

سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية من خلال أبعاد العدالة التنظيمية

محمد اشكناني^١ - عصام جمال سليم غانم^١ - محمود أبو النور عبد الرسول^٢

١ - قسم تقويم الموارد الطبيعية والتخطيط لتنميتها - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات.

٢ - وكيل كلية التربية النوعية جامعة القاهرة للدراسات العليا والبحوث

الملخص

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية كما يمارسها مديرو المدارس المتوسطة من وجهة نظر المعلمين الذين يتأثرون بهذه الممارسات، فضلاً عن الكشف عن مستويات سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين وفقاً لتقاريرهم الذاتية. كما تهدف الدراسة إلى الكشف عن تأثير أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) على سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين

منهج البحث تنتمي الدراسة الحالية إلى فئة الدراسات الوصفية الارتباطية والتنبؤية. حيث يتم دراسة إلى أي مدى يمكن التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) من خلال استخدام تحليل الانحدار المتدرج. ومن ثم تناول الدراسة متغيراً مستقلاً واحداً وهو: العدالة التنظيمية بأبعاده الثلاث بينما تتناول متغير تابعي واحد وهو: سلوك المواطنة التنظيمية.

أن أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) تسهم في التنبؤ على نحو دال إحصائياً بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية. أي أنه يمكن التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية من خلال أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية).

كما يوصى البحث بضرورة الاهتمام بمفهوم ثقافة المواطنة التنظيمية داخل المؤسسات التربوية الذي أصبح يُعَوَّل عليه كثيراً للرقى بمستوى أداء كل من منظماتنا وموظفينا

كلمات مفتاحية: المواطنة التنظيمية، العدالة التنظيمية، معلمي المرحلة الثانوية.

Abstract:

This research aims to reveal the level of organizational justice as practiced by middle school principals from the point of view of teachers who are affected by these practices, as well as the levels of organizational citizenship behavior of teachers according to their own reports. The study also aims to reveal the impact of organizational justice dimensions (distributive, procedural, and interactive justice) on organizational citizenship behavior among teachers.

Research Methodology The present study belongs to the category of correlative and predictive descriptive studies. To what extent organizational citizenship behavior can be predicted by the dimensions of organizational justice (distributive justice, procedural justice, and interactive justice) through the use of gradient regression analysis. The study then examines one independent variable: organizational justice in its three dimensions, and one dependent variable: organizational citizenship behavior.

The dimensions of organizational justice (distributive justice, procedural justice, and interactive justice) contribute to statistically significant predictions of organizational citizenship behavior among secondary school teachers. That is, the behavior of organizational citizenship among secondary school teachers can be predicted. Through dimensions of organizational justice (distributive justice, procedural justice, interactive justice).

The research also recommends paying attention to the concept of organizational citizenship culture within educational institutions, which has become much more reliable to improve the level of performance of both our organizations and employees

Key words: organizational citizenship, organizational justice, secondary school teachers

مقدمه الدراسة

ويُعد سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم المعاصرة وليدة العقد التاسع من القرن العشرين، وأحد المتغيرات المهمة في أداء المنظمات الإدارية، والذي يحظى باهتمام كبير من الباحثين الإداريين لتعرف ماهيته وأبعاده، وتحديد تأثيراته في العملية الإدارية، ومكوناتها المادية والبشرية، ومخرجاتها. والميدان التربوي، أحد الميادين العديدة، بحاجة إلى تعرف هذا السلوك في المؤسسات التربوية المتنوعة، من خلال مدى ممارسة العاملين له، في أثناء تفاعلاتهم اليومية، عند أدائهم لأدوارهم المهنية والإدارية والتربوية، سواء مع الطلبة أم مع بعضهم بعضاً، وذلك لما يعكسه هذا السلوك من نتائج، قد تكون لها آثار إيجابية على العملية التربوية برمتها (عباس الشريفي، ٢٠١١: ١١٨).

حيث أن من المفاهيم الإدارية التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخراً واستحوذت اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين مفهوم ثقافة المواطنة التنظيمية الذي أصبح يُعوّل عليه كثيراً للرقى بمستوى أداء كل من منظماتنا وموظفينا، فهذه المنظمات أوجدت لدى العنصر البشري انتماء يشابه انتماء المواطن تجاه وطنه، كما سعت إدارة تلك المنظمات إلى توضيح مفهوم ثقافة المواطنة وتعزيزها؛ للرقى بالمفاهيم التي تساعد في تنمية، وتطوير وتعزيز عملية بناء ثقافة المواطنة، وتحدد ثقافة المواطنة التنظيمية مجموعة من القواعد، والمعايير التنظيمية والسلوكية داخل المنظمات، فكل موظف يعبر عما بداخله من خلال الأفكار والمعتقدات والقيم والطبوس المعروفة لديه، وهي ممارسات تترسخ مع الزمن لتشكل أسلوب التفكير وطرق إنجاز العمل التي يكتسبها الموظف من المنظمة التي يعمل فيها (محمود اليوم، ٢٠١٣: ٢).

ومما لا شك فيه أن سلوك الأفراد داخل المنظمة ينعكس على فاعليتهم وبالتالي على تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها فلا بد من توفير البيئة المناسبة لتشجيع وإيجاد الأشخاص المبدعين والمخلصين والعمل على دعمهم ومساندتهم في القيام بالأعمال والمهام الموكلة إليهم، لذا فعلى القادة تدعيم بعض السلوكيات الإيجابية التي تعمل على تعزيز وتدعيم مفاهيم الولاء والانتماء، وترفع من الرضا الوظيفي، وتجعل من المرؤوسين يمارسون أعمالهم بروح الفريق الواحد وبطواعية من تلقاء أنفسهم، ومن هذه السلوكيات سلوك المواطنة التنظيمية الذي يعبر عن سلوك الفرد الطوعي خارج حدود الواجبات الوظيفية داخل المنظمة، ومن هنا تكون الحاجة كبيرة في المؤسسات التربوية والتعليمية لتعزيز مثل هذه السلوكيات التنظيمية نظراً لكثرة التحديات والتغيرات التي تواجهها الأنظمة التربوية (حسين الصرايرة، ٢٠١٢: ٧٨).

ويُعد مفهوم المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship) ركيزة أساسية في بناء العلاقات الإنسانية والسلوكية والتنظيمية داخل المنظمة وخارجها، حيث يعكس هذا المفهوم إمكانية المنظمة في تفاعلها بيئياً واجتماعياً، وفي دعمها لقيم التوافق ضمن الأهداف والمصالح، لرفع مستويات الكفاءة والفاعلية في الأداء التنظيمي، ذلك لأن مفهوم المواطنة التنظيمية يتخطى المبررات الرسمية للسلوك، ويتضمن معطيات مهمة داعمة للسلوك التنظيمي الرسمي بمقومات الدور الإضافي (فهيمى الفهداوي، ٢٠٠٥، ٣٩٢).

ويكتسب موضوع سلوك المواطنة التنظيمية أهمية بالغة في العلوم الاجتماعية بصفة عامة والعلوم الإدارية بصفة خاصة، وذلك لكون هذا الأخير شديد الارتباط ببعض المفاهيم الإدارية التي ينصب جل اهتمام وعمل المؤسسات التعليمية على كيفية تحسينها والرفع منها كالأداء، والإنتاجية وغيرها، ويعد موضوع سلوك المواطنة التنظيمية من أهم المواضيع التي تم دراستها في إطار السلوك التنظيمي، فلقد كان ولا يزال يحظى باهتمام الباحثين لكونه يتعلق بكيفية تحليل وفهم السلوك البشري في المؤسسات، وذلك من أجل معرفة كيفية التأثير عليه بالشكل الذي يحقق للمؤسسة أقصى عائد من قدرات الأفراد ومهاراتهم، عن طريق تحفيزهم وتدريبهم وتنمية روح الإبداع والمبادرة لديهم، ذلك أن معرفة اتجاهات العاملين وقيادتها بالاتجاه الصحيح يشكل اليوم فرصة ذهبية للمؤسسات للنجاح والتميز في عصر يعد فيه المورد البشري من أهم أصول المؤسسة ومصدر تفوقها (فهد البصمان، ٢٠١٦: ٢).

ويعد سلوك المواطنة التنظيمية من القضايا المتجددة في المؤسسات التي ما لبثت أن تفرض نفسها عند معالجة أي بُعد من أبعاد التحديث والتطوير والتحسين في الأداء الشامل، إذ يقع على عاتق إدارة المؤسسة مهمة تحقيق أهدافها بكفاءة، وذلك من خلال التوظيف الفعال لجهود العاملين فيها، وبعد العاملون في المؤسسة أعضاء تعتمد عليهم الإدارة في تحقيق أهدافها؛ إذ يتمثل الهدف الرئيس للمؤسسة في البقاء والنمو والاستمرار، فضلاً عن إكسابهم مجموعة من الأخلاقيات والمعارف والمهارات (اماني الهاشم، ٢٠١٧: ٤).

فسلوك المواطنة التنظيمية، ما هو إلا سلوك تطوعي يقوم به الموظف اختياريًا دون أن يكون هذا السلوك مرتبطاً بشكل مباشر بحوافز ومكافآت من المنظمة، والموظف قد يبذل إحساسه بعدالة تعامل المنظمة معه بإظهار سلوك المواطنة وذلك من خلال سلوك لا يُصنف ضمن الدور الرسمي له كمساعدة الموظفين والمراجعين للمنظمة، وتجنب إثارة المشاكل فيها، وأداء أعمال إضافية دون أي تدمير أو شكوى، والحرص على فاعلية المنظمة وتطويرها (سامي محمد، ٢٠١٨: ١).

وقد حظي موضوع سلوك المواطنة التنظيمية باهتمام كبير من قبل الباحثين في مختلف المجالات وضرورة تبنيه في بيئة العمل مما ينعكس إيجابياً على أداء المنظمة من خلال القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة كالصراعات التنظيمية، ومعدلات دوران العمل، وخلق قدرات إبداعية داخل المنظمة تمكنها من تحمل المسؤولية وتعزيز الولاء التنظيمي للمساهمة في تحسين الموقع التنافسي للمنظمة في البيئة الخارجية (محمد البطاينة، وسوزان عتوم، ٢٠١٦: ٥٦٣).

ويعد سلوك المواطنة التنظيمية في غاية الأهمية للمنظمات بكافة أشكالها وبخاصة مؤسسات التعليم- إذ يسهم في التحفيز للجوانب الاجتماعية ويوفر المرونة في العمل، ويساعد على تحسين الإنتاجية بين الزملاء، وزيادة الكفاءة في العمل، هذا الأمر يتطلب من مؤسسات التعليم الاهتمام بهذا السلوك وتنميته وجعله واقعاً ملموساً لمواجهة جملة من التحديات تتعلق بضرورة تطوير الأداء الوظيفي وتحسين الفعالية التنظيمية (خالد المومني، ٢٠١٧: ٢٢٩).

ورغم أن سلوك المواطنة التنظيمية كما ذكرنا سابقاً سلوك اختياري تطوعي يأتي بتلقائية ولا تخلو منظمة منه لأن الأفراد يمارسونه بتلقائية وبدون أي تنبيه من القيادات؛ إلا أنه لا بد من إعطائه مزيداً من الاهتمام للحاجة الملحة في عصرنا الحالي لوجوده بل وتفعيله وزيادة ممارسته بصورة أكبر من قبل جميع المنتسبين للمنظمة وان لا يترك الأمر للصدفة، ويمكن القول أنه كلما نظرنا للعوامل المؤثرة في سلوكيات المواطنة التنظيمية بإيجابية وجدية أكبر، وحاولنا معالجتها وتوجيهها الوجهة الصحيحة، كلما كان العائد من هذه السلوكيات أكبر (عائشة الحضرمية، ٢٠١٢: ٢٣).

كما أن مختلف النتائج المترتبة على سلوك المواطنة التنظيمية تؤكد لنا الدور الذي يلعبه هذا السلوك للفرد والمنظمة معاً، لكن في بعض الأحيان يتحول سلوك المواطنة التنظيمية إلى سلوك سلبي خاصة في حالة الإفراط فيه، أي ينعكس على حياة الفرد الشخصية، ومنه سيترجم مباشرة في أداء الفرد الذي سينخفض، ومنه سيؤثر في أداء المنظمة، لذا فعلى المنظمة في مثل هذه الحالات أن تتدخل للتقليل من هذا السلوك السلبي كي تحافظ على إيجابية، وذلك بترشيح هذا السلوك (بحري صابر، ومنى خرموش، ٢٠١٧: ٨٩).

إطار البحث

مشكلة البحث

وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، لاحظ الباحث عدم وجود أي دراسات سابقة أجريت في البيئة الكويتية تتناول تأثير العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين. وتوضح هذه المراجعة أن هناك حاجة لمزيد من البحوث والدراسات في هذا الجانب.

وعليه، فإن الباحث يصيغ مشكلة الدراسة الحالية في العبارة التالية: دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس المتوسطة وسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر معلمي المرحلة المتوسطة. ويمكن التعبير عن هذه المشكلة بصياغة تساؤل رئيسي ينص على "ما أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر معلمي المرحلة المتوسطة؟". ولكي تتم الإجابة عن هذا التساؤل بمنهج علمي منظم يصيغ الباحث التساؤلات الفرعية التالية:

تساؤلات البحث

ما أثر أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) لدى مديري المدارس المتوسطة على سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين؟

فروض البحث

الفرض الرئيس:

"لا يمكن التنبؤ على نحو دال إحصائياً بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية من خلال أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) لدى مديري المدارس الثانوية".

اهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية كما يمارسها مديرو المدارس المتوسطة من وجهة نظر المعلمين الذين يتأثرون بهذه الممارسات، فضلاً عن الكشف عن مستويات سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين وفقاً لتقاريرهم الذاتية. كما تهدف الدراسة إلى الكشف عن تأثير أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) على سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين.

اهمية البحث

تعد هذه الدراسة ذات طبيعة نظرية منها أكثر من تطبيقية، ومن ثم فإنها تحمل مضامين مهمة للباحثين في علوم الإدارة المدرسية وتنمية الموارد البشرية مطبقة في البيئة التعليمية، ومع ذلك، فإنها تحمل أيضاً بعض المضامين التطبيقية التي تعكس أهميتها العملية.

ومن الناحية النظرية، تعد هذه الدراسة إسهاماً ذي أهمية كبيرة في الكشف عن العوامل التي تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية وهو موضوع مهم في إدارة الموارد البشرية وتطبيقها في المجال التعليمي لم يحظ بعد بالاهتمام البحثي الكافي، كما تلقي الدراسة الضوء أيضاً على العدالة التنظيمية باعتبارها أحد العوامل التي يمكن أن تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين.

أما من الناحية التطبيقية فإن نتائج هذه الدراسة قد تفيد القائمين على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية بتحديد بعض من العوامل التي يمكن أن تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين. كما يمكن أن تسهم في بناء برامج تدريبية لمديري المدارس لتدريبهم على ممارسة العدالة التنظيمية بما يعمل على تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين.

تحديد مصطلحات البحث

١ - مفهوم المواطنة التنظيمية:

يمكن تعريف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه سلوك اختياري تطوعي لا يرتبط مباشرة بنظام الحوافز أو المكافآت في المؤسسة، ويقوم به الموظف من أجل الارتقاء بكفاءة المؤسسة وفعاليتها، وإن وجوده يعد ضرورياً لأي منظمة تهدف إلى تحقيق النجاح التنظيمي والارتقاء بمستويات الأداء الكلي، والمحافظة على التوازن الداخلي لعمل المؤسسة، من خلال إسهامه في توفير المرونة اللازمة للعمل في إطار المواقف الطارئة والأزمات (اماني الهاشم، ٢٠١٧: ٢١).

٢- العدالة التنظيمية:

توجد علاقة قوية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ويرى اورجان وكونوفسكي أنه عندما يعامل الموظفون في المنظمة بطريقة عادلة فإنهم من المحتمل أن يشعروا بالحاجة إلى العلاقة الاجتماعية المتبادلة مع المنظمة على شرط أن يستمر هذا التعامل العادل فالبعض غير مهتم بنقص الجوائز على قيامهم بسلوك إضافي لكن إذا تمت معاملة الموظفين بشكل غير عادل، فإن إدراكهم للعلاقة مع المنظمة سيكون مجرد تبادل مادي حيث سيقومون بالعمل الذي يضمن لهم التعويض المادي لأنفسهم فالتشعور بالعدالة سيزيد فرص ظهور سلوك المواطنة التنظيمية (عائشة الحضرمية، ٢٠١٢: ٢٨).

إجراءات البحث

منهج البحث

تنتمي الدراسة الحالية إلى فئة الدراسات الوصفية الارتباطية والتنبؤية. حيث يتم دراسة إلى أي مدى يمكن التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) من خلال استخدام تحليل الانحدار المتدرج. ومن ثم تتناول الدراسة متغيراً مستقلاً واحداً وهو: العدالة التنظيمية بأبعاده الثلاث بينما تتناول متغير تابعي واحد وهو: سلوك المواطنة التنظيمية.

تم استخدام المنهج التجريبي في الدراسة

أدوات التحليل الإحصائي

من المزمع استخدام برنامج (SPSS) لتطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

(١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

(٢) معامل ارتباط بيرسون.

(٣) تحليل الانحدار المتدرج.

إجراءات التطبيق

حدود البحث

أ- الحدود المكانية والبشرية: يتم تطبيق الدراسة على عينة من معلمي المدارس المتوسطة الحكومية بدولة الكويت وتركز على تصوراتهم عن العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرهم.

ب- الحدود الزمنية: تطبيق الدراسة خلال العام ٢٠١٨م.

ج- حدود الموضوع:

يتم دراسة العدالة التنظيمية باستخدام وجهات نظر المعلمين وليس من خلال آراء المديرين أو ملاحظة سلوكياتهم الفعلية.

يتم دراسة الأبعاد التالية للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية).

يتم دراسة سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للأبعاد التي حددها "أورجان" (Organ, 1988) (وهي: الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، ووعي الضمير، والسلوك الحضاري).

بناء أدوات البحث

عينة الدراسة

سوف يتم تطبيق الدراسة على عينة طوعية من بين معلمي المرحلة المتوسطة. حيث سوف يقوم الباحث بإعداد استبانة الدراسة ووضعها على موقع إلكتروني من خلال برنامج (Google Drive) ثم يطلب من أكبر عدد ممكن من المعلمين الإجابة عنها ويتلقى الاستجابات ويفرز الاستجابات المكتملة من غير المكتملة ليتم تطبيق الدراسة في النهاية بتحليل بيانات الاستبيانات التي تمت الإجابة عنها بشكل كامل.

إجراءات التطبيق

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، سوف يستخدم الباحث أداة ذات محورين رئيسين كل محور منها يقيس أحد المتغيرات موضع الاهتمام في الدراسة الحالية. وسوف يقوم الباحث بإعداد الأداة استناداً إلى مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات المتاحة فضلاً عن مراجعة الأدوات التي سبق أن صممها باحثون آخرون. وسوف تشتمل الأداة على المحاور التالية:

المحور الأول: العدالة التنظيمية ويتم التركيز على قياس الأبعاد التالية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) وقياس العبارات التي تنتمي إلى هذا المحور في أبعاده الثلاث إدراكات معلمي المرحلة المتوسطة عن مدى ممارسة مديرهم لكل من أبعاد العدالة التنظيمية سابقة الذكر.

المحور الثاني: سلوك المواطنة التنظيمية ويتضمن هذا المحور الأبعاد التالية (الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، ووعي الضمير، والسلوك الحضاري) وقياس هذا البعد سلوك المواطنة التنظيمية المتصور لدى المعلمين وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية.

الدراسات السابقة

١- دراسة "علي سلمان وعيسى عبد الرضا ومثنى علي" (٢٠١٨):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الرضا الوظيفي، وكذلك التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وانعكاسها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في هيئة التقاعد الوطنية فرع ميسان بمختلف مستوياتهم الإدارية بينما تألفت عينة الدراسة من (٣٣) من العاملين في هيئة التقاعد الوطنية فرع ميسان. ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام المقابلة الشخصية والاستبانة لقياس أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية)، وسلوكيات المواطنة التنظيمية وهي (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري). ولتحليل بيانات الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط ومعامل الانحدار البسيط. وخلصت نتائج الدراسة إلى ما يلي: (١) إدراك العاملين في هذا الفرع للعدالة التنظيمية كان "متوسطاً" وأهم ممارسون سلوكيات المواطنة التنظيمية بمستوى أعلى من إدراكهم للعدالة التنظيمية. (٢) هناك علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة.

٢- دراسة "بحري صابر ومنى خرموش" (٢٠١٧):

هدفت الدراسة إلى قياس العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال أبعاد (الإيثار والكياسة واللفظ والروح الرياضية والسلوك الحضاري والضمير الحي) لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتألفت عينة الدراسة من عينة قصدية بلغت (٧٢) إدارياً ممن يعملون في الإدارة المحلية في الجزائر. ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام أداتين هما: (١) الأداة الأولى خاصة بقياس العدالة التنظيمية "لنايهوف ومورمان" عام ١٩٩٣ والذي ضم ثلاث أبعاد وهي: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية. (٢) المقياس الثاني متعلق بقياس سلوك المواطنة التنظيمية وشمل محاور (الإيثار والكياسة واللفظ والروح الرياضية والسلوك الحضاري والضمير الحي). ولتحليل بيانات الدراسة تم حساب معامل الارتباط ودرجات الحرية. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: (١) وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الإداريين العاملين بالإدارة المحلية ونستنتج من ذلك أن للعدالة التنظيمية أثراً إيجابياً على سلوك المواطنة التنظيمية. (٢) وجود علاقة ارتباطية قوية جداً وموجبة بين عامل العدالة التنظيمية وسلوك الإيثار وسلوك الكياسة واللفظ والروح الرياضية والسلوك الحضاري والضمير الحي لدى عينة الدراسة.

٣- دراسة اميمة مصطفى (٢٠١٧):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا. واعتمدت منهجية الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (٢٦٥٠) عضواً وفقاً لإحصاء شهر ديسمبر من العام الجامعي (٢٠١٦-٢٠١٧). وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٥) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية. ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام الاستبانة (من إعداد الباحث) وتضمنت المحورين التاليين وهما: (١) المحور الأول يدور حول أبعاد العدالة التنظيمية وتضمنت الأبعاد التالية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية). (٢) المحور الثاني يدور حول سلوك المواطنة التنظيمية ويغطي الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الضمير الحي). ولتحليل بيانات الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية، واختبار "ت"، واختبار مربع كاي. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن: (١) أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة طنطا المختلفة يوافقون على أن رؤساء الأقسام الأكاديمية يطبقون العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث في الكليات النظرية والعملية. (٢) يطبق رؤساء الأقسام الجامعية بكلية جامعة طنطا المختلفة العدالة التفاعلية بدرجة أكبر من تطبيقهم للنوعين الآخرين من العدالة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا. (٣) أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة طنطا يمارسون سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة بشكل دائم. (٤) وجود علاقة دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة تُعزى إلى طبيعة الكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة

التدريس من حيث كونها كلية نظرية أو عملية وكانت المتوسطات الأعلى لصالح الكليات العملية بالنسبة لبعدي العدالة التوزيعية والتفاعلية، في حين كان المتوسط الأعلى لصالح الكليات النظرية بالنسبة لبعدي العدالة الإجرائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا. (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمس (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الضمير الحي) تعزى إلى طبيعة الكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس من حيث كونها كلية نظرية أو عملية لصالح الكليات النظرية ذات المتوسط الحسابي الأعلى بالنسبة لجميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية فيما عدا بعد الكياسة، وبالنسبة لبعدي الكياسة فقد جاء المتوسط الحسابي الأعلى لصالح الكليات العملية.

تفسير النتائج ومناقشتها

نتائج اختبار الفرض الرئيسي

نص الفرض الرئيسي لهذه الدراسة على "لا يمكن التنبؤ على نحو دال إحصائياً بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية من خلال أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) لدى مديري المدارس الثانوية". وللتأكد من صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد الهرمي "Regression Hierarchical Multiple" باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS"، وتم حساب معامل التحديد (مربع معامل الارتباط) لمعرفة مدى إسهام كل بعد من العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) في سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية، وجاءت النتائج كما يظهر الجدول التالي:

جدول (١): نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهرمي Hierarchical Multiple Regression لتحديد مدى إسهام أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) في سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية (ن=٢٥٤)

النماذج المتغيرة المستقلة	اختبار " F "		معامل الارتبا ط R	معامل التحديد R ²	النسبة المئوية للمساهمة %	ثابت المعادلة	اختبار " T "	
	قيمة "ف"	مستوى الدلالة					معامل الانحدار B	قيمة "ت"
النموذج الأول	578.241	(٠,٠١)	٠,٨٣	٠,٦٩	٦٩,٦	16.39		
العدالة التوزيعية						6	3.228	24.04
								7
النموذج الثاني	1197.45	(٠,٠١)	٠,٩٤	٠,٩٠	٩٠,٥	21.27		
						5	0.682	5.174
								7
العدالة الإجرائية							3.585	23.49
								7
النموذج الثالث	827.608	(٠,٠١)	٠,٨٩	٠,٩٠	٩٠,٩	7.957		
							0.673	5.182
								7
العدالة التوزيعية								7

(٠,٠١)									
دال عند مستوى (٠,٠١)	12.71	4.580							العدالة الإجرائية
دال عند مستوى (٠,٠١)	-	-							العدالة التفاعلية
دال عند مستوى (٠,٠١)	3.040	0.975							

نستنتج من النماذج الثلاثة السابقة ما يلي:

- ثبات صلاحية النماذج الثلاثة نظرًا لارتفاع قيمة "ف" المحسوبة فقد بلغت (827.608) عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يعني أن هناك تأثيرًا إيجابيًا ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) على سلوك المواطنة التنظيمية.

- العناصر الأكثر تأثيرًا من أبعاد العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية يتم توضيحها من خلال النماذج التالية:

النموذج الأول: إدخال بعد العدالة التوزيعية بمعامل ارتباط R يساوي (٠,٨٣٥) وبمعامل تحديد R2 يساوي (٠,٦٩٦)، ومعنى ذلك أن العدالة التوزيعية تستطيع تفسير التغيرات التي تحدث في سلوك المواطنة التنظيمية بنسبة (٦٢%) لدى معلمي المرحلة الثانوية.

النموذج الثاني: تم إضافة بعد العدالة الإجرائية إلى بعد العدالة التوزيعية، وقد أدى ذلك إلى ارتفاع معامل التحديد R2 ليصبح (٠,٩٠٥)، ومعنى ذلك أن إضافة بعد العدالة الإجرائية أدى إلى زيادة نسبة تفسير التغيرات التي تحدث في سلوك المواطنة التنظيمية بمقدار (٢٠,٩%) لدى معلمي المرحلة الثانوية.

النموذج الثالث: إدخال بعد العدالة التفاعلية الأداء إلى بعدي (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية)، قد أدى إلى ارتفاع معامل التحديد R2 ليصبح (٠,٩٠٩) ومعنى ذلك أن إضافة بعد تقييم العدالة التفاعلية إلى البعدين السابقين قد أدى إلى زيادة نسبة تفسير التغيرات التي تحدث في سلوك المواطنة التنظيمية بمقدار (٠,٠٤%) لدى معلمي المرحلة الثانوية.

ويتبين مما تقدم أن أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) تسهم في التنبؤ على نحو دال إحصائياً بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية. أي أنه يمكن التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية من خلال أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية). ويمكن التعبير عن معادلة الانحدار كالتالي:

سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية = $7,957 + (0,673 \times \text{العدالة التوزيعية}) + (4,580 \times \text{العدالة الإجرائية}) - (0,975 \times \text{العدالة التفاعلية})$.

وبذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الرابع لهذه الدراسة والذي نص على "لا يمكن التنبؤ على نحو دال إحصائياً بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية من خلال أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) لدى مديري المدارس الثانوية".

نفس النتائج توصلت إليها دراسة "علي سلمان وعيسى عبد الرضا ومثنى علي" (٢٠١٨): دراسة "بحري صابر ومنى خرموش" (٢٠١٧): دراسة أميمة مصطفى (٢٠١٧).

التوصيات

ضرورة الاهتمام بمفهوم ثقافة المواطنة التنظيمية داخل المؤسسات التربوية الذي أصبح يُعوّل عليه كثيراً للرقى بمستوى أداء كل من منظماتنا وموظفينا

المراجع

١. امانى عبدالله الهاشم (٢٠١٧). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
٢. اميمة حلمي مصطفى (٢٠١٧). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٤١(٣)، ١١٢ - ٢٥١.
٣. بحري صابر ومنى خرموش (٢٠١٧). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، الجامعة العربية الأمريكية بجنين، ٣(٢)، ٧٤ - ١٠٨.
٤. حسين يوسف الصرايرة (٢٠١٢). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية: القيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية. دراسات، ١٩، ٧٧ - ٩٣.
٥. خالد سليمان المومني (٢٠١٧). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث والدراسات التربوية والنفسية، ٥(١٨)، ٢٢٧ - ٢٤٤.
٦. سامي نايف محمد (٢٠١٨). أثر المناخ التنظيمي السائد على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة حالة أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.
٧. عائشة بنت احمد الحضرمية (٢٠١٢). العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك.
٨. عباس عيد الشريفي (٢٠١١). سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية في الأردن في ضوء متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والوظيفة ونوع المدرسة. المجلة التربوية، ٢٥(١٠٠)، ١١٧ - ١٤٦.
٩. علي سلمان وعيسى عبد الرضا ومثنى علي (٢٠١٨). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسط الرضا الوظيفي: بحث تطبيقي في هيئة التقاعد الوطنية/ فرع ميسان. بحث مقدم إلى جامعة ميسان كلية الإدارة والاقتصاد.
١٠. فهد ضحوي البصمان (٢٠١٦). أثر التمكين الإداري على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة استطلاعية لعينة من الجامعات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.
١١. فهمي خليفة الفهداوي (٢٠٠٥). علاقة المواطنة التنظيمية مع التغيير التحويلي: دراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك. دراسات، العلوم الإدارية، ٣٢(٢)، ٣٩٢ - ٤١٤.
١٢. محمد زكي البطاينة، وسوزان محمد عتوم (٢٠١٦). أثر الذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في إقليم الشمال. دراسات، العلوم الإدارية، ٤٣، ٥٦٣ - ٥٨٣.
١٣. محمود احمد البوم (٢٠١٣). أثر ثقافة المواطنة التنظيمية على أداء الشركات الصناعية الليبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية.