

## Social responsibility in the behavior of organizational citizenship on the basis of the organizational justice of employees at the University of Al-Aqsa variable mediator

Ayman Hassan Al-derawi

Faculty of Management and Finance || Al-Aqsa University || Palestine

**Abstract:** The aim of the study is to examine the relationship between social responsibility and the behavior of organizational citizenship in the employees of Al-Aqsa University, taking into account the need of Al-Aqsa University to create a state of organizational justice as an intermediate variable. The descriptive analytical method was used by applying the random sampling method of 175 individuals from a community of 320 administrative staff working at Al-Aqsa University in the Gaza Strip. Among the most important results of the Research findings was a positive correlation between all dimensions of social responsibility (training, development, human rights, health and public safety, balance between work and life and diversity in the work environment) and the organizational citizenship behavior of Al-Aqsa University employees. Social responsibility and organizational citizenship behavior. The most important recommendations are: to increase the awareness of management and employees of the importance of social responsibility as a means of achieving the university's organizational justice.

**Keywords:** social responsibility, organizational justice, organizational citizenship behavior.

## المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة التنظيمية على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى متغير وسيط

أيمن حسن الديراوي

كلية الإدارة والتمويل || جامعة الأقصى || فلسطين

**المخلص:** هدف البحث إلى دراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى، مع الأخذ بعين الاعتبار مدى حاجة جامعة الأقصى إلى إحداث حالة من العدالة التنظيمية باعتبارها متغير وسيط. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أسلوب العينة العشوائية التي بلغ حجمها 175 مفردة من مجتمع مكون من 320 موظفاً إدارياً يعملون بجامعة الأقصى في قطاع غزة. ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية (التدريب والتطوير وحقوق الإنسان والصحة والسلامة العامة والموازنة بين العمل والحياة والتنوع في بيئة العمل) وسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في جامعة الأقصى، مع تأكيد دور العدالة التنظيمية كوسيط ومعزز للأثر بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية. أما أهم التوصيات هي: زيادة وعي الإدارة والعاملين بأهمية المسؤولية الاجتماعية كوسيلة للوصول الجامعة إلى العدالة التنظيمية.

**الكلمات المفتاحية:** المسؤولية الاجتماعية، العدالة التنظيمية، سلوك المواطنة التنظيمية.

## 1- المقدمة:

شهد العالم مؤخرا تطورات سريعة حيث أن العولمة قد طالت جميع نواحي الحياة، وكان للدولة الأثر الواسع على المنظمات وقد ظهر ذلك من خلال التطورات السياسية والاقتصادية حيث خلقت مناخ جيد للمنافسة بين هذه المنظمات.

ومن الأمور التي أسهمت في إطلاق جدلا كبيرا في الأوساط العلمية والأكاديمية التحاور حول دور المنظمة الاجتماعي ومدى معرفة بيئتها، وهنا نجد وجتي نظر مختلفتين للمسؤولية الاجتماعية تتمثل الأولى بكون منظمات الأعمال وحدات اقتصادية تهدف إلى تحقيق الربح مما يؤدي بالأثر الإيجابي على مختلف النواحي الحياتية في المجتمعات، أما وجهة النظر الأخرى فتعتبر المنظمات وحدات اجتماعية ومن الأهمية أن تلعب دورا اجتماعيا متزايد في بيئتها. (الغالي والعامودي، 2002)

إن تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المنظمة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها وعلى قدرة تلك المنظمة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها، وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية. أن المجتمع المحيط بالمنظمة يقيم أداء تلك المنظمة استنادا إلى معايير ومبادئ العدالة، وهنا تبرز الحاجة الملحة لأن تنسجم قرارات المنظمة وتوجهاتها مع التشريعات والقوانين المعمول بها من قبل الدول حيث تتواجد وقيم المجتمع المحيط بها وبالتالي تتجنب تعريض نفسها للمساعدة القانونية والأخلاقية في حال مخالفة تلك القوانين من قبل المجتمع والدول نفسها.

ومن السلوكيات التي تتأثر بقيم العدالة في المنظمة سلوك المواطن التنظيمية، وهو سلوك تطوعي يقوم به الموظف اختياريا دون أن يكون هذا السلوك مرتبطا بشكل مباشر بحوافز المنظمة ومكافآتها، والموظف قد يبادل إحساسه بعدالة تعامل المنظمة معه بإظهار سلوك المواطن التنظيمية وذلك من خلال اظهار سلوك لا يصنف ضمن الدور الرسمي له.

## مشكلة البحث:

هناك بعض العوامل المؤثرة في سلوك المواطن التنظيمية وهذه العوامل محفزة للعاملين لتبني سلوكيات المواطن التنظيمية حيث تزداد الحاجة لشعور هذا النوع من السلوكيات في المنظمات لضمان نجاحها وتطورها ومن هذه العوامل المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، حيث تعتبر المسؤولية الاجتماعية للمنظمة من العناصر الرئيسية في بناء قدرة المنظمة على تحقيق نتائج أفضل.

وكذلك العدالة التنظيمية التي تتمحور حول ادراك الموظف لنتائج المقارنة بين ما يقدمه لمنظمتهم وما يعود عليه من امتيازات، ونزاهة القوانين والاجراءات التي تتبع لتحديد تلك الامتيازات، وحسن المعاملة الشخصية من قبل الرؤساء التي يتلقاها الموظف من تطبيق تلك القوانين والاجراءات.

وبناء على ما تقدم فإننا نضع إشكالية الدراسة من خلال السؤال التالي: هل توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطن التنظيمية من خلال توسط العدالة التنظيمية.

## أسئلة الدراسة:

- 1- هل تؤثر المسؤولية الاجتماعية على سلوك المواطن التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى؟
- 2- هل تؤثر المسؤولية الاجتماعية على العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى؟

- 3- هل تؤثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى؟
- 4- هل تؤثر العدالة التنظيمية في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى؟

#### فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية (حقوق الإنسان، التدريب والتعليم، الصحة والسلامة، المقارنة بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، التنوع بين بيئة العمل) وسلوك المواطنة التنظيمية.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية (حقوق الإنسان، التدريب والتعليم، الصحة والسلامة، المقارنة بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، التنوع بين بيئة العمل) والعدالة التنظيمية.
- الفرضية الثالثة: توجد علاقة بين العدالة التنظيمية (توزيعية، اجراءات ومعاملات) وسلوك المواطنة التنظيمية
- الفرضية الرابعة: توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية بتوسط العدالة التنظيمية
- الفرضية الخامسة: لا توجد فروق تعزى للمتغيرات الديمقراطية.

#### أهداف الدراسة:

- 1- دراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى.
- 2- اختبار تأثير المسؤولية الاجتماعية على العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى.
- 3- قياس أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى.
- 4- اختبار أثر العدالة التنظيمية في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى.
- 5- فحص الفرضيات والتأكد من مدى صوابيتها.

#### أهمية الدراسة:

تعد المسؤولية الاجتماعية من المواضيع التي لم تلقى الاهتمام الكافي من قبل الدارسين والباحثين وخاصة في قطاع التعليم العالي وذلك لأهمية هذا القطاع في تجهيز العنصر البشري، وفي ضوء ما سبق تتضح أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

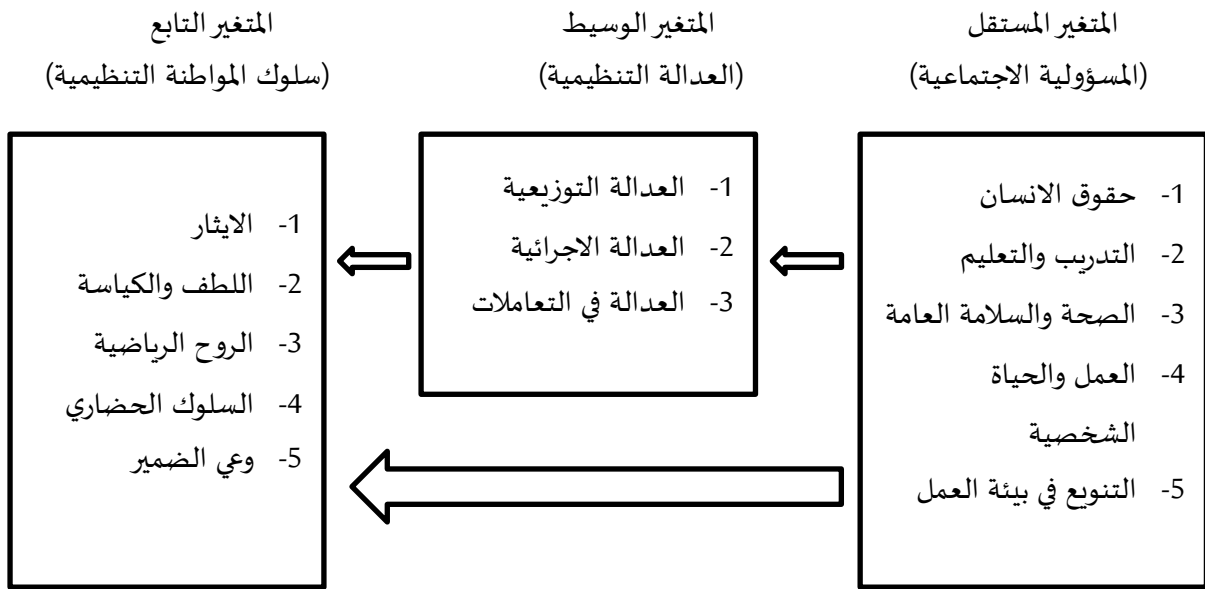
- أ- الأهمية العلمية وتمثل في:
  - تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تناولها لمفاهيم وأبعاد أثر العدالة التنظيمية في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى.
  - كذلك القاء مزيد من الضوء على أهمية العدالة التنظيمية حيث يعد الاهتمام بتقديم ذلك دليلاً على الاهتمام بالإدارة وكفاءتها وتطويرها وتنميتها وتحقيق أعلى كفاءة إنتاجية.
  - وتعود أهمية العدالة التنظيمية إلى العنصر البشري الذي أخذ يمثل المكانة الأولى بين مختلف العناصر الأخرى، فسلوك الفرد من الصعب التنبؤ به نظراً للتغيرات المستمرة في مشاعره وعواطفه، كذلك التغيير في الظروف المحيطة من شأنها أن تؤدي إلى تغيير مستمر في السياسات وذلك لكي تضمن المنظمة الحد الأدنى

المطلوب من الجهود البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها وضمان استمراريتها، فيجب أن توفر الجامعة قيادة سليمة وحكيمة لإنجاز المهام الموكلة لهم.

ب- الأهمية النظرية للدراسة:

المساعدة في الوقوف على أبعاد الثقافة التنظيمية التي تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية والتعرف على الجوانب الإيجابية للمسؤولية الاجتماعية حيث يمكن النظر لهذه الدراسة على أنها خطوة يمكن أن تسهم على حد الإدارات في رسم السياسات والخطط الإدارية التي تساعد على تحسين البيئة الإدارية وإدارتها بالشكل المطلوب. كما يسهم هذا البحث في معرفة أثر العدالة التنظيمية كمتغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة، إذ تعد هذه من الإضافات الحديثة للمعرفة، كما يمكن الاعتماد على هذه الدراسة للقيام ببحوث مستقبلية حول المسؤولية الاجتماعية.

نموذج الدراسة:



2- الدراسات السابقة:

1- دراسة (Jung and Ali، 2017):

تشرح هذه الدراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على مواقف الموظفين من خلال العدالة، نحن ندعي أن مفهوم العدالة الذي ينطوي عليه في كل من المسؤولية الاجتماعية والعلاقات التعاونية بين الموظفين والمدراء. وتعتبر إضافة العدالة التنظيمية كمتغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي إضافة للبحث العلمي.

2- دراسة (Muhammad، et\_al، 2017):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير المسؤولية الاجتماعية على سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي من خلال التركيز على الدور الوسيط لكل من الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية: من خلال جمع (212)

استبانة وزعت بشكل عشوائي على الشركات، وكشفت النتائج أن المسؤولية الاجتماعية للشركات لها تأثير إيجابي وكبير على سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي، علاوة على ذلك اشارت النتائج إلى أن الشركات تثق بشكل كبير وجزئي في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلوك المواطنة التنظيمية، كما وأوضحت النتائج أيضا أن العدالة التنظيمية تتوسط بشكل كبير وجزئي في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والالتزام التنظيمي، ويمكن للشركات الاستفادة من هذه النتائج عن طريق تحسين ممارسة المسؤولية الاجتماعية للشركات، والعدالة التنظيمية ومستوى الثقة لجعل موظفيها أكثر التزاما وتشكيلا إيجابيا لسلوكياتهم التنظيمية للمواطنة.

### 3- دراسة (Mohammed and Nik، 2012):

الغرض من هذه الدراسة هو مراقبة تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات وتأثيرها على سلوك المواطنة التنظيمية بين الموظفين لتشمل المتغيرات المستقلة على 5 أبعاد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية، حيث تم توزيع 170 استبانة بشكل عشوائي تم استرداد 154 استبانة، وتم تحليلها بإجراء تحليل الانحدار المتعدد، وأظهرت هذه الدراسة أن سلوك الموظفين يعتمد على التزامات المؤسسة تجاه جداول الأعمال الاجتماعية غير التجارية، ويبدو أن الالتزام الذي أبدته المنظمة تجاه المسؤولية الاجتماعية يرتبط ارتباطا إيجابيا بسلوك الإيثار لدى الموظفين فيما بينهم.

### 4- دراسة (Serder and Yasemin، 2012):

في هذه الدراسة يتم التحقق في العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وتصورات الموظفين من المسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث يهدف البحث إلى دراسة تأثير أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات على سلوكيات المواطنة التنظيمية للموظفين في مختلف القطاعات، وذلك من خلال استبانة صممت خصيصا لهذا الغرض، وعند تفحص نتائج الدراسة وجدت علاقة متوسطة المستوى وإيجابية بين تصورات المسؤولية الاجتماعية وبين سلوك المواطنة التنظيمية، وبناء على الدراسة يجب على مديري المنظمات أن يعطوا أهمية أكبر لممارسة المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية.

### 5- دراسة (أبوتاية، 2012):

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، وافترضت الدراسة وجود أثر إيجابي بين العدالة التنظيمية، متمثلة بعدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات على سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها الإيثار والكرامة والروح الرياضية والسلوك الحضاري ووعي الضمير، حيث تم استخدام استبانة من (326) عاملا في مراكز الوزارات الأردنية، ولقد بينت الدراسة وجود أثر إيجابي لإدراك الموظفين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، كما واوصت الدراسة بتعزيز قيم العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في الوزارات الحكومية الأردنية.

### 6- دراسة (Fatimah، et\_al، 2011):

الهدف الأول لهذه الدراسة هو دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية مع الرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الثانوية في سيلانجور، كما وهدفت الدراسة إلى تحديد آثار أبعاد العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي، وأخيرا دراسة التأثير المعتدل لسلوك المواطنة التنظيمية على العلاقة بين الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام ارتباط بيرسون والانحدار المتعدد،

وأظهرت النتائج وجود علاقات مهمة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، واعتبار سلوك المواطنة التنظيمية متغير وسيط.

#### 7- دراسة (et\_al, Kadosh, 2011):

على الرغم من أن السنوات الأخيرة شهدت اهتماما نظريا كبيرا مخصصا للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وهو عبارة عن بناء متعدد الأبعاد يتضمن الالتزام تجاه المجتمع والموظفين والعملاء والحكومة. فإن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات ومواقف الموظفين لم يتم دراستها بشكل كاف، لذا تبحث هذه الدراسة الروابط بين المفهوم الكلي للمسؤولية الاجتماعية للشركات والبحوث الدقيقة في أبعاد الموظف من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث أشارت النتائج الى أن المسؤولية الاجتماعية للشركات ترتبط بشكل إيجابي بالعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

#### 8- دراسة (Mehrdad, 2009):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لأهمية هذه العلاقة بالنسبة للمنظمات الناجحة. حيث الشعور بالعدالة التنظيمية بين الموظفين يزيد القدرة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية، واستخدم الباحث خمس فرضيات لتقييم العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وأظهرت النتائج ارتباطا إيجابيا بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

#### الفجوة العلمية (البحثية):

- 1- تركيز الدراسات السابقة على جانب واحد أو أكثر من مفاهيم المسؤولية الاجتماعية مع العلم بأن الدراسة الحالية تناولت مكونات وعناصر ومحددات المسؤولية الاجتماعية بشكل شمولي.
- 2- تناول الدراسة الحالية عناصر المسؤولية الاجتماعية متمثلة في حقوق الإنسان والتدريب والصحة والسلامة العامة والعمل والحياة الشخصية والتنوع في بيئة العمل.
- 3- طبقت هذه الدراسة على جامعة الأقصى، وهذا المجتمع لم ينل حظه في البحث العلمي من جانب الباحثين.
- 4- قام الباحث باستخدام المسؤولية الاجتماعية متغير مستقل في حين أن الدراسات السابقة تعاملت معه كمتغير تابع.

ولا شك أن البحوث والدراسات السابقة قدمت إسهامات قيمة في مجالات المسؤولية الاجتماعية والعدالة التنظيمية، ولذلك خلص الباحث من تحليله للدراسات العربية والأجنبية التي استعرضها إلى عدد من النتائج أهمها:

- 1- بالنسبة للدراسات التي تناولت العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والعدالة التنظيمية، والتي ركزت غالبيتها على الجانب الميداني مثل دراسة (Jung and Ali, 2017) والتي هدفت إلى معرفة دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز العدالة التنظيمية.

- 2- اتفقت نتائج الدراسات التالية: مثل دراسة (Jung and Ali, 2017)، على أن هناك علاقة إيجابية بنسبة مرتفعة بين المسؤولية الاجتماعية و العدالة التنظيمية. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Kadosh, et\_al, 2011) في أن هناك علاقة إيجابية بنسبة متوسطة بين المسؤولية الاجتماعية و العدالة التنظيمية.
- 3- بالنسبة للدراسات التي تناولت العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية، والتي ركزت في غالبيتها على الجانب الميداني مثل دراسة (mohammad and nik, 2012)، ودراسة (serder and yasemin, 2012).

(2012)، حيث هدفت إلى تسليط الضوء على العلاقة الإيجابية بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية.

4- بالنسبة للدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، والتي ركزت غالباً على الجانب الميداني مثل: دراسة (أبو تاية، 2012) ودراسة (Fatimah، et\_al، 2011) ودراسة (mehrddad، 2009) حيث أكدت تلك الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

5- تشابهت الدراسة الحالية مع محور أو أكثر من محاور الدراسات السابقة التي عرضها الباحث في مجال المسؤولية الاجتماعية والعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

6- استخدمت معظم الدراسات السابقة التي ناقشها الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت في الجانب الميداني أو المسحي منها الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات لتحقيق أهداف كل دراسة منها، كما تنوع أفراد عينة الدراسة.

### 3- الإطار النظري للبحث:

#### جامعة الأقصى

بدأت جامعة الأقصى سنة 1955م كمعهد للمعلمين تحت إدارة الحكومة المصرية، وكان الهدف آنذاك هو إعداد المعلمين وتأهيلهم، وفي عام 1991م تطور المعهد إلى كلية عرفت بكلية التربية الحكومية، ومنذ ذلك الحين أخذت الكلية تتنامى شيئاً فشيئاً في خططها التعليمية، وأقسامها العلمية، وأساتذتها، وطلابها، وخرجت كثيراً من المدرسين والباحثين ذوي الكفاءة العلمية والتربوية العالية من حملة البكالوريوس والليسانس والدكتوراه عبر برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة عين شمس، ومع بداية العام الجامعي 2001/2000م تم تحويل الكلية إلى جامعة الأقصى.

وتتملك جامعة الأقصى رؤية ورسالة وتستند إلى العديد من القيم فرؤية الجامعة: (الخطة الاستراتيجية للجامعة، 2014-2015) تسعى جامعة الأقصى أن تكون متميزة بين الجامعات الفلسطينية، والأقليمية في مجالات التعليم الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المبنية على ثقافة الجودة الشاملة. ورسالتها إعداد إنسان مزود بالمعرفة، والمهارات، والقيم، ولديه القدرة على التعليم المستمر وتوظيف تكنولوجيا المعلومات من خلال برامج بناء القدرات، والتعليم الجامعي، والبحث العلمي، وتنمية وخدمة المجتمع. كما تلتزم جامعة الأقصى خلال تحقيقها لرؤيتها بالثقافة العربية، والإسلامية، ومبادئ حقوق الإنسان التي تشمل المسؤولية، والالتزام بحكم القانون، والشفافية، والاحترام، والتسامح، والعدالة، والمساواة، والتمكين، والمشاركة لأصحاب المصلحة.

#### الأهداف الاستراتيجية لجامعة الأقصى:

تم تحديد الأهداف الاستراتيجية لجامعة الأقصى تبعاً للرؤية والرسالة كالتالي: (عمادة التخطيط والتطوير،

(2014)

1- تعزيز التطوير المؤسسي لجامعة الأقصى من خلال تحسين كفاءة الدعم المساند للعملية التعليمية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

2- تحسين جودة البرامج الأكاديمية في الجامعة من خلال توفير بيئة تعليمية تعليمية فاعلة للمساهمة في تحسين المعرفة و الفهم كأساس لدعم اتخاذ القرارات وصنع السياسات حول قضايا جامعة الأقصى

- والمجتمع الفلسطيني من خلال التشبيك مع المؤسسات والمراكز التعليمية والبحثية ومؤسسات المجتمع المدني على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.
- 3- المساهمة في عملية التنمية المستدامة للمجتمع الفلسطيني من خلال تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية.
- 4- تطوير نظام تعليمي مهني متوسط يركز على التميز والإتقان.

#### سلوك المواطنة التنظيمية:

يعد سلوك المواطنة التنظيمية ركيزة أساسية في تكوين العلاقات الإنسانية والسلوكية والتنظيمية داخل المنظمة وخارجها، حيث يعكس هذا المفهوم امكانية المنظمة في تفاعلها بيئياً واجتماعياً وفي دعمها لقيم التوافق ضمن الأهداف، وذلك لزيادة مستويات الكفاءة والفاعلية في الأداء التنظيمي، ذلك أن مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية يتخطى المبررات الرسمية للسلوك ويتضمن معطيات مهمة داعمة للسلوك التنظيمي الرسمي بمقومات الدور الإضافي (الفهداوي، 2005: 125)

ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز في المؤسسة والذي يهدف لتعزيز أداء المنظمة وزيادة كفاءتها وفعاليتها. (Febles, 2005: 1593)

كما أنه نشاط فردي اختياري يتسم بالطوعية كما يتضمن رموز وإشارات تحمل معاني اختيارية أو تعاونية غير مدرجة بالتوصيف الوظيفي الرسمي التنظيمي. (شربتجي، 2006: 203)

كما تعرف أنها مجموعة من التصرفات التي تهدف لتقديم المساعدة وظهور علاقات سلوكية غير مدرجة على المستوى الرسمي ولكنها مفيدة للمنظمة. (حواس، 2003: 17)

وسلوك المواطنة التنظيمية له أبعاد ومكونات قائمة على اتجاهين، الاتجاه الأول: يقسم سلوك المواطنة التنظيمية إلى بعدين رئيسيين وهو البعد الفردي والذي يعني بمساعدة الآخرين الذي يواجهون مشاكل في عملهم، والبعد الثاني والذي يعني سلوك المساعدة الموجه نحو المنظمة، أما البعد الثاني فيقسم سلوك المواطنة إلى خمسة أبعاد هي: (الإيثار، الوعي، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري). (العطوي، 2007: 26).

#### العدالة التنظيمية:

تعتبر العدالة التنظيمية أحد الظواهر التنظيمية ذات المفهوم النسبي، لذا نجد أن هناك اختلاف في آراء الباحثين حول تعريف موحد للعدالة التنظيمية فهناك من تبنى المدخل النفسي، وآخر تبنى التدخل السلوكي ومنهم من اتجه اجتماعياً ووظيفياً في تناولها، فمفهوم العدالة التنظيمية وفقاً للمدخل النفسي والسيكولوجي والإدراكي بأنها مجال البحث النفسي الذي يركز على ادراكات الانصاف في موقع العمل (الزهرة، وأحمد، 2016: 325).

ويرى (Nadiri & Tanava, 2010: 35) بأن العدالة التنظيمية هي شعور العاملين بالإنصاف في المعاملة من جانب المنظمة.

ويرى (Sulu et. al, 2010: 37) بأن العدالة التنظيمية المدى الذي يتم التعامل فيه مع العاملين بعدالة وما إذا كانت المخرجات التي يحصلون عليها والاجراءات المستخدمة في تحديد تلك المخرجات عادلة.

وتعرف العدالة التنظيمية بأنها القيمة الناتجة عن إدراك الفرد للنزاهة والموضوعية للإجراءات في المنظمة التي يعمل بها (السعود وسلطان، 2009: 257).

وقد استخدم مفهوم العدالة التنظيمية في وصف دور النزاهة والانصاف في بيئات العمل المختلفة والطرق التي يحدد بها الموظفين معاملاتهم بصورة موضوعية بعيدة عن التمييز (الشهري، 2014: 119).



والعدالة التنظيمية مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية الاجراءات داخل المنظمة (saal & moore, 1983: 203).

#### المسؤولية الاجتماعية:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية من المفاهيم الإدارية الحديثة للمنظمات، والتي نتجت بسبب تزايد الضغوط عليها كون دورها لا يقتصر فقط على تحقيق الأرباح ومصالحها الذاتية فحسب، بل يتجاوز ذلك وينبغي أن تسعى المنظمات إلى جانب تحقيق الأرباح والمصالح الخاصة إلى تحقيق مصالح المجتمع الذي يعمل به، فأصبح اليوم يقوم على عاتقها الموازنة بين أهدافها الاقتصادية والمتطلبات الاجتماعية كشرط لديمومتها وتحقيق نموها. (السحبياني، 2009: 59).

ويرى العديد من الخبراء والمختصين أن المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال تأتي في إطار الالتزام بالوفاء للمجتمعات التي تحتضن منظمات الأعمال كون أن أفراد المجتمع هم من أسهموا في تحقيق أرباح المنظمات، وبالتالي فهي تمثل نصيب المواطنين من أرباحها (الرحاحلة، 2011: 39).

كما ويتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية عدة جوانب وأبعاد مختلفة من حيث الظاهر والباطن وأثرها في النفس والوجدان، ولا يقتصر على نوع واحد فقط من عمل المسؤولية، فلا يوجد اتفاق عام حول ماهية مفهوم المسؤولية الاجتماعية في أفضل السبل التي يمكن لقياسها (العامري، 2002: 79).

ويعرف (songu، 2007، p.96) المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام يترتب على أصحاب المصالح القيام به تجاه البيئات التي تعمل بها.

أما (فريد، 2006: 269) يعرفها بأنها التزام المنظمات ببعض المهام التي تتحملها المنظمة تجاه المجتمع، وقد جاء في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتار، 2004: 78) تعريف المسؤولية الاجتماعية بأنها ذلك السلوك الأخلاقي لمنظمات الأعمال تجاه المجتمع، وتشمل سلوك إدارة المنظمة المسؤولة في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في منظمة الأعمال، ولا تقتصر على حاملي الأسهم (الجمال، 2017: 69).

#### 4- إجراءات البحث الميدانية

##### مجتمع وعينة الدراسة:

لقد قام الباحث بأخذ عينة عشوائية حجمها 175 مفردة من مجتمع مكون من 320 موظف إداري يعملون بجامعة الأقصى في قطاع غزة، وكذلك تم اخذ عينة استطلاعية حجمها 30 مفردة وذلك بهدف قياس الصدق والثبات الاستبانة.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية (ن=175)

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الشخصية
12.6	22	أقل من 30 سنة
34.3	60	من 30- أقل من 40 سنة
53.1	93	40 سنة فأكثر
74.9	131	ذكر
25.1	44	أنثى
15.4	27	أقل من ثانوية
4.6	8	دبلوم متوسط

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الشخصية	
25.1	44	بكالوريوس	التخصص
54.9	96	دراسات عليا	
21.7	38	تجارة	
5.7	10	هندسة	
26.3	46	تربية	
16.0	28	آداب	
23.4	41	أخرى	
16.0	28	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخدمة
24.0	42	من 5- أقل من 10 سنوات	
60.0	105	10 سنوات فأكثر	
4.6	8	قبول وتسجيل	المسمى
13.7	24	إداري	
13.1	23	أذن	
19.4	34	أستاذ	
18.3	32	رئيس قسم	
1.1	2	أخصائية نفسي	
28.6	50	موظف	

ويتضح من الجدول رقم (1) أن ما نسبته 12.6% من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة، بينما 34.3% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة، وأن 53.1% من عينة الدراسة أعمارهم أكثر من 40 سنة.

واتضح أن النسبة الأكبر من المبحوثين هم من الذكور 74.9%، في حين أن 25.1% من عينة الدراسة أعمارهم أكثر من 40 سنة.

كما اتضح أن النسبة الأكبر من المبحوثين مؤهلاتهم العلمية دراسات عليا 54.9%، حيث أن 25.1% من عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس، بينما 15.4% من عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية ثانوية عامة فأقل، وأن 4.6% من عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية هي دبلوم متوسط.

واتضح أن 21.7% من عينة الدراسة كانوا من تخصص التجارة، بينما 5.7% من عينة الدراسة كانوا من تخصص الهندسة ونظم المعلومات، في حين أن 26.3% من عينة الدراسة كانوا من تخصص التربية، وأن 16% من عينة الدراسة كانوا من تخصص الآداب، بينما 23.4% من عينة الدراسة كانوا من التخصصات الأخرى.

كما اتضح أن ما نسبته 60% من عينة الدراسة سنوات الخبرة لديهم من 10 سنوات فأكثر، بينما 24% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات، وأن 16% من عينة الدراسة أقل من 5 سنوات.

أما النسبة الأكبر في المسميات الوظيفية كانت من نصيب الموظفين 56.7%، بينما 19.4% من عينة الدراسة كانوا أساتذة في الجامعة، وأن 18.3% من عينة الدراسة كانوا رؤساء قسم، في حين أن 13.7% كانوا إداريين، وأن 13.1% من عينة الدراسة كانوا أذن، بينما 4.6% من عينة الدراسة كانوا من العاملين في القبول والتسجيل، وأن 1.1% من أفراد الدراسة كانوا أخصائي نفسي.

### أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة التنظيمية على اعتبار أن العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى متغير وسيط"، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (2):

جدول رقم (2) درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بدرجة قليلة جداً	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

### صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010: ص105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001: 203) حيث قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة باعتماد صدق المقياس وذلك من خلال:

1- الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتهي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه الفقرة. حيث كانت جميع الفرات مرتبطة بمجالها بمعنى أن قيمة sig كانت أقل من 0.05 لجميع الفقرات وبالتالي نستطيع أن نحكم أن جميع الفقرات متسقة مع مجالها.

2- الصدق البنائي: يعتبر أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، وبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، وقد قام الباحث بعمل ذلك وحصل على الجدول التالي:

يوضح الجدول (A2) معامل الارتباط بين متوسط كل محور من محاور الدراسة مع المتوسط الكلي لفقرات الاستبانة.

جدول رقم (3) معامل الارتباط بين متوسط كل محور من محاور الدراسة مع المتوسط الكلي لفقرات الاستبانة

م	المجالات	البند الفرعي	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	المسؤولية الاجتماعية	التدريب والتطوير	.924**	.000
2		حقوق الإنسان	.904**	.000
3		الصحة والسلامة العامة	.970**	.000
4		الموازنة بين العمل والحياة	.943**	.000
5		التنوع في بيئة العمل	.904**	.000
6	سلوك المواطنة التنظيمي	الإيثار	.921**	.000
7		اللطف والكرامة	.889**	.000
8		السلوك الحضاري	.876**	.000
9		الروح الرياضية	.747**	.000
10		وعي الضمير	.308	.098

م	المجالات	البند الفرعي	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
11	العدالة التنظيمية	عدالة التوزيع	.962**	.000
12		العدالة الإجرائية	.969**	.000
13		عدالة التعاملات	.914**	.000

\*\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01. \* دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05

يبين الجدول (4) أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05) حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

ثبات الاستبانة:

ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية" (الجرجراوي، 2010:ص97)، ويقصد به أيضا "إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة". (القحطاني، 2002: 245)

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال:

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient وكذلك من خلال التجزئة النصفية استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4).

جدول (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المجالات	البند الفرعي	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
14	المسؤولية الاجتماعية	التدريب والتطوير	6	0.939	0.956
15		حقوق الإنسان	6	0.781	0.810
16		الصحة والسلامة العامة	7	0.889	0.957
17		الموازنة بين العمل والحياة	6	0.818	0.868
18		التنوع في بيئة العمل	6	0.896	0.936
19	سلوك المواطنة التنظيمي	الإيثار	4	0.947	0.972
20		اللطف والكرامة	4	0.969	0.974
21		السلوك الحضاري	4	0.942	0.889
22		الروح الرياضية	4	0.553	0.565
23		وعي الضمير	4	0.947	0.972
24	العدالة التنظيمية	عدالة التوزيع	6	0.918	0.972
25		العدالة الإجرائية	6	0.976	0.959
26		عدالة التعاملات	6	0.935	0.943
#	المجموع الكلي		69	0.982	0.973

يتضح من النتائج في الجدول (5) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.553)، (0.976) بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.985). وكذلك قيمة التجزئة النصفية مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.565، 0.972) بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.973) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع. وبذلك تكون

الاستبانة في صورتها النهائية وعى قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

#### اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test:

تم استخدام اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة الاختبار تساوي (1.15) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.24) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

#### الأدوات الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل البيانات من واقع الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS23)، حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages).
- 2- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient).
- 3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).
- 4- اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test.
- 5- المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري.
- 6- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test).
- 7- الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression).
- 8- نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model).
- 9- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test).
- 10- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA - One Way Analysis of Variance).

#### 5- تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

##### • المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاختبار t لجميع مجالات الإدارة الاستراتيجية

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
1	التدريب والتطوير	3.16	.806	63.2	2.63	.009	1
5	التنوع في بيئة العمل	3.13	.772	62.6	2.19	.030	2

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
3	الصحة والسلامة العامة	3.12	.739	62.4	2.18	.031	3
2	حقوق الإنسان	3.11	.750	62.1	1.88	.061	4
4	الموازنة بين العمل والحياة	3.06	1.041	61.3	0.82	.411	5
6	إجمالي المسؤولية الاجتماعية	3.12	.634	62.3	2.43	.016	-

يتضح من الجدول السابق (5) ما يلي:

- 1- المتوسط الحسابي للمجال الأول " التدريب والتطوير " يساوي 3.16، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 63.2%، قيمة الاختبار 2.63، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.009.
  - 2- المتوسط الحسابي للمجال الثاني " حقوق الإنسان " يساوي 3.11 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 62.1%، قيمة الاختبار 1.88 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.061.
  - 3- المتوسط الحسابي للمجال الثالث " الصحة والسلامة العامة " يساوي 3.12 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 62.4%، قيمة الاختبار 2.18 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.031.
  - 4- المتوسط الحسابي للمجال الرابع " الموازنة بين العمل والحياة " يساوي 3.06 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 61.3%، قيمة الاختبار 0.82، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.411.
  - 5- المتوسط الحسابي للمجال الخامس " التنوع في بيئة العمل " يساوي 3.13 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 62.6%، قيمة الاختبار 2.19 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.030.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.12، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 62.3%، قيمة الاختبار 2.43 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.016.
- ويرى الباحث أن التدريب والتطوير احتل المركز الأول ذلك لأن الجامعة تمنح للعاملين الوقت الكافي لتعلم مهارات جديدة تؤهلهم للوظائف المستقبلية. كما أن الجامعة تقدم الدعم عندما يقرر العاملون الحصول على التدريب المستمر، كما أن الجامعة تقدم استشارات وخطط وظيفية لجميع العاملين، كما تقوم الجامعة بتدريب العاملين على المهارات التي تؤهلهم وظيفياً.

#### المحور الثاني: سلوك المواطنة التنظيمي

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاختبار t لجميع الثقافات التنظيمية

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
5	وعي الضمير	4.46	.595	89.2	32.46	.000	1
4	الروح الرياضية	4.11	.564	82.2	25.98	.000	2
3	السلوك الحضاري	4.06	.732	81.3	19.20	.000	3
2	اللطف والكمياسة	4.00	.904	80.0	14.61	.000	4
1	الإيثار	3.86	.837	77.3	13.64	.000	5
#	سلوك المواطنة التنظيمي	4.10	.556	82.0	26.15	.000	-

يتضح من الجدول السابق (6) ما يلي:

- 1- المتوسط الحسابي للمجال الأول " الإيثار " يساوي 3.86 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 77.3%، قيمة الاختبار 13.64 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.
  - 2- المتوسط الحسابي للمجال الثاني " اللطف والكمياسة " يساوي 4.00 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 80.0%، قيمة الاختبار 14.61 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.
  - 3- المتوسط الحسابي للمجال الثالث " السلوك الحضاري " يساوي 4.06 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 81.3%، قيمة الاختبار 19.20 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.
  - 4- المتوسط الحسابي للمجال الرابع " الروح الرياضية " يساوي 4.11 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 82.8%، قيمة الاختبار 25.98 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.
  - 5- المتوسط الحسابي للمجال الخامس " وعي الضمير " يساوي 4.46 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 89.2%، قيمة الاختبار 32.46 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 4.10، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 82%، قيمة الاختبار 26.15 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.
- ويرى الباحث أن وعي الضمير احتل المركز الأول ذلك لأن الجامعة تقدم مبادرات لتحسين العمل وتطويره، كما أن الجامعة تحافظ على ممتلكات المؤسسة باهتمام، كما أن الجامعة تحرص على الالتزام بأوقات الحضور والانصراف.

#### المحور الثاني: العدالة التنظيمية

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاختبار t لجميع مجالات أداء المنظمات

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
3	عدالة التعاملات	3.59	.772	71.9	10.19	.000	1
2	العدالة الإجرائية	3.20	.907	64.1	2.97	.003	2
1	عدالة التوزيع	3.11	.970	62.2	1.48	.140	3
#	العدالة التنظيمية	3.30	.767	66.0	5.21	.000	-

يتضح من الجدول السابق (7) ما يلي:

- 1- المتوسط الحسابي للمجال الأول " عدالة التوزيع " يساوي 3.11 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 62.2%، قيمة الاختبار 1.48 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.140.
  - 2- المتوسط الحسابي للمجال الثاني " العدالة الإجرائية " يساوي 3.20 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 64.1%، قيمة الاختبار 2.97 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.003.
  - 3- المتوسط الحسابي للمجال الثالث " عدالة التعاملات " يساوي 3.59 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 71.9%، قيمة الاختبار 10.19 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.30، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 66%، قيمة الاختبار 5.21 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.

ويرى الباحث أن عدالة التعاملات احتلت المركز الأول ذلك بسبب مراعاة رؤساء الأقسام في الجامعة مصلحة الموظفين في القرارات المرتبطة بعملهم، كما يتم اعلام الموظفين باي نشاطات رسمية أو اجتماعية قبل حدوثها، وشعور الموظفين بنزاهة المشرف المباشر في حسم النزاعات بين المرؤوسين.

#### المحور الثاني: الكلي

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاختبار t لجميع مجالات أداء المنظمات

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
2	سلوك المواطنة التنظيمي	4.10	.556	82.0	26.15	.000	1
1	المسؤولية الاجتماعية	3.12	.634	62.3	2.43	.016	2



م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
3	العدالة التنظيمية	3.30	.767	66.0	5.21	.000	3
#	جميع المجالات	3.45	.561	69.0	10.61	.000	-

يتضح من الجدول السابق (8) ما يلي:

- 1- المتوسط الحسابي للمجال الأول " المسؤولية الاجتماعية " يساوي 3.12 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 62.3%، قيمة الاختبار 2.43 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.016.
  - 2- المتوسط الحسابي للمجال الثاني " سلوك المواطن التنظيمي " يساوي 4.10 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 82%، قيمة الاختبار 26.15 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.
  - 3- المتوسط الحسابي للمجال الثالث " العدالة التنظيمية " يساوي 3.30 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 66%، قيمة الاختبار 5.21 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.45، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 69%، قيمة الاختبار 10.61 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى: ونصها: "توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية (حقوق الإنسان، التدريب والتعليم، الصحة والسلامة، المقارنة بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، التنوع بين بيئة العمل) وسلوك المواطن التنظيمي.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المتغيرين، حيث كانت

نتائج الاختبار كما هو موضح بالجدول التالي

جدول رقم (9) يوضح معامل الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية بفروعها وبين سلوك المواطن التنظيمي.

سلوك المواطن التنظيمية		المجالات
P-VALUE	معامل الارتباط	
0.00	0.582**	التدريب والتطوير
0.00	0.433**	حقوق الإنسان
0.00	0.510**	الصحة والسلامة العامة
0.00	0.232**	الموازنة بين العمل والحياة
0.00	0.389**	التنوع في بيئة العمل
0.00	0.542**	المسؤولية الاجتماعية

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من خلال هذا الاختبار أنه يوجد علاقة طردية بين المسؤولية الاجتماعية بمجالاتها (التدريب والتطوير، حقوق الإنسان، الصحة والسلامة، الموازنة بين العمل والحياة، التنوع بين بيئة العمل) وسلوك المواطن التنظيمي حيث كانت قيمة معامل الارتباط

بيرسون لجميع المجالات تساوي  $R=0.542$  وقيمة  $sig=0.00$  وهذا دال إحصائياً عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) بمعنى أن الزيادة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية تؤدي لزيادة المساهمة في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، ويعزو الباحث أن جامعة الأقصى تبني مفاهيم المسؤولية الاجتماعية الأمر الذي أدى إلى زيادة مفاهيم سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال اعتبار المسؤولية الاجتماعية من المفاهيم الإدارية الحديثة للجامعة، ووجوب القيام بالمواظبة بين أهدافها الاقتصادية والمتطلبات الاجتماعية كشرط لديمومتها وتحقيق نموها.

اتفقت هذه النتائج مع دراسة (mohammad and nik، 2012)، ودراسة (serder and yasemin، 2012)، ، حيث هدفت إلى تسليط الضوء على العلاقة الإيجابية بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية.

- الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية (حقوق الإنسان، التدريب والتعليم، الصحة والسلامة، المقارنة بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، التنوع بين بيئة العمل) والعدالة التنظيمية.

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المتغيرين، حيث كانت نتائج الاختبار كما هو موضح بالجدول التالي

جدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية بفروعها وبين العدالة التنظيمية

العدالة التنظيمية		المجالات
P-VALUE	معامل الارتباط	
0.00	0.718**	التدريب والتطوير
0.00	0.631**	حقوق الإنسان
0.00	0.623**	الصحة والسلامة العامة
0.00	0.291**	الموازنة بين العمل والحياة
0.00	0.578**	التنوع في بيئة العمل
0.00	0.714**	المسؤولية الاجتماعية

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من خلال هذا الاختبار أنه يوجد علاقة طردية بين المسؤولية الاجتماعية بمجالاتها (التدريب والتطوير، حقوق الإنسان، الصحة والسلامة، الموازنة بين العمل والحياة، الموازنة بين العمل والحياة، التنوع بين بيئة العمل) العدالة التنظيمية حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون لجميع المجالات تساوي  $R=0.741$  وقيمة  $sig=0.00$  وهذا دال إحصائياً عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) بمعنى أن الزيادة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية تؤدي لزيادة تحقيق العدالة التنظيمية، ويرى الباحث أن جامعة الأقصى تمتلك كافة محاور وأبعاد المسؤولية الاجتماعية، مما أثر بشكل إيجابي على العدالة التنظيمية، واستمرارية ونجاح جامعة الأقصى هو خير دليل على ذلك. وذلك من خلال منح الجامعة للعاملين الوقت الكافي لتعلم مهارات جديدة تؤهلهم للوظائف المستقبلية، وتوفير الجامعة فرص متساوية لجميع العاملين، وتقديم الجامعة دورات تدريبية تساعد على تطوير القدرات القيادية.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (Jung and Ali، 2017)، في أن هناك علاقة إيجابية بنسبة مرتفعة بين المسؤولية الاجتماعية والعدالة التنظيمية. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Kadosh، et\_al، 2011) في أن هناك علاقة إيجابية بنسبة متوسطة بين المسؤولية الاجتماعية والعدالة التنظيمية.

- الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد علاقة بين العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات) وسلوك المواطنة التنظيمية.

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المتغيرين، حيث كانت نتائج الاختبار كما هو موضح بالجدول التالي

جدول رقم (11) يوضح معامل الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية بفروعها وبين سلوك المواطنة التنظيمية

سلوك المواطنة التنظيمية		المجالات
P-VALUE	معامل الارتباط	
0.00	0.430**	عدالة التوزيع
0.00	0.476**	العدالة الإجرائية
0.00	0.564**	عدالة التعاملات
0.00	0.558**	العدالة التنظيمية

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من خلال هذا الاختبار أنه يوجد علاقة طردية بين العدالة التنظيمية بمجالاتها (عدالة التوزيع، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات) وسلوك المواطنة التنظيمية حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون لجميع المجالات تساوي  $R=0.558$  وقيمة  $\text{sig}=0.00$  وهذا دال إحصائياً عند مستوى معنوية  $(\alpha=0.05)$  بمعنى أن الزيادة في تطبيق العدالة التنظيمية تؤدي لزيادة تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، ويعزو الباحث إلى العدالة التنظيمية هي شعور العاملين بالإنصاف في المعاملة من جانب المنظمة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة تحقيق المواطنة التنظيمية.

اتفقت هذه النتائج مع دراسة (ابو تاية، 2012) ودراسة (Fatimah, et\_al, 2011) ودراسة (mehrdad, 2009) حيث أكدت تلك الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. - الفرضية الرئيسية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  المسؤولية الاجتماعية على المواطنة التنظيمية على اعتبار أن العدالة التنظيمية متغير وسيط لدى العاملين في جامعة الأقصى غزة. لاختبار أن متغير "الثقافة التنظيمية" متغير وسيط نقوم بإجراء التالي:

أولاً: انحدار المواطنة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

معامل التحديد 0.290، معامل التحديد المعدل = 0.294. قيمة  $\text{Sig}=0.000$  للمتغير المستقل.

جدول رقم (12) يوضح انحدار المواطنة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

القيمة الاحتمالية Sig.	معاملات الانحدار القياسية	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار غير القياسية	المتغير
.000	14.686	.178	2.616	(Constant)
000.	8.491	542.	476.	المسؤولية الاجتماعية

واضح أن المتغير المستقل " المسؤولية الاجتماعية دال إحصائياً حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.00 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05.

ثانياً: انحدار المواطنة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية والمتغير الوسيط " العدالة التنظيمية  
معامل التحديد =0.354، معامل التحديد المعدل =0.346.

جدول رقم (13) يوضح انحدار المواطنة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية والمتغير الوسيط " العدالة  
التنظيمية

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار القياسية	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار غير القياسية	المتغير
.000	14.047		.175	2.462	(Constant)
.001	3.353	.294	.077	.258	المسؤولية الاجتماعية
.000	3.979	.348	.063	.253	العدالة التنظيمية

حتى يكون متغير " العدالة التنظيمية " متغير وسيط يجب أن يتحقق الشرطين التاليين:

1- تتغير الدلالة الإحصائية للمتغير المستقل " المسؤولية الاجتماعية " من دال إحصائياً في حالة عدم وجود  
المتغير الوسيط إلى غير دال إحصائياً في حالة وجوده.

2- المتغير الوسيط " العدالة التنظيمية " يكون دال إحصائياً في حالة وجود المتغير المستقل " التخطيط  
الاستراتيجي ".

في هذه الحالة بالنسبة للمتغير المستقل " المسؤولية الاجتماعية sig. =0.00 وهي ما زالت دالة إحصائياً و

sig=0.00 للمتغير الوسيط، وهي دالة إحصائياً، بالتالي يعتبر المتغير العدالة التنظيمية متغير وسيط.

- الفرضية الرئيسية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات آراء المبحوثين المسؤولية  
الاجتماعية في سلوك المواطنة التنظيمية على اعتبار العدالة الاجتماعية لدى العاملين في جامعة الأقصى متغير  
وسيط تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية.

تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار  
معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا  
كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر، والجدول التالي يوضح  
ذلك.

جدول رقم (14) الفروق - البيانات الشخصية

البيانات الشخصية	اسم الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
التخصص	التباين الأحادي	1.390	0.261
المسمى الوظيفي	التباين الأحادي	2.535	0.134
الجنس	T لعينتين مستقلتين	1.32	0.190

من النتائج الموضحة في الجدول السابق (14) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة  
0.05 لكافة المتغيرات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المبحوثين  
حول المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى متغير  
وسيط تعزى إلى البيانات الشخصية (التخصص، المسمى، الجنس).

ولدراسة باقي المتغيرات الشخصية التي أظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي على أساس أن هذه المتغيرات تحتوي على ثلاث فئات فأكثر. هذا بالإضافة إلى ذلك تم استخدام اختبار المقارنات البعدية LSD لتحديد الفروق بناء على المتوسطات والجدول التالي يوضح نتائج اختبار تحليل التباين .

جدول رقم (15) نتائج تحليل التباين (F) بخصوص الفروق تبعاً للبيانات الشخصية

القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	المتوسط	الفئة	
0.00	16.8	2.85	أقل من ثانوية عامة	المؤهل
		3.33	دبلوم	
		3.66	بكالوريوس	
		3.52	دراسات عليا	
0.00	12.39	3.85	أقل من 30 سنة	العمر
		3.55	من 30 الى 40	
		3.28	40 سنة فأكثر	
0.00	14.20	3.91	أقل من 5 سنوات	الخبرة
		3.44	5 الى 10 سنوات	
		3.32	أكثر من 10 سنوات	

من النتائج الموضحة في الجدول السابق (15) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المتغيرات السابقة (المؤهل، العمر، الخبرة) وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى متغير وسيط تعزى إلى: (المؤهل، العمر، والخبرة).

- حيث يوضح الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات المؤهل العلمي من جهة وبين المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى كمتغير وسيط وذلك لصالح حملة الشهادات الجامعية، حيث أظهر اختبار المقارنات المتعددة الة وجود فرق بين حملة الدبلوم والأقل من الثانوية لصالح الدبلوم، كذلك يوجد فرق بين حملة البكالوريوس والأقل من الثانوي لصالح البكالوريوس، كذلك يوجد فروق بين حملة الدراسات العليا والأقل من الثانوي لصالح حملة الدراسات العليا.
- كذلك يوضح الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية من جهة وبين المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى كمتغير وسيط وذلك لصالح الأعمار الأقل من 30 عام. حيث أظهر اختبار LSD وجود فروق بين الأشخاص الذين أعمارهم خبرة أقل من 30 سنة وبين الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 30 سنة لصالح الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة.
- يوضح الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الخبرة من جهة وبين المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى وذلك لصالح الأشخاص الذين يمتلكون أقل من 5 سنوات خبرة، حيث أظهر اختبار LSD وجود فروق بين الأشخاص الذين لديهم خبرة أقل من خمس سنوات بين الأشخاص الذين لديهم خبرة أكثر من 5 سنوات لصالح الأشخاص الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات.

### أهم النتائج:

- 1- تبين النتائج بأن هناك علاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية بلغت قيمة معامل الارتباط 54.2%.
- 2- تبين النتائج بأن هناك علاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية على العدالة التنظيمية بمعامل ارتباط 71.4%.
- 3- تبين النتائج بأن هناك أثراً بين العدالة التنظيمية على وسلوك المواطنة التنظيمية بمعامل ارتباط 55.8%.
- 4- تلعب العدالة التنظيمية دوراً فاعلاً في دعم مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية لسلوك المواطنة التنظيمية .

### التوصيات والمقترحات:

- 1- ضرورة تقارب الإدارة مع موظفيها وفتح قنوات للتواصل بينهما والالتفات لمشاكلهم حتى لا يشعر العاملون بالإهمال أو التهميش.
- 2- يجب أن يحظى العاملون بمكافئات عن الجهد الإضافي الذي يبذلونه.
- 3- زيادة وعي الإدارة والعاملين بأهمية المسؤولية التنظيمية كوسيلة للوصول الجامعة إلى العدالة التنظيمية.
- 4- رفع مستوى شعور العاملين بأن الإجراءات الإدارية المطبقة في الجامعة تتسم بالعدالة.
- 5- على الجامعة أن تقدم استشارات وخطط لجمع العاملين، وذلك لرفع مستوى التدريب والتطوير داخل الجامعة.
- 6- اعتبار سلوك المواطنة قيمة تنظيمية تسعى لها الجامعة والعمل على ترسيخ هذا السلوك في نفوس العاملين.
- 7- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.
- 8- إجراء دراسة حول أثر المسؤولية الاجتماعية وعلاقته بتطوير أداء العاملين في جامعة الأقصى.
- 9- إجراء دراسة حول أثر المسؤولية الاجتماعية على سلوك المواطنة التنظيمية على اعتبار العدالة التنظيمية كمتغير وسيط دراسة حالة الجامعة الإسلامية.

### قائمة المراجع:

#### أولاً- المراجع العربية:

- أبو تايه، بندر (2012) "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية 20 (2)، ص 145-186.
- الجمل، مازن (2017) تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على النمو الاقتصادي، دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة المدرجة إلى بورصة فلسطين، رسالة غير منشورة، الجامعة الإسلامية.
- حواس، أميرة (2003) أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكية المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية"، رسالة غير منشورة، جامعة الأقصى، جمهورية مصر العربية: 17.
- الرحاحلة، سالم (2011) المسؤولية الاجتماعية للصحافة (د.ط) عمان: دار الاصدار العلمي للنشر والتوزيع.
- الزهرة، عيسات، وأحمد، جميل (2016) العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية- دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، (7)، ص 303-324.

- السحيباني: الح (2009) المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي حول القطاع الخاص في التنمية، تقييم واستشراف، بيروت.
- السعود، راتب وسلطان، سوزان (2009) درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. (مجلة جامعة دمشق، 25 (1)، ص 255-258.
- شربتجي أولغا (2006) "العوامل المؤثرة في ممارسة العاملين لسلوكية المواطنة التنظيمية على المشافي الامعية في سورية" مجلة بحوث جامعة حلب، ع44: 203.
- الشهري، محمد (2014)، مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية: 119.
- العامري، فاطمة (2002) فاعلية برنامج إرشادي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بدولة الامارات العربية المتحدة ط1، جامعة الامارات العربية المتحدة.
- العطوي، عامر (2007) "أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي" مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، العراق، م9، ع3: 26.
- فريد، كريم (2006) المسؤولية الاجتماعية والتسويق الاجتماعي، ط1، القاهرة، دار الايمان للطباعة.
- الفهداوي، فهد (2005) "علاقة المواطنة التنظيمية مع التغيير التحولي: دراسة لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك"، مجلة العلوم الإدارية عمان، م32، ع2: 125.

#### ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Febles, S. (2005) " Organizational Citizenship behavior", Procardia Social and behavioral Science, L. pp1591-1596.
- Heung- June, Jung and Mohammed Al (2017)" Corporate Social Responsibility, organizational Justice and positive employee attitudes: in the context of Korean employment relations Sustainability, Vol (7), pp235-239.
- Kadosh, Gaol, Ior, Oren, Bar Yaki and Aharon Tziner (2011), " Corporate Social responsibility, organizational justice and Job Satisfaction: How do they interrelate if at all? Revistade Pssicologiadel Trabaiovdelas Organization 27 (1): 67-72 .
- Mehrdad, Chegini (2009) " The relationship between organizational justice, Organizational Citizenship behavior American Journal of Economic and Business Administration I (2): 173-176 .
- Mohammad, Hakiwy and Nik Ramli(2012) " The implementation of corporate social Responsibility (CSR) Programs and its Impact of Employee, Organizational Citizenship behavior, "International gournal of Business and commercial vol2, No. seo pp67-75 .
- Muhammad, Asif, Qasim Ali, Hafiz Faisal and Husnia Khalid (2017) "Does Corporate Social responsibility influence the, Organizational Citizenship behavior and organizational commitment?"

Mediating Role of Organization Trust and organizational justice, BBA, Department of management Science, university of Sargodha Gujranwala campus, p234.

- Nadiri, H. & Tranova, C. (2010) An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. International journal of hospitality management, 29(1) pp33-41.
- O. Fatimah, A. Amira and F. Halim (2011) The relationship between organizational justice, Organizational Citizenship behavior j.b Satisfaction, university putra Malaysia Press, Hum-19 (s): 115-121
- Saal, F. and moore, S. (1983) "Preception of promotion fairness and promotion candidates qualification" Journal of Applied Psychology, Vol (78), pp 105-110.
- Serder, Bozkut and Yasmin, Bal (2012) "Investigation of the relationship between Corporate Social responsibility and, Organizational Citizenship behavior: a research " international Journal of innovations in Business, Vol (1). No 4, pp215-218.
- Sulu, S., Ceylan, A. & Kaynak, R (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment; Implications for health care professionals. International Journal of Business and management 5 (8), pp27-45.