



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
Journal homepage:
<http://scientific-journal.sustech.edu/>



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

أيمن حسن الديراوي

جامعة الأقصى - كلية الإدارة والتمويل - غزة

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى توضيح 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 موظف اداري يعملون بجامعة الأقصى في قطاع غزة. ومن أهم النتائج التي قدمتها الدراسة : وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع ابعاد المسؤولية الاجتماعية (التدريب ، والتطوير ، وحقوق الانسان والصحة ، السلامة العامة ، الموازنة بين العمل ، الحياة ، التنوع في بيئة العمل) وسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في جامعة الأقصى، مع تأكيد دور العدالة التنظيمية كمتغير وسيط ومعزز للأثر بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية. أما أهم التوصيات هي: زيادة وعي الإدارة والعاملين بأهمية المسؤولية الاجتماعية كوسيلة لوصول الجامعة إلى العدالة التنظيمية.

ABSTRACT:

The aim of the study is to examine the relationship between social responsibility and the behavior of organizational citizenship for 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 approach 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. The most important results of the study indicated the existence of 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, while asserting the role of organizational justice as an intermediate and supportive variable between social responsibility and organizational citizenship behavior. The most important recommendations of the study include increasing the awareness of management and employees of the importance of social responsibility as a means of achieving the university's organizational justice.

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

المقدمة:

شهد العالم مؤخرًا تطورات سريعة حيث أن العولمة قد طالت جميع نواحي الحياة، وكان للدولة الأثر الواضح 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 الاجتماعية ومدى معرفة بيئتها، وهنا نجد وجهتي نظر مختلفتين للمسؤولية الاجتماعية تتمثل الأولى بكون منظمات الأعمال وحدات اقتصادية تهدف إلى تحقيق الربح مما يؤدي بالأثر الايجابي على مختلف النواحي الحياتية في المجتمعات، أما وجهة النظر الأخرى فتعتبر المنظمات وحدات اجتماعية ومن الأهمية أن تلعب دورا اجتماعيا متزايد في بيئتها. (الغالبي والعامودي، 2002م)

ان تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المنظمة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات ايجابية 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. إن المجتمع المحيط بالمنظمة يقيم أداء تلك المنظمة استنادا إلى معايير ومبادئ العدالة، وهنا تبرز الحاجة الملحة لأن تتسجم قرارات المنظمة وتوجهاتها مع التشريعات والقوانين المعمول بها من قبل الدول حيث تتواجد وقيم المجتمع المحيط بها وبالتالي تتجنب تعريض نفسها للمساءلة القانونية والاخلاقية في حال مخالفة تلك القوانين من قبل المجتمع والدول نفسها.

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

مشكلة الدراسة :

يعد سلوك المواطنة التنظيمية سلوك طوعي يقوم به الموظف اختاريا دون أن يكون هذا السلوك مرتبطا بشكل مباشر بجوافز المنظمة ومكافآتها، حيث يكون لدى الفرد مقدرة على التعامل مع المواقف غير المتوقعة والتي تتطلب التعرف الابتكاري لدى الأفراد، مما يساعد على تحقيق المنظمة لأهدافها من خلال زيادة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من قبل المنظمات.

ويعد سلوك المواطنة التنظيمية اداة المنظمة بوسائل التفاعل بين أفرادها مما يؤدي إلى فعالية أداء المنظمة الكلي، وهذا السلوك لا يصنف ضمن الدور الرسمي للفرد، كمساعدة الموظفين والمراجعين لمنظمتهم، وتجنب اثاره المشاكل فيها، وأداء أعمال اضافية دون تذمر أو شكوى، والحرص على فاعلية المنظمة وتطويرها.

كما أن هناك بعض العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية وهذه العوامل محفزة للعاملين لتبني سلوكيات المواطنة التنظيمية حيث تزداد الحاجة لشيوع هذا النوع من السلوكيات في المنظمات لضمان نجاحها وتطورها ومن

هذه العوامل المسؤولة الاجتماعية للمنظمة، حيث تعتبر المسؤولية الاجتماعية للمنظمة من العناصر الرئيسية في بناء قدرة المنظمة على تحقيق نتائج أفضل.

وكذلك العدالة التنظيمية التي تتمحور حول إدراك الموظف لنتائج المقارنة بين ما يقدمه لمنظمتها 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 اشكالية الدراسة من خلال الاجابة على السؤال التالي : هل توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال توسط العدالة التنظيمية.

أسئلة الدراسة:

- 1- هل تؤثر المسؤولية الاجتماعية على سلوك المواطنة 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 العدالة التنظيمية تؤثر في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في

جامعة الأقصى؟

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- معرفة مدى تأثير العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى.
- 4- قياس الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى.

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:

الأهمية العلمية :

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. وتركيز الدراسات السابقة على جانب واحد أو أكثر من مفاهيم المسؤولية الاجتماعية مع العلم بأن الدراسة الحالية تناولت مكونات وعناصر ومحددات المسؤولية الاجتماعية بشكل شمولي. كما تناول الدراسة الحالية عناصر المسؤولية الاجتماعية متمثلة في حقوق الانسان والتدريب والصحة والسلامة العامة والعمل والحياة الشخصية والتنوع في بيئة العمل.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى:

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

- الفرضية الرئيسية الثانية:

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

- الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد علاقة بين العدالة التنظيمية (توزيعية، اجراءات ومعاملات) وسلوك المواطنة التنظيمية

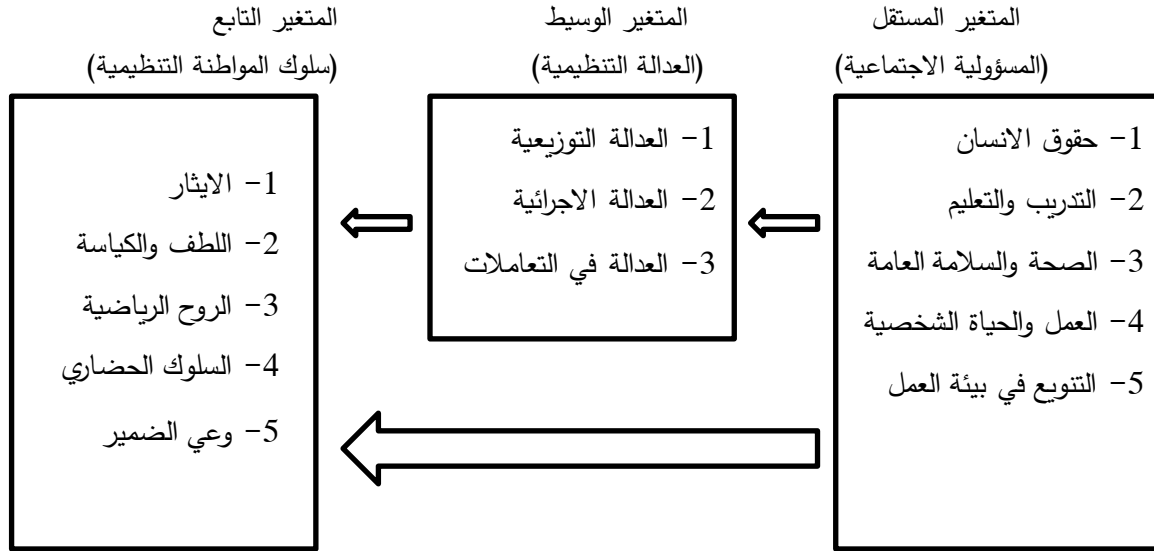
- الفرضية الرئيسية الرابعة:

توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية بتوسط العدالة التنظيمية

- الفرضية الرئيسية الخامسة:

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

نموذج الدراسة :



الدراسات السابقة:

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 اضافة العدالة التنظيمية كمتغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي اضافة للبحث العلمي.

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 ايجابي 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 ايجابيا لسلوكياتهم التنظيمية للمواطنة.

دراسة : (Mohammed and Nik, 2012) :

الغرض من هذه الدراسة هي 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 ايجابيا بسلوك الايثار لدى الموظفين فيما بينهم.

دراسة : Serder and Yasemin, (2012)

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

دراسة : بندر أبو تاية, (2012) :

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

دراسة : Fatimah, et_al, (2011)

الهدف الأول لهذه الدراسة هو دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية مع الرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الثانوية في سيلا نجور، كما وهدفت الدراسة إلى تحديد آثار أبعاد العدالة التنظيمية والمواطن التنظيمية على الرضا الوظيفي ، وأخيرا دراسة التأثير المعتدل لسلوك المواطن التنظيمية على العلاقة بين الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام ارتباط برسون والانحدار المتعدد، وأظهرت النتائج وجود علاقات مهمة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمية ، واعتبار سلوك المواطن التنظيمية متغير وسيط.

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 الانسان والتدريب والصحة والسلامة العامة والعمل والحياة الشخصية والتنوع في بيئة العمل.
3. طبقت هذه الدراسة على جامعة الاقصى، 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 اسهامات 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) ، في 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)، 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 غالبيتها على الجانب الميداني مثل: دراسة (ابو تاية, 2012) ودراسة (Fatimah, et_al, 2011) و (mehrdad, 2009) حيث أكدت تلك الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

سلوك المواطنة التنظيمية :

سلوك المواطنة التنظيمية ركيزة أساسية في تكوين العلاقات الانسانية والسلوكية والتنظيمية داخل المنظمة وخارجها، حيث يعكس هذا المفهوم امكانية المنظمة في تفاعلها بيئيا واجتماعيا 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 الاضافي (الفهداوي، 2005م) .

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)

كما أنه نشاط فردي اختياري يتسم بالطوعية كما يتضمن رموز و اشارات تحمل معاني اختيارية أو تعاونية غير مدرجة بالتوصيف الوظيفي الرسمي التنظيمي. (شربنجي ، 2006) .

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

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 تبني المدخل النفسي، وآخر تبني التدخل السلوكي ومنهم من اتجه اجتماعيا ووظيفيا في تناولها، فمفهوم العدالة التنظيمية وفقا للمدخل النفسي والسيكولوجي والادراكي بأنها مجال البحث النفسي الذي يركز على ادراكات الانصاف في موقع العمل (الزهرة، وأحمد، 2016م).

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

ويرى (Sulu et., al, 2010) 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، 2009م).

المسؤولية الاجتماعية :

تعتبر المسؤولية الاجتماعية من المفاهيم الادارية 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. (السحيباني ، 2009م).

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

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 ، 2002م).

إجراءات الدراسة الميدانية :**مجتمع وعينة الدراسة:**

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

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

البيانات الشخصية	العدد	النسبة المئوية %
العمر	22	12.6
أقل من 30 سنة	60	34.3
من 30 - أقل من 40 سنة		

53.1	93	40 سنة فأكثر	
74.9	131	ذكر	الجنس
25.1	44	أنثى	
15.4	27	اقل من ثانوية	المؤهل العلمي
4.6	8	دبلوم متوسط	
25.1	44	بكالوريوس	
54.9	96	دراسات عليا	
21.7	38	تجارة	التخصص
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	اداري	
13.1	23	آذن	
19.4	34	أستاذ	
18.3	32	رئيس قسم	
1.1	2	أخصائية نفسي	
28.6	50	موظف	

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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 الى أقل من 40 سنة، وأن 53.1% من عينة الدراسة أعمارهم أكثر من 40 سنة. وهذا مبرر لان موظفي الجامعات من الطبيعي ان تكون اعمارهم فوق 40 سنة حتى يتسنى لهم الانتهاء من الدراسات العليا ومن ثم الالتحاق بالعمل الاكاديمي.

أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة التنظيمية على اعتبار ان العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الاقصى 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	موافق بدرجة	موافق بدرجة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجوي، 2010م، 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، 2001م) 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 تنتمي 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 تنتمي إليه الفقرة.

حيث كانت جميع الفقرات مرتبطة بمجالها بمعنى ان قيمة sig كانت أقل من 0.05 لجميع الفقرات وبالتالي نستطيع ان نحكم ان جميع الفقرات متسقة مع مجالها.

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

يوضح الجدول (3) 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

المجالات	البند الفرعي	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
المسؤولية الاجتماعية	التدريب والتطوير	.924**	.000
	حقوق الانسان	.904**	.000
	الصحة والسلامة العامة	.970**	.000
	الموازنة بين العمل والحياة	.943**	.000
	التنوع في بيئة العمل	.904**	.000
	الايثار	.921**	.000
	اللطف والكمياسة	.889**	.000
	السلوك الحضاري	.876**	.000
	الروح الرياضية	.747**	.000
	وعي الضمير	.308	.098
العدالة التنظيمية	عدالة التوزيع	.962**	.000
	العدالة الإجرائية	.969**	.000

.000

.914**

عدالة التعاملات

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

** دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.01

*دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.05

يبين الجدول (3) أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05) حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05) .

ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية" (الجرجوي، 2010: 97)، 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، 2002م) .
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 رقم (4) :معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجالات	البند الفرعي	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
المسؤولية الاجتماعية	التدريب والتطوير	6	0.939	0.956
	حقوق الانسان	6	0.781	0.810
	الصحة والسلامة العامة	7	0.889	0.957
	الموازنة بين العمل والحياة	6	0.818	0.868
	التنوع في بيئة العمل	6	0.896	0.936
	الايثار	4	0.947	0.972
سلوك المواطنة التنظيمي	اللطف والكياسة	4	0.969	0.974
	السلوك الحضاري	4	0.942	0.889
	الروح الرياضية	4	0.553	0.565
	وعي الضمير	4	0.947	0.972
العدالة التنظيمية	عدالة التوزيع	6	0.918	0.972
	العدالة الإجرائية	6	0.976	0.959
	عدالة التعاملات	6	0.935	0.943
	المجموع الكلي	69	0.982	0.973

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

وأضح من النتائج الموضحة في جدول (4) 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 قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة :

تحليل محاور الاستبانة:

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 المسؤولية الاجتماعية

الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار t	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
1	.009	2.63	63.2	.806	3.16	التدريب والتطوير
4	.061	1.88	62.1	.750	3.11	حقوق الانسان
3	.031	2.18	62.4	.739	3.12	الصحة والسلامة العامة
5	.411	0.82	61.3	1.041	3.06	الموازنة بين العمل والحياة
2	.030	2.19	62.6	.772	3.13	التنوع في بيئة العمل
-	.016	2.43	62.3	.634	3.12	المسؤولية الاجتماعية

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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 الانسان " 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.

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 سلوك المواطنة التنظيمي

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

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

يتضح من الجدول السابق (6) ما يلي:

1) المتوسط الحسابي للمجال الأول " الايثار " 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.
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 العدالة التنظيمية

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

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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 الاجرائية " 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.

المسؤولية الاجتماعية ، سلوك المواطنة التنظيمي ، 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 (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاختبار t لجميع مجالات أداء المنظمات

الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار t	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	م
2	.016	2.43	62.3	.634	3.12	المسؤولية الاجتماعية	(1)
1	.000	26.15	82.0	.556	4.10	سلوك المواطنة التنظيمي	(2)
3	.000	5.21	66.0	.767	3.30	العدالة التنظيمية	(3)
-	.000	10.61	69.0	.561	3.45	جميع المجالات	#

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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 المواطنة 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: توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية (حقوق الانسان، التدريب والتعليم، الصحة والسلامة، المقارنة بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، التنوع بين بيئة العمل) وسلوك المواطنة التنظيمي.

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

جدول رقم (9) : معامل الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية بفروعها وبين سلوك المواطنة التنظيمي.

P-VALUE	معامل الارتباط	سلوك المواطنة التنظيمية
0.00	0.582**	التدريب والتطوير
0.00	0.433**	حقوق الانسان
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**	المسؤولة الاجتماعية

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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 الانسان، الصحة والسلامة، الموازنة بين العمل والحياة، التنوع بين بيئة العمل) وسلوك المواطنة التنظيمي ، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون لجميع المجالات تساوي $R=0.542$ وقيمة $\text{sig}=0.00$ وهذا دال احصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بمعنى أن الزيادة في تطبيق المسؤولة الاجتماعية تؤدي لزيادة المساهمة في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية ، ويعزو الباحث ذلك ان جامعة الاقصى تتبنى مفاهيم المسؤولية الاجتماعية الامر الذي ادى الى زيادة مفاهيم سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال اعتبار المسؤولية الاجتماعية من المفاهيم الادارية الحديثة للجامعة، ووجوب القيام بالمواءمة 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 الانسان، 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 هي موضحة بالجدول التالي :

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

P-VALUE	معامل الارتباط	المجالات	العدالة التنظيمية
0.00	0.718**	التدريب والتطوير	
0.00	0.631**	حقوق الانسان	
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

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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 الانسان، 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 $\text{sig}=0.00$ وهذا دال احصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بمعنى أن الزيادة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية تؤدي لزيادة تحقيق العدالة التنظيمية ، ويرى الباحث ان جامعة الاقصى تمتلك كافة محاور وابعاد المسؤولية الاجتماعية، مما اثر بشكل ايجابي على العدالة التنظيمية، واستمرارية ونجاح جامعة الاقصى 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 هي موضحة بالجدول التالي :

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

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

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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) سلوك المواطنة التنظيمية ، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون لجميع المجالات تساوي $R=0.558$ وقيمة $\text{sig}=0.00$ وهذا دال احصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بمعنى أن الزيادة في تطبيق العدالة التنظيمية تؤدي لزيادة تحقيق

سلوك المواطنة التنظيمية، ويعزو الباحث ذلك الى ان العدالة التنظيمية هي شعور العاملين بالإنصاف في المعاملة من جانب المنظمة، الامر الذي يؤدي الى زيادة تحقيق المواطنة التنظيمية. اتفقت هذه النتائج مع دراسة (ابو تاية، 2012) ودراسة (Fatimah,et_al, 2011) ودراسة (mehrddad, 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 $\alpha \leq 0.05$ للمسؤولية 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:

انحدار المواطنة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية :

معامل التحديد 0.290، معامل التحديد المعدل = 0.294. قيمة Sig.=0.000 للمتغير المستقل.

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

المتغير	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات الاختبار T	القيمة الاحتمالية
	غير القياسية		قيمة اختبار T	Sig.
(Constant)	2.616	.178	14.686	.000
المسؤولية الاجتماعية	476.	056.	8.491	000.

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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

انحدار المواطنة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية والمتغير الوسيط " العدالة التنظيمية :

معامل التحديد 0.354، معامل التحديد المعدل = 0.346.

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

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

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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 احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء الباحثين 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	لعينتين مستقلتين T	1.32	0.190

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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 الباحثين 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 ان هذه المتغيرات تحتوي على ثلاث فئات فاكثر. 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) : الفروق لتحليل التباين - البيانات الشخصية

المؤهل	الفئة	المتوسط	اسم الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	اقل من ثانوية عامة	2.85	التباين الأحادي F	16.8	0.00
	دبلوم	3.33			
	بكالوريوس	3.66			
	دراسات عليا	3.52			
العمر	اقل من 30 سنة	3.85	التباين الأحادي F	12.39	0.00

			3.55	من 30 الى 40	
			3.28	40 سنة فأكثر	
0.00	14.20	التباين الأحادي	3.91	اقل من 5 سنوات	الخبرة
		F	3.44	5 الى 10 سنوات	
			3.32	أكثر من 10 سنوات	

المصدر : من اعداد الباحث ، 2019م

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 الباحثين 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 اظهر اختبار المقارنات المتعددة الة وجود فرق بين حملة الدبلوم والاقل من الثانوية لصالح الدبلوم، كذلك يوجد فرق بين حملة البكالوريوس والاقل من الثانوي لصالح البكالوريوس، كذلك يوجد فروق بين حملة الدراسات العليا والاقل 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 الاعمار الأقل من 30 عام. حيث اظهر اختبار LSD وجود فروق بين الأشخاص الذين اعمارهم خبرة اقل 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 المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى وذلك لصالح الأشخاص الذين يمتلكون اقل من 5 سنوات خبرة، حيث اظهر اختبار LSD وجود فروق بين الأشخاص الذين لديهم خبرة اقل من خمس سنوات بين الأشخاص الذين لديهم خبرة اكثر من 5 سنوات لصالح الأشخاص الذين لديهم خبرة اقل من 5 سنوات.

النتائج:

1. تبين النتائج بأن هناك علاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية وبلغت 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 أثر بين العدالة التنظيمية على وسلوك المواطنة التنظيمية بمعامل ارتباط 55.8%.

4. تلعب العدالة التنظيمية دوراً فاعلاً في دعم مفاهيم وابعاد المسؤولية الاجتماعية لسلوك المواطنة التنظيمية.

التوصيات:

1. ضرورة تقرب الادارة من موظفيها وفتح قنوات للتواصل بينهما والالتفات لمشاكلهم حتى لا يشعر العاملين بالإهمال او التهميش.
2. يجب ان يحظى العاملين بمكافئات عن الجهد الاضافي الذي يبذلونه.
3. زيادة وعي الإدارة والعاملين بأهمية المسؤولية التنظيمية كوسيلة لوصول الجامعة إلى العدالة التنظيمية.
4. رفع مستوى شعور العاملين بان الاجراءات الادارية المطبقة في الجامعة تتسم بالعدالة.
5. على الجامعة ان تقدم استشارات وخطط لجميع العاملين، وذلك لرفع مستوى التدريب والتطوير داخل الجامعة.
6. اعتبار سلوك المواطننة قيمة تنظيمية تسعى لها الجامعة والعمل على ترسيخ هذا السلوك في نفوس العاملين.

التوصيات المستقبلية:

1. ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.
2. دراسة أثر المسؤولية الاجتماعية وعلاقته بتطوير أداء العاملين في جامعة الأقصى.
3. دراسة أثر المسؤولية الاجتماعية على سلوك المواطننة التنظيمية على اعتبار العدالة التنظيمية كمتغير وسيط دراسة حالة الجامعة الاسلامية.

المراجع:

1. أبو تايه، بندر ، (2012م) ، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطننة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية ، ع20 (2) ، 145ص- 186.
2. الجمل، مازن ، (2017م) ، تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على النمو الاقتصادي، دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة المدرجة إلى بورصة فلسطين، رسالة غير منشورة، الجامعة الاسلامية.
3. حواس، أميرة ، (2003م) ، أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكية المواطننة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية"، رسالة غير منشورة، جامعة الأقصى، جمهورية مصر العربية .
4. الرحاطة، سالم ، (2011م) ، المسؤولية الاجتماعية للصحافة (د.ط) عمان ، دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع
5. الزهرة، عيسات، وأحمد، جميل ، (2016م) ، العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية- دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة ، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية ، (7) 303-324 .
6. السحيباني، صالح ، (2009م) ، المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي حول القطاع الخاص في التنمية، تقييم واستشراف ، بيروت .
7. السعود، راتب وسلطان، سوزان ، (2009م) ، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريبية فيها. مجلة جامعة دمشق، ع25 (1)، ص255-258 .

8. شربتجي أولغا ، (2006م) ، العوامل المؤثرة في ممارسة العاملين لسلوكية المواطنة التنظيمية على المشافي الامةية في سورية ، مجلة بحوث جامعة حلب ، ع44 .
9. الشهري ، محمد ، (2014م) ، 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.
10. العامري، فاطمة ، (2002م) ، فاعلية برنامج إرشادي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بدولة الامارات العربية المتحدة ، ط1، جامعة الامارات العربية المتحدة.
11. العطوي، عامر ، (2007م) ، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، جامعة القادسية ، العراق، م9 ، ع3 .
12. فريد، كريمان ، (2006م) ، المسؤولية الاجتماعية والتسويق الاجتماعي ، ط1، القاهرة، دار الايمان للطباعة.
13. الفهداوي، فهد ، (2005م) ، علاقة المواطنة التنظيمية مع التغيير التحولي: "دراسة لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك ، مجلة العلوم الادارية ، عمان، م32، ع2.
14. Febles, S. (2005) " Organizational Citizenship behavior", Procardia Social and behavioral Science, L. pp1591-1596
15. 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).
16. 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
17. Mehrdad, Chegini (2009) " The relationship between organizational justice, Organizational Citizenship behavior American Journal of Economic and Business Administration 1 (2): 173-176
18. Mohammad, Hakiwy and Nik Ramli(2012) " The implementation of corporate social Responsibility (CSR) Programs and its Impact on Employee, Organizational Citizenship behavior , "International journal of Business and commercial vol2, No. seo (67-75 (
19. 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.
20. 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 managment, 29(1) 33-41.
21. O. Fatimah, A. Amira and F. Halim (2011) The relationship between organizational justice, Organizational Citizenship behavior job Satisfaction, university putra Malaysia Press, Hum-19 (s): 115-121
22. Saal, F. and moore, S. (1983) "Preception of promotion fairness and promotion candidates qualification" Journal of Applied Psychology, Vol (78), pp, 105-110.

23. 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 (
24. 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), 27-45.