج الاحصائية بين ذلك إذ ان 64,4% عبروا من موافقتهم بينما نسبة 28,9% كانوا محايدين ونسبة 6,7% عبروا عن معارضتهم وهذا ما يفسر حسن التفاهم والتواصل بين المدير و الأستاذ إذ يمكن للمدير ان يكون على دراية بالظروف الشخصية للأستاذين مما يساعده في اتخاذ قرارات تأخذ في الاعتبار مصالحهم أيضا عندما يتم احترام احتياجات الأستاذين فإن ذلك يؤدي إلى تحسين ادائهم وزيادة رضاهم عن العمل كذلك يمكن للمدير ان يستخدم معرفته بالاحتياجات الشخصية للأستاذين لتوجيههم بشكل أفضل

3- العبارة رقم 03 تبين ان هنا كصدق وصراحة بكل ما يناقشه المدير مع الأستاذ عندما يتعلق الأمر بوظيفته والنتائج الاحصائية تبين ذلك إذ ان نسبة 71,1% موافق بينما نسبة 24,4% محايد وكذلك 4,4% معارض، وهذا يفسر بناء الثقة بين المدير والأستاذ ويشعر بأنه جزء من العملية وانه يتمتع بالاحترام، أيضا

من خلال النقاش الصريح يمكن للمدير ان يوضح الأهداف والرؤية والتوجيه للأستاذ وبالتالي يعد النقاش الصادق والصريح أداة قوية لتحقيق التفاهم والتعاون في مكان العمل

4- العبارة رقم 04 تبين انا هناك اهتمام بحقوق الأستاذ في قسم العلوم الاجتماعية واثبتت النتائج الاحصائية ان نسبة 75,6% موافق و 20% محايد بينما 4,4% معارض وهذا ما يفسر الاحترام والعدالة في المعاملة فالمدير يجب أن يكون موثوقا به فاتخاذ القرارات المتعلقة بالوظائف أيضا عليه التعامل مع جميع الأستاذين بشكل عادل ومتساوي ويتم احترام حقوقهم ومصالحهم كذلك المسؤولية الاجتماعية فالمدير يكون ملتزما بالأستاذين بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

6- العبارة رقم 06 توضح ان المدير يقدم تبريرا مناسباً في القرارات التي اتخذها في حول عمل الأستاذين وكانت النتائج الاحصائية قد أكدت ذلك إذ ان نسبة 64,4% موافق و 28,9% محايد بينما 7,6% معارض وهذا يدل على الشفافية و المسالة فعندما يقدم المدير تبرير لقراراته يتمكن الأستاذين من فهم الأسباب والمنطق وراء هذه القرارات، أيضا يمكن أن يكون التبرير فرصة لتقديم النصائح والتوجيهات حول كيفية تحقيق أهداف العمل بشكل مناسب وأفضل كذلك قد يكون هناك متطلبات قانونية او سياسات داخل المؤسسة تتطلب من المدير تقديم تبرير لقراراته.

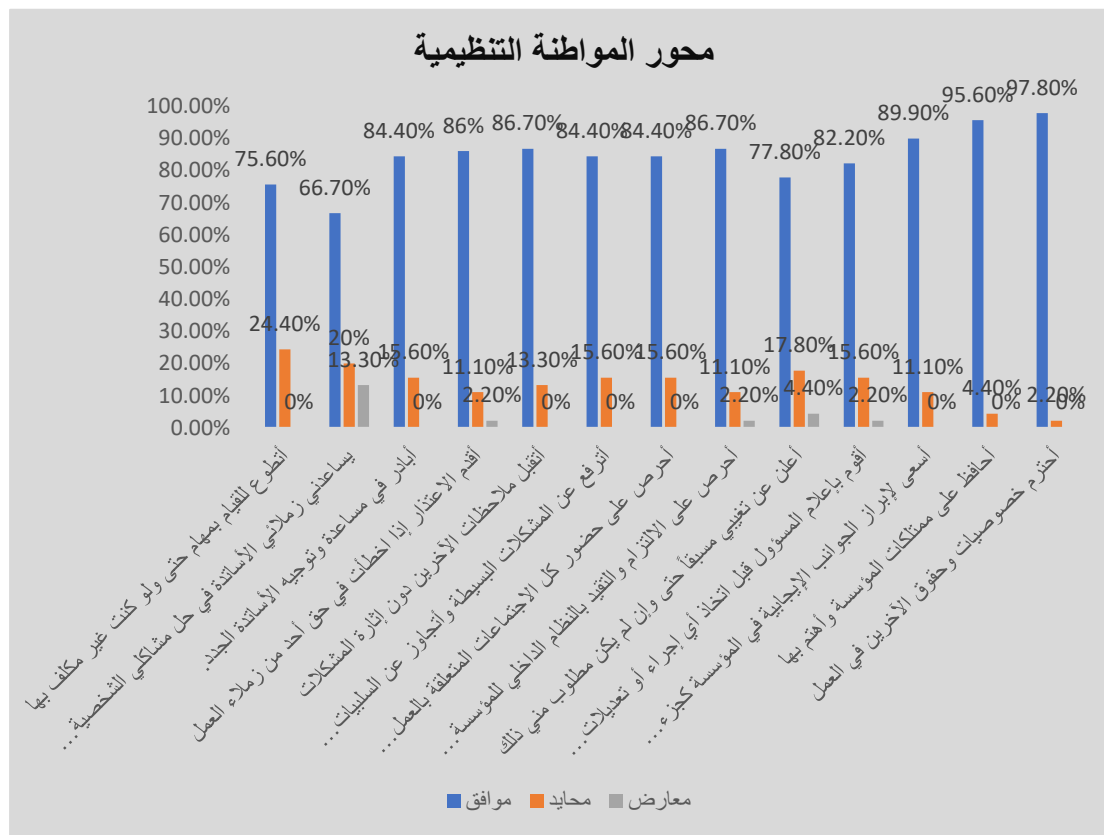
7- العبارة رقم 07 تبين ان المدير يقيم علاقات حسنة مع الأستاذين إذ ان نسبة 82,2% موافقين اما نسبة 15,6% محايدين بينما 2,2% معارضين وهذا يفسر تعزيز الإنتاجية والأداء أيضا التوجيه والتطوير المهني فالمدير الذي يقيم علاقات حسنة يمكنه توجيه الأستاذين نحو تحقيق اهدافهم المهنية، كذلك بناء ثقافة عمل إيجابية ومحفزة.

4- عرض نتائج المحور الخامس المواطنة التنظيمية

جدول رقم (08) يوضح محور المواطنة التنظيمية

الرقم	عبارة البعد الأول	موافق	محايد	معارض	المجموع /النسبة المئوية
01	أتطوع للقيام بمهام حتى ولو كنت غير مكلف بها	34 75.6%	11 24.4%	0 0%	45 100%
02	يساعدني زملائي الأساتذة في حل مشاكلي الشخصية المتعلقة بالعمل	30 66.7%	9 20%	6 13.3%	45 100%
03	أبادر في مساعدة وتوجيه الأساتذة الجدد.	38 84.4%	7 15.6%	0 0%	45 100%
04	أقدم الاعتذار إذا أخطأت في حق أحد من زملاء العمل	39 86%	5 11.1%	1 2.2%	45 100%
05	أقبل ملاحظات الآخرين دون إثارة المشكلات	39 86.7%	6 13.3%	0 0%	45 100%
06	أترفع عن المشكلات البسيطة وأتجاوز عن السلبيات التي تصدر عن زملائي في العمل	38 84.4%	7 15.6%	0 0%	45 100%
07	أحرص على حضور كل الاجتماعات المتعلقة بالعمل وأتابع كل مستجداتهم	38 84.4%	7 15.6%	0 0%	45 100%
08	أحرص على الالتزام والتقييد بالنظام الداخلي للمؤسسة حتى وإن لم يكن أحد يراقبني	39 86.7%	5 11.1%	1 2.2%	45 100%
09	أعلن عن تغيب مسبقاً حتى وإن لم يكن مطلوب مني ذلك	35 77.8%	8 17.8%	2 4.4%	45 100%
10	أقوم بإعلام المسؤول قبل اتخاذ أي إجراء أو تعديلات جديدة خاصة بالعمل	37 82.2%	7 15.6%	1 2.2%	45 100%
11	أسعى لإبراز الجوانب الإيجابية في المؤسسة كجزء من الوفاء لها	40 89.9%	5 11.1%	0 0%	45 100%
12	أحافظ على ممتلكات المؤسسة وأهتم بها	43 95.6%	2 4.4%	0 0%	45 100%
13	أحترم خصوصيات وحقوق الآخرين في العمل	44 97.8%	1 2.2%	0 0%	45 100%

شكل رقم (08): يوضح محور المواطنة التنظيمية



يتضح من الجدول رقم (08) والشكل البياني رقم (08) والذي يمثل إجابة العينة حول محور المواطنة

التنظيمية حيث نجد:

1. العبارة رقم 01 تقول بأنه هناك تطوع للقيام الأستاذ بمهام حتى ولو كان غير مكلف بها والنتائج الإحصائية تبين ذلك حيث أن بنسبة 75.6% أجابوا بموافق وبنسبة 24.4% كانوا محايدين وعدم وجود معارضين، وهذا يثبت بأن الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية يغلب عليهم التطوع في أعمالهم وهذا راجع إلى العلاقة الحسنة بين الأساتذة والإدارة، وكذلك التطوع يمكن أن يوفر للأساتذة فرصا للتدريب وتطوير المهارات الشخصية والتقنية مما يساعد في تحسين ويعزز من فرصهم المهنية، كما يساعد التطوع الأساتذة على اكتساب خبرة عملية تفيدهم في مجالاتهم الأكاديمية والبحثية، وكذلك يمنح لهم شعور بالمسؤولية والانجاز، ويساعد على بناء علاقات مع زملائهم في العمل وادارتهم الأمر الذي يمكن ايجازه في سلوكيات مواطنة تنظيمية.
2. العبارة رقم 02 أنه هناك مساعدة بين الأساتذة في حل مشاكلهم الشخصية المتعلقة بالعمل والنتائج الإحصائية تثبت ذلك حيث أن بنسبة 66.7% بموافق وبنسبة 20% محايد وبنسبة 13.3%، فالمشكلات المهنية الشخصية التي يواجهها الأستاذ بقسم العلوم الاجتماعية أمر حتمي مما يدفع الأساتذة في حل مشاكلهم المهنية فيما بينهم مما يساهم في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم ويمكنهم من تبادل الخبرات

والأفكار والتعلم من بعضهم البعض، فمن خلال الدراسة الاستطلاعية تبين أنه هناك اتفاق وتواصل وتعاون بين أساتذة قسم العلوم الاجتماعية في حل المشاكل بشكل مشترك مما يعزز من السلوكيات المواطنة التنظيمية. العبارة رقم 03 أنه هناك مبادرة من الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية في مساعدة وتوجيه الأساتذة الجدد والنتائج الإحصائية تثبت ذلك حيث أن نسبة 84.4% أجابوا بموافق و 15.6% أجابوا بمحايد، يمكن تحليل هذه المبادرة على أنها تعكس قيمًا مثل الانتماء والمسؤولية المشتركة. فالأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية الأكثر خبرة يقدمون الدعم والإرشاد للأساتذة الجدد لمساعدتهم على الاندماج في الثقافة الأكاديمية وفهم العمليات التنظيمية والأخلاقيات المهنية. هذا الدعم يساهم في تقليل الفجوة بين قابلية الأساتذة الجدد ومتطلبات العمل، ويعزز من قدرتهم على أداء واجباتهم بكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، هذه الممارسات هي وسيلة من وسائل تعزيز الانتماء التنظيمي والولاء والمواطنة للقسم، حيث يشعر الأساتذة الجدد بأنهم جزء من كليتهم ويشعرون كذلك بالأهمية في تطويرهم المهني والشخصي. ومن خلال توجيه الأساتذة الجدد، يساهم الأساتذة الأكثر خبرة بقسم العلوم الاجتماعية في خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على الابتكار.

4. العبارة رقم 04 تبين أنه هناك اعتذار من طرف الأستاذ بقسم العلوم الاجتماعية في حال ان أخطأ في حق أحد زملاء العمل، حيث أثبتت النتائج الإحصائية ذلك فكانت نسبة 86% بموافق ونسبة 11.1% بمحايد و 2.2% بمعارض، الاعتذار في بيئة العمل الأكاديمية يُعد جزءًا مهمًا من السلوك المهني والأخلاقي، خاصة بين الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية لذلك يُظهر الاعتذار احترام الذات والآخرين، ويُعبر عن الرغبة في الحفاظ على علاقات عمل إيجابية وبناءة. كما أن الاعتذار يُمكن أن يُساهم في تهدئة التوترات وإصلاح العلاقات التي قد تضررت بسبب الخطأ، أيضا يساعد هذا السلوك في تعزيز بيئة تعاونية حيث يُشجع الجميع على المساهمة والتعلم من الأخطاء، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يُساعد الاعتذار في تجنب التوترات المستقبلية ويُعزز من الثقة بين الزملاء، مما يُسهل التعاون الفعال والتقدم الأكاديمي الاعتذار ليس فقط عن الأخطاء الكبيرة، بل يُمكن أن يكون عن الأخطاء الصغيرة التي قد تحدث يوميًا، وهو يُعبر عن الاحترام والمهنية في التعامل مع الزملاء.

5. العبارة رقم 05 توضح أنه هناك تقبل لملاحظات الآخرين دون اثاره مشكلات والنتائج الإحصائية تبين ذلك حيث أن 86.7% أجابوا بموافقة و 13.3% كانوا محايدين، يُعتبر التعاون والتقبل المتبادل للملاحظات بين الأساتذة الجامعيين جزءًا أساسيًا من الثقافة الأكاديمية، وهذا راجع إلى الاحترام فالأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية يحترمون خبرات ومعرفة بعضهم البعض، ويعتبرون الملاحظات فرصة للتعلم والتحسين وسيلة للتطوير وتحسين الأداء التنظيمي، بالإضافة إلى العمل الجماعي وتبادل الأفكار يُساهم في تفادي الأخطاء التي من الممكن ان يتعرض لها الأستاذ خلال مساره المهني .

6. العبارة رقم 06 تبين هناك ترفع عن المشكلات البسيطة وتجاوز للسلبيات التي تصدر عن الزملاء في العمل والنتائج الإحصائية تبين ذلك حيث أن نسبة 84.4% أجابوا بموافق و 15.6% كانوا محايدين، يُعتبر

التعامل مع المشكلات البسيطة والسلبيات في بيئة العمل الجامعية جزءاً من التحديات التي تواجه الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية، فيرجع تجاوز المشكلات إلى تركيز الأستاذة على الأولويات فقد يرى الأساتذة أن هناك قضايا أكثر أهمية تستحق الانتباه، مثل البحث العلمي أو التدريس، الحفاظ على العلاقات المهنية فيفضلون تجنب الصراعات مع زملائهم للحفاظ على بيئة عمل متجانسة.

7. تبين أن الاستاذ في قسم العلوم الاجتماعية يحرص على حضور كل الاجتماعات المتعلقة بالعمل ومتابع كل مستجداتهم، وأكدت النتائج الإحصائية أن نسبة 84.4% موافقين و 15,6% محايدون ولا يوجد معارضين، إن حرص الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية على حضور اجتماعات العمل ومتابعة المستجدات شعورهم بالمسؤولية تجاه مهنتهم وطلابهم، ويرون في حضور الاجتماعات وسيلة للبقاء على اطلاع بالتطورات التي قد تؤثر على عملهم التعليمي والبحثي، وكذلك الاجتماعات تعتبر فرصة للتعلم والتطوير المهني، حيث يتم مناقشة أحدث الأبحاث والمناهج والتقنيات التعليمية، بالإضافة إلى أن الاجتماعات توفر منصة للتواصل بين الأساتذة، مما يساعد على بناء شبكات دعم مهنية واجتماعية، فالأساتذة يرغبون في المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على الجامعة والمجتمع الأكاديمي، ويعتبرون حضور الاجتماعات وسيلة للتأثير على هذه القرارات، كذلك المسؤولية الإدارية فبعض الأساتذة يحملون مسؤوليات إدارية بالإضافة إلى مهامهم التعليمية والبحثية، مما يتطلب منهم حضور الاجتماعات بانتظام.

8. تبين أن الاستاذ في قسم العلوم الاجتماعية يحرص على الالتزام والتقيد بالنظام الداخلي للمؤسسة حتى وإن لم يكن أحد يراقبه، وأكدت النتائج الإحصائية أن نسبة 86.7% موافقين و 11,1% محايدون ونسبة 2.2% معارضين، يُعتبر الالتزام بالنظام الداخلي للمؤسسة الجامعية أمراً ضرورياً للأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية وذلك يعود إلى الحفاظ على جودة التعليم فالالتزام بالنظام الداخلي يضمن توفير تعليم جامعي ذو جودة عالية، وهو أمر مهم لكل الجامعات، وكذلك هو قيمة من القيم الأخلاقية المهنية، وهذا يعكس احترامهم لمهنة التدريس والبحث السمعة فالالتزام بأخلاقيات المهنة يدعم رفع سمعة الجامعة وتحسين أدائها.

9. توضح العبارة أن أساتذة قسم العلوم الاجتماعية يعلنوا تغييرهم مسبقاً عن العمل وإن لم يكن مطلوباً منهم 77% موافقين و 17,8% محايدون بينما 4,4% معارضين ويعود ذلك إلى الشفافية والاحترام من طرف الاساتذة، أما تنظيم العمل في المؤسسة قد يكون هناك أمور شخصية أو احتياجات خاصة تستدعي غيابك مسبقاً، كذلك السيطرة على الظروف قد تكون هناك ظرف غير متوقع للأستاذ من الصعب عليه الحضور وإعلان التغيب مما يمكن أن يساعد في تجنب المشاكل بشكل عام.

10. تبين أن الأستاذ في قسم العلوم الاجتماعية يقوم بإعلام المسؤول قبل إتخاذ اي إجراء أو تعديلات جديدة خاصة بالعمل، وأكدت النتائج الإحصائية أن نسبة 82% موافقين و 15,5% محايدون بينما 2,2% معارضين وهذا يدل على مدى الشفافية و المساواة، ويساهم إبلاغ المسؤولين في بناء ثقافة شفافة داخل المؤسسة، وكذلك يمكن للمسؤولين مراقبة القرارات والتعديلات والتأكد من أنها تتوافق مع أهداف المؤسسة، وأيضاً

تجنب الصدمات يمكن للمسؤولين التخطيط للتغيرات التأثيرات المحتملة على العمل، يساعد إبلاغ المسؤولين تنسيق الجهود و التواصل بشكل فعال.

11. تبين أن الأساتذة قسم العلوم الاجتماعية يسعون إلى إبراز الجوانب الإيجابية في المؤسسة وأثبتت النتائج الإحصائية ذلك، فإن نسبة 89,9٪ موافق ونسبة 11,1٪ محايد، وهذا يفسر ولاء أساتذة وموظفين الكلية، وكذلك تشجع التطوير الشخصي، البيئة الإيجابية تشجع الأستاذين على تطوير أنفسهم وتعلم مهارات جديدة ويمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين أدائهم.

12. بينت العبارة أن هناك إحترام لممتلكات المؤسسة من طرف عمال قسم العلوم الاجتماعية والنتائج الإحصائية أكدت ذلك فنسبة 95,6٪ موافق بينما نسبة 4,4٪ محايد. وهذا ما يفسر الفعالية والكفاءة فعندما يحترم الأستاذ ممتلكات المؤسسة ويتم إستخدامها بكفاءة وفعالية هذا ما يساهم في تحقيق أهداف العمل بشكل أفضل وكذلك عند يتم إستخدام ممتلكات المؤسسة بعناية إحترام يمكن للمؤسسة الإستمرار في تقديم خدماتها وتحقيق أهدافها.

13. تبين أن هناك إحترام خصوصيات وحقوق الآخرين فب العمل والنتائج الإحصائية توضح بأن نسبة 97,8٪ موافق بينما 2,2٪ محايد وهذا يفسر أنه عندما يكون هناك إحترام الخصوصية فإنه يعزز الإحترام والتقدير المتبادل بين الأفراد ويساهم في تعزيز الروح الجماعية بينهم وكذلك إحترام خصوصية الآخرين يجنب الوقوع في الأخطاء مثل تسريب المعلومات إستخدامها بشكل غير لائق.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

❖ اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية على أنه: توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين وتم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₂) لحساب قيمة r بين الدرجتين فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

جدول رقم (09): قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية.

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة	القرار
العدالة التوزيعية	45	0.075	0.625	غير دال إحصائياً عند 0.05
المواطنة التنظيمية				

المصدر: من إعداد الطلبة.

من خلال الجدول رقم (09) نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية، يساوي 0.075، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.625، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، إذا توجد علاقة ارتباطيه ضعيفة موجبة غير دالة إحصائياً بين درجة العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية والنتائج الإحصائية المبينة في الدول والشكل البياني المتعلقين بمحور العدالة التوزيعية تثبت وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية.

ولقد اتفقت دراستنا مع دراسة حسن عمران ومحمد الساكت وفتيحة الهوني 2018 بعنوان: "دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي، حيث توصلت إلى أن العدالة التنظيمية تسهم في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك حيث أن عدالة التوزيعات جاءت بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية، العدالة التوزيعية لها علاقة كبيرة بالمواطنة التنظيمية لأنها تؤثر على إدراك الأفراد للعدالة داخل المنظمات، وهذا الإدراك يمكن أن يؤثر بدوره على سلوكهم التنظيمي. وفقاً للدراسات، فإن انخفاض مستوى العدالة التوزيعية يمكن أن يؤدي إلى انخفاض مستوى سلوك المواطنة التنظيمية. هذا يعني أنه عندما يشعر الأفراد بأن الموارد أو الفرص أو الاعتراف بالجهود يتم توزيعها بشكل عادل فقد يزيد من احتمالية أن يظهروا سلوكيات إيجابية تتجاوز متطلبات الدور الوظيفي، مثل المساعدة الطوعية للزملاء وكذلك السعي نحو إبراز الجوانب الإيجابية في المؤسسة كجزء من الوفاء لها أو دعم أهداف المنظمة.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية على أنه: هل توجد علاقة بين العدالة الإجرائية والمواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين وتم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₂) لحساب قيمة r بين الدرجتين فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

جدول رقم (10): قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين العدالة الإجرائية والمواطنة

التنظيمية.

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة	القرار
العدالة الإجرائية	45	0.275	0.068	غير دال إحصائياً عند 0.05
المواطنة التنظيمية				

المصدر: من إعداد الطلبة.

من خلال الجدول رقم (10.) نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة العدالة الإجرائية والمواطنة التنظيمية، يساوي 0.275، ومستوي الدلالة Sig تساوي 0.068، وهي أقل من مستوي معنوية 0.05، إذا توجد علاقة ارتباطية ضعيفة موجبة غير دالة إحصائياً بين العدالة الإجرائية والمواطنة التنظيمية.

ولقد اتفقت دراستنا مع دراسة وهيبة مقدود ويلي مطالي وأمينه قهواجي سنة 2021 بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية والتي توصلت إلى أن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين عدالة الإجراءات ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، رغم أن العلاقة ليست قوية، العدالة الإجرائية تُعتبر عنصراً أساسياً في تعزيز المواطنة التنظيمية لأنها تؤثر على كيفية إدراك الأساتذة للعدالة داخل قسم العلوم الاجتماعية، فعندما يشعر الأساتذة بأن الإجراءات عادلة وأنهم جزء من عملية صنع القرار، فإن ذلك يزيد من التزامهم وولائهم للمنظمة، مما يؤدي إلى تحسين سلوك المواطنة التنظيمية، العدالة في الإجراءات تبني الثقة بين الإدارة والأساتذة، مما يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي، وكذلك سلوكيات إيجابية كحرص الأساتذة على الالتزام والتفديد بالنظام الداخلي للمؤسسة، فالمشاركة في صنع القرار تشجيع المشاركة يعزز الشعور بالملكية والمسؤولية تجاه القرارات والأهداف التنظيمية.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه: توجد علاقة بين العدالة التعاملية والمواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين وتم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₂) لحساب قيمة r بين الدرجتين فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

جدول رقم(11): قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين توجد علاقة بين العدالة التعاملية والمواطنة التنظيمية.

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة	القرار
العدالة التعاملية	45	0.419	0.004	دال إحصائياً عند 0.05
المواطنة التنظيمية				

المصدر: من إعداد الطلبة.

من خلال الجدول رقم (11) نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة العدالة التعاملية والمواطنة التنظيمية، يساوي 0.419، ومستوي الدلالة Sig تساوي 0.004، وهي أقل من مستوي معنوية 0.05، إذا توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة دالة إحصائية بين العدالة التعاملية والمواطنة التنظيمية، بناءً على ذلك نقبل الفرضية القائلة بأنه: توجد علاقة بين العدالة التعاملية والمواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.

العدالة التعاملية تُعدُّ مكونًا أساسيًا في بيئة العمل الأكاديمية، ولها تأثير كبير على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية.

فالإنصاف في التعاملات اليومية بين الإدارة والأساتذة كاحترام، وإقامة العلاقات الحسنة وفتح باب الحوار مع الأساتذة، عندها يشعر الأساتذة بأنهم يعاملون بعدالة، مما يزيد من ارتباطهم العاطفي بقسم العلوم الاجتماعية، مما يؤدي إلى سلوكيات مواطنة متمثلة قيام الأستاذ بإعلام المسؤول قبل اتخاذ أي إجراء أو تعديلات جديدة خاصة بالعمل كنوع من أنواع التبادل الاجتماعي في مجال العمل، وتشمل هذه السلوكيات أيضا المساعدة الطوعية للزملاء، المبادرة، والالتزام بالمعايير الأخلاقية وهذا ما يتوافق مع دراسة دراج فريد "الرواسب السوسيو ثقافية والمواطنة التنظيمية في المؤسسة" والتي توصلت إلى ضرورة خلق شعور بالانتماء والولاء والالتزام لتحقيق فعالية المؤسسات، وذلك من خلال تعزيز الثقة بين الأفراد والإدارة.

❖ اختبار الفرضية العامة

تنص الفرضية الرئيسية على أنه: "توجد علاقة وطيدة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي".

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين وتم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₂) لحساب قيمة r بين الدرجتين فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

جدول رقم (12): قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية.

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة	القرار
العدالة التنظيمية	45	0.299	0.046	دال إحصائياً عند 0.05
المواطنة التنظيمية				

المصدر: من إعداد الطلبة.

من خلال الجدول رقم (12) نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية، يساوي 0.299، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.046، وهي أقل من مستوى معنوية 0.05، إذا توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية، بناء على ذلك نقبل الفرضية القائلة بأنه: توجد علاقة وطيدة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.

وهذا ما اختلف مع دراسة دراسة عبد العزيز عبد الهادي العامري سنة 2020 بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية، واتفقت مع دراسة وهيبة مقدود وليلى مطالي وأمينه قهوجي سنة 2021 بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية ودراسة خيرى أسماء 2020 بعنوان "العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة

العدالة التنظيمية تلعب دوراً محورياً في تعزيز المواطنة التنظيمية لأنها تؤثر بشكل مباشر على كيفية تفاعل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية مع بعضهم البعض ومع الإدارة، فالعدالة التنظيمية تعزز الثقة والالتزام بين الأفراد والمنظمة، مما يؤدي إلى زيادة السلوكيات المواطنة، عندما يشعر الأساتذة بأنهم يعاملون بعدالة، يزداد استعدادهم للمساهمة بشكل إيجابي في القسم.

كذلك تؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة، حيث تعزز التعاون والدعم المتبادل بين الأساتذة، وتقلل من النزاعات والسلوكيات السلبية، وتساهم في تحسين الأداء العام للمنظمة من خلال تحفيز الأساتذة على العمل بجهد والابتكار، وتقديم مساهمات تتجاوز الواجبات الوظيفية.

بالتالي تعتبر عنصراً أساسياً في تحقيق بيئة عمل إيجابية ومنتجة، وهي تلعب دوراً مهماً في تشجيع السلوكيات التي تعود بالنفع على قسم العلوم الاجتماعية والأساتذة على حد سواء.

❖ النتائج العامة للدراسة

من خلال ما تم التوصل اليه من بيانات نظرية وميدانية والمصطفاة من التساؤل الرئيسي هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية عند أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي؟ يمكن استخلاص النتائج التالية:

- هناك تناسب وعدل في الراتب الشهري مع المهام المكلفة للأستاذ بقسم العلوم الاجتماعي
- هناك تناسب وعدل في التكليف بساعات عمل إضافية
- تناسب الحوافز مع الجهود المبذولة في العمل
- عدل وعدم تحيز في اتخاذ القرارات الوظيفية من قبل رئيس العمل
- هناك حرص من طرف إدارة قسم العلوم الاجتماعية حول استشارة الأساتذة قبل اتخاذ القرارات في العمل
- هناك تطبيق للقرارات على كل الأساتذة دون استثناء
- صدق وصراحة بكل ما يناقشه المدير مع الأستاذ عندما يتعلق الأمر بوظيفته
- هناك اهتمام بحقوق الأستاذ في قسم العلوم الاجتماعية
- إدارة قسم العلوم الاجتماعية تقيم علاقات حسنة مع الأساتذيين
- هناك تطوع للقيام الأستاذ بمهام حتى ولو كان غير مكلف بها
- توجد مساعدة بين الأساتذة في حل مشاكلهم الشخصية المتعلقة بالعمل
- هناك تقبل لملاحظات الآخرين دون اثاره مشكلات
- هناك احترام لممتلكات المؤسسة من طرف عمال قسم العلوم الاجتماعية

❖ التوصيات

- في ضوء الطرح النظري والنتائج التي توصلنا إليها لابد من أن نتقدم ببعض التوصيات:
- التعمق أكثر في دراسة العدالة التنظيمية لدى أساتذة الجامعيين باعتبارهم الفئة المهمة في المجتمع
 - اجراء دراسات على كافة القطاعات (التربية، الصحة،...)
 - دراسة كافة جوانب العدالة التنظيمية مع الأخذ بعين الاعتبار علاقتها بالمواطنة التنظيمية لما لهم من ارتباط وثيق
 - دراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى مثل الأداء والرضا التميز التنظيمي.
 - يجب الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسات فهو المحرك الأساسي فيها ورضاه الوظيفي يعني نجاح المؤسسة

خلاصة الفصل

من خلال ما تم عرضه في موضوع الدراسة والمعنونة تحت العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي حيث تطرقنا للدراسة الميدانية التي قمنا بها عن طريق اعداد استمارة والتي تهدف إلى دراسة وتحليل النتائج التي جاءت بها الاستمارة والمدرجة في برنامج (Spss). حيث تم التطرق إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية، ثم قمنا بتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها التي تم تلخيصها ومعالجتها. في الاخير تم اختبار صحة فرضيات الدراسة التي تم وضعها في مقدمة الدراسة ثم النتائج العامة للدراسة والتوصيات.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة بالتقصي والتحليل علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية لأهميتها في أي مؤسسة على اختلاف نشاطها، فالكثير من الأهداف يمكن تحقيقها من خلال الاهتمام بمبادئ ومعايير العدالة التنظيمية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة العلاقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية العدالة التعاملية) في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية حيث تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية بين العدالة والمواطنة، فتجسد مبادئ العدالة وترسيخ ثقافة تنظيمية تبنى على أسس العدل والمساواة في المعاملات والعلاقات ومختلف العمليات الإدارية الأخرى يمكن من تحقيق السلوك الإيجابي الذي يتم عن طريق مظاهر المواطنة التنظيمية.

إذا فالمواطنة التنظيمية هي أحد الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها وذلك لما له أثر إيجابي على نجاحها، وذلك من خلال العدالة التنظيمية التي تسود المؤسسة ، فالتقدير والاحترام بين زملاء العمل والإدارة، ومنح العاملين فرص لسماع شكواهم واقتراحاتهم وإبداء آرائهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار، فكل هذه العوامل تؤثر على سلوك العاملين بالمؤسسة، فيظهر ذلك ولأهم ومدى شعورهم بالانتماء لها، وهذا إن توفرت عدالة بمختلف أبعادها العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية كالعدالة في تطبيق الإجراءات التنظيمية وعدم التهاون فيها وكذلك العدالة في توزيع المكافآت والحوافز وإدراك الفرد إلى أنه يوجد عائد لكل جهد يقدمه خاصة فيما يخص الأجر والترقية كل هاته الأمور تزيد من رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل والبقاء في المؤسسة، كلها متغيرات ومؤشرات ترفع من سلوكيات المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية، فالعدالة التنظيمية لها علاقة قوية موجبة بسلوكيات العاملين، حيث تمثل العدالة المحرك الأساسي لسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين وبالتالي نجاح المؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع

❖ الكتب

- جلاب، إحسان دهش (2011) إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- مؤمن عبد العزيز ومحمد سيد بشير محمد (2015). العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية، ط1، ص21، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع.
- دره، عمر محمد (2016). أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ظغوط العمل دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية - ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان.
- الخفاجي، رائد إدريس محمود، لعنابي، عبد مجيد حميد، (2015). الوسائل الإحصائية في البحوث التربوية والنفسية، دار دجلة، الأردن.
- الفراء، وليدة بن عبد الرحمان خالد. تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، دار الهجرة، المملكة العربية السعودية.

❖ المقالات:

- تيش تيش، سليمان و محمد، لمين(2016) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة تيارت". المجلة الخلدونية للعلوم الاجتماعية والإنسانية: العدد 10. ص 498
- الذهبي، حياة و بوكميش، لعلی (2017) "العدالة الاجرائية وعلاقتها بدوران العمل الارادي في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بينوك ولاية أدرار". مجلة الحوار الفكري: العدد 14. ص201
- غربي، صبح و تيشوش، محمود "الاستبيان الالكتروني كأداة لجمع البيانات من المجتمع الافتراضي". مجلة الحوار الثقافي: 03/11. ص 43.
- مقدود، وهيبة و مطالي، ليلي وقهواجي، أمينة "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس" المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي: 1/9. ص 182-197
- العامري، عبد العزيز عبد الهادي (2020) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية". مجلة جامعة النصر: 16/02. ص 115-165

- ججيق، زكية و زروخي، فيروز و حجاب، عيسى (2020) "سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين وعلاقتها بالعدالة التنظيمية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية". مجلة الاقتصاد الصناعي (خزارتك): 02/01. ص ص 150،165
- حسن، عبد السلام علي عمران و الساكت، محمد بلقاسم و الهوني ، فتيحة محمد عيسى. "دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي، دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء بيئة التدريس بكلية الاقتصاد". مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية: العدد 4. ص ص 278-268
- علوان، قاسم نايف (2007) " تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري: دراسة ميدانية". مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة التحدي ليبيا: العدد 07. ص 60
- رتيمي، الفضيل، تواتي، سومية (2016) "العدالة التوزيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة". مجلة التنمية واجارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات- : العدد 6. ص 126
- الشنطي، محمود عبد الرحمن (2015) "دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية قطاع غزة". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية: 2/23. ص 36.
- ❖ الرسائل والأطروحات الجامعية:
- الذهبي، حياة. (2014) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية"، الماجستير في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار، الجزائر، 2014
- درة، محمد (2008) "العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة"، ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة عين الشمس
- جرفي، لامية و بوفليغي، خديجة، " علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين - دراسة ميدانية على عينة من الأساتذيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية" جامعة جيجل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة جيجل.

- خيرى، أسماء (2020) "العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة " لدى العامل في مؤسسة الإسمنت بسور الغزلان ولاية - البويرة" أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- دراج، فريد(2020) "الرواسب السوسيو ثقافية والمواطنة التنظيمية في المؤسسة -دراسة ميدانية على موظفي الشبائيك بفروع بلدية المسيلة" أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

الملاحق



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية
قسم علم الاجتماع والفلسفة



استمارة بحث بعنوان

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية

- لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية - جامعة الوادي -

تحية طيبة وبعد:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة والتي تهدف إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى الأساتذة.

نرجو منكم قراءة جميع الأسئلة بتأني وتمعن، ثم الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية، علما أنه لا يوجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بل نطلب منكم وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة لموقفكم الشخصي، كما يتعهد الباحثان بالسرية التامة لكافة المعلومات المتحصل عليها، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط

إشراف الأستاذ:

د/ سالم يعقوب

إعداد الطالبين:

- محمد رمزي واده

- محمد صالح دغمان

السنة الجامعية 2023-2024

المحور الأول : البيانات الشخصية

1- الجنس:

- ذكر.
- أنثى

2- السن:

- من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة
- من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة .
- من 45 سنة فأكثر

3- الرتبة:

- أستاذ مساعد ب
- أستاذ مساعد أ
- أستاذ محاضر ب
- أستاذ محاضر أ
- أستاذ التعليم العالي

4- الخبرة المهنية :

- أقل من 5 سنوات
- من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات.
- من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
- 15 سنة فأكثر

المحور الثاني: العدالة التنظيمية: ضع إشارة (x) أمام الخيار المناسب

رقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
العدالة التوزيعية				
1	ساعات العمل مناسبة وعادلة لي.			
2	أعتقد أن راتبي الشهري مناسب مع مهامتي			
3	أعتقد أن تكلفتي بساعات اضافية في العمل مناسب			
4	تتناسب الحوافز مع الجهود التي أبذلها في عملي			
5	يتناسب الراتب الشهري مع خبرتي المهنية			
6	يتناسب راتبي الشهري مع مؤهلاتي العلمية			
7	تتناسب متطلبات ومهام العمل مع قدراتي الذاتية			
8	هناك تكافؤ في تقلد المناصب			
العدالة الاجرائية				
01	يتخذ رئيسي القرارات الوظيفية بشكل غير متحيز.			
02	يحرص رئيسي على استشارة الأساتذة قبل اتخاذ القرارات في العمل			
03	يقوم رئيسي بجمع المعلومات الدقيقة والكاملة قبل			

			اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل .	
04			يشرح رئيسي القرارات ويزود الاساتذة بتفاصيل إضافية عن استفساراتهم عن تلك القرارات	
05			يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الأساتذة دون استثناء .	
06			يسمح للأساتذة معارضة القرارات التي تتخذ من قبل الرئيس	
07			باب الحوار مفتوح بيني وبين الإدارة عن اتخاذ أي إجراء بحقي	
العدالة التعاملية				
01			عندما يتخذ رئيسي قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل احترام	
02			عندما يتخذ رئيسي قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يأخذ بعين الاعتبار احتياجاتي الشخصية	
03			عندما يتخذ رئيسي قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يناقشه معي بكل صدق وصراحة.	
04			عندما يتخذ رئيسي قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يبدي اهتماما بحقوقكم كموظف	
05			يناقش رئيسي معي القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	
06			يقدم لي رئيسي تبريرا مناسباً للقرارات التي اتخذت حول عملي	
07			يقيم رئيسي علاقات حسنة مع الموظفين	

08	تبعث متابعة المشرف للعمال على تحمل المسؤولية والدقة في الانجاز		
محور المواطنة التنظيمية			
01	أطوع للقيام بمهام حتى ولو كنت غير مكلف بها		
02	يساعدني زملائي الأساتذة في حل مشاكلي الشخصية المتعلقة بالعمل		
03	أبادر في مساعدة وتوجيه الأساتذة الجدد		
04	4-أقدم الاعتذار إذا اخطأت في أحد من زملاء العمل		
05	أقبل ملاحظات الآخرين دون إثارة المشكلات.		
06	أترفع عن المشكلات البسيطة وأتجاوز عن السلبيات التي تصدر عن زملائي في العمل		
07	أحرص على حضور كل الاجتماعات المتعلقة بالعمل وأتابع كل مستجداتهم		
08	أحرص على الالتزام والتقيد بالنظام الداخلي للمؤسسة حتى وإن لم يكن أحد يراقبني		
09	أعلن عن تغيبتي مسبقاً حتى وإن لم يكن مطلوب مني ذلك		
10	أقوم بإعلام المسؤول قبل اتخاذ أي إجراء أو تعديلات جديدة خاصة بالعمل		
11	أسعى لإبراز الجوانب الإيجابية في المؤسسة كجزء من الوفاء لها		

			أحافظ على ممتلكات المؤسسة وأهتم بها	12
			أحترم خصوصيات وحقوق الآخرين في العمل	13

2- نتائج ومخرجات برنامج spss

❖ Reliability

❖ Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	35

❖ Frequencies



Statistics

		الجنس	السن	الرتبة	الخبرة المهنية
N	Valid	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0
	Sum	63	125	157	105

❖ Frequency Table

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	27	60.0	60.0	60.0
أنثى	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنة 25 من أقل	4	8.9	8.9	8.9
من أقل إلى سنة 25 من سنة 35	15	33.3	33.3	42.2
من أقل إلى سنة 35 من سنة 45	13	28.9	28.9	71.1
فأكثر سنة 45 من	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

الرتبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid مساعد أستاذ	7	15.6	15.6	15.6
ب				
أ مساعد أستاذ	4	8.9	8.9	24.4
محاضر أستاذ	6	13.3	13.3	37.8
ب				

محاضر أستاذ أ	16	35.6	35.6	73.3
التعليم أستاذ العالي	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

المهنية الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات 5 من أقل *	9	20.0	20.0	20.0
من أقل إلى سنوات 5 من سنوات 10.	17	37.8	37.8	57.8
من أقل إلى سنوات 10 من سنة 15	14	31.1	31.1	88.9
فأكثر سنة 15 *	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

- ❖ COMPUTE =التعاملية SUM(س16 to س22).
- ❖ EXECUTE.
- ❖ COMPUTE =التنظيمية SUM(ش1 to ش13).
- ❖ EXECUTE.
- ❖ COMPUTE =العدالة SUM(س1 to س22).
- ❖ EXECUTE.
- ❖ CORRELATIONS
- ❖ /VARIABLES=التنظيمية العدالة
- ❖ /PRINT=TWOTAIL NOSIG
- ❖ /MISSING=PAIRWISE.

❖ Correlations



❖ [DataSet1] C:\Users\star computer\Desktop\spss مذكرة\2024 عام رمزي
Untitled1.sav واده

Correlations

	العدالة	التنظيمية
Pearson Correlation	1	.299*
Sig. (2-tailed)		.046
N	45	45
Pearson Correlation	.299*	1
Sig. (2-tailed)	.046	
N	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



❖ CORRELATIONS

❖ /VARIABLES=التوزيعية التنظيمية

❖ /PRINT=TWOTAIL NOSIG

❖ /MISSING=PAIRWISE.

❖ Correlations

Correlations

	التنظيمية	التوزيعية
Pearson Correlation	1	.075
Sig. (2-tailed)		.625
N	45	45
Pearson Correlation	.075	1
Sig. (2-tailed)	.625	
N	45	45

❖ CORRELATIONS

❖ /VARIABLES=التنظيمية-الأجرائية

❖ /PRINT=TWOTAIL NOSIG

❖ /MISSING=PAIRWISE.

❖ Correlations

Correlations

	التنظيمية	الأجرائية
Pearson Correlation	1	.275
Sig. (2-tailed)		.068
N	45	45
Pearson Correlation	.275	1
Sig. (2-tailed)	.068	
N	45	45

❖ CORRELATIONS

❖ /VARIABLES=التنظيمية-التعاملية

❖ /PRINT=TWOTAIL NOSIG

❖ /MISSING=PAIRWISE.

❖ Correlations

Correlations

	التنظيمية	التعاملية
Pearson Correlation	1	.419**
Sig. (2-tailed)		.004
N	45	45
Pearson Correlation	.419**	1
Sig. (2-tailed)	.004	
N	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

