

ملخص رسالة ماجستير بعنوان:

**أثر اهتمام القيادة بالعاملين وثقة العاملين في القيادة**

**علي العلاقة بين العدالة التنظيمية**

**وسلوكيات المواطنة التنظيمية**

دراسة ميدانية

إعداد

**منى حسنين السيد طه**

رغم وفرة البحوث التي أجريت مؤخرا على مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية إلا أنه ما زالت هناك العديد من الجوانب التي ينبغي التركيز عليها من جانب الباحثين نظرا لما يمثلها هذا الموضوع من أهمية كبيرة في زيادة فعالية المنظمة، فقد أشارت نتائج احدي الدراسات الحديثة التي شملت ١٣٢ دولة في العالم الي أن رأس المال البشري والاجتماعي يساهم بما لا يقل عن ٦٤% من النجاح الذي تحققه المنظمات .

وتعتقد الباحثة أنه حتي تتحقق سلوكيات المواطنة التنظيمية والفوائد التي تحققها المنظمة من وراء هذه السلوكيات فلا بد أن يشعر العاملون في المنظمة بالعدالة فيما بينهم ، والتي سوف تؤثر في اتجاهاتهم وسلوكياتهم الوظيفية والتنظيمية تجاه الهدف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها ، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال اهتمام القيادة الادارية بالعاملين ، وتحقيق ثقة العاملين في القيادة.

وتسعى الباحثة من خلال هذا البحث الي قياس أثر اهتمام القيادة بالعاملين ، وثقة العاملين في القيادة علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك فسي جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس .

## ٢- مشكلة البحث :

نظرا لأهمية وحيوية الدور الذي تلعبه مؤسسات التعليم العالي في مصر ، فإن العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية تعتبر من الموضوعات الهامة التي تستحق الدراسة والاهتمام للفئات المختلفة من العاملين بصفة عامة ولمقدمي الخدمة التعليمية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصفة خاصة . وذلك من منطلق أن تشخيص وتحليل العدالة التنظيمية هو أحد الوسائل الهامة التي تستطيع بها إدارة الجامعة الوصول الي حلول للمشكلات التي تواجهها ، حيث أن هناك بعض المؤشرات مثل مؤشرات الاعارة ، ومرافقة الزوجة /الزوج والتي توضح أن الجامعات أصبحت عنصرا طاردا لكل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

ولقد ازدهر البحث العلمي في مجال العدالة التنظيمية خلال العقدين الماضيين ، ولكن المنتبع للأدب الإداري في هذا المجال لا بد وأن يلاحظ أن معظم تلك الدراسات قد ركزت أساسا علي افتراض وجود تأثير مباشر للأنماط المختلفة من العدالة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية . ولذلك اقترح أحد الباحثين أن باحثو العدالة التنظيمية يمكنهم أن يحققوا تقدما كبيرا في هذا المجال فيما لو تم اختبار تلك العلاقة في ضوء تأثير بعض المتغيرات الوسيطة.

ويمكن التعبير عن مشكلة البحث في التساؤلات الحالية :

- هل يشعر كل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس بدرجة عالية من العدالة التنظيمية ؟
- هل هناك اختلاف بين جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس وذلك من حيث مستوي سلوكيات المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟

- هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية في جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس؟
- هل تتأثر العلاقة بين العدالة التنظيمية وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية بمستوي اهتمام القيادة بالعاملين؟
- هل تتأثر العلاقة بين العدالة التنظيمية وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية بثقة العاملين في القيادة؟

### ٣- أهداف البحث :

- يسعي هذا البحث الي تحقيق مجموعة من الأهداف ، والتي يمكن صياغتها علي النحو التالي:
- الكشف عن مستوي العدالة التنظيمية لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس والتعرف علي درجة التشابه أو الاختلاف بينهما .
- التعرف علي درجة التشابه أو الاختلاف بين جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس وذلك من حيث مستوي سلوكيات المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- التعرف علي العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة وسلوكيات المواطنة التنظيمية في جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس.
- دراسة تأثير اهتمام القيادة بالعاملين علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية .
- دراسة تأثير ثقة العاملين في القيادة علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية .
- استخلاص بعض النتائج وتقديم بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تساعد الجامعات المصرية علي التغلب علي المشكلات التي تواجهها عن طريق تحقيق مستوي مرتفع لممارسة الأفراد لسلوكيات المواطنة التنظيمية .

### ٤- فروض البحث :

تتمثل فروض البحث فيما يلي :

- لا توجد اختلافات معنوية بين ادراكات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس فيما يتعلق بمستوي العدالة التنظيمية السائدة .
- لا توجد اختلافات معنوية بين ادراكات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس فيما يتعلق بمستوي سلوكيات المواطنة التنظيمية السائدة.

المواطنة التنظيمية السائدة في جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس.

- إن ارتباط العدالة التنظيمية بسلوكيات المواطنة التنظيمية يتأثر بمستوي اهتمام القيادة بالعاملين .
- إن ارتباط العدالة التنظيمية بسلوكيات المواطنة التنظيمية يتأثر بثقة العاملين في القيادة .

## ٥- النتائج :

توصلت الباحثة إلى عدد من النتائج، وذلك على النحو التالي:

- على الرغم أن مفهوم العدالة التنظيمية مفهوم إداري عام ينطبق على كافة المنظمات وفي كافة الأوقات ، وبرغم إمكانية التعامل معه على انه مفهوم أحادي البعد ، إلا أن طبيعة هذا المفهوم وأهميته تستدعي بالضرورة أن يتم التعامل معه على أنه مفهوم ثلاثي الأبعاد ( عدالة التوزيع ، عدالة الإجراءات ، وعدالة التعاملات )
- ركز البحث على أثر العدالة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية في جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- العدالة التنظيمية المرتفعة تلعب دوراً هاماً في ارتفاع مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية ومن ثم ارتفاع الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

- العدالة التنظيمية المنخفضة تلعب دوراً هاماً في انخفاض مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية ومن ثم انخفاض الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

- حتى ترتفع مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية وتحقق الجامعات العديد من الفوائد فلا بد أن يشعر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالعدالة فيما بينهم ، والتي سوف تؤثر في اتجاهاتهم وسلوكياتهم الوظيفية والتنظيمية تجاه الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال اهتمام القيادة الإدارية بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، وتحقيق الثقة المتبادلة فيما بينهم وبين القيادة.

- أن مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس محل الدراسة للعدالة التنظيمية يعتبر متوسط ، حيث بلغ متوسط إدراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة المنوفية فرع السادات للعدالة التنظيمية ( ٢,٨١ ) في حين بلغ متوسط إدراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في جامعة قناة السويس فرع السويس للعدالة التنظيمية ( ٣,٢٤ )

- أن مستوى تطبيق سلوكيات المواطنة التنظيمية في جامعتي المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس محل الدراسة مازال أقل من المستوى المطلوب ، حيث بلغ متوسط إدراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة المنوفية فرع السادات لمدى وجود سلوكيات المواطنة التنظيمية ( ٣,٣١ ) في حين بلغ متوسط

- إدراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى جامعة قناة السويس فرع السويس لمدى وجود سلوكيات المواطنـة التنظيمية ( ٣,٢٥ )
- توجد اختلافات معنوية بين متوسطات إدراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى جامعتى المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس حول مستوى العدالة التنظيمية السائدة.
  - توجد اختلافات معنوية بين متوسطات إدراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى جامعتى المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس حول ثلاثة أبعاد من أبعاد سلوكيات المواطنـة التنظيمية ( الإيثار ، الروح الرياضية ، الالتزام العام )
  - لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات إدراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى جامعتى المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس حول مقياس سلوكيات المواطنـة التنظيمية ككل وكلا من بعدى الكرم والسلوك الحضاري.
  - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة وسلوكيات المواطنـة التنظيمية فى جامعتى المنوفية فرع السادات وقناة السويس فرع السويس الخاضعة للدراسة
  - إن ارتباط العدالة التنظيمية بسلوكيات المواطنـة التنظيمية يتأثر بمستوى اهتمام القيادة - بالعاملين ، حيث أن اهتمام القيادة بالعاملين يؤدي إلى زيادة مستوى أحساسالموظف بالعدالة التنظيمية وخاصة عدالة التوزيع وعدالة التعاملات ، ونتيجة لذلك يتولد لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الرغبة فى أداء بعض السلوكيات التى تخرج عن نطاق اختصاصاتهم الوظيفية ( سلوكيات المواطنـة التنظيمية )
  - إن ارتباط العدالة التنظيمية بسلوكيات المواطنـة التنظيمية يتأثر بمستوى ثقة العاملين فى القيادة ، حيث أن إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية وخاصة عدالة الإجراءات وعدالة التوزيع يولد لديهم ثقة القيادة ، ونتيجة لذلك يتولد لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الرغبة فى أداء بعض السلوكيات التى تخرج عن نطاق اختصاصاتهم الوظيفية.

#### ٦- التوصيات :

- توجيه الاهتمام نحو دراسة السلوك التنظيمي بصفة عامة ، ودراسات مستوى العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنـة التنظيمية بصفة خاصة ضمن البرامج الدراسية فى جميع الكليات فى الجامعات المصرية.
- توجيه اهتمام الباحثين فى الجامعات والمراكز البحثية نحو إجراء مزيد من البحوث وألدراسات التطبيقية عن مستوى العدالة التنظيمية السائدة ، ومستوى سلوكيات المواطنـة التنظيمية ، حيث أن الاهتمام بمثل هذه الدراسات يساهم فى توفير بيئة عمل مناسبة وبالتالي ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.
- يجب على المسؤولين فى الجامعات المصرية محل الدراسة تنمية مفهوم سلوكيات المواطنـة

التحديات البيئية الداخلية والخارجية.

• ضرورة قيام الإدارة في الجامعات المصرية محل الدراسة بتوفير العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وذلك نظراً لارتباط العدالة التنظيمية بسلوكيات المواطننة التنظيمية ويتحقق ذلك من خلال ما يلي:

- مراعاة توفير العدالة في توزيع المكافآت عليهم.
- مراعاة اتباع إجراءات صحيحة وموضوعية عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين.
- مراعاة أن سيكون هناك عدالة في التعامل بين الرئيس والمرؤوسين.

• يجب على المسؤولين في الجامعات المصرية محل الدراسة زيادة درجة اهتمام القيادة بأعضاء التدريس والهيئة المعاونة نظراً لتأثيره على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطننة التنظيمية ، وذلك من خلال ما يلي:

- توافر الدعم والتفهم من جانب القيادة لهم .
- توفير التقدير الاجتماعي والمهني اللازم للعاملين وذلك من خلال التفاعل التنظيمي اليومي .

• يجب على المسؤولين في الجامعات المصرية محل الدراسة زيادة ثقة المرؤوسين في القيادة ، وذلك من خلال ما يلي:

- عدالة التعاملات بين القائد والمرؤوس.
- إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للاتصالات الرسمية وغير الرسمية.