Global Scientific Review
A Peer Reviewed, Open Access, International Journal
www.scienticreview.com
Volume 26, April 2024 ISSN (E): 2795-4951

Organizational trust as a determinant of the relationship between organizational justice and behaviorally organizational citizenship

Lecturer.
Dr. Jasim Saad Jasim
College of Physical Education and Sport Science, University of Thi-Qar, Thi-Qar, 64001, Iraq
Jasimaljasim77@utq.edu.iq

Abstract
The main research problem is the importance of studying the reality of organizational justice and organizational trust for the Directorate of youth and sports in Dhi Qar governorate and its impact on the behaviors of organizational citizenship in order to improve its position in society, raise its competitiveness, make its outputs distinguished by quality, increase the degrees of loyalty and affiliation among its employees in order to raise their performance level, and the aim of this research is to find out the size of the interactive impact of organizational trust as an intermediate variable on the relationship between organizational justice and organizational citizenship among employees of the Directorate of youth and sports in Dhi Qar governorate and measure the levels of the variables studied, and research on an intentional sample composed of employees in The Directorate of youth and sports in Dhi Qar governorate distributed (133) questionnaires designed by the researcher and after analyzing the results, it turned out that the results of the respondents were average in terms of organizational justice, as the employees of the Directorate of youth and sports have a good level of perception of the extent to which the Directorate's administration applies it, not to mention the regulatory .

Keywords:(Organizational trust, Organizational justice, behaviorally organizational citizenship lecturer).

ملخص البحث

مشكلة البحث الأساسية تتمثل في أهمية دارسة واقع العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية بالنسبة لمديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار وتأثيرها في سلوكيات المواطنة التنظيمية من أجل تحسين مكانتها في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية وجعل مخرجاتها تتميز بالجودة وزيادة درجات الولاء والانتماء لدى العاملين فيها بما يرفع من مستوى أدائهم,**وهدف** هذا البحث الى معرفة حجم التأثير التفاعلي للثقة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار وقياس مستويات المتغيرات المبحوثة وقد تم إجراء البحث على عينةٍ قصدية مؤلفة من العاملين في مديرية الشباب والرياضة (133) إستبانة تم تصميمها من قبل الباحث وبعد تحليل النتائج إتضح أن في محافظة ذي قار ، حيث وزعت نتائج المستجيبين كانت متوسطة فيما يخص العدالة التنظيمية حيث أن العاملين في مديرية الشباب والرياضة يملكون تصور بمستوى لا بأس به عن مدى تطبيق إدارة المديرية لها،ناهيك عن بلورة العلاقة بين العدالة التنظيمية

Global Scientific Review

والمواطنة التنظيمية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار ،وإن أهم **التوصيات** هي تركيز إدارات مديريات الشباب والرياضة على ممارسة سلوكيات العدالة التنظيمية لما لها الأثر الكبير في تدعيم الثقة التنظيمية وإنعكاسها على سلوكيات المواطنة التنظيمية .

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

إن المنظمات بصورة عامة والمؤسسات التربوية بصورة خاصة التي تسعى الى النجاح تلتزم بمنهج واضح لتحفيز موظفيها وحثهم لإظهار السلوك الإداري الإيجابي بهدف تحقيق أهدافهم التي تندمج بأهداف المنظمة التي يعملون بها وقد يتطلب ذلك أدوار مساندة كعوامل تنظيمية ومنها الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية،حيث يعتبر العنصر البشري اللبنة الاساسية في بناء أي منظمة فهو الفيصل والعلامة الفارقة في منظومة القوى المؤثرة على سير العمل مما يتطلب تطويره وتنمية قدراته من خلال إهتمام الإدارة بدراسة كافة الظواهر والمتغيرات السلوكية والموقفية التي تؤثر بالسلوك الإداري،وقد تزايد الإهتمام بمفهوم الثقة التنظيمية لما يشهده المناخ التنظيمي للمنظمات من تطورات وتغيرات كثيرة وسريعة جعلت من الثقة التنظيمية بين الأدارة والموظفين أحد المرتكزات الأساسية في ديمومة المنظمات وفعاليتها،وإن توافر جودة حياة عمل تتميز بمستويات عالية من الثقة تؤدي إلى مخرجات سلوكية إيجابية بالنسبة للأفراد مما ينعكس على كفاءة المنظمة،وتعد العدالة التنظيمية ركنا أساسيا في تحسين جودة المواطنة المؤسسي من خلال ترجمة الإدارة للقيم والمعايير التنظيمية بسلوكيات تطبيقية بتبني مفاهيم العدالة والنزاهة والشفافية والثقة في ممارساتها مع الموظفين وهذا يسهم في تحقيق معدلات إيجابية من السلوك الإداري،حيث تعتبر العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في مجال الأدارة لما لها من دور كبير في ربط النتائج الإيجابية سواء الفردية أو التنظيمية في مدى إدراك الموظفين لأبعادها ويأتي دورها بمثابة الحافز وحلقة الوصل بين دوافع العمل وتوفير بيئة تنظيمية يشعر داخلها الفرد بالعدالة والنزاهة والثقة والحصول على حقه لقاء مجهوده مما يحقق له إستقراره الوظيفي،فمهمة الإدارة الأساسية تحقيق أسس العدالة والثقة وترسيخ مبادئها ضمن الإطار الجماعي في المنظمة والتي تعتبر محدد رئيسي في توجهها لتحقيق أقصى إستفادة من مجهود المورد البشري سواء مستوى المواطنة أو على مستوى المتغيرات الموقفية كالإلتزام والرضا والمواطنة التنظيمية.

2-1 مشكلة البحث :-

تعد مديريات الشباب والرياضة من مؤسسات المجتمع المهمة والتي تستحق الدراسة كونها من المؤسسات التي توجخ وتصقل طاقات الشباب ضمن ما تقدمه في برامجها الهادفة تربويا ورياضيا ،ولما للعدالة التنظيمية والثقة التنظيمية من أهمية خاصة بإعتبارهما ظاهرتين تنظيميتين مهمتين يستطيع من خلالهما الفرد أن يحكم على طبيعة العلاقة وتوازن الأسلوب الذي يستخدم من الإدارة على المستوى الوظيفي والإنساني فقد تشكلت الرغبة لدى الباحث في معرفة نمط الإدارة المستخدم ومدى توافر أبعاد الثقة ناهيك عن معرفة مدى توافر خطة شاملة لتحقيق العدالة في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار تتماشى مع متطلبات الإدارة الحديثة ومدى تأثيرها على مخرجات العمل الموقفية كالمواطنة التنظيمية ,وبهدف تحديد طبيعة المشكلة ضمن الحيز القابل للدراسة طرحت مجموعة من التساؤلات وهي: -

1- ما مستوى توافر سلوك العدالة التنظيمية لدى إدارة مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار ؟

2- ما مستوى توافر أبعاد الثقة التنظيمية في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار ؟

Global Scientific Review

3- ما مستوى المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار ؟

3-1 اهداف البحث:

1- قياس مستوى العدالة التنظيمية لدى إدارة مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

2- معرفة مستوى الثقة التنظيمية في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

3- قياس مستوى المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

4- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين الثقة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

5- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

6- معرفة مستوى وحجم تأثير الثقة التنظيمية في المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

7- معرفة مستوى وحجم التأثير الذي تؤديه العدالة التنظيمية في المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

8- معرفة حجم التأثير التفاعلي للثقة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

4-1 مجالات البحث :

1- الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للدراسة بالعاملين في مديرية الشباب والرياضة محافظة ذي قار .

2- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية لهذه الدراسة بالمدة التي شملت كتابة الإطار المنهجي والنظري والتطبيقي بين 2024/1/3 لغاية 2024/3/25.

3- الحدود المكانية: مقر مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار لأجراء الجانب الميداني للدراسة.

2-1 منهج البحث :

إن اختيار المنهج الملائم لحل مشكلة البحث يعد من الخطوات المهمة التي يترتب عليها نجاح البحث والذي يعتمد على طبيعة المشكلة ومدى وضوحها وتوفر المعلومات الصحيحة عنها والذي يميزها عن باقي المشاكل البحثية ، ولهذا اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى أهداف البحث .

Global Scientific Review

Global Scientific Review
A Peer Reviewed, Open Access, International Journal
www.scienticreview.com
Volume 26, April 2024 ISSN (E): 2795-4951

2-2مجتمع البحث وعينته :

تمثلت عينة الدراسة بعينةٍ قصدية مؤلفة من العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار وكان عددهم (153)، إذ بلغ عدد أفراد المجتمع (213) عضوا، وكان عدد الاستبانات التي وزعت(133) استبانة والتي أستردت (125) كلها صالحة للتحليل حيث إستبعد الباحث العينة الإستطلاعية وعددهم (20) عضوا، أما الإستمارات التي لم تعالج إحصائيا فهي (لم يكتمل الإجابة عليها والتي لم تصل من المفحوص إذ بلغت نسبة الإجابة على الاستبانة ما يقارب 94%).

وقد تم تقسيم العينة بالطريقة الاتية :

أولاً: عينة التطبيق الأولي (التجربة الاستطلاعية) للمقاييس الثلاث: حيث تكونت عينة التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة من (20)منتسب وبنسبة(14.8%) من العينة الكلية

ثانيا: عينة بناء المقياس: حيث تكونت عينة البناء للمقاييس الثلاثة من (83) منتسب وبنسبة(54.2%) .

ثالثا: عينة التطبيق: حيث تكونت عينة التطبيق للمقاييس الثلاثة من (50) منتسب وبنسبة(32.6%) .

2-2-1وصف عينة الدراسة:

الجدول (1) وصف عينة الدراسة

الخاصية	التكرار		النسبة المئوية
الجنس	ذكر	102	66.6%
	أنثى	51	33.3%
الفئة العمرية	30-25 سنة	34	22.2%
	40-31 سنة	46	30,06%
	50-41 سنة	43	28.1%
	60-51 سنة	30	19.6%
الشهادة			
	بكالوريوس	73	47.7%
	ماجستير	55	35.9%
	دكتوراه	35	22.8%
المجموع		153	100%

2-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات والأجهزة المستخدمة :

1- المصادر والمراجع .

Global Scientific Review

2- المقابلات الشخصية.

3- الاستبيان.

4- الانترنت

5- جهاز حاسوب محمول عدد(1) نوع (DELL.)

6- حاسبة الكترونية يدوية عدد(1) نوع(كاديو) .

7- طابعة ليزرية نوع (كانون)0

2-4 إجراءات البحث الرئيسية

2-4-1 تحديد أبعاد المقاييس الثلاثة :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس, والاستعانة بآراء بعض الخبراء ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس في التربية الرياضية كذلك من ذوي الخبرة في كلية الادارة والاقتصاد فقد حدد الباحث أربعة أبعاد لمقياس العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية, العدالة الإجرائية, العدالة التفاعلية , العدالة التقييمية)،وثلاثة أبعاد لمقياس الثقة التنظيمية وهي (الثقة بزملاء العمل ,الثقة بالرئيس المباشر , الثقة بالإدارة العليا)،وبعدين لمقياس المواطنة التنظيمية هي(نية ترك العمل,المواطنة الوظيفي)عرضت أبعاد المقاييس على ذوي الخبرة والاختصاص وكان عددهم (10) خبراء وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية لبناء المقاييس وبيان صلاحية هذه الأبعاد أو تعديلها أو اقتراح أبعاد أُخرى وإبداء اية ملاحظات وبعد تحليل الإجابات باستخدام قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء تحددت أبعاد المقاييس المذكورة من خلال الاعتماد على معنوية الفروق بين الموافقين وغير الموافقين ، وحسب ما استخرج من خلال (كا 2) تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة الحرية (1) وبنسبه مئوية (70%) فأكثر لقبول الأبعاد، أي بواقع (7) خبراء ،فلم يتم استبعاد أي بعد من أبعاد المقاييس الثلاثة، كما مبين في جدول (2) .

الجدول (2) يبين قيم مربع كاي

المقياس	الأبعاد	عدد العبارات	الخبراء الموافقون	الخبراء الغير موافقون	كا2المحتسبة	النسبة المئوية لإتفاق الخبراء
العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	5	9	1	8	90%
	العدالة الإجرائية	5	7	3	4	70%
	العدالة التفاعلية	5	10	صفر	10	100%

	العدالة التقييمية	5	8	2	6	80%
	المجموع	20				
الثقة التنظيمية	الثقة بزملاء العمل	4	10	صفر	10	100%
	الثقة بالرئيس المباشر	4	9	1	8	90%
	الثقة بالإدارة العليا	4	8	2	6	80%
	المجموع	12				
الموطنة التنظيمية	نية ترك العمل	5	8	2	6	80%
	المواطنة الوظيفي	5	10	صفر	10	100%
	المجموع	10				

4-22- تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات:

إستخدم الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة العبارات وبعد إعداد المقاييس الثلاثة بصيغتهما الأولية قام بعرضها على مجموعة الخبراء نفسها للتأكد من صلاحيتها في قياس ما وضعت من أجله ومناسبتها للأبعاد وكذلك معرفة العبارات الإيجابية والسلبية وكذلك التعرف على العبارات التي تحتاج إلى تعديل وتقديم التعديل المقترح ، وبعد إن أبدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض عبارات المقاييس عولجت العبارات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع كا2 تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة الحرية (1) ، ونتج عن التحليل النهائي استبعاد العبارات التي كانت نسبتها أقل من 70% حيث إنحصرت قيمة النسبة المئوية مابين(40%-90%)وقيمة مربع كاي ما بين(1-8)كما هو مبين في جدول (2) حيث أن عدد العبارات الموجود في الجدول المذكور سالفا هو االعدد النهائي للمقاييس الثلاثة بعد المعالجة الإحصائية .

4-2-3 أسلوب تصحيح عبارات المقاييس :

Global Scientific Review

لقد صيغت عبارات المقاييس باتجاهين أحداهما إيجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان العبارات من (1- 5) درجات لكل عبارة من عبارات المقاييس ، ولذا فقد وضعت خمسة بدائل واستجابات متدرجة لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة ،اذ بلغت اعلى درجة لمقياس العدالة التنظيمية (100) درجة واقل قيمة هي (20) درجة ،وبلغت اعلى درجة لمقياس الثقة التنظيمية (60) درجة واقل قيمة هي (12) درجة،في حين بلغت أعلى درجة لمقياس المواطنة التنظيمية (50)وأقل درجة(10) ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية .

2-5 التجربة الاستطلاعية لعبارات المقاييس :

للتأكد من صحة صياغة العبارات وكونها مفهومة أَو غير مفهومة بالنسبة للعينة وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي والتعرف على الوقت اللازم للإجابة على عبارات المقاييس من قبل التدريسيين ومعرفة كفاءة الكادر المساعد، فقد تم تطبيق المقاييس (ملحق 7) على عينة من العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار والذين بلغ عددهم (20) منتسبا، وطلب الباحث من العينة ملاحظة كل عبارة بدقة والتأشير عليها بعلامة (√) في الحقل المناسب وقد تم ذلك يوم الأثنين بتاريخ 2024/1/22 م وأوضحت نتائج هذا الإجراء إن العبارات كانت واضحة لدى أَفراد العينة ،وتمت الإجابة على جميع العبارات و حُدد الزمن التقريبي للإجابة على عبارات المقاييس الثلاثة بزمن قدره (25-30) دقيقة .

2-6 تجربة تطبيق المقاييس على عينة البناء :

طبقت المقاييس الثلاثة على عيّنة البناء المكونة من (83)عضوا وتم ذلك في المدة من 2024/2/15 ولغاية 2023/3/5 حيث وزعت استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الاجابة على الاستبيان ثم بعدها جمعت ودققت إجابات أفراد العينة وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع العبارات، ثم قام الباحث بتحليل هذه العبارات إحصائياً للكشف عن قابليتها على التمييز وارتباطها بالدرجة الكلية لكل مقياس واستبعاد العبارات غير المميزة منهما ،وقد اعتمد الباحث اسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي ، حيث تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس العدالة التنظيمية ما بين(3.520-4.160)بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين(1.600-2.120)،والقيمة التائية المحتسبة ما بين(1.349-5.562)،أما مقياس الثقة التنظيمية فقد تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا ما بين(3.137-4.410)بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين(1.293-2.071)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين(1.237-6.142)،في حين تراوحت الأوساط الحسابية للجموعة العليا لمقياس المواطنة التنظيمية ما بين(3.643-4.493)بينما تراوحت أوساط المجوعة الدنيا ما بين(1.249-2.110) والقيمة التائية المحتسبة ما بين(1.234-5.942)،وعند مقارنتها مع قيمة (ت الجدولية) البالغة (2.011) تحت مستوى دلالة (0.05) وتحت درجة حرية (81) فقد أستبعدت العبارات الغير مميزة والتي كانت الدرجة التائية المحتسبة لها أقل من الجدولية،وبهذا لم تستبعد أي عبارة من المقاييس الثلاثة ،في حين تراوحت قيم إرتباط العبارة بالمقياس لمقياس العدالة التنظيمية ما بين(0.761-0.152)،في تراوحت لمقياس الثقة التنظيمية ما بين (0.189-0.673)أما مقياس المواطنة التنظيمية فقد تراوحت قيم معامل الإرتباط ما بين(0.159-0.731).

2-7 المعاملات العلمية للمقياسين :

2-7-1 الصدق :

إستخدم الباحث الصدق الظاهري ، وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقاييس الثلاثة على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس كذلك الإدارة والاقتصاد،أما صدق البناء فقد تحقق من إستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين من خلال إستخراج القوة التمييزية لعبارات المقاييس والتي في ضوئها تم التعرف على العبارات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة وباستخدام الاختبار التائي،كما استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات كل مقياس أي حساب صدق عبارات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة ودرجة المقياس ككل.

2-7-2 الثبات :

اولاً : طريقة التجزئة النصفية :

جزَّأت عبارات كل من مقياس العدالة التنظيمية ومقياس الثقة التنظيمية ومقياس المواطنة التنظيمية الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات كل نصف لمقياس العدالة التنظيمية(10)عبارات، أما عبارات مقياس الثقة التنظيمية فجزأت الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات كل نصف (6) عبارات ,في حين كانت عدد العبارات للنصفين لمقياس المواطنة التنظيمية (5)عبارات وبعدها استخرج معامل الارتباط لكل مقياس بين درجات النصفين بطريقة بيرسون ، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (0.656) لمقياس العدالة التنظيمية و(0.679) لمقياس الثقة التنظيمية و(0.714)لمقياس المواطنة التنظيمية إلا إنَّ هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار و حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل ، عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات مقياس العدالة التنظيمية (0.745) بينما أصبح معامل ثبات مقياس الثقة التنظيمية (0.769) في حين كانت (0.781)لمقياس المواطنة التنظيمية وهذه القيم تمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقاييس .

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ .

تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج ،اذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كورنباخ على أفراد عينة البناء البالغة (83)عضوا باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) اذ تبين إنَّ قيمة معامل الثبات لمقياس العدالة التنظيمية (0.835) ومقياس الثقة التنظيمية تساوي (0.798) أما مقياس المواطنة التنظيمية كانت(0.785)وهو مؤشر ثبات عال للمقاييس .

2-7-3 الموضوعية :

تم ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار (المقياس) من حيث اجراءاته، إدارته وبما إن المقاييس تحتوي على مفتاح واحد للتصحيح فأن كل مقياس منهما يعتبر مقياساً موضوعياً.

2-8 معامل الالتواء للمقياسين

Global Scientific Review

وللتعرف على مدى قرب أو بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قامت الباحث بحساب معامل الالتواء باستخدام البرنامج الاحصائي spss(0.190) حيث بلغ (0.204) لمقياس الثقة التنظيمية، في كانت لمقياس العدالة التنظيمية و(0.189) قيمة معامل الإلتواء لمقياس المواطنة التنظيمي

2-9 الأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة :

قام الباحث بمعالجة نتائج المقاييس احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائية والدرجة التائية وجدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين وأبعاده لعينة البناء والتي اعتمدت في استخراج الدرجات المعيارية.

جدول(3)يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة

المقياس	الأبعاد	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	16.8	4.271
	العدالة الإجرائية	17.3	3.68
	العدالة التفاعلية	17.4	3.43
	العدالة التقييمية	16,6	4.035
	المجموع	68.1	15.416
الثقة التنظيمية	الثقة بزملاء العمل	16.8	3.52
	الثقة بالرئيس المباشر	18.1	4.18
	الثقة بالإدارة العليا	17.4	4.045
	المجموع	52.3	11.745
المواطنة التنظيمية	نية ترك العمل	16.6	4.345
	الأداء الوظيفي	17.2	4.022
	المجموع	33.8	12.937

3- عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها :

3-1-1 عرض نتائج مقياس العدالة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها :

Global Scientific Review

Global Scientific Review
A Peer Reviewed, Open Access, International Journal
www.scienticreview.com
Volume 26, April 2024 ISSN (E): 2795-4951

للتعرف على وجود الثقة التنظيمية تمت مقارنة الوسط الحسابي للعينة مع الوسط الفرضي للمقياس من خلال حساب الفرق بينهما باستعمال اختبار t. ( ) لعينة واحدة وكما مبين في الجدول (4).

جدول (4)يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبةالعدالة التنظيمية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	T المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
العدالة التنظيمية	68.4	15.414	60	11.54	0.000	معنوية

جدول(5) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس العدالة التنظيمية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	88-100	9	18%
جيد	6756-	75-87	10	20%
متوسط	5544-	55-77	17	34%
مقبول	4332-	32-54	8	16%
ضعيف	3120-	20-31	6	12%

تبين من لنا نتائج) المحسوبة للعدالة التنظيمية كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من (0.05) ولصالح tالجدولين (4)و(5)أن قيمة (الوسط الحسابي للعينة وأنهم حصلوا على المستوى (متوسط) من خلال إجاباتهم للمقياس، ويعزو الباحث حصول العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قارعلى هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن لديهم تصور معقول ولا بأس به حول إدارة المديرية من خلال تطبيقها لأسس ومعايير منصفة نوعا ما في تقييم الأداء وكذلك تعاونها معهم في منح الإجازات عند الضرورة وقيامها بتفويض بعض الصلاحيات وسعيها لتطوير أدائهم ومنحهم فرصا لا بأس بها للتأهيل والتدريب وتحقيق قيم المساواة في العمل قدر المستطاع وكذلك لديهم تصور مقبول حول كفاية ما يتلقونة من راتب وتناسبه مع الأعمال التي يقومون بها ناهيك عن تصورهم المعقول حول عدالة الإدارة في توزيع الحوافز والمكافآت وتوفيرها لإحتياجاتهم وحثهم على

Global Scientific Review

بناء علاقات بينهم وأخذها بعين الإعتبار لمقترحاتهم وقبولهم عن الإدارة في كيفية إدارة الصراع وحل المشكلات وكذلك تصورهم المعقول حول شفافية الإدارة ومدى وضوحها في إسناد المهام والتعليمات وتوضيح القوانين وإشراكهم نوعا ما في إتخاذ القرارات وهذا ما يوكده(شعبان 2018) بأن"العدالة التنظيمية عملية قائمة على الخطوات الإجرائية المميزة بالدقة والحيادية لتنظيم الموارد وتوزيعها والقدرة على تدعيم القرارات القائمة بمبررات منطقية على قاعدة أخلاقية"[1]

3-1-2 عرض نتائج مقياس الثقة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها :

جدول(6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة للثقة التنظيمية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	T المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الثقة التنظيمية	41.5	13.82	36	13.54	0.000	معنوية

جدول (7) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس الثقة التنظيمية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	53-60	9	18%
جيد	6756-	37-52	14	28%
متوسط	5544-	28-36	11	22%
مقبول	4332-	19-27	9	18%
ضعيف	3120-	12-18	7	14%

) المحسوبة للثقة التنظيمية كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من t تبين لنا من نتائج الجدولين (4)و(5)أن قيمة ((0.05) ولصالح الوسط الحسابي للعينة وأنهم حصلوا على المستوى (جيد) من خلال إجاباتهم للمقياس،ويفسر الباحث حصول العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قارعلى هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن الأعضاء لديهم ثقة كبيرة تمخضت على شكل توقعات إيجابية وموثوقة بزملاء العمل بخصوص النوايا والسلوك من خلال التعامل اليومي والتواصل معهم والذي يعكس ويوضح الخصائص الشخصية لديهم ويولد البعد الإدراكي والعاطفي والإنجذاب الشعوري في طريقة الإستجابة تجاههم،فضلاً عن ثقتهم بالقيادة والإدارة العليا بخصوص تصرف وسلوك الرئيس المباشر او الإدارة العليا والذي يكون على أساس القواعد والسياسات ومخرجات القيادة مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافئات وفرص التطوير المهني

[1]) شعبان،أميرة أحمد : **أثرالعدالة التنظيمية على الثقة داخل المنظمات** ،منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية بجامعة الدول العربية،القاهرة،2018،ص15.

Global Scientific Review

والاحترام,ناهيك عن بعض المتغيرات المهمة التي ساهمت بشكل كبير في إستجاباتهم والتي عززت من معتقداتهم الإيجابية تجاه منظماتهم مثل الإتصال المفتوح الذي تتيحة الإدارة العليا والمسؤول المباشر والذي رسخ من قيمة الثقة لديهم ,فضلا الإهتمام الذي توليه الإدارة لأعضائها فهو جدير في تنمية كثير من مخرجات العمل الموقفية والسلوكية الإيجابية ,وكذلك من الأمور المهمة التي ساهمت بشكل كبير في إستجابات العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار هو إيمانهم بأهداف المديرية التي ينتمون وتوافق أهدافهم مع أهدافها ناهيك عن التوافق في القيم والمعتقدات وهذا ما أشار إليه Chen etal في تعريفة للثقة التنظيمية " الإيمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين (مثل زملاء العمل والرئيس المباشر) أو مجموعات معينة (مثل الإدارة العليا) ضمن المنظمة ، والرغبة في الاعتماد عليهم على أساس تصرفهم كما متوقع منهم فضلاً عن عدم الإهتمام بمراقبة ومتابعة سلوكهم بهذا الخصوص "[2] .

3-1-3 عرض نتائج مقياس المواطنة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها :

جدول(8) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة للمواطنة التنظيمية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	المحسوبة T	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
المواطنة التنظيمية	34.5	12.82	30	13.54	0.000	معنوية

جدول (9) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس المواطنة التنظيمية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	63-75	8	16%
جيد	6756-	49-62	11	22%
متوسط	5544-	35-84	16	32%
مقبول	4332-	20-34	9	18%
ضعيف	3120-	15-19	6	12%

تبين لنا من نتائج الجدولين (8)و(9)أن قيمة t المحسوبة للمواطنة التنظيمية كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من (0.05) ولصالح الوسط الحسابي للعينة وأنهم حصلوا على المستوى (متوسط) من خلال إجاباتهم للمقياس ويتضح

[2] Chen, S. C. and G. S. Dhillon**"Interpreting Dimensions of Consumer Trust in E-Commerce."** Information Technology and Management.P 318.

Global Scientific Review

للباحث وعلى ضوء مستويات العينة أن العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار يتمتعون بسلوك تطوعي إختياري للعمل لا بأس به فهم يبادرون إلى إنجاز الأعمال بدون وضع إعتبار للحوافز والمكافآت كما ويتساعدون فيما بينهم لحل المشاكل التي تواجه أحدهم او مجموعة منهم ويقدمون العمل الرسمية وهذا ما يؤكده(الفهداوي،2005) بأن "المواطنة التنظيمية مفهوم يتخطى المبررات الرسمية للسلوك،ويتضمن معطيات مهمة داعمة للسلوك التنظيمي الرسمي بمقومات الدور الإضافي"[3]

3-2 علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة و العلاقات التأثيرية المباشرة :

أولا : علاقة الإرتباط بين متغير العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية علاقة طردية قوية بالنظر لقيمة مستوى الدلالة .

جدول (10)

المتغيرات	علاقة الإرتباط	مستوى الدلالة	عدد العينة
العدالة التنظيمية المواطنة التنظيمية	0.521**	0.000	50

ثانيا :علاقة الإرتباط بين متغير الثقة التنظيمية ومتغير المواطنة التنظيمية علاقة طردية قوية .

جدول (11)

المتغيرات	علاقة الإرتباط	مستوى الدلالة	عدد العينة
الثقة التنظيمية المواطنة التنظيمية	.601**0	0.000	50

ثانيا : العلاقات التأثيرية : اعتمد الباحث في اختبار فرضيات التأثير المباشرة بالاعتماد على النموذج الهيكلي Structural Model باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية عن طريق استخدام برنامج (Smart PLS. V.20).

أولا: العلاقة التأثيرية بين العدالة التنظيمية ---.> المواطنة التنظيمية

[3] فهمي خليفة الفهداوي: **علاقة المواطنة التنظيمية مع التغير التحولي**،دراسات العلوم الإدارية،مدينة الكرك،مجلد32،عدد2،2005،ص392.

Global Scientific Review

Global Scientific Review
A Peer Reviewed, Open Access, International Journal
www.scienticreview.com
Volume 26, April 2024 ISSN (E): 2795-4951

جدول (12)

معامل التحديد R^2	S.R.W	حجم التأثير f^2	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.176	0.384	0.461	0.006	3.934	2	العدالة التنظيمية<-> المواطنة -- التنظيمية	0.049

وهذا يفسر بأن هناك (0.08) اقل من (SRMR)يبين جدول (12) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد) 5 (1) وهي اقل من((VIF)تطابق مقبول للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة قيمة) وهي أكبر (3.934) tوبذلك تأكيد على عدم وجود إرتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , بينما كانت قيمة (من(1.96) عند مستوى معنوية قدره (0.05) وهذا يشير إلى معنوية الإرتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (0.176) وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (العدالة التنظيمية)على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع(المواطنة) فهو 0.35) للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من (0.461) ((f² التنظيمية), وكانت قيمة حجم التأثير حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل .

المواطنة التنظيمية .--->ثانيا : العلاقة التأثيرية بين الثقة التنظيمية

جدول (13)

معامل التحديد R^2	S.R.W	حجم التأثير f^2	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.392	0.617	0.654	0.000	4.712	2	الثقة التنظيمية<--> المواطنة - التنظيمية	0.054

وهذا يفسر بأن هناك (0.08) اقل من (SRMR)يبين جدول (13) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد) 5 (2) وهي اقل من((VIF)تطابق مقبول للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة) (4.712) وهي أكبر tوبذلك تأكيد على عدم وجود إرتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , بينما كانت قيمة ( ) 0.392من(1.96) عند مستوى معنوية قدره (0.05) وهذا يشير إلى معنوية الإرتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (الثقة التنظيمية)على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع(المواطنة

Global Scientific Review

) فهو 0.35) للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من (0.654) ((f² التنظيمي), وكانت قيمة حجم التأثير حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل .

ثالثا : العلاقة التأثيرية التفاعلية لمتغير الثقة التنظيمية في العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية .

جدول (13)

جودة المطابقة Chi-Square	المسار	VIF	T value	P value	حجم التأثير f²	S.R.W	معامل التحديدR²
0.228	التأثير التفاعلي للثقة التنظيمية	1	2.166	0.031	0.411	0.135	0.731

وهذا يدل ان المتغيرات (R2 =0.731)يتبين من الجدول الآنف الذكر ان القدرة التفسيرية لأنموذج التفاعل قد بلغت من التغيرات التي تحصل في المتغير المعتمد, وان قيمة (73%)المستقلة قادرة عن طريق عملية التفاعل تفسير ما نسبته مما يدل معنوية نموذج التفاعلي, اما دور متغير التفاعل في (P= 0.031)المعنوية المحسوبة لنموذج التفاعل بلغت وهي (2.166) المحسوبة بلغت (t) وهي قيمة معنوية لان قيمة (0.135)الانموذج فيتمثل في قيمة الانحدار التي بلغت الذي أدخلته الثقة التنظيمية بتفاعلها مع العدالة التنظيمية (f^2) وان مقدار حجم التأثير (0.031)قيمة معنوية عند مستوى وهو مستوى تأثير كبير وتؤكد هذه النتيجة على الدور التفاعلي (المعدل) للثقة (0.411)في المواطنة التنظيمية قد بلغ التنظيمية كمتغير وسيط في تعزيز التأثير لمتغير العدالة التنظيمية على المواطنة التنظيمية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

وتأسيسا على ما سبق يتضح أن لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار موقفاً ايجابياً تجاه قوة العلاقة التفاعلية بين متغيرات الدراسة إذ يتضح أن إدارة المديرية لديها القدرة على تطبيق مبادى العدالة التنظيمية بصورة متزنة أثناء تعاملها مع أعضائها من خلال التركيز على الممارسات الإيجابية وطرق التعامل الإنسانية وتجسيدها ميدانيا في سلوكها وتعاملها مع العاملين بصورة عامة,حيث تحرص على تعزيز العلاقات العامة وتدعيم مبدأ العدالة والنزاهة والثقة في التعامل مع العاملين وتحفزهم على العمل بطاقة إيجابية وتنظر بعين التفاؤل إلى إمكانية تحقيق الاهداف الموضوعة وتحسن الظن بهم وتشجعهم على العمل الجماعي المشترك وتثق بهم وبإمكانياتهم والإعتماد عليهم وكذلك تقيم علاقات تعاونية التي لها دور في رفع الروح المعنوية التي لها الأثر الكبير في مخرجات سلوكهم وتوجهاتهم وإنتمائهم وإلتزامهم مع الأخذ بنظر الإعتبار مصالحهم عند إتخاذ القرارات وإشراكهم بها،فضلا عن تطبيق إدارة المديرية سياسات إدارية واضحة وأساليب قيادية بناءة تسهم في التفاعل الايجابي أثناء العمل وكذلك تثق بمهارات وإمكانيات أعضائها وتدعم الثقة بينها وبين موظفيها وتعطيهم حرية التعبير عن آرائهم ناهيك عن توزيع الواجبات الوظيفية بصورة عادلة وفقا للمؤهلات والخبرات التي يمتلكونها وتقوم بإعطاء الفرصة المناسبة للترقية والحوافز بناء على ما يقدمون من أعمال وما يبذلونه من جهود وإنجاز،وإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجههم وتتسامح معهم عند وقوع الاخطاء وتوجههم وتأخذ على عاتقها القيام بالأعمال التصحيحية وتعمل على أزاله المشاعر السلبية في بيئة العمل وتبذل جهود استثنائية في خلق فرص للتعلم من الاخطاء السابقة ،كما أن إدارة

Global Scientific Review

المديرية كان الاثر الواضح والجلي على العاملين في ترسيخ العديد من القيم التنظيمية المهمة ومن ضمنها الثقة التنظيمية من خلال تنمية شعور الإيمان العام لديهم بمبدأ الثقة المتبادلة بزملاء العمل والرئيس المباشر والإدارة العليا من ناحية النية والسلوك ضمن المديرية وتتأصل هذه الثقة على أساس القواعد والسياسات ومخرجات القيادة مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافئات وفرص التطوير المهني والاحترام الأمر الذي يزيد من التعاون بين أعضاء النادي والذي يعتبر مصدر للميزة التنافسية وكل ذلك كان له تأثير مباشر وقوي على تعزيز وتدعيم سلوكيات الإلتزام والإنتماء والرضا والمواطنة التي ظهرت في إنتهاج العاملين مبدأ المسؤولية التي ظهرت على جودة أدائهم التنظيمي فضلا عن السلوك التطوعي الذي يقومون به بصورة طوعية إختيارية وهو خارج عن مسؤولياتهم الرسمية والذي يعكس إنتمائهم ومواطنتهم للمديرية التي يعملون بها ويوضح ذلك (المغربي،2007) في تفسيره "لعلاقة الفرد بالمنظمة من التبادل الإجتماعي ورؤيته أن الفرد يقوم بسلوكيات إيجابية تجاه المنظمة مقابل ما توفره له من دعم وثقة وعدالة تنظيمية والذي يبنى عليها ظهور سلوكيات المواطنة التنظيمية"[4]، ويؤكد الباحث أن الثقة بالرئيس المباشر والزملاء والإدارة العليا وممارستها للسلوكيات الإيجابية والمستقيمة وتطبيقها لمبادىء العدالة والنزاهة تجعل العاملين أكثر استعداد للسعي نحو تحقيق أهداف االمديرية وتلعب دور مهم في تحسين المواطنة التنظيمية.

الإستنتاجات والتوصيات

أولا : الإستنتاجات :

1- كانت نتائج المستجيبين متوسطة فيما يخص العدالة التنظيمية حيث أن العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار يملكون تصور بمستوى لا بأس به عن مدى تطبيق إدارة المديرية لها.
2- تسهم العدالة التنظيمية في تفسير وتعزيز المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار بمستوى جيد .
3- تسهم الثقة التنظيمية في تفسير التغيرات الحاصلة في المواطنة التنظيمية .
4- للثقة التنظيمية دور في بلورة العلاقة كمتغير وسيط بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

ثانيا : التوصيات :

1- دعوة إلى إدارات مديريات الشباب والرياضة إيلاء المزيد من الاهتمام بالعدالة التنظيمية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية في مجال العمل .
2- أهمية التركيز على سلوكيات العدالة التنظيمية لما لها الأثر الكبير في تدعيم الثقة التنظيمية وإنعكاسها على متطلبات جودة المواطنة التنظيمية .
3- تعزيز الثقة التنظيمية الذي يعد من المؤشرات المهمة في جودة المواطنة من إيجاد عوامل التكيف للعاملين مع البيئتين الداخلية والخارجية.

4) المغربي كامل محمد : **السلوك التنظيمي ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**،عمان،دار الفكر للنشر،ط2، 2007،ص35.

Global Scientific Review

المصادر

- المغربي كامل محمد : السلوك التنظيمي ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم،عمان،دار الفكر للنشر،ط2،2007.
- شعبان،أميرة أحمد : أثرالعدالة التنظيمية على الثقة داخل المنظمات ،منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية بجامعة الدول العربية،القاهرة،2018.
- فهمي خليفة الفهداوي: علاقة المواطنة التنظيمية مع التغير التحولي،دراسات العلوم الإدارية،مدينة الكرك،مجلد32،عدد2،2005.
- Chen, S. C. and G. S. Dhillon"Interpreting Dimensions of Consumer Trust in E-Commerce." Information Technology and Management.

Global Scientific Review