أثر إدراك العدالة التنظيمية على الأداء السياطي للعاملين في هيئة ميناء دمياط

د. د. الدكتور محمود محمد عوض دويدار
مدرس إدارة الأعمال بالمعهد العالي لتكنولوجيا إدارة المنشآت الصناعية ببلقاس
أثر إدراك العدالة التنظيمية على الأداء السياقي للعاملين في هيئة ميناء دمياط

دكتور محمود محمد عوض دويدار
مدير إدارة الأعمال
المعهد العالي للكتاب في إدارة المنشآت الصناعية ببلقاس

ملخص الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة تحقيق العديد من الأهداف التي تتمثل في توضيح وتعريف المصطلح بمفهوم الأداء السياقي وأبعاد العدالة التنظيمية لدى العاملين بميناء ميناء دمياط وكذلك الكشف عن مدى إدراك أبعاد العدالة التنظيمية بين العاملين في الهيئة، تحديد مستوى الأداء السياقي لهم، استكشاف أثر العوامل الديموغرافية والتنظيمية على إدراك أبعاد العدالة التنظيمية، فضلاً عن التعرف على أثر العوامل الديموغرافية والتنظيمية على الأداء السياقي وأخيراً معرفة أثر إدراك العدالة التنظيمية للعاملين بميناء ميناء على مستوى أدائهم السياقي، من خلال التطبيق على عينة قدرها (176) مفرد من العاملين في السنوات الإدارية المختلفة بميناء دمياط والتي تتكون عن خمس إدارات رئيسية تتمثل في الإدارات المرورية للشئون المالية، الإدارة الهندسية، الشئون الإدارية والأفراد، الإدارة الإلكترونية، الشئون البحرية، وتم توزيع تلك العينة باستخدام برنامج Easysample.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية ملموسة بين كافى أبعاد العدالة التنظيمية وبين أبعاد المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي، كما لم يتبين وجود علاقة بين إدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة وفقًا للإجراءات المختلفة، وأخيراً أوضح أن إدراك العدالة التنظيمية المختلفة أبعادها يفسر الأداء السياقي للعاملين بميناء دمياط بنسبة 18.4%.
تعميد:

يعيش العالم في ظل ثورة معلوماتية وثقافية متناصرة ومتفجرة، تركت
أثراً ونتائجها على كافة الدول العربية والشرق، الكبيرة والصغيرة على حد
 سواء، فقد استطاعت تلك الثورة من التقرب بين الشعوب والحضارات حتى
 أصبح العالم قرينة كونية صغيرة، فما يحدث في الغرب يؤثر على الشرق،
 ويتأثر به الجنوب، وعلى اعتبار أن الإنسان هو الوحدة الأساسية المكوّنة
 للمنظمات الاجتماعية، فالأفراد داخل المنظمة يتفاعلون معًا ومع العملاء في
 إطار تنظيمي معين، وبالتالي فالمنظمات أصبحت كيانات اجتماعية
 وطبقاً لهذا المفهوم فإن النظر إلى المنظمة على أنها كيان اجتماعي
 يؤكد على أهمية كل أعضاء المنظمة على اختلاف وظائفهم ومستوياتهم
 الإدارية. وحيث أن استمرار الكيان الاجتماعي يستدعي بالضرورة أداء
 وظائف معينة من خلال خبرات متخصصة، ومن الطبيعي أن يتخصص كل
 فرد داخل المنظمة في أداء وظيفة معينة تساعده على تحقيق الهدف الكلي للكيان.
 وتطلب هذا التجمع البشري تحقيق خاصتين أساسيتين من الخصائص اللازمة
 لتعظيم الاستفادة من الكيانات الاجتماعية ألا وهم التفاعل (Interaction)
 والاعتماد المتبادل (Interdependence). وعلى اعتبار موضوع العدالة
 التنظيمية من الموضوعات الهامة في حلّ إدارة الأعمال، والتي حظى باهتمام
 متزايد عبر الكثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي، وكذلك
 فإن شعور الفرد بالعدالة التنظيمية يؤدي إلى زيادة اداؤه السباقلي، الذي يعبر
 عن السلوكيات التي تدعم الأنشطة الرئيسية للمنظمة، وتسوية البيئة النفسية
 والاجتماعية التي تساعده على تحقيق الأهداف التنظيمية للفرد والمنظمة على حد
 سواء.

وقد قام الباحث بتقييم هذه الدراسة إلى جانبين وهم الإطار النظري
 والدراسات السابقة والجانب التطبيقي كالتالي:
الإطار النظري والدراسات السابقة

الأطر النظري

Organizational Justice

العدالة التنظيمية

إن أحد أسماء الله تعالى هو العدل والعادل، وقد توتر ذكر مفردات إشتقاقية كثيرة حول العدالة في القرآن كقوله تعالى ( إن الله يأمر بالعدل والإنسان)،"النحل 90" وكذلك قوله جل وعلا (هل ي سوى هو ومن يأمر بالعدل وهو على صراط مستقيم) "النحل 76".

وإذا يتعلق بالعدالة التنظيمية فإنه يقصد بها العدالة المُدركة والتي تعني ميل الإفراد العاملين لمقارنة حالاتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل (Byrne,2003). أي إدراك العاملين للعدالة في مكان العمل (المنظمة) من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسيهم المباشر والتي تؤثر بالنهاية على موافهم وسلوكتهم في العمل (AL-Otaibi 2003).

والجذور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية تعود لنظرية المساواة (Equity Theory) والتي تقوم على فرض أساسي مفاده أن الإفراد العاملين يميلوا إلى الحكم على العدالة،(Adam,1965)(Ortiz,1999:3) من خلال مقارنة مدخراتهم إلى المخرجات التي يحصلوا عليها وأيضا مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين، وان إدراك عدم العدالة وفق هذا السياق يمكن ان يؤدي إلى خلق حالة من التوتر النفسي الذي يؤدي بدوره إلى ظهور مجموعة من المتغيرات السلوكيه من قبل الفرد لتقليل هذا التوتر.

ويعرف (Adam,1993, Newstrom and Davis) بأنها أنواع وخصائص عمليات الشخص مثل الغم، والهالة الاجتماعية والتعليم والجهود المبذولة والقابلية أو المهارة وعدد الخدمة وغيره، في حين يعرف المخرجات على أنها الحقوق التي يحصل عليها الفرد مثل المكافأة، المرتب، الترقيات والسلطة وغيره (Ortiz, 1999). ويعترف
ان العدالة التنظيمية هي محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة Rue,1997) والعوائد المتصلة منها، بشكل يساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة، كما يعرفها (Sall and Moor, 1993) على أنها القيم المتصلة من جراء إدراك الموظف للنزاهة والموضوعية للإجراءات والمخرجات المتحصل عليها من المنظمة، أما (Cropanzano and Greenberg, 1997) فقد عرفوها على أنها إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمة.

معظم الأديبيات التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية تشير إلى وجود ثلاث أبعاد رئيسية للعدالة وهي عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات وعدالة التبادلات (التعاملات) والتي يمكن تناولها كالآتي (Rego and Cunha, 2006):

**- العدالة التوزيعية**


**- العدالة الإجرائية**

ويقصد بها مدى احساس الأفراد بأن الإجراءات والعمليات المتبقية في تحديد المكافآت عادلة (مثل وسائل تحديد الأجور، ووسائل الترقية (Rego and Cunha,2006). وتعني أيضاً

- عدالة التعاملات: Interactional Justice

امتداد لمفهوم العدالة الإجرأنية، والتي تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد، والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المسؤولين (مثل المصداقية، الاحترام، الدبلوماسية ... الخ) (Rego and Cunha, 2006). كم يعرفها كل من (1993) كما يعرفها كل من (1991; Colquit et al., 2004) إلى أن عدالة التعاملات تضم نوعين من العدالة الأول هو عدالة العلاقات الشخصية والثاني هو مدى الاحترام والتقدير التي يتمتع بها المدير مع مهارته، أما الثاني فهو عدالة المعلومات التي تركز على الأيضادات المقدمة إلى المسؤولين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراءات معينة أو طريقة تخصيص إجراءات معينة وبأسلوب موثوق وآمن مثل (تقديم المدير شرح واضح للموظفين حول القرارات التي تؤثر عليهم).

- العدالة التقييمية: Evaluation Justice

ويمكن تعرفها على أنها الدرجة التي يشعر بها الموظف النزاهة والشفافية في التقييم الإداري لأداؤه وسلوكه في العمل، مما يؤدي إلى زيادة درجة رضاه عن نظم التقييم واعتدالها. 

- العدالة الأخلاقية: Ethecs Justice

وهي الدرجة التي يشعر بها الموظف الإداري بالعدالة الأخلاقية الناتجة من العقيدة والقيم الثقافية التنظيمية والحضارية في المنظمة مقارنة بزمانها في نفس المستوى الإداري والتنظيمي.
المؤلف: Contextual performance

تتعدد وجهات نظر كتاب الإدارة حول مفهوم أداء العمل Task Performance، حيث ركزت العديد من الأدبيات على أداء المهمة. وفقًا ل(Befort and Hattrup, 2003) والآداب السياقية (Harris, 2003) بدأ الاهتمام بالภาษา النوعية للأنشطة الفنية في الأداء، أو الاتصال الأولي للأداء الفعال الأساسي في المنظمة بطريقة مباشرة عن طريق استخدامها في العملية التكنولوجية للمنظمة، أو بطريقة غير مباشرة عن طريق صياغة أو خدمة المتطلبات الفنية للمنظمة. أما الأداب السياقية فهي مجموعة السلوكية التي لا تدعم الجوهري الفنى للمنظمة ولكنها تدعم البيئة النفسية والاجتماعية التي تجري فيها العمليات الفنية (Motowidlo and Scott, 1994) كما أنه يمكن تعريفه على أنه الأداب التي تسهم بفاعلية في المنظمة من خلال العديد من الطرق التي تعمل على تشكيل السياق النفسي والاجتماعي للمنظمة والتي تعتبر محفزات انشطة العمليات وأداء المهمة (Borman and Motowidlo, 1997).

- أبعاد الأداء السياقية: من Contextual performance Elements خلال مراجعة الأدبيات الإدارية ذات الصلة بموضوع الأداء السياقى، يمكن تحديد أربعة توجهات حول أبعاد الأداء السياقى كما في الجدول (1) جدول رقم (1)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الكاتب</th>
<th>أهداف</th>
<th>وجهة النظر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bateman &amp; Organ, 1998</td>
<td>اعتبار أبعاد الأداء السياقى مشابهًا لبعض المواقف التنظيمية وهي (الإثارة، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضارى، الضمير الحي)</td>
<td>الأولى</td>
</tr>
<tr>
<td>Lambert, 2000</td>
<td>اعتبار أبعاد الأداء السياقى مشابهًا لأبعاد الالتزام التنظيمى وهي (وجود إيمان عميق بأهداف وقيم المنظمة، الاستعداد لبذل أقصى الجهود في سبيل نجاح المنظمة، وجود الرغبة الصادقة للبقاء في المنظمة)</td>
<td>الثانية</td>
</tr>
<tr>
<td>الكاتب</td>
<td>أهداف</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Borman &amp; Motowidlo, 1997</td>
<td>تتمثل أبعاد الأداء السياقي في خمس سلوكيات هي (التطوع للأعمال، العمل بمثابة، مساعدة الآخرين، اتباع القواعد والإجراءات المنظمة، دعم الأهداف المنظمة)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Harris, 2003</td>
<td>اعتبار أبعاد الأداء السياقي تتمثل في أبعاد المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

وجهة النظر

الثالثة

الرابعة

Source: Borman & Motowidlo, 1993 and Harris, 2003 and Dick et al, 2006

وسوف يعتمد الباحث على وجهة النظر الرابعة في قياس مستوى الأداء السياقي نظرًا لكونها الأكثر شمولية وكذلك لأنها تجمع بين وجهتي النظر الأولى والثانية، فضلاً عن التشابه مع وجهة النظر الثالثة من حيث المضمون، ولذلك يمكن تعريف المواطنة التنظيمية والانتماء التنظيمي كما يلي:

**Organization Citizenship**

1. المواطنة التنظيمية

ظهر مفهوم المواطنة التنظيمية في نهاية السبعينيات عندما عرفها (Organ, 1977) على أنها "الجهود التعاونية التي يقوم بها العاملين أو السلوكات الانتكارية التعاونية". ثم عاد وعرفها (Organ, 1988) على أنها سلوك مرتبطة بالعمل ولا يتضمن الهيكل الوظيفي الرسمي، وهو لا يرتبط بنظم المكافآت الرسمي، ويقوى ويدعم الأداء الفعال للمنظمة. ثم عرفها ثالثة على أنها "السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يدرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تعزيزادة المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها" (Organ, 1990). ويحدد هذا التعرف مفاهيم سلوك المواطنة التنظيمية بأنه سلوك اختياري يطبقه وليس جزءاً من متطلبات الدور الرسمي للموظف، فالموظف لا يحاسب على عدم القيام به باعتباره عملاً اختيارياً وليس اجبارياً. كما عرفها (Mcalistre, 1989) على أنها "سلوك غير مكلف يحتوي على مجموعة من التصرفات التي لا تعتبر ضمن الأوامر المباشرة لرئي العمل أو تنفيذًا لمتطلبات العمل الرسمية". وأغلب الدراسات التي تناولت أبعاد المواطنة التنظيمية قامت بتقسيمها إلى اتجاهين أساسيين وهما ( حواس،
3003: الإتجاه الأول: ويتم بالبعد الفردي والذى يسعى إلى مساعدة الموظفين الآخرين الذين يواجهون مشاكل معينة في المنظمة وتتم بشكل اختياري، مثل مساعدة زملاء العمل أثناء الغياب، أو تقديم مقتراحات لتحسين وتطوير إجراءات العمل. كما يتم أيضا بالبعد المنظمى والذي يركز على سلوك المساعدة الموجه إلى المنظمة والذي لا يعد جزءاً من مطالب العمل الرسمية. في حين أن الإتجاه الثاني: يقوم على اساس تقسيم سلوك المواطنة التنظيمية إلى خمسة أبعاد رئيسية كالتالي:

• الامير: وهي سلوك اختياري يقوم به الفرد طوعية لمساعدة زملائه في العمل لحل مشكلاتهم المتعلقة بالعمل، أو مساعدة الزملاء الجدد في التعرف على طرق وأساليب إنجاز المهام، وكذلك مساعدة الزملاء في إتمام الأعمال المتراكمة بسبب الغياب.

• وعلى الضمير (الطاعة العامة) ،والذي تتعلق بالجانب النفسي للفرد لتقبل الهيكل التنظيمي، سياسات العمل في المنظمة، ومواد إجتياز ذلك على الحرص على الحضور في مواعيد العمل، والإسهام في إنجاز المهام الموكلة إليه مع احترام قواعد وإجراءات وقوانين المنظمة والحروض على مواردها (حوار، 2003).

• الروح الرياضية: وتعكس مدى مساهمة الفرد في منع زملائه من الصراع والجدال، وتشجيعهم على حل النزاعات التي قد تنشأ بينهم بأسلوب بناء، مع محاولة تسويتها وتحل بعض المضابع التنظيمية التي قد تنشأ دون شكوك أو تنمر (Podsakoff et al, 2009).

• الكياسة: ويطلق عليه أيضا الدفف، وهي تعكس مساهمة الفرد في منع المشكلات التي يمكن أن يتعرض لها زملائه في العمل عن طريق تقديم النصح وتوفير المعلومات الضرورية واحتراز رغبات الزملاء الآخرين، والتعرف آرائهم قبل اتخاذ القرارات والأفعال (خيره، 2007).
المشاركة (السلوك الحضاري) Civic Virtue: وهي تتمثل في الأنشطة الاختيارية التي يطيع الفرد لقيامها للحفاظ أمام المنظمة، كما أنها تعتبر مكافأة عند وجود مخاطر محتملة قد تتعلق بالمنظمة (مثل الحريق)، التأكد من غلق الأبواب والشبابيك والأنوار واغلاق الحاسب الآلي، أو الإبلاغ عن أي أعمال مشبوهة أو خطرة يمكن أن تلحق الأذى بالمنظمة، مع أخذ المبادرة في معالجة تلك المشكلة (Podsakoff et al, 2009).

الالتزام التنظيمي Organizational Commitment:
ويُعرف الالتزام التنظيمي على أنه "ارتباط الموظف بالمنظمة وتطبيق أهدافه مع اهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت" (Harris, 2003). كما يعرفه اخر (القرشي، 1998) على أنه "الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه إلى الاندماج في العمل، وإلى بناء قيم المنظمة" كما عرفه Mowday على أنه يقوم على ثلاثة عناصر أساسية هي: الاعتقاد القوي في أهداف وقيم المنظمة ومدى تقبلها، الاستعداد لبذل جهود في التنظيم، والنية في البقاء عضواً داخل التنظيم. في حين يشير كل من (Mowday et al, 1982) (Vandenberg and Lance) إلى أن الالتزام التنظيمي هو مستوى الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف إزاء منظمته الإدارية والالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها والشعور الدائم بالارتباط معها والإفخار بالانتماء إليها ويشمل الولاء التنظيمي (Lee and Kim, 2010).

الالتزام المؤثر: هو مستوى إحساس الموظف وإدراكه بالخصائص المميزة لمهام الوظيفة والتوافق معها، نظراً لكونها تسمح له بالمشاركة الفعالة في النشاط الإداري (Reichers, 1985).

الالتزام الاستمراري: وهو درجة إدراك العاملين بالامتيازات والمنافع التي يحصلون عليها نظير استمرارتهم وولائهم للمنظمة، مقارنة بفقدانهم للعمل بها (Meyer et al, 1993).
تم التوصل إلى العديد من الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية وكذلك
المعترف بها جزءاً من قيمه وأهداف المنظمة

ثانياً الدراسات السابقة

1/2 الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية

هناك العديد من السبب التي أدت إلى زيادة الاهتمام بالعدالة التنظيمية،
حيث اثبتت نتائج الدراسات وجود علاقات ارتباطية بين العدالة التنظيمية وعدد
من المتغيرات التنظيمية ذات العلاقة الوثيقة بأداء وإنتاجية الأفراد من جهة،
وبأداء المنظمات بشكل عام من جهة أخرى. فقد أوضحت الدراسات وجود
علاقة واضحة ترتبط العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، حيث أن شعور الفرد
بالعدالة يؤثر على مستوى ولائه فالفرد الذي يشعر بعدالة الإجراءات
والتعاملات وعدالة التوزيع يكون مستوى ولائه مرتفعًا بالمقارنة بالفرد الذي
يشعر بعدالة الإجراءات والتوزيع (الجبر، 1998) بالإضافة إلى ذلك فقد
أثبتت الدراسات أن العدالة التنظيمية ترتبط بكل من أنظمة تقييم الأداء والرضا
الوظيفي والرضا عن سياسات الأجور، والمكافآت. وسلوك المتطوع التنظيمي
غيرها من المتغيرات الأخرى (خليفة، 1997)، وسيتم تناول أهم تلك
الدراسات كالتالي:

1/2 الدراسات العربية:
استهدفت دراسة ( العميان والسعودي ، 2009 ) التعرف على تحليل أثر العدالة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية من خلال استخدام أبعاد العدالة التنظيمية. وقد توصلت الدراسة إلى أن إدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية ، الإجرائية ، التعاملات ، التقييم ، الأخلاقية ) في الوزارات الأردنية جاءت بدرجة متوسطة ، حيث احتل بعد العدالة التقييمية المرتبة الأولى ، ويفسر ذلك من خلال ميل العاملين إلى تحقيق العدالة من جراء التقييم على أساس العمل والجهد المبذول ، كما أن ذلك يؤمن به العاملين وذلك من خلال مكافأة المديرين لجميع العاملين وفقاً لأدائهم ، يلي ذلك بعد العدالة الإجرائية ويعزى ذلك إلى القيمة المطلقة للدعاية ذات الامتداد النفسي والمفتوح والأخلاق الموتسب في نفسية العاملين واستجابتهم لمبادرات الحق والواجب ، يلي ذلك بعد عدالة التعاملات ويرجع ذلك إلى إمكانية استشعار مدى العلاقات السائدة بين العاملين ومدرائهم ، يلي ذلك بعد العدالة الأخلاقية والتي تعكس على الحرص على المزاوجة بين الأخلاق والقانون عند ممارسة كافة الأنشطة الإدارية ، وفاجع في المرتبة الأخيرة بعد العدالة التوزيعية ويرجع ذلك إلى عدم تناسب المكافآت مع الأداء . في حين أن مستوى أداء العاملين في الوزارات الأردنية والتي تمثل فيها ( الانضباط ، إنجاز المهام ، العلاقة مع الرؤساء ، العلاقة مع الزملاء ) جاء بدرجة مرفوعة ، فقد احتل بعد إنجاز المهام في المرتبة الأولى ، يليه بعد الانضباط ثم بعد العلاقة مع الرؤساء في حين جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد العلاقة مع الزملاء.

في حين اهتمت دراسة ( بلال ، 2008 ) بالتعرف على طبيعة العلاقة بين مدى إدراك المدير للعدالة والاستراتيجيات التي يستخدمها إدارة مواقف الصراع في المنظمة ، وذلك من خلال استخدام ثلاثة متغيرات تمثلت في متغيرين مستقلين هما العدالة المدروكة (المستوى الإداري ) ، وأما عن المتغير التابع فقد تم التعبير عنه في خمس استراتيجيات لإدارة الصراع تمثلت في 

-12-

}}
التنافس – التكيف – التنبؤ – التوافق – التعاون } وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق معنوية في كل من مستوى العدالة المعركة والاستراتيجيات المستخدمة لإدارة الصراع باختلاف المستوى الإداري وسنوات الخبرة، ونوع. وكذلك وجود اختلاف في طبيعة العلاقة بين مستوى العدالة المعركة واستراتيجيات إدارة الصراع باختلاف كل من المستوى الإداري وسنوات الخبرة، والنوع.

أما دراسة (سليمان، 2004) فقد قامت بهدف التعرف على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والتي تمثلت في (عدالة التوزيع - عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات ) وبين العدالة التنظيمية الكلية. وكذلك أثر متغيرات العدالة التنظيمية على متغيرات فعالية فريق العمل بما في ذلك مدخلات الفريق وعملياته ومخرجاته وبالتالي على فعاليته الكلية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة جوهرية بين كافة المتغيرات الفرعية للعدالة وبين العدالة التنظيمية الكلية وكانت هذه العلاقة أكثر قوة بين عدالة التوزيع والعدالة الكلية ثم عدالة التفاعل وأخيرا عدالة الإجراءات وبين العدالة التنظيمية الكلية. في حين تم استبعاد تأثير عدالة التوزيع على مدخلات فريق العمل، بينما كان هناك تأثير جوهري لكل من عدالة الإجراءات وعدالة التفاعلات والعدالة الكلية على مدخلات فريق العمل. كما اتضح وجود تأثير جوهري لكل من عدالة الإجراءات وعدالة التفاعلات والعدالة الكلية على عمليات فريق العمل، بينما لم يثبت هذا التأثير فيما يتعلق بعدالة التوزيع. أمّا اتضح أن متغيرات متقلة للعدالة التنظيمية التي تؤثر جوهريا على المتغير التابع (الفعالية الكلية لفريق العمل) هي عدالة الإجراءات وعالة التفاعلات والعدالة الكلية، في حين لم يكن لعدالة التوزيع تأثير يذكر على فعالية فريق العمل.

كما أن الدراسة التي قام بها (نجم، 2001) استهدفت تحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت في، قياس العلاقة بين متغيرات العدالة التنظيمية ومتغيرات
الاغتراب الوظيفي ، نوع وطبيعة العلاقة بين متغيرات العدالة التنظيمية ومتغيرات الاغتراب الوظيفي ، متغيرات العدالة التنظيمية ذات التأثير الدال إحصائيا على متغيرات الاغتراب في العمل ، وتعرف على متغيرات العدالة التنظيمية الأكبر تأثيراً على متغيرات الاغتراب في العمل ، وأخيرا تم تأثير دخول بعض المتغيرات الشخصية على العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب في العمل . وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج تمثلت في وجود علاقة عكسية بين العدالة التنظيمية والاغتراب في العمل ، حيث كما زادت العدالة التنظيمية في المنظمة أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الاغتراب في العمل والعكس صحيح . في حين تمثل العدالة التنظيمية الكلية أحد المحددات الأساسية للاغتراب في العمل . ويعتبر متغير عدالة التعاملات أهم المتغيرات المؤثرة في كل من المشاعر السلبية تجاه العمل واضطرابات العلاقات داخل العمل بالمنظمة ، يليه متغير العدالة التنظيمية. كما تعتبر العدالة التنظيمية الكلية المتغير المستقل الوحيد المؤثر في متغيري النظرة المشتائمة ومستقبل العمل في المنظمة والاغتراب في العمل الكلي وتمثل فئة العمر المتغير الوحيد من بين المتغيرات الشخصية الذي ظهر تأثراً دالاً إحصائياً على متغير المشاعر السلبية تجاه العمل . كما لم يثبت أي تأثير معنوي لمتغير العدالة الإجرائية كمتغير مستقل على جميع متغيرات الاغتراب في العمل . وقد اضحت أيضاً تأثير العدالة التنظيمية الكلية على متغير النظرة المشتائمة ومستقبل العمل بشكل دال إحصائياً وفي دراسة ( ريان ، 2000 ) فقد قام باختبار أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسط على العلاقة بين الان滞ام التنظيمي الوجداني وكل من عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات . وقد كشفت الدراسة أن كل من العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية تؤثران جوهرياً على إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير ، كما كشفت الدراسة أن العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية تؤثران جوهرياً في الا لالتزام التنظيمي الوجداني لدى المروئين وأخيرا كشفت الدراسة عن
وجود تأثير جوهري لإدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمثير وسبط على العلاقة بين معالجة التنظيمية التوزيعية والإجرائية والالتزام التنظيمي.

أما دراسة (زايد، 1999) فقد تناولت العلاقة بين دور المدير الرقبي وأثره على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، وقد ركزت هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين ثلاثة أساليب لمراقبة الأداء الوظيفي وبين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية لعينتين من منظمتين مختلفتين، وكشفت الدراسة أن أساليب مراقبة الأداء الوظيفي تؤثر على إحساس العاملين بكل من عدالة الإجراءات وعلاوة التعاملات في حين لم يكن لها تأثير على إحساس العاملين بعالة التوزيع.

بينما توصلت دراسة (خليفة، 1998) إلى وجود علاقة إيجابية بين نظام العدالة الإجرائية وحجم الانحراف التفادي لدى موظفي الدوائر الحكومية في الإمارات العربية المتحدة، حيث أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى العدالة الإجرائية تؤدي إلى زيادة في مستوى الانحراف في السلوكيات التنموية، فمجرد شعور الموظف بعالة إجراءات تقييم ومتابعة جهوده يدفعه لترجة ذلك الشعور إلى مزيد من الممارسات التنموية.

وفي دراسة قام بها (الدعيج وحمودة، 1998) نجد معرفة العلاقة بين عدم موضوعية النظام الإشرافي في بعض الظواهر السلبية في المنظمات الكويتية، وقد توصلت إلى أن النظام الإشرافي في المنظمات الكويتية يعني بدرجات متوسطة من عدم الموضوعية والعدالة في التعامل مع الموظفين، حيث تعاون المنظمات الكويتية بدرجات متوازنة في انتشار ظاهرة عدم موضوعية تقييم الأداء، والواسطة، التمييز اليومي للمشرف، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقات ارتباط بين عدم موضوعية وعلاقة النظام الإشرافي من جهة وبعض المتغيرات الفردية والتنظيمية من جهة أخرى.
وأتضاافا مع الدراسة السابقة فقد تناولت دراسة أخرى العلاقة بين أساليب مراقبة الأداء الوظيفي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ، وذلك عن طريق اختبار العلاقة بين الأساليب التي يستخدمها المديرون لمراعاة الموظفين وإحساس العاملين بثلاثة مكونات للعدالة التنظيمية هي : عدالة التوزيع ، عدالة الإجراءات ، عدالة التعاملات. وقد توصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة كانوا أكثر إحساسًا بعدالة التعاملات عن عدالة الإجراءات، وإنهم كانوا أقل إحساسًا بعدالة التوزيع. وكشفت الدراسة أن أساليب مراقبة الأداء الوظيفي تؤثر إيجابيًا على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ، وتبين وجود علاقات إحصائية بين بعض المتغيرات الديموغرافية وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية (زايدي، 1995).

وأخيرا قام (جاب الله، 1991) بدراسة التي تناولت محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء ، فقد تبين له أن ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء المطبق في المنظمة تؤثر إيجابيًا على مستوى كل من الرضا عن الرئيس المباشر والانتماء للمنظمة ، كما توصل إلى أن عدالة نظام تقييم الأداء تتطلب ثلاثة شروط هي الاعتماد على الجهود المبذولة وليس على شيء آخر ، الاتفاق على معايير الأداء الجيد ، وإبداء الرأي دون خوف. وكشفت الدراسة أن ثقة العاملين بعدالة ودقة نظام الأداء تزداد كلما زاد شعور العاملين بأن النظام يتنص بالعدالة الإجرائية والتوزيحي.

3/2/2 الدراسات الأجنبية:

الدراسة التي قام بها (Graham، 2009) والتي استهدفت التعرف على أثر العدالة التنظيمية من خلال استخدام أبعادها الأربعة والتي تمثلت في العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية ، عدالة التعاملات ، عدالة المعلومات ) على ضغوط العمل داخل المنظمة ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن شعور الفرد بضغوط العمل ذات تأثير سلبي على المسؤولين وعلى المنظمة. وكذلك
وجود علاقة سلبية بين إدراك العدالة التنظيمية وضغوط العمل لدى المرئيين.

وقد أجريت دراسة حول العلاقة بين القيادة التحليلية، العدالة التنظيمية، الدعم التنظيمي، الثقافة وسلوك المواطنة، على عينة مقدارها 162 موظف من خمس وزارات في ماليزيا. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ومتضمرة بين القيادة التحليلية والعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة. كما أوضحت الدراسة عدم وجود علاقة بين المشرفين والموظفين، وأن المشرفين لا يعاملون الموظفين بعدل.

وهي دراسة كتبت من (Moorman & Niehoff, 1993) والتي شملت موظفين و (111) مديرًا عامة في إحدى كبريات شركات إدارة المسار في الولايات المتحدة الأمريكية وذلك لمعرفة دور العدالة التنظيمية على العلاقة بين أساليب الرقابة والجودة التنظيمي. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء التنظيمي والعدالة التنظيمية، حيث أن الولاء التنظيمي هو رد الفعل الطبيعي للموظف إزاء شعوره بعدل التوزيع، فالموظف تزداد درجة ولاءه لأن ذلك يتفاوض مع وجود العلاقات بينه وبين منظمته، ومع إحساسه بعدل التوزيع والإجراءات، وليس لأن ذلك أحد متطلبات عمل في المنظمة.

وقد قام (Moorman, 1991, 197) بدراسة لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، وكان هدفها الرئيسي معرفة أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوكهم الوظيفي والولاء التنظيمي. وقد شملت الدراسة (87) مديرًا من عدة مؤسسات، وتوصلت إلى أن علاقة التوزيع يمكن أن تكون مؤشراً للولاء التنظيمي أكثر من عدالة الإجراءات حيث أن الحديث عن عدالة التوزيع دون عدالة الإجراءات هو أمر غير واقعي.
(Folger & Konovsky, 1989، على(217) من المشرفين بمصانع القطاع الخاص بجنوب الولايات المتحدة وذلك لمعارف أثر عدالة التوزيع وعالية الإجراءات على رد فعل المشرفين تجاوز قرارات زيادة مرتباتهم. أوضح الدراسة أن عدالة التوزيع أدت إلى زيادة رضا المشرفين عن زيادة مرتباتهم بدرجة أكبر من عدالة الإجراءات، كما أوضح الدراسة أن العدالة الإجرائية أكثر قدرة من العدالة التوزيعية في تفسير اختلاف الأفراد في الولاء التنظيمي وفي التقبل بالمشرف.

٢/٢/٢ الدراسات التي تناولت المواطنة التنظيمية

من خلال المراجعة التي قام بها الباحث للدراسات المتعلقة بالمواطنة التنظيمية، وجد الباحث أن الدراسات العربية في مجال سلوك المواطنة التنظيمية قليلة نسبيًا. ففي الدراسة التي قام بها (محارمه، 2008) عن مستوى سلوك المواطنة في الأجهزة الحكومية القطرية، على عينة بلغت(٢٦٢) موفقًا، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود درجة متوسطة نسبية لسلوك المواطنة التنظيمية، وكان أعلى مستوى لهذا السلوك في مجال الكياسة والتأثير، كما بنيت الدراسة وجود اختلافات في مستوى سلوك المواطنة يعزى إلى متغير الجنس والخبرة.

الآن دراسة (جواس، 2003) اتجهت لقياس أثر المتغيرات الوسيطة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية في البنوك التجارية في القاهرة الكبرى، وتشد وجود علاقة ارتباط بين عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، وعالية التعاملات وبين سلوكيات المواطنة في ظل وجود متغيرات الثقة في الإدارة والالتزام التنظيمي.
بينما تناولت دراسة (زايدي، 2002) سلوك المواطنة التنظيمي للعاملين بشركات قطاع الأعمال المصرى شملت الدراسة (286) عاملًا بخمسة عشر شركة من قطاع الصناعات الغذائية وجد أن هناك انخفاضاً في رغبة العاملين في الانخراط في سلوك المواطنة التنظيمي وإحساسهم بدرجة منخفضة من الرضا عن الترقية. كما وجد أن هناك ارتباطًا إيجابيًا بين مكونات الرضا الوظيفي ومكونات سلوك المواطنة التنظيمية (ماعداً مكون الروح الرياضية).
وفي دراسة (الخليفة، 1997) عن محددات سلوك التطور التنظيمي في المنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية وشملت الدراسة (180) مسؤولاً و(52) مشرفًا ممن يعملون في عشرة منظمات حكومية، وEventListener من انخفاض مستوى الممارسات التطوعية للأفراد، وكذلك وجد أن هناك علاقة إيجابية بين نظم العدالة الإجرائية، المحيط الاجتماعي، الفردية القيادية، الرضا الوظيفي، المسؤولية الاجتماعية، الجنس، وحجم الانخراط التطوعي.
كما قام (عريشة، 1996) بدراسة لمحددات سلوكية الدور الإضافي وسلوكية الدور الرسمي للأفراد في منظمات العمل، وقد سبقت الدراسة (41) مشرفًا، (518) عاملًا ممن يعملون بخمس شركات صناعية في مجال الصناعات الغذائية، الصناعات الهندسية، الغزل والنسيج، إحدى المستشفيات التابعة للمؤسسة العلاجية بالقاهرة، وإدارتين بوزارة الزراعة. وكان الهدف من الدراسة هو معرفة أثر المتغيرات المتعلقة بخصائص الوظيفة وبيئة العمل وبعض المتغيرات الفردية على كل من سلوكية الأدوار الإضافية وسلوكية الدور الرسمي. وتبين من نتائج الدراسة أن فرص تكوين صداقات في العمل وإدراك الأفراد لعدالة المشرف والحالة النفسية للأفراد تؤثر بشكل معنوي على كل من سلوكية الدور الإضافي وسلوكية الدور الرسمي.

2/20 الدورات الأجنبية :
قام (Thayer, 2008) بدراسة حول المناخ النفسي واستغراق الموظف في العمل وسلوكه بسلوك المواطنة. وقد أجريت الدراسة على عدة منظمات في الولايات المتحدة الأمريكية، وبلغت العينة (186) فرداً. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ النفسي السائد من جهة والاستغراق الوظيفي وسلوك المواطنة. بينما لا توجد علاقة بين الاستغراق الوظيفي وسلوك المواطنة، كما بينت الدراسة أن المناخ التنظيمي الصحي سوف يزيد من درجة الاستغراق في العمل وسلوك المواطنة.

بينما أجري كل من (Raub & Robert, 2007) دراسة حول التمكين وسلوك المواطنة وذلك على عينة بلغت (640) فرداً يعملون في سلسلة مناصب في (11) دولة في الشرق الأوسط والأدنى. اكتسبت الثقافة كمتغير وسيط، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين التمكين وسلوك المواطنة، وكذلك بين التمكين والسلوك التنظيمي، وأن التمكين فعالًا في تأثير التمكين النفسي. تمكين القيادة يعكس على تأثير المروئين في درجة التمكين النفسي.

أما كل من (Bhatnagar & Sandhu, 2005) فقد قاما بإجراة دراسة حول التمكين النفسي وسلوك المواطنة، في قطاع منظمات تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات. وقد بلغت عينة الدراسة (1111) مديراً من ثلاث منظمات. وتوصلت الدراسة إلى أن التمكين النفسي كان أعلى من مستوى سلوك المواطنة، وهناك رابط إيجابي بينهما، وأن التمكين النفسي يحدد سلوك المواطنة، كما اتضح وجود فروق في اتجاهاته المحوث نحو التمكين وسلوك المواطنة، وتم تحقيق ذلك من خلال التغيرات الإيجابية.

وفي دراسة (Deckop, et al., 1999) والتي تناولت اختبار العلاقة بين خطط دفع مقابل الأداء وسلوك المواطنة التنظيمي، وقد شملت (660) موظفاً بثمانية مصانع للكهرباء والغاز بالولايات المتحدة الأمريكية، وأوضحت الدراسة أن خطط دفع مقابل الأداء لها أثر سلبي على سلوك المواطنة.
وقام كل من (Chen and Sego, 1998) باجراء دراسة على عينة من العاملين بإحدي عشر شركة بالصين ، توصلت الدراسة إلى أن الأفراد ذوي المستوى المنخفض من سلوك المواطنة التنظيمي لديهم استعداد أكبر لترك العمل والعكس صحيح.

كما قام (Netermeyer et al., 1997) بدراسة تناولت محددات المواطنة التنظيمي لرجال البيع . وشملت العينة (115) رجل بيع بحثي شركات التليفونات بالولايات المتحدة الأمريكية ، وقد أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط بين سلوك المواطنة التنظيمي وكل من درجة الانقسام بين الفرد والمنظمة ، ودعم القائد للفرد ، وإدراك الفرد لعدالة توزيع العوائد ،عدالة التوزيع ، والرضا الوظيفي.

وفي دراسة (Knonvsky and Pugh, 1994) التي اشتملت على (475) موظفاً بإحدى المستشفى بالولايات المتحدة الأمريكية ، اختبر الباحثان العلاقة بين نظرية التبادل الاجتماعي وسلوك المواطنة التنظيمي . وقد أوضحت نتائج الدراسة قدرة نظرية التبادل الاجتماعي على تفسير سلوك المواطنة التنظيمية . كما وجد أن هناك علاقة إيجابية غير مباشرة بين الممارسات الإشرافية العادلة وسلوك المواطنة التنظيمية وذلك من خلال النظرة التي تولدت كأساس لعلاقات التبادل الاجتماعي.

أما دراسة (Mackanzie et al., 1993) والتي اهتمت بتحليل العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمي وتقييم أداء رجال البيع ، فقد شملت الدراسة (573) من رجال البيع ، وتواصلت الدراسة إلى أن نتائج تقييم أداء رجال البيع تتأثر بدرجة كبيرة بالتفاعل بين مكونات سلوك المواطنة التنظيمي وانتاجية رجال البيع أكثر من تأثرها بانتاجية رجال البيع فقط ، ومعنى آخر فإن تقييم المدير للعاملين لا يتوقف فقط على الأداء الوظيفي ، ولكن يمكن أن يتأثر أيضا ببعض مكونات سلوك المواطنة التنظيمي.
وفي دراسة (Scholl et al., 1987) والتي اهتمت باختبار علاقة سلوك الدور الإضافي مع إدراك الأفراد لعدالة الدخل من الوظيفة، وتشمل البحث ثلاثة أبعاد لعدالة هي: العدالة الداخلية، أن إدراك الفرد لعدالة الدخل الذي يحصل عليه بالمقارنة مع أفراد آخرين يقومون بنفس العمل، والمقارنة مع أفراد آخرين يقومون بأعمال مختلفة في نفس منظمة العمل. العدالة الذاتية أي تقييم الفرد لقيمتة، (عدالة النظام) أن إدراك الفرد لعدالة الدخل الذي يوقع أن يحصل عليه من النظام، وكشفت الدراسة أن النظام بالولايات المتحدة الأمريكية، وتبين من نتائج الدراسة أن للعدالة الداخلية أثر معنوي على سلوك الدور الإضافي، ولم يكن لكل من العدالة الذاتية وعدها النمأ أن مسوعاً على سلوك الدور الإضافي.

وفي الدراسة التي قام بها كل من (Moorman and Niehoff, 1993) اختبر الباحثان العلاقة بين ثلاث طرق من الرقابة وبين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية كمتغير وسيط، وبين سلوك المواطنة التنظيمية، وقد أوضح أن الدراسة وجود ارتباط مساع ديني بين أسلوب الرقابة الفصية وبين سلوك المواطنة التنظيمية، وجود ارتباط معنوي موجب بين أسلوب الرقابة القوية وبين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية.

في حين أن دراسة (Bateman & Organ, 1983) والتي استهدفت معرفة أثر الرضا الكلي والرضاء عن العمل ذاته والدخل والترقية والزملاء والإشراف على سلوك المواطنة التنظيمية، وشملت الدراسة عينتين: الأولى تحتوي على (26) مفردة والثانية (27) مفردة من العاملين غير الأكاديميين بـ10 جامعات الأمريكية. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتباط موجب معنوي بين أبعاد الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن العلاقة مع الإشراف وفرص الترقية كانت أكثر قوة من العلاقة مع الدخل والزملاء العمل.
وتواصل الدراسات السابقة في المعرفة بالعلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك الموانئ
الحكومية في الإمارات العربية المتحدة، كما وجد (خليفة، 1997)، أن هناك علاقة إيجابية
علاقة إيجابية بين مكونات الالتزام التنظيمي ومكونات سلوك الموانئ التنظيمي
، وكذلك تم وجد أن هناك ارتباط بين العادات التنظيمية وسلوك الموانئ التنظيمي
(Netemeyer et al., 1997).

3/2 الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

تناولت دراسة (العتبي، 2008) التعرف على دور البرامج التدريبية
للعاملين في مجلس الشورى بالسعودية على ولائهم التنظيمي. وقد توصلت
الدراسة إلى أن هناك ارتفاع في مستوى الولاء التنظيمي، ولا توجد اختلافات
بين مستوى الولاء باختلاف الخصائص الشخصية، ولكن الولاء
يرتفع مع تقدم العمر، وأن البرامج التدريبية تؤدي لزيادة الولاء التنظيمي.
بينما استهدفت دراسة (فلمبان، 2008) التعرف على مستوى الرضا
الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي والعلاقة بينهما لدى المشرفين والمشرفات
التدريب في مكة المكرمة، والوقوف على العلاقة بين كل من الالتزام
التنظيمي، والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية، واتضح ارتفاع
مستوى الولاء التنظيمي لدى المعيين، كما توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة
بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي، كما توجد فروق بين درجات
الالتزام وفقاً للتخصص.

كما تناولت دراسة (العوفى، 2005) أثر القيم السائدة المكونة للثقافة
التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين ببيئة التحقق والإدعاء العام
بالرياض، والوقوف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية باختلاف

-23-
الخصائص الشخصية، وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي وبين القيم المكونة للثقافة والالتزام التنظيمي، كما أن العوامل المؤثرة على الالتزام هي العدل، الكفاءة، وفرص العمل، كما تبين عدم وجود علاقة بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي.

في حين استهدفت الدراسة التي قام بها (حسان، 2004) الوقوف على أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في قطاع المقابلات بالدبلومة، واتضح ارتفاع متوازن إدراك الإداريين لجميع أبعاد العدالة مقارنة بالتنفيذين، كما توجد علاقة ارتباط بين جميع أبعاد العدالة، في حين يرتفع مستوى الالتزام لدى الإداريين أكثر من التنفيذين في جميع أبعاد الالتزام، كما توجد علاقة ارتباط بين جميع أبعاد العدالة وأبعاد الالتزام.

اما دراسة (الهنداوي، 2002) فقد هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغط العمل الإداري لدى مدير المدارس الابتدائية في مصر، والاستفادة من ذلك في التوصل إلى مجموعات مقترحات إجرائية لتعزيز هذه العلاقة بما يؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المدرسين وتشجيع ضغوط العمل الإيجابية ومواجهة ضغوط العمل السلبية لديهم وقد توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغط العمل الإداري لدى مدير المدارس الابتدائية تختلف باختلاف كل من شكل الالتزام التنظيمي المدرسي، نوع ضغوط العمل المقصودة، كما أن الالتزام التنظيمي العام يرتبط طردياً بضغط العمل الإيجابية لدى مدير المدارس الابتدائية في مصر. في حين أن الالتزام التنظيمي العام يرتبط ارتباطاً عكسيًا غير دال إحصائياً بضغط العمل السلبية لدى المدرسين. كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة بين مدير المدارس الابتدائية في درجات ضغوط العمل (الإيجابية والسلبية) طبقاً لاختلاف كل من (الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة الإدارية). كما أنه لا
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الابتدائية في درجات
الالتزام التنظيمي العام طبقاً لاختلاف كل من (المستوى التعليمي، الخبرة
الإدارية) بينما وجدت فروق دالة طبقاً للجنس وذلك لصالح الذكور.

4/2 الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء السياقي.

1/4/2 الدراسات العربية:

تناولت الدراسة التي قامت بها (ابو جاسر،2001) التعرف على أثر إدراك
العدالة التنظيمية للعاملين في السلطة الوطنية الفلسطينية في غزة على الأداء
السياسي، وكذا تحديد الاختلافات بين مستوى العدالة التنظيمية وبين الالتزام
والموافقة التنظيمية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين العدالة
التنظيمية والالتزام التنظيمي بدرجة متوسطة، وسلوك الموافقة التنظيمية
بدرجة عالية، كما أنه لا توجد فروق بين أثر إدراك العدالة التنظيمية على أبعاد
الأداء السياقي وفقاً للصفات الشخصية، في حين ظهرت فروق بين إدراك
العدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي بالنسبة للمواطنة ترجع إلى الصفات
الشخصية.

اما الدراسة التي قام بها (العطور،2007) بهدف اختبار علاقة الارتباط
والآثر بين أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الأداء السياقي لدى الكادر التدريسي
في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة
إيجابية لدى الكادر التدريسي تجاه العدالة التوزيعية، يقابله توجه بين المعتدل
والمنخفض تجاه اتباع العدالة الأخرى، وان مستوى الأداء السياقي كان فوق
المتوسط للعداد الفردى للمواطنة على الأبعد المنظم، وكذلك لبعض المواطنة بشكل
إجمالي على الالتزام التنظيمي، كما اتضحت علاقة ارتباط إيجابي بين أبعاد
العدالة التنظيمية وأبعاد الأداء السياقي.

2/4/2 الدراسات الأجنبية:

قام (Cheng-Jun,2008) بدراسة العلاقة بين الأداء السياقي وتقييم الأداء
الكلي، حيث طبق الدراسة على (3) شركات تعمل في المجالات الصناعية
المختلفة في الصين، وقد استهدفت الدراسة تقييم الأداء الكلي باستخدام الأداء السياقي كمترد يؤدى إلى الأداء الكلي من خلال استخدام أربع طرق في التقييم متمثلة في التقييم الذاتي، تقييم المشرفين، تقييم الزملاء (الأقران)، وطريقة تقييم المسؤولين لبعضهم البعض، وقد توصلت الدراسة إلى أن تقييم المشرفين والمسؤولين باستخدام الأداء السياقي يساهم بدرجة كبيرة في تقييم الأداء الكلي، ولكن في ظل طريقة التقييم الذاتي يكون الأداء السياقي غير مساهم بدرجة كبيرة في الأداء الكلي، بينما في ظل طريقة تقييم المشرفين والزملاء فإن الأداء السياقي يمكن أن يساهم بدرجة أكبر من أداء المهمة الوصول إلى التقييم الكلي.

بينما اشار كل من (Griffin, et al, 2001) الى أن أداء المهمة، والأداء السياقي هما بعدين مختلفان من السلوك في العمل، والذان من الممكن أن يسهمان بطريقة مباشرة في فعالية المنظمة، وقد ذكر الباحثون أن الأداء السياقي على درجة كبيرة من الأهمية لانه يمثل نوعا من السلوك الذي يمكن السيطرة عليه من خلال تحفيز الأفراد، وقد تناولت هذه الدراسة مدى مساهمة أداء المهمة والأداء السياقي في فعالية عمل المراقبين الجويين، وقد توصل البحث إلى أدار أن العلاقة بين الأداء السياقي والفعالية لم تتضح بدرجة كبيرة في المجالات التقنية، مثل مراقبة الحركة الجوية، وتسليط الضوء على أهمية تقييم العوامل الموقفية عند تقييم الأداء والفعالية التنظيمية.

في حين تناولت دراسة (Salomon, 2000) الأداء السياقي باعتباره مكون من (التفانية في العمل، وتسهيل أداء العمل) والذان يساهمان بدرجة كبيرة في الأداء العام للوظيفة، واستهدفت الدراسة اختبار العوامل الشخصية المرتبطة بقوة بالأداء السياقي ومن ثم أداء المهمة، وقد تم تطبيق البحث على عينة قدرها (133) من المشرفين على المضيفات في احدى شركات الطيران المحلية في الولايات المتحدة، مستخدمي ذلك اختبارات الشخصية المهنية التي تطبقها تلك الشركات، بالإضافة إلى المعلومات الأساسية عن افراد العينة، والتي بلغت
حوالي (30) سمة شخصية، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك خمسة
خصائص شخصية أكثر تأثيرًا على الأداء السيافي، كما اتضح أنه حينما يتم
الربط بين الأداء السيافي وأداء المهمة تستطيع التفرقة بدرجة كبيرة من
الموضوعية بين شخص وأخر، كما اتضح وهو تأثير كبير لبعض الخصائص
الشخصية مثل الإشباع النفسي (المرح)، الضمير الحي، والتفاني في العمل،
على أداء المهمة، كما أن الخصائص الشخصية غير دالة معنوية على تسهيل
الشخص للعمل أكثر من أداء المهمة.

في حين ركزت دراسة (Van,2000) على دراسة أثر أداء المهمة والأداء
السيافي على معدل الدوران، الرضا الوظيفي، والإلتزام التنظيمي مستخدمة في
ذلك عينتين من المتطوعين في سلاح الجو الأمريكي، قدرت العينة الأولى
(419) مفردة وتم الحصول عليها عام 1994، بينما العينة الثانية وعدد (911)
وتم الحصول عليها عام 1993، وتم تقييم الأداء السيافي وأداء المهمة لهؤلاء
المتطوعين لتقييم درجة الرضا عن العمل ومعدل الدوران عام 1996، وقد
توصل الباحث إلى أن الأداء السيافي له تأثير أكبر على الرضا عن العمل
ومعدل الدوران والالتزام التنظيمي في عينة 1994، ودرجة أقل من التأثير
على عينة 1993.

الدراسة التطبيقية

وتشمل الدراسة التطبيقية على العديد من العناصر المتمثلة في مشكلة
الدراسة، أهمية الدراسة، أهدافها، فروعها، نموذج الدراسة، أسلوب الدراسة،
المعالجة الإحصائية، نتائج الدراسة، توصيات الدراسة، وأخيرا مقترحات
البحث المستقبلية والتي سيتم استعراضها كالتالي:

أولا مشكلة الدراسة :

يعتبر أداء العنصر البشري من أهم الأشياء التي شغلت الفكر الاداري
على مدار العقود الماضية، وقد قامت العديد من الدراسات بمحاولة الوقوف
على أبعاد وأساليب تقييم أداء العنصر البشري، إلا أن غالبية هذه الطرق، كانت
تركز على أداء المهمة، والقليل من الطرق التي تطرقت إلى الأداء السباقى، ويعتبر مساحة العامل يوجد نتائج بين أهداف المنظمة من جهة والعاملين من جهة أخرى يؤدى إلى ظهور العديد من الصراعات والتصادمات التي تؤدى إلى انخفاض جودة الأداء، وبالتالي انخفاض الإنتاجية وقدرة الشركة التنافسية، وشعور العاملين بالعدالة التنظيمية من خلال أبحاثها يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية وزيادة الترابط بينهم وبين المنظمة، لذلك تتسع الشركات على اختلاف اشكالها إلى التأثير على قناعات العاملين بعدالة المنظمة في التوزيع، الإجراءات، التعاملات، التقييم، والعدالة الأخلاقية مما يخلق حالة من التوازن والقبول بين الأعجاب التي تفرضها الوظيفة وبين الجهود المبذولة وما يصل على الفرد من مرتيب وامتيازات أخرى.

لذلك يمكن القول أن مشكلة البحث تكمن في مدى إدارك العاملين في هيئة ميناء دمياط للعدالة وأثر ذلك على الأداء السباقى، ويمكن ابتعاد مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

١- ما المقصود بالعدالة التنظيمية، والأداء السباقى؟
٢- هل هناك اختلاف في إدارك العدالة التنظيمية بين العاملين في هيئة ميناء دمياط للإدارة التي يعملون بها؟
٣- هل هناك علاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء السباقى للعاملين في هيئة ميناء دمياط؟
٤- هل يختلف مستوى الأداء السباقى للعاملين في هيئة ميناء دمياط باختلاف الإدارة التي يعملون بها؟
٥- كيف تؤثر العوامل الشخصية والتنظيمية على إدراك أبعاد العدالة التنظيمية والأداء السباقى للعاملين بهيئة الميناء؟
٦- ما تأثير العدالة التنظيمية المدروكة من قبل العاملين بهيئة الميناء على مستوى أداءهم السباقى؟

ثانياً أهمية الدراسة:

تتأثر أهمية الدراسة من خلال أهمية المتغيرات التي تتناولها، حيث تتناول متغير إدراك العدالة التنظيمية والذي يطلق له ( العمان، والسعودي،
ثالثاً أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الوصول إلى ما يلي:

1. توضيح وتعريف المصمود بمفهوم الآداء السياقي وأبعاد العدالة التنظيمية لدى العاملين في الهيئة.

2. الكشف عن مدى ادراك أبعاد العدالة التنظيمية بين العاملين في الهيئة.

3. تحديد مستوى الآداء السياقي للعاملين في هيئة مبينة دمياط.

4. دراسة واستكشاف أثر العوامل الديموغرافية والتنظيمية على إدراك أبعاد العدالة التنظيمية.

5. التعرف على أثر العوامل الديموغرافية والتنظيمية على الآداء السياقي.

6. دراسة أثر ادراك العدالة التنظيمية للعاملين بهيئة مبينة على مستوى أداءهم السياقي.
رابعًا فروع الدراسة

1 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلاله احصائية بين أبعاد إدراك العدالة التنظيمية وأبعاد الأداء السياقي للعاملين في هيئة ميناء دمياط.

2 - لا توجد اختلافات ذات دلاله احصائية بين العاملين في هيئة ميناء دمياط نحو إدراك أبعاد العدالة التنظيمية وفقاً للإدارة التابعين لها.

3 - لا توجد اختلافات ذات دلاله احصائية بين العاملين في هيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بآدانيهم السياقي (الالتزام التنظيمي والموثوقية التنظيمية) مجتمعين ومنفردين وفقاً للإدارة التابعين لها في هيئة ميناء دمياط.

4 - لا توجد علاقة ذات دلاله احصائية بين أبعاد إدراك العدالة التنظيمية مجتمعة ونكل بعد على حده وفقاً للخصائص الديموغرافية والتنظيمية للعاملين بهيئة ميناء دمياط.

5 - لا توجد علاقة ذات دلاله احصائية بين أبعاد الأداء السياقي مجتمعة ومنفرده وفقاً للخصائص الديموغرافية والتنظيمية للعاملين بهيئة ميناء دمياط.

6 - لا يوجد تأثير ذو دلاله احصائية لإدراك العدالة التنظيمية على الأداء السياقي للعاملين في هيئة ميناء دمياط.

خامسًا نموذج الدراسة ومتغيراتها:

ويعتبر مثال رقم (1) ان المتغيرات الخاصة بالدراسة تتكون من التالي:

1 - المتغير المستقل العدالة التنظيمية الكلية والتي تتكون من مجموعة من المحاور الممثلة في العدالة التنظيمية، الإجرائية، التعاملات، التقييمية، والأخلاقية.

2 - المتغير التتبع والمتمثل في الأداء السياقي الذي يتكون من الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الإستمرار، والإلتزام المعياري) والإلتزام التنظيمي (الإباح، الوعي، الكيائة، الروح الرياضية، والسلوك).

-30-
نموذج الدراسة

المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث

-31-
سادسًا أسلوب الدراسة:

1- مجتمع وعينة الدراسة:

يكون مجتمع الدراسة من 2814 عاملاً بيئة ميناء دمياط من العاملين بالدرجة الأولى والثانية والمعاهدين من الثالثة حتى الخامسة (هيئة ميناء دمياط، 2011). يمكن تمثيل مجتمع الدراسة كما في الجدول رقم (2):

جدول رقم (2)

<table>
<thead>
<tr>
<th>بيان بأعداد العاملين ببيئة ميناء دمياط</th>
<th>الإدارة التتابعين لها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>المديرون</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>العاملون رؤساء الأقسام</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارالمركزية للشؤون المالية والتجارية</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارالمركزية للشؤون الهندسية</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارالمركزية للشؤون الإدارية والأفراد</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارةالإلكترونية</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارة المركزية للشؤون البحرية</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>الإجمالي</td>
<td>109</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: الإدارة المركزية للشؤون الإدارية والأفراد

أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم احصاؤها وفقًا للمعادلة التالية باستخدام برنامج Easysample

\[ s = \frac{z^2 \times N \times E \times (1-E)}{\left[ A^2 \times N \right] + \left( z^2 \times E \times (1-E) \right)} \]
Where:

\[ S = \text{Required sample size} \]
\[ Z = \text{Factor for the desired confidence level} \]
\[ N = \text{Population size} \]
\[ E = \text{Expected error rate} \]
\[ A = \text{Precision range} \%

Where:

\[ S = \text{حجم العينة المطلوبة} \]
\[ Z = \text{معدل مستوى الثقة المرغوب} \%
\[ N = \text{حجم المجتمع} \]
\[ E = \text{معدل الخطأ المتوقع} \%
\[ A = \text{درجة الدقة} \%

وقد تم توزيع مفردات العينة (176 مفردة) على المستويات الإدارية وفقاً لنسبة كل مستوى من تلك المستويات كما يوضح في الجدول رقم (3):

<table>
<thead>
<tr>
<th>الإمارات التابعة لها</th>
<th>حجم العينة في المسويات الإدارية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>المديرين</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارة المركزية للشؤون المالية والتجارية</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارة المركزية للشؤون الهندسية</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارة المركزية للشؤون الإدارية والأفراد</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارة الإلكترونية</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>الإدارة المركزية للشؤون البحرية</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>الإجمالي</td>
<td>10</td>
</tr>
</tbody>
</table>

وقد كانت عدد القوائم الصحيحة التي تم تحليلها (170) قائمة بنسبة استجابة 96.6%.
2 - أداة الدراسة:

تضمن أداء الدراسة المتمثلة في قائمة الإستبيان التي قام الباحث بإعدادها وعرضها على العديد من المحكمين ذو الاختصاص الأكاديمي، وكذلك عينة مقدارها (25) من العاملين ببيئة الميناء، للتحقق من صدق المحتوى ومدى انتماء كل فقرة مع البعد الذي تمثله، وبناءً على ذلك قام الباحث بتقسيمها إلى ثلاثة أقسام رئيسية كالتالي:

القسم الأول: ويتضمن المتغير المستقل والمتمثل في الدراسة التنظيمية ويتضمن:

(1) فقرة ضمن مقياس ليكرت الخماسي، لقياس المتغير المستقل بكافة أبعاده كالتالي:

- العدالة التوزيعية: وتم قياسها بالفترات من (8-1) كما تناولتها الدراسة التي قام بها (Moorman and Niehoff, 1993).
- العدالة الإجرائية: وقد تم قياسها بالفترات (16-9) وفقاً للدراسة التي قام بها (Lee, 2000).
- العدالة الأخلاقية: وقد تم قياس درجة تواجدها من خلال الفترات (33-300) كما تناولتها مدونات السلوك الأخلاقي في دراسة (نجم، 2004).

القسم الثاني: ويتضمن المتغير التابع المتمثل في الإلتزام التنظيمي باعتباره أحد مكونات الأداء السياقي والذي يكون من الأبعاد الفرعية التالية:

- الإلتزام العاطفي: وقد استطاع الباحث قياسه بالعبارات (Reichers, 1985).
الالتزام الاستمراري: وتم قياس ذلك المتغير من خلال الفقرات 
(Meyer et al, 1993) كما تناولتها دراسة
القسم الثالث: ويشتمل على المتغير التابع الثاني والمتمثل في المواطنة التنظيمية على اعتبار أنه المكون الثاني للأداء الس社会ي، تم قياسه من خلال 30 عبارة إحداها الباحث بعد مراجعة الأدبيات والدراسات التي تناولت مفهوم المواطنة التنظيمية مثل دراسات (العطو, 2007)، (الخميس, 2001)، (Moorman and Niehoff, 1993)

- الإبتكار وقد تم التوصل إلى قياسه من خلال الفقرات (26-65)
- وعي الضرور: وتشير العبارات (31-71).
- الروح الرياضية: حيث تمكن الباحث من قياسها مستخدمًا العبارات
(77-82)
- الكياسه: حيث تشير الفقرات (83-88) إلى قياس ذلك البعد.
- السلوكي الحضاري (المشاركة): وتم قياسها بالفقرات (89-94).

1/2 ثبات أداة الدراسة
وتبرع صلاحية المقياس عن تحقيق نفس النتائج المتكررة على تطبيقه مع المحاولات المتكررة لتجميع وتحليل البيانات (Ahire et al. 1996; Sroufe, 2005) .. وفي هذا الصدد، تم اختيار طريقة الاتصال الداخلي المقايس العملية، باعتبارها أكثر الطرق شيوعًا في تحديد درجة تجانس مكونات المقياس (Saraph et al., 1989; Tseng et al., 2007). ويمكن قياس هذا التجانس باستخدام الاختيار المعروف باسم معامل ألفا لمقياس كرونباخ Cronbach's Coefficient Alpha كرونباخ كرونباخ

- الدراسة الحالية، كما أن هذا الأسلوب يتيح مؤشرًا لمتوسط الارتباط بين البنود التي يشكل منها المقياس، تتراوح قيمته ما بين الصفر والواحد الصحيح. حيث يمكن التحقق من ترابط الأسئلة التي تقيس مفهومًا معينًا مع بعضها البعض.
المصداقية الداخلية للمقياس" مع ارتفاع قيمة المؤشر. ومع احتمال وجود مستويات مختلفة للموثوقية حسب طبيعة المقياس والغرض منه، فقد اقترح مستوي أدبي لمعاملات ألفا كرونيخ يبلغ 0.72 قيمة مثالية Nunnally يوصي بها (1989). ويوضح الجدول رقم (2) أعداد البنود / العبارات في كل مقياس وقيمة معامل ألفا لمقياس كرونيخ الخاصة بكل مقياس من مقاييس الدراسة. بعد استبعاد بعض البنود للوصول إلى القيم المثل على مقياس ألفا كرونيخ.

وفي ضوء النتائج الموضحة بالجدول رقم (1/4) يمكن أن نعتني الآتي:

- تتراوح قيم ألفا لغالبية مقاييس متغيرات النموذج ما بين 0.68، 0.9 و 0.99، مما يشير لتفعيلها بدرجة عالية من الثبات الداخلي، حيث تتزامن القيمة المثل التي اقتراحها Nunnally.
- تبلغ قيمة ألفا لمقياس بعد الالتزام التوزيعي 0.59، ويعد الالتزام الاستمراري 0.97، وكذلك يُعد الالتزام المعياري 0.59، ونظراً لأن قيم ألفا لهذه المقاييس ابتدأت قليلاً عن القيمة المثل، إذا فهي تنتمي بدرجة جيدة للموثوقية. إذ تشير بعض الأدبيات إلى أن قيمة ألفا لقياس كرونيخ تعتمد على عدد بنود المقياس بدرجة كبيرة كما ان اجمالي متغير الالتزام التنظيمي للعبارات مجتمعه يميز بمستوى عالية من الموثوقية تصل إلى 0.83. كما أن قيمة الحد الأدنى لمعامل ألفا التي تصل إلى 0.60 أو أكثر تعتبر قيمة مقبولة للموثوقية عندما يكون المقياس من عدد صغير نسبياً من البنود (أقل من عشرة بند) (Prakash & Smith, 2006) دلاً هو الحال في عبارات قياس الالتزام الاستمراري والمعيارى التي تصل إلى (8). عبارات فقط.
جدول رقم (2)

نتائج اختبار معامل الفا لمقياس كرونباخ

<table>
<thead>
<tr>
<th>المقياس</th>
<th>معامل الثبات</th>
<th>عدد البنود</th>
<th>مسلسل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>العدالة التوزيعية</td>
<td>0.926</td>
<td>8</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>العدالة الإجراءية</td>
<td>0.726</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالة التعاملات</td>
<td>0.675</td>
<td>8</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>العدالة الفقهية</td>
<td>0.683</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>العدالة الأخلاقية</td>
<td>0.734</td>
<td>8</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>إجمالي العدالة التنظيمية</td>
<td>0.914</td>
<td>40</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>الإتزام العاطفي</td>
<td>0.611</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>الإتزام الإسماري</td>
<td>0.597</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>الإتزام المعياري</td>
<td>0.594</td>
<td>8</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>إجمالي الإتزام التنظيمي</td>
<td>0.635</td>
<td>24</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>الإشار</td>
<td>0.991</td>
<td>6</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>وعي الضمير</td>
<td>0.715</td>
<td>6</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>الروح الرياضية</td>
<td>0.668</td>
<td>6</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>الكياسة</td>
<td>0.991</td>
<td>6</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>السلوك الحضاري</td>
<td>0.644</td>
<td>6</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>إجمالي المواطنة التنظيمية</td>
<td>0.909</td>
<td>30</td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>
قام الباحث فيما يلي بتحليل ومعالجة البيانات الإحصائية، وسوف يتم عرض تلك البيانات حسب تسلسل فروع البحث وذلك كما يلي:

1. العلاقة بين إدراك أبعاد العدالة التنظيمية والأداء السياقي

تم صياغة الفرض الأول "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ادارك العدالة التنظيمية وأبعاد الأداء السياقي للعاملين في هيئة ميناء دمياط" وقد قام الباحث باستخدام معامل ارتباط كارل بيرسون وذلك للوصول إلى نوع وطبيعة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وبين كل من متغير المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي والأبعاد المكونه لهما كما يضح في الجدول رقم (4) 

جدول رقم (4)

<table>
<thead>
<tr>
<th>العدالة التنظيمية</th>
<th>التاسم</th>
<th>الذاتي</th>
<th>الاختبار</th>
<th>الاعتباط بمستوى العدلية</th>
<th>الاعتباط بمستوى الأداء السياقي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>المعايير الاعتمادي</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المعايير الاعتمادي</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الاعتباط بمستوى العدلية</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الاعتباط بمستوى الأداء السياقي</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

(4)
ويتضح من الجدول السابق صحة الفرض الأول بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية وبين أبعاد الأداء السياقي، وقد كانت العلاقة طردية متشابكة تتراوح من ضعيفة إلى متوسطة بين كافة أبعاد العدالة التنظيمية المنفردة ومجتمعة، وكذلك اتضح وجود علاقة ارتباط إيجابية من متوسطة إلى قوية بين كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية منفردة ومجتمعة) مع كل بعد من الالتزام التنظيمي منفردة ومجتمعة. وقد اتضح ان علاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية وبين المواطنة التنظيمية موجبة بمقدار (0.42)، وهي علاقة طردية متوسطة. كما انها توجد علاقة ارتباط موجبة بين العدالة التنظيمية وبين الالتزام التنظيمي بمقدار (0.43) وهي علاقة طردية قوية.

2. العلاقة بين ادراك العدالة التنظيمية والإدارة التي يعمل بها الفرد، و الاختبار تلك العلاقة تم صياغة الفرض الثاني "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الموظفين في هيئة مبناة دمياط نحو إدراك أبعاد العدالة التنظيمية وفقًا للإدارة التابعين لها". وقد قام الباحث باستخدام تحليل التباين لإختبار الفرض الثاني للتعريف على مدى إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة وهل تختلف باختلاف الإدارة التي يعمل بها الفرد كما يوضح في جدول تحليل التباين (ANOVA) رقم (5)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى المعنوية</th>
<th>قيمة F</th>
<th>متوسط مجموع المربعات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>العدالة التنظيمية بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.04</td>
<td>5.374</td>
<td>6,244</td>
<td>6,244</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.23</td>
<td>4.122</td>
<td>4.722</td>
<td>4.722</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.10</td>
<td>2.743</td>
<td>2.743</td>
<td>2.743</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

(ANOVA)
<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى المعلوّنة المرن</th>
<th>قيمة المَعِيلة (F)</th>
<th>متوسط مجموع المرن</th>
<th>درجات الحرية المرن</th>
<th>مجموع المرن</th>
<th>عادلة الإحرازات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>0.223</td>
<td>0.028</td>
<td>0.038</td>
<td>0.013</td>
<td>عادلة الإحرازات بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.226</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.013</td>
<td>الإجمالي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.045</td>
<td>0.083</td>
<td>0.322</td>
<td>0.034</td>
<td>عادلة الإحرازات بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.323</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.034</td>
<td>الإجمالي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.303</td>
<td>0.132</td>
<td>0.094</td>
<td>0.015</td>
<td>عادلة الإحرازات بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.095</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.015</td>
<td>الإجمالي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.375</td>
<td>0.104</td>
<td>0.037</td>
<td>0.019</td>
<td>عادلة الإحرازات بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.037</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.019</td>
<td>الإجمالي</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ويتضح من الجدول رقم (٥) أنه لا توجد اختلافات ذات دلاله إحصائية بين إدراك أبعاد العدالة التنظيمية بين العاملين في هيئة ميناء دبي وفقًا للإدارة التابعين لها، حيث كانت قيمة (F) ٢٣٧ (١٣٧٨،٠٠) وهي أكبر من قيمة (٥٠) الجدولية (٠،٠٥) مما يدل على عدم وجود اختلافات بين العاملين في الإدارات المختلفة في هيئة ميناء نحو إدراك أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة.

وقيمًا يتعلق بكل دُبِد عن أبعاد العدالة التنظيمية منفردة وفقًا للإدارة التي يعمل بها أفراد العينة فقد اتضح عدم وجود اختلافات بين دُبِد العدالة التوزيعية حيث

-40-
كانت قيمة (F) ٣٣٣٤ بمستوى معنوية (٠٠٥٥) وهي أكبر من (٠٠٥٥)، وكذلك بُعد عدالة الإجراءات حيث بلغت قيمة (F) ٣٠٠ بمستوى معنوية (٠٦٣٣) وهي أكبر من (٠٥٥)، وكذلك بُعد العدالة التقريبية حيث بلغت قيمة (F) ٣٥٣٦٤ بمستوى معنوية (٠٦٣٤) وهي أكبر من (٠٥٥).

في حين اتضح وجود اختلافات لدى العاملين في الإدارات المختلفة في هيئة ميناء دمياط نحو بُعد عدالة التعاملات حيث يشعر العاملين في بعض بُعد العدالة في التعامل حيث بلغت قيمة (F) ٢٠٥٠ بمستوى معنوية (٠٤١) وهي قيمة أقل من (٠٥٥) مما يدل على وجود اختلافات، كما أن نفس العاملين في ذات الإدارات يختلفون في ادراك العدالة الأخلاقية، حيث بلغت قيمة (F) ٢٠٥٨ بمستوى معنوية (٠٣٠٠) وهذه القيمة تقل عن (٠٥٥).

ما سبق يمكن قبول الفرض الثاني كليا بُعد وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين العاملين في هيئة ميناء دمياط نحو إدراك أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة، في حين عدم قبول الفرض جزئيا حيث توجد اختلافات بين إدراك عدالة التعاملات بين العاملين في الإدارة الإلكترونية بوسط مرجه (٣٣٦) وبانحراف معياري قدره (١٩٧٦) وبأهمية نسبة قدرها (٦٦٤٤)٪ عن العاملين في الإدارة المركزية للشئون المالية والتجارية حيث بلغ المتوسط المرجح (٣٦٧) والانحراف المعياري (١٩٧) وبأهمية نسبة قدرها (٦٦٤٤)٪ في صالح العاملين في الإدارة المركزية للشئون المالية والتجارية. وكذلك اختلافات في بُعد العدالة الأخلاقية بين العاملين في الإدارة الهندسية بوسط مرجه قدره (٢٦٣٠) وبانحراف معياري قدره (١٦١٠) وبأهمية نسبة قدرها (٦٦٤٤)٪ عن العاملين في الإدارة المركزية للشئون المالية والتجارية حيث كان المتوسط المرجح (٣٦١٩) ، والانحراف المعياري (٠٤٥٩) والأهمية النسبية (٦٦٤٤٪) لصالح العاملين في الإدارة المركزية للشئون المالية والتجارية.
3. العلاقة بين الأداء السياقي والإدارة التأسيس لـ افرد، ولاختيار تلك العلاقة فقد تم صياغة الفرض الثلاثة اختبار الفرض الثالث: "لا توجد اختلافات ذات دلالات إحصائية بين العاملين في هيئة مينا دمياط فيما يتعلق بآدابهم السياقية (الالتزام التنظيمي والموانع المتعلقة بالالتزام) مجتمعين ومنفردين وفقًا للإدارة التابعين لها في هيئة مينا دمياط". ولقد تم استخدام تحليل التباين الممثل في الالتزام التنظيمي والموانع المتعلقة بالالتزام مجتمعين ومنفردين، ونقد اتضح أن صحة الفرض الأول جزئياً حيث اتضح من الجدول رقم (7) أن هناك اختلافات بين العاملين في الآداب المختلفة في أدانهم السياقية، وللوصول إلى الأبعاد التي يتضح فيها تلك الاختلافات تقام الباحث بتحليل (MANOVA) كما يوضح في الجدول رقم (7).

تحليل التباين الممثّل للأداء السياسي للعاملين في هيئة مينا دمياط

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع الاختبار</th>
<th>N</th>
<th>القطعية</th>
<th>القيم</th>
<th>Value</th>
<th>VIF</th>
<th>Trace</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اختبار فيلي</td>
<td>8</td>
<td>199.45</td>
<td>0.015</td>
<td>199.2</td>
<td>1.8</td>
<td>0.365</td>
</tr>
<tr>
<td>لامبدا</td>
<td>8</td>
<td>199.45</td>
<td>0.015</td>
<td>199.2</td>
<td>1.8</td>
<td>0.365</td>
</tr>
<tr>
<td>وت检疫</td>
<td>8</td>
<td>199.45</td>
<td>0.015</td>
<td>199.2</td>
<td>1.8</td>
<td>0.365</td>
</tr>
<tr>
<td>رويس هازلي</td>
<td>8</td>
<td>199.45</td>
<td>0.015</td>
<td>199.2</td>
<td>1.8</td>
<td>0.365</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ويتضمن من جدول رقم (6) أن هناك اختلافات معنوية ذات دلالاته إحصائية بين كافة أبعاد الأداء السياقي للعاملين وفقًا للإدارة التابعين لها، وفقًا لكافة الاختبارات فيلي، لامبدا، وت检疫، وت检疫، رويس هازلي. 2. لعاقتنا حيث كانت الدلالات الإحصائية لكل أنواع الاختبارات تقل عن (0.05) ويدعم تفسير العلاقة نتيجة اختلاف
الإدارة التي يعملون بها باستخدام مربع ابتضاب الجزيئي لكل الاختبارات بنسبة تراوح من 7% إلى 19.5% من نسبة التباينات الكلية.

وتتمثل اختلافات في أي بعيد من أبعاد الأداء السياحي بين العاملين في الآداب المختلفة فقد قام الباحث باستخدام تحليل التباين المتعدد وقد توصل الباحث إلى النتائج كما يعرضها Multivariate Analysis في الجدول رقم (7).

جدول رقم (7)
تحليل التباين المتعدد لكل بعيد من أبعاد الأداء السياحي للعاملين في الهيئة

<table>
<thead>
<tr>
<th>مربع ابتضاب الجزيئي</th>
<th>القيمة المحورية</th>
<th>القيمة المتوسطة</th>
<th>درجة الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>أبعاد الأداء السياحي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الالتزام الاطارى</td>
<td>2603.7</td>
<td>2.22</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>الالتزام الاطارى</td>
</tr>
<tr>
<td>الالتزام الشامل</td>
<td>2603.7</td>
<td>2.22</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>الالتزام الشامل</td>
</tr>
<tr>
<td>الإثارة</td>
<td>2603.7</td>
<td>2.22</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>الإثارة</td>
</tr>
<tr>
<td>وعي الضمير</td>
<td>2603.7</td>
<td>2.22</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>وعي الضمير</td>
</tr>
<tr>
<td>الروح المحورية</td>
<td>2603.7</td>
<td>2.22</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>الروح المحورية</td>
</tr>
<tr>
<td>الكياسة</td>
<td>2603.7</td>
<td>2.22</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>الكياسة</td>
</tr>
<tr>
<td>السلوك</td>
<td>2603.7</td>
<td>2.22</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>السلوك</td>
</tr>
<tr>
<td>الحضاري</td>
<td>2603.7</td>
<td>2.22</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>الحضاري</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ويتضمن من الجدول رقم (7) أن أهم الاختلافات بين العاملين في ادارات الهيئة مبنية دمياط ترجع إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين فيما يتعلق بالإثارة الشامل ويعتبر هذا الاختلاف مهمًا بنسبة 2% يوضح قيمة مربع ابتضاب الجزيئي كما توضح أيضًا أن هناك اختلافات بين العاملين في بعيد الإثارة حيث كانت قيمة (F) (٠٢٠٧) ويشير سبب الاختلاف ذلك بعيد بما نسبته 1.6%. كما توضح وجود اختلافات بين العاملين وفقًا للإدارات المختلفة في بعيد الكياسة حيث كانت قيمة (F) بمقدار (٠٠٠٠) وهي أقل من (F) الجدولية (٠٠٠٠٠).

-43-
عندما يدل على ودود اختلافات ذات دلاله احصائية بين العاملين في الادارات المختلفة ويُفسر بعد الكياسة هذه الاختلافات بنسبة ٥٠%،

للوصول إلى العلاقة بين ادراك العدالة التنظيمية وفقًا للخصائص الديموغرافية والتنظيمية، فقد تم صياغة الفرض الرابع "لا توجد علاقة ذات دلاله احصائية بين ادراك أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة وثلياً بعد على حده وفقًا للخصائص الديموغرافية والتنظيمية للعاملين بين هيئة ميناء دمياط"، وقد قام الباحث باستخدام تحليل التباين المُتعدد لمعرفة مقدار الاختلافات على مستوى العدالة التنظيمية مجتمعة وثلياً بعد من أبعاد العدالة التنظيمية منفردة، وقد اتضح صحة الفرض على المستوى الكلي للعدالة التنظيمية بعدم وجود فرق ذات دلاله احصائية بين العاملين في هيئة ميناء دمياط وفقًا لخصائصهم الديموغرافية والتنظيمية، فمثلاً بالنسبة للجنس كانت قيمة فيلي (١٣٦٨) ومستوى معنوية Fillai's trace (Sig) (٠.٦٧٤)، مما يدل على عدم وجود اختلافات بين العاملين في إدراك أبعاد العدالة التنظيمية. وكذلك الحال كانت قيمة فيلي بالنسبة للمؤهل العلمي (١٣٦٨) ومستوى معنوية (Sig) (٠.٦٧٤) وبالنسبة لسنوات الخبرة كانت قيمة فيلي (١٤٥٠) ومستوى معنوية (٠.٥٠٠) وكل تلك القيم أكبر من (٠.٠٥٠) مما يدل على عدم وجود اختلافات في إدراك العدالة التنظيمية مجتمعة وفقًا للخصائص الديموغرافية والتنظيمية لعينة الدراسة.

ومن خلال التحليل المُتداخل بين المتغيرات تضمن وجود علاقة ذات دلاله احصائية وفقًا لاختبار فيلي بين الجنس والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة، حيث كانت قيمة فيلي (١٧٩٧) ومستوى معنوية (٠.٠١٠) ومربع ايتا الجزئي يُنظر ١٧.٩% من العلاقة.

وقد أتضح أيضاً عدم وجود اختلافات ذات دلاله احصائية بين العاملين وفقًا لخصائصهم الديموغرافية والتنظيمية فيما يتعلق بأبعاد العدالة التنظيمية منفردة، حيث أتضح أن قيمة الدلاله المعنوية ل كافة أبعاد العدالة التنظيمية
المتمثلة في العدالة التوزيعية والإجراءية، التعاملات، التقييم والأخلاقية.
لا تختلف تقييمها وإدراكها بالنسبة للعاملين في هيئة ميناء دمياط ويمكن
استعراض تلك النتائج في الجدول رقم (8)
جدول رقم (8)
تحليل التباين المتعدد لأبعاد العدالة التنظيمية وفقاً للخصائص الديموغرافية
والتنظيمية لعينة الدراسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الخصائص الديموغرافية</th>
<th>الجنس</th>
<th>المؤهل العلمي</th>
<th>الدرجة الوظيفي</th>
<th>سنوات الخبرة</th>
<th>المرتب الشهري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>العدالة التوزيعية</td>
<td>0.876</td>
<td>0.874</td>
<td>0.873</td>
<td>0.872</td>
<td>0.871</td>
</tr>
<tr>
<td>العدالة الإجراءية</td>
<td>0.871</td>
<td>0.874</td>
<td>0.873</td>
<td>0.872</td>
<td>0.871</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالة التعاملات</td>
<td>0.841</td>
<td>0.842</td>
<td>0.843</td>
<td>0.844</td>
<td>0.845</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالة التقييم</td>
<td>0.857</td>
<td>0.856</td>
<td>0.855</td>
<td>0.854</td>
<td>0.853</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالة الأخلاقية</td>
<td>0.862</td>
<td>0.863</td>
<td>0.864</td>
<td>0.865</td>
<td>0.866</td>
</tr>
</tbody>
</table>

عندما يتضح أنه لا توجد اختلافات بين إدراك العدالة التنظيمية
بأبعادها المختلفة بين العاملين ب الهيئة ميناء دمياط وفقاً للخصائص الديموغرافية

-45-
لأفراد العينة حيث اتضح أن العاملين في الهيئة يدركون كافة أبعاد العدالة التنظيمية بغض النظر عن جنسيهم أو مسماهم الوظيفي أو سنوات خبرتهم أو حتى بالنسبة للأجر الذي يتقاضوه.

5. للتعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد الاداء السياقي وفقًا للإدارة التي يعمل بها الفرد، فقد أمكن صياغة الفرض الخامس "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الأداء السياقي مجتمعة ومنفردة وفقًا للخصائص الديموغرافية والتنظيمية للعاملين بيئة ميناء دمياط"، وقد قام الباحث باستخدام اسلوب تحليل التباين المتعدد لدراسة العلاقة الإجمالية بين الأداء السياقي وفقًا للخصائص الديموغرافية، وكذلك لكل من أبعاد الأداء السياقي منفردة كما يتضح في الجدول رقم (9).

جدول رقم (9)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الخصائص الديموغرافية</th>
<th>اختبار فيلي للجنس</th>
<th>اختبار فيلي للمؤهل الدراسي</th>
<th>اختبار فيلي لسنوات الخبرة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pillai’s Trace</td>
<td>0.181</td>
<td>0.181</td>
<td>0.181</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.059</td>
<td>0.059</td>
<td>0.059</td>
</tr>
<tr>
<td>مربع إثبات</td>
<td>0.074</td>
<td>0.074</td>
<td>0.074</td>
</tr>
<tr>
<td>الثقوب في</td>
<td>22</td>
<td>22</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>درجات الحرية</td>
<td>1,996</td>
<td>1,996</td>
<td>1,996</td>
</tr>
<tr>
<td>المتفرقة</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>القمية</td>
<td>0.76</td>
<td>0.76</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>اختبار فيلي للمؤهل الدراسي</td>
<td>0.423</td>
<td>0.423</td>
<td>0.423</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.084</td>
<td>0.084</td>
<td>0.084</td>
</tr>
<tr>
<td>مربع إثبات</td>
<td>0.031</td>
<td>0.031</td>
<td>0.031</td>
</tr>
<tr>
<td>الثقوب في</td>
<td>33</td>
<td>33</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>درجات الحرية</td>
<td>1,109</td>
<td>1,109</td>
<td>1,109</td>
</tr>
<tr>
<td>المتفرقة</td>
<td>22</td>
<td>22</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>القمية</td>
<td>0.549</td>
<td>0.549</td>
<td>0.549</td>
</tr>
<tr>
<td>اختبار فيلي للدرجة الوظيفية</td>
<td>0.539</td>
<td>0.539</td>
<td>0.539</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.038</td>
<td>0.038</td>
<td>0.038</td>
</tr>
<tr>
<td>مربع إثبات</td>
<td>0.003</td>
<td>0.003</td>
<td>0.003</td>
</tr>
<tr>
<td>الثقوب في</td>
<td>24</td>
<td>24</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>درجات الحرية</td>
<td>2,296</td>
<td>2,296</td>
<td>2,296</td>
</tr>
<tr>
<td>المتفرقة</td>
<td>222</td>
<td>222</td>
<td>222</td>
</tr>
<tr>
<td>القمية</td>
<td>0.551</td>
<td>0.551</td>
<td>0.551</td>
</tr>
<tr>
<td>اختبار فيلي لسنوات الخبرة مع المرتب</td>
<td>0.106</td>
<td>0.106</td>
<td>0.106</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ويتضح من الجدول رقم (9) أن الخصائص الديموغرافية ليس لها تأثير على الأداء السياقي حيث أن قيمة اختبار فيلي للجنس (0.181) ومستوى معنوية (0.59)، وكذلك قيمة فيلي للمؤهل الدراسي (0.76) ومستوى معنوية (0.059)، وبالنسبة لسنوات الخبرة كانت قيمة فيلي (0.423) ومستوى معنوية (0.504)، وبالنسبة لسنوات الخبرة كانت قيمة فيلي (0.23) ومستوى معنوية (0.016)، وحيث أن كافة مستويات المعنوية تزيد عن (0.05)
وبذلك يتضح عدم معنوية تأثير تلك المتغيرات على الأداء السياقي للعاملين بهيئة ميناء دمياط.

ومما سبق يتضح صحة الفرض الخامس جزئياً بالنسبة لعدم وجود اختلافات ذات دلاله إحصائية بين العاملين في هيئة ميناء دمياط وفقاً لخصائصهم الديموغرافية، مع وجود اختلافات في الأداء السياقي بين العاملين في هيئة ميناء دمياط ترجع إلى اختلاف الدرجة الوظيفية، وقد كانت في صالح مديراء الاندلاع بمتوسط مرتبة (3.78) بأهمية نسبة 97.4%، ثم بروءاء الإقسام بمتوسط مرتبة (3.74) وبأهمية نسبة 97.8% وفي الترتيب الثالث مديراء العموم بمتوسط مرتبة (3.73) وبأهمية نسبة 74.1%، ثم العمال بمتوسط مرتبة (3.69) وبأهمية نسبة 73.8% وفي الترتيب الأخير الموظفين بمتوسط مرتبة (3.18) وبأهمية نسبة 73.1%.

جدول رقم (11)

تحليل التباين المتعدد للأداء السياقي وفقاً للخصائص الديموغرافية لعينة البحث

<table>
<thead>
<tr>
<th>الجنس</th>
<th>الالتزام الاجتماعي</th>
<th>الانشغال الاجتماعي</th>
<th>الانشغال الديمغرافي</th>
<th>الانشغال الديمغرافي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>مجموع المربعات (F)</td>
<td>مجموع المربعات (F)</td>
<td>مجموع المربعات (F)</td>
<td>مجموع المربعات (F)</td>
</tr>
<tr>
<td>0.06</td>
<td>0.02</td>
<td>5.43</td>
<td>1.49</td>
<td>1.49</td>
</tr>
<tr>
<td>0.01</td>
<td>0.30</td>
<td>1.09</td>
<td>0.28</td>
<td>0.28</td>
</tr>
<tr>
<td>0.07</td>
<td>0.02</td>
<td>5.51</td>
<td>1.10</td>
<td>1.10</td>
</tr>
<tr>
<td>0.08</td>
<td>0.01</td>
<td>6.43</td>
<td>1.58</td>
<td>1.58</td>
</tr>
<tr>
<td>0.00</td>
<td>0.82</td>
<td>0.05</td>
<td>0.02</td>
<td>0.02</td>
</tr>
<tr>
<td>0.05</td>
<td>0.05</td>
<td>4.14</td>
<td>1.30</td>
<td>1.30</td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.19</td>
<td>1.73</td>
<td>0.52</td>
<td>0.52</td>
</tr>
<tr>
<td>0.05</td>
<td>0.06</td>
<td>3.74</td>
<td>0.84</td>
<td>0.84</td>
</tr>
<tr>
<td>0.06</td>
<td>0.52</td>
<td>0.87</td>
<td>0.24</td>
<td>6.00</td>
</tr>
<tr>
<td>0.06</td>
<td>0.60</td>
<td>0.77</td>
<td>0.20</td>
<td>6.00</td>
</tr>
<tr>
<td>0.05</td>
<td>0.64</td>
<td>0.71</td>
<td>0.14</td>
<td>6.00</td>
</tr>
<tr>
<td>0.08</td>
<td>0.32</td>
<td>1.18</td>
<td>0.29</td>
<td>6.00</td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.97</td>
<td>0.23</td>
<td>0.10</td>
<td>6.00</td>
</tr>
<tr>
<td>0.11</td>
<td>0.17</td>
<td>1.58</td>
<td>0.49</td>
<td>6.00</td>
</tr>
<tr>
<td>0.03</td>
<td>0.87</td>
<td>0.40</td>
<td>0.12</td>
<td>6.00</td>
</tr>
<tr>
<td>0.04</td>
<td>0.74</td>
<td>0.59</td>
<td>0.13</td>
<td>6.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الخصائص

الديموغرافية

-47-
تحليل التباين المتعدد للأداء السياقي وفقاً للخصائص اليمومرافية لعينة البحث

<table>
<thead>
<tr>
<th>الجزيئ</th>
<th>المجموعة</th>
<th>قيمة (F)</th>
<th>درجات الحرارة</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>درجات الحرارة</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>مجموع العدالة التقديرية</th>
<th>الانتزام العاطفي</th>
<th>الانتزام الإستمراري</th>
<th>الانتزام العقلي</th>
<th>الكيسة (الثلاجة)</th>
<th>الروح الرياضية</th>
<th>الروح العصبية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.03</td>
<td>0.43</td>
<td>0.92</td>
<td>0.25</td>
<td>3.00</td>
<td>0.76</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.75</td>
<td>0.41</td>
<td>0.11</td>
<td>3.00</td>
<td>0.32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.03</td>
<td>0.46</td>
<td>0.88</td>
<td>0.17</td>
<td>3.00</td>
<td>0.52</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.03</td>
<td>0.43</td>
<td>0.94</td>
<td>0.23</td>
<td>3.00</td>
<td>0.69</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.61</td>
<td>0.61</td>
<td>0.27</td>
<td>3.00</td>
<td>0.80</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.13</td>
<td>0.01</td>
<td>3.99</td>
<td>1.25</td>
<td>3.00</td>
<td>3.75</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.60</td>
<td>0.63</td>
<td>0.19</td>
<td>3.00</td>
<td>0.57</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.06</td>
<td>0.21</td>
<td>1.54</td>
<td>0.35</td>
<td>3.00</td>
<td>1.04</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.03</td>
<td>0.64</td>
<td>0.63</td>
<td>0.17</td>
<td>4.00</td>
<td>0.69</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.87</td>
<td>0.31</td>
<td>0.08</td>
<td>4.00</td>
<td>0.32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.13</td>
<td>0.02</td>
<td>3.07</td>
<td>0.61</td>
<td>4.00</td>
<td>2.44</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.05</td>
<td>0.34</td>
<td>1.14</td>
<td>0.28</td>
<td>4.00</td>
<td>1.12</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.85</td>
<td>0.34</td>
<td>0.15</td>
<td>4.00</td>
<td>0.60</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.01</td>
<td>0.98</td>
<td>0.12</td>
<td>0.04</td>
<td>4.00</td>
<td>0.15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.04</td>
<td>0.51</td>
<td>0.84</td>
<td>0.25</td>
<td>4.00</td>
<td>1.00</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.84</td>
<td>0.35</td>
<td>0.08</td>
<td>4.00</td>
<td>0.31</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.03</td>
<td>0.51</td>
<td>0.77</td>
<td>0.21</td>
<td>3.00</td>
<td>0.64</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.69</td>
<td>0.49</td>
<td>0.13</td>
<td>3.00</td>
<td>0.38</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.01</td>
<td>0.83</td>
<td>0.30</td>
<td>0.06</td>
<td>3.00</td>
<td>0.18</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.10</td>
<td>0.03</td>
<td>3.03</td>
<td>0.74</td>
<td>3.00</td>
<td>2.23</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.01</td>
<td>0.93</td>
<td>0.15</td>
<td>0.07</td>
<td>3.00</td>
<td>0.20</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>0.59</td>
<td>0.64</td>
<td>0.20</td>
<td>3.00</td>
<td>0.60</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.06</td>
<td>0.18</td>
<td>1.66</td>
<td>0.50</td>
<td>3.00</td>
<td>1.49</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.03</td>
<td>0.50</td>
<td>0.79</td>
<td>0.18</td>
<td>3.00</td>
<td>0.54</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

وجوه الاختلافات بالنسبة للجنس في الانتزام العاطفي حيث بلغت قيمة (F) (0.43) بمستوى معنوية (0.02) لصالح الذكور بوسط حسابي مرجح (3.69) وانحراف معياري (1.35) في حين بلغ المتوسط الرجح للنساء (3.08) وانحراف معياري (1.03).
• لوحظ اختلافات بالنسبة للجنس فيما يرتقي بالالتزام المعياري حيث بلغت قيمة (F) (5.01) بمستوى معنوية (0.02) لصالح الذكور بوسط حسابي مرجع (3.73) وانحراف معياري (0.53) في حين بلغ المتوسط الراج للنساء (3.61) وانحراف معياري (0.48).

• وجد اختلافات بالنسبة لبدائل اقتصار حيث بلغت قيمة (F) (1.43) بمستوى معنوية (0.21) لصالح الذكور بوسط حسابي مرجع (3.78) وانحراف معياري (0.58) في حين بلغ المتوسط الراج للنساء (3.78) وانحراف معياري (0.59).

• وجد اختلافات بالنسبة للجنس فيما يرتقي ببعض الروابط الاجتماعية حيث بلغت قيمة (F) (4.14) بمستوى معنوية (0.05) لصالح الذكور بوسط حسابي مرجع (3.79) وانحراف معياري (0.59) في حين بلغ المتوسط الراج للنساء (3.82) وانحراف معياري (0.59).

6. تأثير العدالة التنظيمية على الأداء السياقي، ولاستعداد هذه العلاقة تم صياغة الفرض السادس "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإدراك العدالة التنظيمية على الأداء السياقي للعاملين في هيئة ميناء دمياط" وقد قام الباحث باستخدام سلوب تحليل الانحدار الخطى للتعريف على تأثير إدراك العدالة التنظيمية على الأداء السياقي كما يتضح في جدول رقم (12).

ويتضمن من الجدول رقم (12) أن استخدام تحليل الانحدار البسيط يوضح أن قيمة معامل التحديد (R²) كانت تمثل (0.184) وذلك يعني أن الأداء السياقي للعاملين بهيئة ميناء دمياط يتم تفسيره بما قيمته (18.4%) من النسبة.
الباقية الممثَّلة في (81.6) ترجع إلى العديد من العوامل الأخرى المتعلقة بالمعرفة والمهارة ونوعية وكمية العمل... الخ.

• أظهرت نتائج سلوب تحليل الانحدار أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية، فقد اتضحت أن قيمة $T$ (2،080) وهي معنوية عند مستوى 5% وبين الأداء السباقي للعاملين بيئة الميناء.

• فيما يخص دراسة العلاقة بين العدالة الإجرامية، التفاعلات الأخلاقية، والتفصيلة وبين الأداء السباقي للعاملين بيئة ميناء دمية، فلم يتضح أي علاقة ذات دلالة إحصائية بين تلك الأبعاد وبين الأداء السباقي، لأن مستوى معنوية هذه الأبعاد تزيد عن 5%.

جدول رقم (14)
تحليل الانحدار البسيط لتأثير إدراك العدالة التنظيمية على الأداء السباقي للعاملين بيئة ميناء دمية

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغيرات</th>
<th>المعالم غير القياسية</th>
<th>Beta (T) معنوية</th>
<th>Unstandardized Coefficient</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فيثا</td>
<td>Beta</td>
<td>Std. error</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ثابت</td>
<td>4.147</td>
<td>0.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>العدالة التنظيمية</td>
<td>0.170</td>
<td>0.080</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>العدالة الإجرامية</td>
<td>0.245</td>
<td>0.091</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عدالة التعاملات</td>
<td>0.017</td>
<td>0.189</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>العدالة الأخلاقية</td>
<td>0.014</td>
<td>0.187</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>العدالة التقييمية</td>
<td>0.052</td>
<td>0.083</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

-50-
سابق: نتائج الدراسة:

يمكن استعراض أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة التي قام بها الباحث كالتالي:

١ - وجود علاقة ارتباط طردية موجبة تتراوح من ضعيفة إلى متوسطة بين كافة أبعاد العدالة التنظيمية منفردة (ومجتمعة) وبين أبعاد المواطنة التنظيمية.

٢ - وجود علاقة طردية موجبة تتراوح من متوسطة إلى قوية بين كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية منفردة (ومجتمعة) مع أبعاد الالتزام التنظيمي منفردة ومجتمعة.

٣ - عدم وجود اختلافات ذات دلالات إحصائية بين إدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة وفقًا للفئات المختلفة في هيئة ميناء دبي.

٤ - بالنسبة لكل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية منفردة وفقًا للإدارة التي يعمل بها الشخص فقد اتضح وجود اختلافات بين بُعد عدالة الإجراءات وبَعد العدالة التقييمية.

٥ - توجد اختلافات لدى العاملين في الاداءات المختلفة في هيئة ميناء دبي نحو بُعد عدالة التعاملات حيث يشعر العاملين في الإدارة الإلكترونية بعدم العدالة في التعامل مقارنة بالعاملين في الإدارة المركزية للشؤون المالية والتجارية.

٦ - توجد اختلافات في بُعد العدالة الأخلاقية بين العاملين في الإدارة الهندسية مقارنة بالعاملين في الإدارة المركزية للشؤون المالية والتجارية لصالح الإدارة المالية والتجارية.

٧ - تم التوصل إلى وجود اختلافات معنوية بين كافة أبعاد الأداء السياقي للعاملين في هيئة ميناء دبي وفقًا للإدارة التابعين لها.
8 - اتضح وجود اختلافات بين العاملين في ادارات هيئة ميناء دمياط خاصة فيما يتعلق بالإلتزام المعياري، وكذلك القياس.

9 - لوحظ عدم وجود فروق في إدراك أبعاد العدالة التنظيمية بين العاملين في هيئة ميناء دمياط وفقاً لخصائصهم الديموغرافية والتنظيمية.

10 - أتضح وجود علاقة في إدراك أبعاد العدالة التنظيمية وفقاً للجنس والمؤهل الدراس والسنوات الخبرة مجتمعي.

11 - تم التوصل لعدم وجود اختلافات بين العاملين وفقاً لخصائصهم الديموغرافية لكل بعض من أبعاد العدالة التنظيمية بصفة مفردة.

12 - لا توجد اختلافات في الأداء السباقي الكلي للعاملين في هيئة ميناء دمياط وفقاً لخصائصهم الديموغرافية.

13 - توجد بعض الاختلافات في الأداء السباقي بين العاملين في هيئة ميناء دمياط ترجع إلى اختلاف الدرجة الوظيفية.

14 - ووجود اختلافات في الأداء السباقي (الالتزام التنظيمي) ترجع إلى الجنس.

15 - وفي صالح الذكور تجاوز الالتزام العاطفي والالتزام المعياري. ترجع إلى الجنس في صالحة الذكور خاصة فيما يتعلق ببند الفتيان والروح الرياضية والسلوك الحضاري.

16 - يتم تفسير الأداء السباقي للعاملين بهيئة ميناء دمياط بما نسبته 84.8%.

17 - أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والأداء السباقي للعاملين بهيئة ميناء دمياط.
14 - وفيما يخص دراسة العلاقة بين العدالة الإجرائية، التعاملات، الأخلاقية، والقيمية وبين الأداء السياقي للعاملين بهيئة ميناء دمياط، فلم تتحاً علاقة ذات دلالات إحصائية بين تلك الأبعاد وبين الأداء.

ثالثًا توصيات الدراسة:

في ضوء ما اسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج فإن الباحث قام بتقسيم التوصيات التي تخص كل متغير من متغيرات الدراسة كالتالي:

الوصيات المتعلقة بالعدالة التنظيمية:

1. ينبغي على رئيس مجلس إدارة هيئة الميناء أن يسعى إلى توفير مناخ تنظيمي يسوده العدالة التنظيمية، من خلال اتخاذ قرارات وإجراءات تحدد من الفروق المالية الكبيرة بين العاملين في الإدارة المركزية للثنية المالية والتجارية وبين الإدارة الأخرى.

2. التأكّد على أهمية الحدوث والنزاهة في كافة الاجراءات والقرارات الإدارية في الهيئة بادراتها المختلفة، لترسيج مفاهيم العدالة الإجرائية والقيمية لدى العاملين في الهيئة دون التفرقة بين إدارة وأخرى.

3. إتاحة الفرصة للعاملين من المشاركة في صنع القرارات الإداري، خاصة تلك التي تتعلق بأعمالهم، وكذلك اخذ اعتبارهم كما امكن ذلك في مناقشة الاجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات.

4. يجب على المدربين في الهيئة من زيادة المصداقية والاحترام والدبلوماسية في التعامل مع المروسين لما لذلك من فائدة في زيادة الأحساس بعدلة التعاملات، كما ينبغي الاهتمام بحسن المعاملة الإنسانية عند تطبيق الاجراءات المتعلقة بالعاملين، وكذلك توفير كافة المعلومات المتعلقة بالإجراءات والإجراءات التي يتم اتخاذها وتأثيرها على العاملين.
5. يجب الافترض النزاهة والشفافية في التقييم السنوي للموظف، مع
البعد عن المحسوبة والعلاقات الشخصية عند التقييم، حتى يساعد على
تنمية وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين وتنمية معايير ولائهم للهيئة.

6. يجب النظر في تطوير أساليب وآليات تقييم الأداء والابتعاد عن الأسلوب
النذرية والتفردية في عملية التقييم، والتي تقوم على تقييم أداء المهمة فقط.

7. عقد لقاءات وندوات تدريبية مع العاملين بشأن تعرفهم بأساليب وطرق
تقييم الأداء وكيفية الت tłumّم من عملية التقييم وكيفية الحصول على أعلى
مستويات التقييم.

8. تنمية روح العقيدة الدينية السليمة التي تقوم على القيم والأخلاق الدينية في
التعامل بين الموظفين وإذكاء روح الثقافة التنظيمية التي تقوم على الإبداع
والابداع والتعاون في أداء المهام.

الوصفات المتعلقة بتنمية المواطنة التنظيمية:

1. توفير البيئة التنظيمية التي تحصن على الإثبات وحب الآخرين وإنكار
الذات لمساعدة الزملاء في العمل لحل مشاكلهم أو مساعدة الزملاء
الجدد في التعرف على طرق واساليب إنجاز المهام، وكذلك مساعدة
الزملاء في إتمام الأعمال المتراكمة بسبب الغياب من خلال عقد
الندوات والمواسم الدينية التي تتمى روح التعاون والإبداع ووضع
الملصقات الدينية التي تدعو إلى الابداع والتعاون.

2. زيادة وнструسية وعي الضمير والرقابة الذاتية لدى العاملين بالهيئة من
خلال الاهتمام بالجانب النفسي والديني للفرد من خلال ابتعاد النظر في
الهيكل التنظيمي القائم، وسياسات العمل السائدة في كل إدارة من
ادارات الهيئة لتسهيل وتبسيط الإجراءات والعلاقات بين العاملين.

3. تنمية وتدعم مفهوم الروح الرياضية للعاملين من خلال تشكيل لجان
الاجتماعية تتكون من بعض العاملين في كل إدارة المشهود لهم بالنزاهة
الحياة والالتزام، وذلك لحل المشكلات والصراع التنظيمي والجدل بين
العاملين، فضلاً عن مسئوليتها عن حل النزاعات الشخصية بين العاملين
بأساليب وطرق بناء.

4. زيادة اواصر علاقات التفاعل وروح الفريق بين العاملين من خلال
تنمية روح الالتباس والتحاليل بين العاملين باتباع أساليب التسجيل
والارشاد والتوجيه، وتوفير المعلومات الضرورية للسلامة والروسـاء
والمسؤولين، فضلاً عن ضرورة الاهتمام بالتعرف على رغبات
الآخرين وارائهم قبل اتخاذ أي قرارات أو اجراءات تؤثر على عملهم.

5. تفعيل روح المشاركة والسلوك الحضاري من خلال حماة حفاظ عينة
ومنية للعاملين الذين يقومون بأعمال تطوعية من شأنها الحفاظ على
آثاث ومباني ومعدات الهيئة من التلف أو السرقة أو الأذى.

الترميمات المتعلقة بتنمية الالتزام التنظيمي:

1. توفير المناخ التنظيمي الذي يساعد على الاقتناع بقيم وأهداف المجموعة
وزيادة تقبلاً مع الاستعداد لبذل كافة الجهود المطلوبة من الموظـين
لحفاظ على الفرد عضواً داخل الهيئة عن طريق تنمية الالتزام من خلال
السماح للعاملين بالمشاركة الفعالة في النشاط الإداري.

2. تدريس قيم الالتزام الإسماري من خلال الاعلان المستمر في كافة
الوسائل المتوفرة داخل الهيئة عن كافة الامتيازات والمنافع التي يمكن
الحصول عليها نظير اسمرارهم وولاتهم للهيئة، مقارنة بفقدانهم للعمل.

3. تنمية روح ومعاليم الالتزام الأخلاقي من خلال اخاد وثيقة شرف بالقيم
والأخلاقين التي يجب أن يتبعها العاملين في هيئة المنشأة وذلك بغرض
حث العاملين إلى تبني قيم وأهداف المجموعة وإعتبارها جزءاً من قيمة
وأهداف الشخصية.
تاسعاً البحوث المستقبلية:

وفقاً لما تم التوصل إليه في هذه الدراسة فإن الباحث يرى أن هناك العديد من البحوث المستقبلية التي يمكن دراستها كالتالي:

1. دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء السياقي.
2. دراسة أثر العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والأداء السياقي لدى جهات إدارية أخرى مثل الجامعات، المستشفيات... الخ.
3. دور القيادة وانماطها المختلفة على الأداء السياقي.
4. دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء السياقي.
قائمة المراجع

اولاً: المراجع العربية

بلاغ، محمد إسماعيل (2008)، "العلاقة بين الدالة المدرجة واستراتيجيات إدارة الصراع في المنظمة؟"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ص 32، ص 298-305.

جاب الله، رفعت محمد (1991)، "ملاحظات ونتائج ثقة العاملية في عدالة ودقة
نظم تقييم الأداء، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، ص 128، ص 128-173.

حسن، جاد الحسن، عبد السميع (2004)، "أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية
على الإلتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية"، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ص 2004، ص 136.

حواس، أميرة محمد (2003)، "أثر الإلتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة
بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة.

خليفة، محمد عبد الطيف (1997)، "ملاحظات سلوك التطور التنظيمي في
المؤسسات العامة: دراسة تحليلية في ضوء بعض النظريات السلوكية الحديثة"،
المجلة العربية للعلوم الإدارية، ص 3، ص 5-19.

خليفة، محمد عبد الطيف (2007)، "الاعتماد والثقة في المنظمة، وضعية التنظيم، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم التجارية والاقتصادية، جامعة الجزائر.

الدعيج، صالح، حموده، عبد الناصر (1998)، "العلاقة بين عدم موضوعية النظام
الإشرافي وبعض الظواهر السلبية في التنظيم: دراسة ارتباطية مطبقة على
المؤسسات الكويتية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ص 26، ص 289.

ريان، عادل ريان محمد (2000)، "ملاحظات الإدراك الإداري للفتحام التنظيمي
لدى المسؤولين ونتائجهم: دراسة مطبقة على العاملين بالجهات الإدارية للدولة.


العمري، عامر على حسين (2007). "أثر العدالة التنظيمية في الأداء السباقي"، مجلة القاسمية للعلوم الاقتصادية والاجتماعية، جامعة القادسية، العراق، م ٩، خ ٤، ص ١٧-١١٢.

العوفي، محمد بن غالب (2005) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بهيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

فلمبان، ايناس فؤاد نواوي (2008) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويون والمستشارين التربويين بإدارة التعليم بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى بملكة المكرمة، السعودية.

القرشي، سوزان محمد (1998)، الولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدينة جدة بعض المحددات والآثار، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.


نجم، عبد الحكيم أحمد (2001) ، "العلاقة بين العدالة التنظيمية والإغتراب في العمل- دراسة تطبيقية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، م 25، ع 2، ص 34-232.

الهنداوي، ماهر فتحي (2002) ، الالتزام التنظيمي وضغط العمل الإداري لمدراء مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس القاهرة.

ثانيا: المراجع الأجنبية


Thayer, Stacy E. (2008), Psychological Climate and its Relationship to Employee Engagements and Organizational Citizenship Behaviors, Unpublished Dissertation. Capella University U.S.A.


