

أثر العدالة التنظيمية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية- دراسة حالة شركة خزون لمواد
البناء (حائل، المملكة العربية السعودية)

The Impact of Organizational Justice on Achieving Organizational
Citizenship Behavior- A Case Study of Khazon Building Materials
Company (Hail, Kingdom of Saudi Arabia)

عبدالرحيم عباس قسم السيد

Abdulrahim Abbas Qasim Al-Sayed

أستاذ إدارة الأعمال المساعد- جامعة بيشة- المملكة العربية السعودية

Assistant Professor of Business Administration, University of Bisha, Kingdom of Saudi Arabia
gismelseed@ub.edu.sa

Accepted

قبول البحث

2024/8/27

Revised

مراجعة البحث

2024/7/31

Received

استلام البحث

2024 /6/23

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2024.14.6.2>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

أثر العدالة التنظيمية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية- دراسة حالة شركة خزون مواد البناء (حائل، المملكة العربية السعودية)

The Impact of Organizational Justice on Achieving Organizational Citizenship Behavior- A Case Study of Khazon Building Materials Company (Hail, Kingdom of Saudi Arabia)

المخلص:

الأهداف: هدفت الدراسة للتعرف على أثر العدالة التنظيمية بإبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون مواد البناء.

المنهجية: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على عينة من جميع العاملين في الشركة (70) موظفًا، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود اهتمام بأبعاد العدالة التنظيمية، حيث جاءت بأهمية نسبية بلغت 81.44%، مما يشير إلى أن موظفي الشركة لديهم شعور قوي بالعدالة التنظيمية. وجود اهتمام بالمواطنة التنظيمية بالشركة، حيث جاءت بأهمية نسبية بلغت 79.22%، مما يعكس مستوى مرتفع من الالتزام والسلوكيات الإيجابية بين الموظفين تجاه الشركة. وأن العدالة التنظيمية تفسر 81.9% من التغيرات في المواطنة التنظيمية بين موظفي الشركة، مما يعكس تأثيرًا قويًا ومؤثرًا للعدالة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية.

الخلاصة: أوصت الدراسة بالتركيز على تعزيز العدالة التفاعلية نظراً لأهميتها لدى الموظفين، من خلال برامج تدريبية للقادة لتحسين مهارات التواصل وتعزيز الشفافية في التعاملات اليومية. وضرورة الاستمرار في تعزيز ممارسات المواطنة التنظيمية عبر تحفيز الموظفين على التطوع والمشاركة الفعالة، والالتزام بالسياسات والمواعيد، والدفاع عن سمعة الشركة، مما يساهم في تعزيز روح الانتماء والولاء المؤسسي. والعمل على تعزيز مبادئ العدالة التنظيمية وتطبيقها بشكل فعال كجزء من استراتيجية الإدارة، مما يساهم في تحسين الالتزام والأداء العام للشركة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية؛ سلوك المواطنة التنظيمية؛ شركة خزون مواد البناء.

Abstract:

Objectives: This study aimed to identify the impact of organizational justice in its dimensions (distributive, procedural, and interactional) on achieving organizational citizenship behavior at Khazon Building Materials Company.

Methods: The study employed a descriptive analytical approach and was based on a sample comprising all employees in the company (70 employees). The questionnaire was used as a tool for data collection.

Results: The study found that there is a significant attention to the dimensions of organizational justice, with a relative importance rate of 81.44%, indicating that the company's employees have a strong sense of organizational justice. There is also a notable interest in organizational citizenship behavior within the company, with a relative importance rate of 79.22%, reflecting a high level of commitment and positive behaviors among employees towards the company. Organizational justice explains 81.9% of the variations in organizational citizenship behavior among the company's employees, indicating a strong and influential effect of organizational justice on organizational citizenship behaviors.

Conclusion: The study recommended focusing on enhancing interactional justice due to its importance to employees by implementing training programs for leaders to improve communication skills and enhance transparency in daily interactions. It also suggested continuing to promote organizational citizenship behaviors by encouraging employees to volunteer, actively participate, adhere to policies and schedules, and defend the company's reputation, which will contribute to enhancing the spirit of belonging and institutional loyalty. Additionally, it emphasized the need to strengthen and effectively implement the principles of organizational justice as part of the management strategy, which will contribute to improving overall commitment and performance of the company.

Keywords: Organizational Justice; Organizational Citizenship Behavior; Khazon Building Materials Company.

المقدمة:

العدالة التنظيمية تمثل أحد الجوانب الأساسية في بنية ووظيفة المنظمات الحديثة، حيث تسعى المنظمات إلى إقامة نظام يتعامل مع موظفيها وأعضائها بشكل عادل ومنصف، وتتمثل العدالة التنظيمية في تقديم المعاملة العادلة والمتساوية لجميع الأفراد داخل المنظمة، بغض النظر عن خلفياتهم أو مواقعهم الوظيفية، ويشمل ذلك توزيع المكافآت والموارد بشكل عادل، واتخاذ القرارات بشفاافية ومساواة، مما يساهم في إحساس الأفراد بالاستقرار والاعتراف بجهودهم ومساهماتهم داخل البيئة العملية. كما تلعب العدالة التنظيمية دورًا أساسيًا في بناء ثقة الأفراد بالمنظمة وروح الانتماء، مما يؤدي إلى تحفيزهم للمشاركة الفعالة والإيجابية في أنشطة المنظمة وتحقيق أهدافها المشتركة.

إن سلوك المواطنة التنظيمية يمثل نمطًا متقدمًا من المشاركة الفعالة داخل المنظمات، حيث يتجاوز الأداء المطلوب في الوظيفة الأساسية للفرد ليشمل مجموعة من السلوكيات الإيجابية والتعاونية، حيث يعبر سلوك المواطنة عن استعداد الأفراد للمشاركة بنشاط في تحسين البيئة العملية ودعم زملائهم، مثل المساعدة في حل المشكلات، والمشاركة الفعالة في الاجتماعات، وتقديم الدعم العاطفي للزملاء. كما يُعزّز سلوك المواطنة التنظيمية الروح الجماعية والتعاونية داخل المنظمة، ويعكس ارتباط الأفراد القوي بأهدافها وقيمتها، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومثمرة تعزز الأداء الجماعي والرضا الوظيفي.

كما إن العدالة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، إذ تشكل البيئة المناسبة التي تعزز الثقة والالتزام بين أفراد المنظمة، وبالتالي تعزز من استعدادهم للمساهمة بشكل فعال وإيجابي في أنشطة وأهداف المنظمة.

مشكلة الدراسة:

يعاني بعض الموظفين من قلة المشاركة في الأنشطة التي تتجاوز مهامهم الروتينية، هذا السلوك قد ينتج عن عدة عوامل محتملة مثل قلة الدعم المتبادل بين الزملاء أو الشعور بعدم الإحترام في علاقات العمل اليومية. حيث أشارت دراسة (ربيع، وسعيدة، 2022) إن الموظفين يعانون من: تدني الرواتب، وعدم كفايتها، ضعف المشاركة في صنع القرارات، وقلة الاهتمام بحاجات العاملين الشخصية وحقوقهم الوظيفية، فبالتالي تعتبر العدالة التنظيمية العامل المحتمل لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمة، وتتمثل هذه العدالة في المعاملة المنصفة لجميع الموظفين، بغض النظر عن أوضاعهم الفردية، مما يشجع على الإلتزام الإيجابي والمشاركة الفعالة في تحقيق أهداف الشركة. من خلال تقديم بيئة عمل ملهمة وداعمة، يمكن أن تلعب العدالة التنظيمية دورًا رئيسيًا في تحفيز الموظفين لتبني سلوك المواطنة التنظيمية، مما يعزز من الإنتاجية ويحقق أهداف الشركة بفعالية حيث أكدت دراسة (بأسهل، 2022) إن دعم الموظفين والشعور بالثقة والأمن والتقدير والإنصاف والتواصل الجيد والاحترام من العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية. بناءً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي: هل تؤثر العدالة التنظيمية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية في شركة خزون مواد البناء؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدة تساؤلات فرعية على النحو التالي:

- ما مستوى ممارسة العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية؟
- هل تؤثر العدالة التوزيعية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون مواد البناء؟
- هل تؤثر العدالة الإجرائية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون مواد البناء؟
- هل تؤثر العدالة التفاعلية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون مواد البناء؟

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال الآتي:

- الأهمية العلمية: تتمثل الأهمية العلمية للدراسة في محاولة وضع إطار نظري لمفاهيم العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية وتغطية أوجه القصور في الدراسات السابقة ودراسة العلاقة بين أثر العدالة التنظيمية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية.
- الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية للدراسة في حاجة شركة خزون مواد البناء لمعرفة مدى تطبيق العدالة التنظيمية كمتطلب أساسي لفاعلية الشركة وأثره في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية في ظل تغير بيئة الأعمال التي أصبحت غير مرتبط بالقيم المادية فحسب وإنما مرتبطة بمدى المعرفة والمواهب والمهارات والإبداع وأهم من ذلك هو العلاقة النفسية بين العامل والمنظمة والسلوك التنظيمي.

أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في محاولة الكشف عن أثر العدالة التنظيمية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون مواد البناء وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- بيان واقع العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون مواد البناء.
- التعرف على أثر العدالة التوزيعية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون مواد البناء.
- التعرف على أثر العدالة الإجرائية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون مواد البناء.

- بيان أثر العدالة التفاعلية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون لمواد البناء.

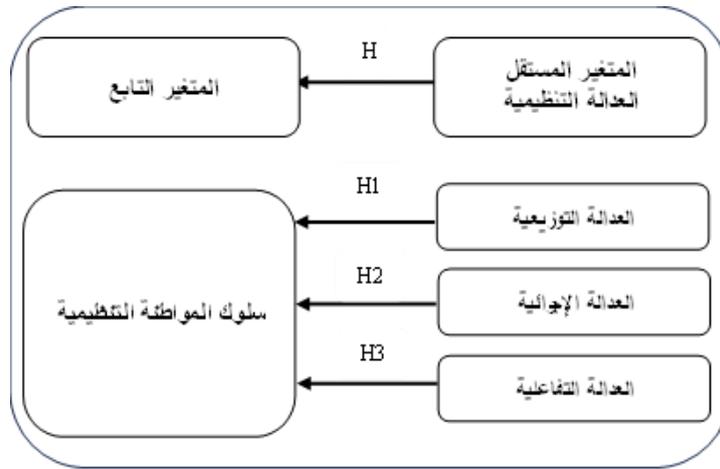
فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون لمواد البناء. ينبثق عن هذا الفرض الرئيسي الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون لمواد البناء.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون لمواد البناء.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة خزون لمواد البناء.

نموذج الدراسة:

لتحقيق الغرض من الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة في تحديد أثر المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) في المتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية)، أنموذج الدراسة، كما موضح في الشكل (1).



الشكل (1): نموذج الدراسة

المصدر: بتصريف الباحث من الاستعانة بدراسة كلا من (أمشيري، 2023)، (خليل والسيد، 2023)، (الخفاجي وبدر، 2023)، (2024 م).

مصادر وأدوات جمع بيانات الدراسة:

تعتمد الدراسة على المصادر الأولية: وتستخدم الاستبانة لجمع البيانات، بالإضافة إلى المصادر الثانوية: الكتب، البحوث العلمية، الدراسات، التقارير، المجلات، الندوات والمؤتمرات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- الحدود المكانية: شركة خزون لمواد البناء- السعودية.
- الحدود الزمانية: 2024/6/21-1/11 م.
- الحدود البشريّة: العاملين بشركة خزون لمواد البناء.

مصطلحات الدراسة:

- العدالة التنظيمية: اصطلاحياً تُعرف العدالة التنظيمية على أنها تصور الموظفين لعدالة التعاملات والسياسات والإجراءات المتبعة في المنظمة، وتشمل عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات. (أمشيري، 2023، ص168). إجرائياً تُقاس العدالة التنظيمية من خلال استبيان يتضمن عدة عناصر تقيس مدى رضا الموظفين عن العدالة في توزيع الموارد، والعدالة في الإجراءات المتبعة، والعدالة في التعاملات بين الموظفين والإدارة.
- سلوك المواطنة التنظيمية: اصطلاحياً: يشير سلوك المواطنة التنظيمية إلى السلوكيات التطوعية التي يقوم بها الموظفون وتتجاوز متطلبات العمل الرسمية، مثل التعاون، والمساعدة، والالتزام بالسياسات التنظيمية. (الخفاجي وبدر، 2023، ص141). إجرائياً: يقاس سلوك المواطنة التنظيمية باستخدام استبيان يتضمن عناصر تقيس مدى إسهام الموظفين في سلوكيات تعزز من بيئة العمل مثل التعاون والمساعدة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

أولاً: العدالة التنظيمية

وفقاً لـ (Ololube, 2016, P. 151) إن العدالة التنظيمية تعتبر من ضروريات نجاح منظمات الاعمال والتي تؤثر على الفعالية الشاملة للمنظمة لأن العدالة التنظيمية تؤثر على العاملين في المنظمة بشكل أو بآخر. كلما ارتفع إحساس الموظف بالعدالة التنظيمية، كلما زاد ولائه للمنظمة، وهو ما ينعكس بدوره على أدائه داخل المنظمة. إن العامل الذي يعتقد أن الإجراءات عادلة وأن التوزيع عادل سيكون لديه مستوى ولاء أعلى من الشخص الذي يعتقد أن الإجراءات والتوزيع غير عادل. ولذلك لا بد من دراسة العدالة التنظيمية وأنواعها في المنظمة. كما عرفها (هنداوى، 2014، ص 152). بأنها القيمة المشتقة من إدراك موظفي المنظمة للنزاهة والموضوعية في الإجراءات والنتائج التي تتمخض عنها. وتعرف العدالة التنظيمية أيضاً على أنها إجراءات تهدف إلى التركيز على معالجة التذمر من خلال تدابير محددة للتعامل مع الاعتراضات داخل المنظمة، وتعرف العدالة التنظيمية بأنها إحساس إنساني يُشعر به أفراد المنظمة في سياق التقييمات التي يتم إنشاؤها نفسياً وإدارياً. وتشمل عملية المقارنة بين القيم المتبادلة التي يحصل عليها الأعضاء وإدارة المنظمة. يرى زايد (2006، ص 23) إن العدالة التنظيمية حظيت باهتماماً ملحوظاً، بسبب تأثيرها الإيجابي على أداء الموظفين والإنتاجية. فالعاملون يرون في العدالة التنظيمية آلية مهمة لتأمين الاستقرار وتحقيق النجاح على المدى البعيد، ولكي يشعروا بالقبول والاحترام داخل بيئتهم العملية. تعد العدالة التنظيمية عاملاً مهماً يدفع الموظفين لتحقيق قصارى إمكاناتهم، إذ تلعب دوراً أساسياً في تنظيم العمل وتوجيه سلوكياتهم. فالعدالة التنظيمية تدعم مشاركة المعرفة وتقوي الروح الجماعية في البيئة التنظيمية. كما أن الموظفين لا يسعون فقط لوظائف تليق بمهاراتهم، بل يتطلعون أيضاً للتعامل بإنصاف واحترام داخل بيئتهم العملية. وهذا يعد أحد مبادئ جودة الحياة المهنية، حيث ترسخ الثقة بالمنظمة، والالتزام الوظيفي، والولاء للقيادة، وسلوك المواطنة التنظيمية. بالإضافة الي تحسين الأداء وإرضاء العملاء وتقليل الصراعات، كما تساهم العدالة التنظيمية في بناء مناخ تنظيمي إيجابي، وتعمل على اظهار الفساد ومكافحته داخل الهياكل التنظيمية

يتفق معظم الباحثين على أن ابعاد العدالة التنظيمية تتكون من ثلاثة أبعاد جوهرية هي: (عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة تفاعلية)، كما يوضحها الشكل رقم (2) وهذه الأبعاد هي:

- **العدالة التوزيعية:** يطلق الباحثون على المكون الأول للعدالة التنظيمية بالعدالة التوزيعية لأنها تعمل على منح التخصيصات لبعضهم أو الحصول على بعض النتائج دون غيرهم. والعدالة التوزيعية مهمة بحقيقة أنه لا يتم التعامل مع جميع العاملين على حد سواء، والتمايز بتوزيع النتائج في موقع العمل إذ أن توزيع المكافآت التي تعتمد على نظرية المساواة التي قدمها تتضمن اشتراك المدخلات والمخرجات من خلال وصف أن العامل يعطى مكافأة نتيجة مساهمته في المخرجات، ولقد أوضحت النظرية أن العاملين يكونوا في حالة رضا عندما يشعرون بأن المكافآت توزع بالتساوي طبقاً لمساهماتهم وليس هناك فروق واختلافات بالمقارنة مع الآخرين أما مكونات العدالة التوزيعية فهي تتمثل في ثلاثة مكونات أساسية هي: (الإنصاف، المساواة، الحاجات) (زيدية، 2023، ص33).
- **العدالة الإجرائية:** عرفها (ربيع وسعيدة، 2022، ص 137) على أنها الآليات والعملية المستخدمة بعدالة في تحديد النتائج وتوزيع الترقية، والأداء، والتقييم، والمكافآت، ومشاركة فرص تنظيمية أخرى. إن تطبيق العدالة الإجرائية في المنظمة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، سوف يؤدي في نهاية المطاف إلى توفير الدعم اللازم للعاملين.
- **العدالة التفاعلية:** أن العاملين ينتابهم الشعور بالقلق بشأن جودة المعاملة التي يتلقونها في أثناء سن الإجراءات وتنفيذها، والعدالة التفاعلية تعد قضية مهمة في مكان العمل بسبب الآثار المترتبة على المعاملة العادلة أو غير العادلة. حيث إن هذا النوع من العدالة التنظيمية يشير إلى إدراك العاملين إلى مسالة العدالة في معاملتهم، حيث إن إدراك العاملين للعدالة يتعلق بالعديد من المتغيرات التنظيمية كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مثلاً إلى إن العدالة التفاعلية هي المعاملة التي يتلقاها العامل من المسؤول المباشر، فالعدالة التفاعلية تعرف على أنها الطريقة التي تعامل الإدارة والمتعلقة بالسمة الإنسانية والممارسات التنظيمية (أمشيرى، 2023، ص169).

ثانياً: سلوك المواطنة التنظيمية

ذكر (Lee & Natalie, 2002) إن القابلية للمشاركة في بذل مجهود يتجاوز الالتزامات التي تفرضها المواقف الرسمية يعد عنصراً أساسياً في فاعلية الأداء التنظيمي، وقد ظهرت في النصف الأول من القرن الماضي ، كما أورد (الكبيسي، 2004، ص 107) إن برنارد أشار في نظريته التعاونية للارسمية (1936)، على أن قابلية الأفراد للمشاركة في الجهود التعاونية للمنظمة لا بد منها لتحقيق الأهداف والفاعلية التنظيمية، ووجد برنارد أنه يجب بذل الجهود ليس فقط لأداء الواجبات التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، ولكن أيضاً للحفاظ على المنظمة نفسها.

عرف (Podsakoff, et al, 2018, p. 73) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يخضع لنظام الحوافز الرسمي في المنظمة والموجه إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها. ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية أيضاً بأنه سلوك اختياري تطوعي يتخطى حدود الدور الرسمي، ويتجلى في حرص الموظف على منظمته ونجاحها وسمعتها ووقتها وممتلكاتها ومستقبلها، واهتمامه على مساعدة الآخرين من زملاء ومراجعين وموظفين

جدد، واحترامه لقيم وسياسات ونظم المنظمة، وتطلعه لبذل جهود مضاعفة لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء. ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه ذلك السلوك الذي يسلكه الموظف طواعية برضا نفسه غير مدفوع أو مكروه وبدون توقع أي مقابل مادي في مقرر عمله.

ووفقاً للخفاجي وبدر (2023، ص ص 141-142) إن إبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تتمثل في:

- الإيثار: وهو ذلك السلوك التطوعي الذي يتضمن المساعدة، وتقديم يد العون من قبل الأفراد العاملين لمن يحتاجها داخل المنظمة، سواء كان رؤساء أو زملاء أو عملاء، ومن أمثلة ذلك مشاركة العاملين الآخرين طرق وأساليب العمل الجديدة، والمساعدة في توجيه العاملين الجدد وتعليمهم.
- الكياسة: وهي تعكس مدى مساهمة الفرد في منع المشاكل التي من الممكن أن يتعرض لها زملاؤه في العمل، وذلك عن طريق تقديم الإرشاد لهم وتزويدهم بالمعلومات التي يمكن أن يستفيدوا منها، وتجنب إثارة المشاكل عن طريق إدراكه لتأثير تصرفاته على الآخرين وعدم استغلاله لحقوق الآخرين أو التعدي عليها.
- وعي الضمير: وهو الضمير الحي الذي يتصرف وفقاً لما يمليه الوجدان، وكذا العمل على الإخلاص للمثاليات التي يضعها الفرد كمييار لسلوكياته، فيتجه إلى إنجاز دوره في المنظمة بأسلوب يزيد عن المستوى المعروف، أو المتوقع منه، حيث يقوم الموظف بالسلوك الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور، واحترام اللوائح والأنظمة الاستراحتات، والعمل بجدية.
- الروح الرياضية: وهي تعكس مدى استعداد الفرد لتقبل بعض الأعباء والمهام الإضافية دون تدمير أو رفض أو ما شابه ذلك، والتسامح والصبر على بعض الإحباطات والمضايقات والإزعاج في الحياة التنظيمية دون الشعور بالظلم.
- السلوك الحضاري أو الفضيلة المدنية: وهو يمثل المشاركة البناءة والمسؤولية في إدارة أمور المنظمة، والاهتمام بالمنظمة بمصير من خلال الحرص على حضور الاجتماعات المهمة غير الرسمية، والمحافظة على التغيير، وقراءة مذكرات المنظمة، وإعلاناتها، وتأدية العمل بالصورة التي تحافظ على سمعتها.

الدراسات السابقة:

- دراسة حميمدات وبوعلي (2024) هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على سلوك المواطنة التنظيمية بين موظفي شركة الميلية للخزف الصحي في جيجل. استخدمت كأداة لجمع المعلومات، تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من 107 عمال من الشركة، واستخدم المنهج الوصفي. خلصت الدراسة إلى مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين جاء بمستوى مرتفع، وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) لأخلاقيات العمل الإسلامية في سلوك المواطنة التنظيمية بين موظفي شركة الميلية للخزف الصحي في جيجل.
- دراسة زبدي (2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على إدارة الموارد البشرية في مجموعة الاتصالات الفلسطينية في قطاع غزة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمجموعة الاتصالات الفلسطينية قطاع غزة البالغ عددهم (490) موظف، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، خلصت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لأبعاد العدالة التنظيمية، وأن تطبيق العدالة التنظيمية يؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين وسلوكهم في العمل، كما أن العدالة التوزيعية تجعل العاملين يشعرون بالإنصاف، ويزيد من الانتاجية، والعدالة الإجرائية تجعل العاملين يطلبون بعض التوضيحات في الإجراءات المتبعة في العمل.
- دراسة أمشيري (2023) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر القيادة الأخلاقية لرؤساء الأقسام على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين عند توسيط العدالة التنظيمية، تم اتباع المنهج الوصفي الإرتباطي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمكتب خدمات الشركة العامة للمياه والصرف الصحي/ الخمس والبالغ عددهم (460) موظف، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة لغرض جمع البيانات الأولية وزعت على عينة مكونة من (210) مفردة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لرؤساء الأقسام، مستوى تطبيق العدالة التنظيمية، ومستوى الإلتزام بسلوكيات المواطنة التنظيمية كنّ بدرجة متوسطة، وأوضحت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- دراسة خليل والسيد (2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك الاستقواء في أماكن العمل، قامت الدراسة بتحليل الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك الاستقواء في أماكن العمل، من خلال عرض الدراسات السابقة لكل متغير من متغيرات البحث، ثم الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستقواء في أماكن العمل، وقد خلصت الباحثة إلى أن العدالة التنظيمية تساعد على تقليل السلوكيات السلبية داخل مكان العمل لما له من تأثير واضح على الأفراد، وقد لقيت هذه الاستنتاجات الكثير من الدعم في بعض الدراسات التي أظهرت أن العدالة التنظيمية تساعد على تقليل ظهور الاستقواء داخل مكان العمل، وهو ما يوضح أهمية البحث ودوره في تحسين بيئة العمل، والعمل على تحقيق العدالة التنظيمية وترسيخ قواعد السلوك التنظيمي والأخلاقي داخل المؤسسات المختلفة.
- دراسة الخفاجي وبدر (2023) هدفت الدراسة إلى تشخيص اسباب انخفاض سلوك المواطنة التنظيمية في مديرية بلدية الرميثة/ المثني ومنها تأثير تبني تطبيق نمط القيادة الفعالة بالشكل غير الكافي في التعامل مع العاملين على مستوى عينة الدراسة، تم تطبيق الدراسة في (مديرية بلدية الرميثة) إذ بلغ مجتمع البحث (118) وعينة قصدية بلغت (70) من العاملين في الوظائف الإدارية والفنية وكانت الاستبانة أداة للدراسة، واعتمد الباحث

- المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية كان بمستوى منخفض لدى العاملين، لأنه لم يتوفر لهم ما يدفعهم لتكون المواطنة بمستوى عالي لديهم، رغم أنهم يتمتعون بمستوى من الإيثار والضمير الحي وباقي أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.
- دراسة باسهل (2022) سعت الدراسة الحالية إلى فهم طريقة تصور الأفراد العاملين في شركات تجارة التجزئة والتصنيع لسلوك مشرفهم، وفهم إلى أي مدى قد يحفزهم ذلك التصور أو يثنيهم عن إظهار سلوك المواطنة التنظيمية (OCB). تم جمع البيانات باستخدام نهج نوعي يشمل 22 مقابلة مع موظفين يعملون في تجارة التجزئة والتصنيع. خلصت الدراسة إلى إن العدوانية اللفظية وانعدام الثقة والظلم واللامبالاة ونقص المعرفة كلها أمور تؤثر سلبًا على سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين. تم تحديد كل من دعم الموظفين والشعور بالثقة والأمن والتقدير والإنصاف والتواصل الجيد والاحترام بوصفها العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية.
 - دراسة ربيع وسعيدة (2022) هدفت الدراسة إلى معرفة تصورات الموظفين حول مستوى إحساسهم بالعدالة التنظيمية وعلاقتهم بثقتهم التنظيمية في شركة اتصالات الجزائر. شملت الدراسة عينة عشوائية مكونة من 120 موظفًا من وكالات شركة اتصالات الجزائر في ولاية البليدة. استخدمت الاستبانة كأداة، ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت النتائج إن المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين حول العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، ويرجع السبب في ذلك إلى بعض العوامل التي يعاني منها الموظفون مثل: تدني الرواتب، وعدم كفايتها، ضعف المشاركة في صناع القرارات، وقلة الاهتمام بحاجات العاملين الشخصية وحقوقهم الوظيفية، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.
 - دراسة كرسينا وبواتيت (2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بميناء سكيكدة. تم استخدام المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بشكل عشوائي بسيط، كما تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات من الأفراد، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بميناء سكيكدة.
 - دراسة سعد ومهدي (2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقة التنظيمية في العلاقة بين الشفافية الإدارية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، تم تجميع البيانات والمعلومات بواسطة استبانة من خلال عينة بلغت (306) مفردة من العاملين بشركات الأدوية محل البحث، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى وجود مستوى متوسط للمواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركات الأدوية محل الدراسة، وأنه كلما زاد مستوى التزام الشركة بالشفافية الإدارية تتحسن سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

ساهمت الدراسات السابقة في بناء تصورات أولية للدراسة الحالية وتكوين دراسات تصور دقيق فيما يخص العدالة التنظيمية مثل دراسة (ربيع وسعيدة، 2022)، ودراسة (زيدية، 2023)، ودراسة (أمشير، 2023)، ودراسة (خليل والسيد، 2023)، وساهمت دراسة (باسهل، 2022)، ودراسة (كرسينا وبواتيت، 2022)، ودراسة (سعد ومهدي، 2022)، ودراسة (امشير، 2023)، ودراسة (الخفاجي وبدر، 2023)، ودراسة (حميدات وبوعلي، 2024) في بناء تصور حول المتغير التابع سلوك المواطنة التنظيمية، كما اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، واعتمدها على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد مجتمع عينة الدراسة. كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في بيئة التطبيق، ما عدا دراسة (باسهل، 2022) حيث طبق الدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية، في أن جميع الدراسات السابقة تم تطبيقها في بيئات أخرى

استفادت الدراسة الحالية من النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في بيان مدى اتفاقها أو اختلافها مع نتائج الدراسة الحالية، كما تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة، حيث ركزت على أثر العدالة التنظيمية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية في شركة خزون لمواد البناء.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استعانت الدراسة بالمنهج التاريخي.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بشركة خزون لمواد البناء البالغ عددهم (70) مفردة، واعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة وذلك لمحدودية عدد المستجيبين تم اختيار عينة عن طريقة الحصر الشامل، تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة، تم استرجاع (70) استبانة، بنسبة استرجاع بلغت (100%)، وهي عينة الدراسة الفعلية الخاضعة للتحليل. وجدول (1) يبين وصف أفراد عينة الدراسة المبحوثة.

جدول (1): وصف أفراد عينة الدراسة المبحوثة

النوع	العدد	النسبة
ذكر	60	85.7%
أنثى	10	14.3%
العمر	العدد	النسبة
سنة 30 أقل من	25	36.7%
سنة 40 إلى أقل من 30 من	25	36.7%
من 40 وأقل من 50 سنة	15	21.4%
من 50 فأكثر	5	7.1%
المستوى التعليمي	العدد	النسبة
دبلوم	40	57.1%
جامعي	25	35.7%
فوق الجامعي	5	7.1%
الخبرة العملية	العدد	النسبة
سنوات 5 أقل من	35	50.0%
سنوات 10 وأقل من 5	15	21.4%
10 سنوات فأكثر	20	28.6%

يلاحظ من جدول (1) ما يلي:

- النوع: تتكون عينة الدراسة من 70 مبحوثًا، حيث يمثل الذكور الغالبية بنسبة 85.7% (60 فردًا)، في حين تمثل الإناث نسبة 14.3% (10 أفراد). تعكس هذه النسب توازنًا واضحًا نحو الذكور في القوى العاملة للشركة.
- العمر: بالنسبة لأعمار المبحوثين، فإن 36.7% منهم (25 فردًا) تقل أعمارهم عن 30 سنة، و36.7% (25 فردًا) تتراوح أعمارهم بين 30 وأقل من 40 سنة، بينما يشكل من تتراوح أعمارهم بين 40 وأقل من 50 سنة 21.4% (15 فردًا). وتشكل الفئة العمرية من 50 سنة فأكثر نسبة 7.1% (5 أفراد). يظهر هذا التوزيع العمري تواجدًا كبيرًا للموظفين الشباب ومتوسطي العمر في الشركة.
- المستوى التعليمي: يشكل حملة الدبلوم النسبة الأكبر من العينة بنسبة 57.1% (40 فردًا)، يليهم الحاصلون على الشهادة الجامعية بنسبة 35.7% (25 فردًا)، بينما الحاصلون على مؤهلات فوق الجامعية يشكلون نسبة 7.1% (5 أفراد). يشير هذا التوزيع إلى أن غالبية الموظفين يحملون مؤهلات تعليمية متوسطة.
- الخبرة العملية: تتوزع سنوات الخبرة العملية بين المبحوثين، حيث أن نصف العينة (50.0%)، أي 35 فردًا لديهم خبرة عملية تقل عن 5 سنوات. وتشكل نسبة من لديهم خبرة بين 5 وأقل من 10 سنوات 21.4% (15 فردًا)، في حين أن 28.6% (20 فردًا) لديهم خبرة عملية تصل إلى 10 سنوات أو أكثر. يعكس هذا التنوع في سنوات الخبرة تواجد موظفين من مختلف مستويات الخبرة في الشركة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل بيانات الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS Statistical Package for the Social Sciences) وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- أدوات التحليل الإحصائي الوصفي الذي تستخدم فيه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بما يفيد في وصف عينة الدراسة واتجاهاتها.
- اختبار (ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- تحليل الانحدار البسيط: تم استخدام تحليل الانحدار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة.

الثبات والصدق الإحصائي لأداة الدراسة:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس الثبات والصدق الإحصائي حيث أن القيمة الإحصائية المقبولة له 60% (الرشيد، 2016، ص 43) وبالتالي فإن القيمة التي تزيد عنه هي قيمة جيدة جدًا، وتلاحظ أن معامل الثبات الكلي بلغ (0.932). كذلك قيمة الصدق كانت مرتفعة لكل مجال حيث قيمة الصدق لجميع فقرات الاستبانة (0.965)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

يشتمل هذا الجزء على تحليل محاور الدراسة للتمكن من مناقشة فرضياتها من خلال استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمجالات الدراسة النحو التالي:

المحور الأول: العدالة التنظيمية

معرفة مستوى العدالة التنظيمية بالشركة موضع الدراسة، حسب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية والترتيب لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات ومحاور العدالة التنظيمية، كما مبينة بجدول (2).

جدول (2): الإحصاء الوصفي لموافقة المبحوثين حول أبعاد العدالة التنظيمية

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات القياس
3	79.63	0.7	3.98	العدالة التوزيعية
2	80.45	0.7	4.02	العدالة الإجرائية
1	84.24	0.6	4.21	العدالة التفاعلية
-	81.44	0.67	4.07	المتوسط العام

يلاحظ من جدول (2) الإحصاء الوصفي لآراء المبحوثين حول أبعاد العدالة التنظيمية، حيث أن العدالة التفاعلية سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ 4.21 مع انحراف معياري 0.6، مما يعكس درجة موافقة عالية من قبل المبحوثين بنسبة 84.24%، ما جعلها تحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية. تلتها العدالة الإجرائية بمتوسط حسابي 4.02 وانحراف معياري 0.7، ونسبة أهمية بلغت 80.45%، مشيرة إلى أن المبحوثين يولون أهمية كبيرة للعدالة في الإجراءات المتبعة، مما منحها الترتيب الثاني. أما العدالة التوزيعية جاءت بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.98 وانحراف معياري 0.7، بنسبة أهمية 79.63%. يعكس المتوسط العام لأبعاد العدالة التنظيمية مستوى عاليًا من الرضا بين المبحوثين بمتوسط حسابي 4.07 وانحراف معياري 0.67، ونسبة أهمية نسبية بلغت 81.44%. هذه النتائج تشير إلى أن المبحوثين يشعرون بأن العدالة التفاعلية هي الأكثر تميزًا ضمن أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (زيدية، 2023)، التي أظهرت مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية، وتتعارض مع دراسة كلاً من (ربيع وسعيدة، 2022) ودراسة (أمشيري، 2023) التي أظهرت وجود ضعف في مستوى العدالة التنظيمية.

يمكن عرض نتائج كل بعد على حدا كما يلي:

البعد الأول: العدالة التوزيعية

جدول (3): الإحصاء الوصفي لموافقة المبحوثين حول محور العدالة التوزيعية

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات القياس
6	77.14	0.82	3.86	اشعر ان توزيع المكافأة (مثل الرواتب والحوافز) في الشركة عادل ومنصف
1	81.14	0.54	4.06	توزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين يتم بشكل عادل ومنصف
2	80.86	0.62	4.04	الترقيات في الشركة تعتمد على معايير واضحة وعادلة.
4	79.71	0.52	3.99	معايير تقييم الأداء في الشركة واضحة وعادلة.
2	80.86	0.69	4.04	أشعر أنني أحصل على نصيب عادل من المزايا والتعويضات المقدمة من الشركة
3	80.00	0.90	4.00	توزيع فرص التدريب والتطوير بين الموظفين يتم بشكل عادل ومنصف.
5	77.71	0.77	3.89	أشعر أن توزيع المكافآت (مثل الرواتب والحوافز) في الشركة عادل ومنصف.
-	79.63	0.70	3.98	المتوسط العام

يلاحظ من جدول (3) الإحصاء الوصفي لموافقة المبحوثين حول محور العدالة التوزيعية في الشركة، حيث تشير النتائج إلى أن أعلى فقرة من حيث المتوسط الحسابي هي "توزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين يتم بشكل عادل ومنصف"، حيث سجلت متوسطًا حسابيًا بلغ 4.06 مع انحراف معياري 0.54 ونسبة أهمية 81.14%. هذا يعكس مستوى عالٍ من الرضا بين المبحوثين عن عدالة توزيع المهام والمسؤوليات في الشركة. أما أدنى فقرة من حيث المتوسط الحسابي فهي "أشعر أن توزيع المكافأة (مثل الرواتب والحوافز) في الشركة عادل ومنصف"، حيث سجلت متوسطًا حسابيًا بلغ 3.86 مع انحراف معياري 0.82 ونسبة أهمية 77.14%. يشير هذا إلى وجود بعض التحفظات بين المبحوثين حول عدالة توزيع المكافآت في الشركة. يعكس المتوسط الحسابي العام لأبعاد العدالة التوزيعية مستوى رضا جيد بين المبحوثين، حيث بلغ المتوسط العام 3.98 مع انحراف معياري 0.70 ونسبة أهمية 79.63%. هذه النتائج توضح أن المبحوثين يشعرون بأن هناك عدالة في توزيع المهام والمسؤوليات والترقيات والمزايا، لكن هناك بعض التحفظات بشأن توزيع المكافآت.

البعد الثاني: العدالة الإجرائية

جدول (4): الإحصاء الوصفي لموافقة المبحوثين حول محور العدالة الإجرائية

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات القياس
1	83.43	0.54	4.17	عدالة الإجراءات الإدارية المتبعة في الشركة تساهم في تنفيذ الأنظمة والتعليمات
5	77.71	0.94	3.89	يتم سماع آراء الموظفين قبل اتخاذ القرارات في الشركة
2	83.14	0.50	4.16	تتخذ القرارات بناء على معايير منطقية في الشركة
3	80.57	0.66	4.03	تقوم الإدارة بتوضيح القرارات للموظفين مما يساعد في فهم آراء الإدارة بدون إثارة مشكلات
3	80.57	0.61	4.03	تستجيب الإدارة لاقتراحات الموظفين
4	80.00	0.90	4.00	تقوم الإدارة بحل الخلافات بين الزملاء بالترهة والعدالة
5	77.71	0.77	3.89	يتم تطبيق القواعد والسياسات بشكل عادل ومتسق على جميع الموظفين في الشركة.
-	80.45	0.70	4.02	المتوسط العام

يلاحظ من جدول (4) الإحصاء الوصفي لآراء المبحوثين حول محور العدالة الإجرائية في الشركة، حيث تشير النتائج إلى أن أعلى فقرة من حيث المتوسط الحسابي هي "عدالة الإجراءات الإدارية المتبعة في الشركة تساهم في تنفيذ الأنظمة والتعليمات"، حيث سجلت متوسطاً حسابياً بلغ 4.17 مع انحراف معياري 0.54 ونسبة أهمية 83.43%. هذا يعكس مستوى عالٍ من الرضا بين المبحوثين عن عدالة الإجراءات الإدارية وتأثيرها الإيجابي على تنفيذ الأنظمة والتعليمات في الشركة. أما أدنى فقرتين من حيث المتوسط الحسابي فهما "يتم سماع آراء الموظفين قبل اتخاذ القرارات في الشركة" و"يتم تطبيق القواعد والسياسات بشكل عادل ومتسق على جميع الموظفين في الشركة"، حيث سجل كل منهما متوسطاً حسابياً بلغ 3.89 مع انحراف معياري 0.94 و0.77 على التوالي، ونسبة أهمية 77.71%. يشير هذا إلى وجود بعض التحفظات بين المبحوثين حول مدى مشاركة آرائهم قبل اتخاذ القرارات ومدى اتساق تطبيق القواعد والسياسات. كما يعكس المتوسط الحسابي لمحور العدالة الإجرائية مستوى رضا جيد بين المبحوثين، حيث بلغ المتوسط العام 4.02 مع انحراف معياري 0.70 ونسبة أهمية 80.45%. هذه النتائج توضح أن المبحوثين يشعرون بأن هناك عدالة في الإجراءات الإدارية وفي اتخاذ القرارات بناءً على معايير منطقية، وأن الإدارة تقوم بتوضيح القرارات والاستجابة للاقتراحات وحل الخلافات بشكل عادل، لكن هناك بعض التحفظات بشأن مشاركة آراء الموظفين وتطبيق القواعد والسياسات.

البعد الثالث: العدالة التفاعلية

جدول (5): الإحصاء الوصفي لموافقة المبحوثين حول محور العدالة التفاعلية

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات القياس
4	84.86	0.43	4.24	تعامل الإدارة معي يود وتقدير يسهم في احترامي
5	84.00	0.58	4.20	يناقش رؤسائي معي القرارات المتعلقة بعملتي في الشركة
3	85.14	0.70	4.26	تمتاز معاملة الإدارة بعدم التفريق والمحاباة
2	85.71	0.46	4.29	يراعي رؤسائي مصلحتي في القرارات المرتبطة بعملتي مما يثير رغبتي في تقديم المبادرات لتحسين العمل وتطويره
1	88.00	0.49	4.40	عندما تتخذ الإدارة قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يشرح الأسباب المتعلقة التي دعت له لاتخاذ القرارات
6	77.71	0.94	3.89	يتم توفير الدعم والمساندة لي من قبل مديري ورؤسائي عند الحاجة
-	84.24	0.60	4.21	المتوسط العام

يلاحظ من جدول (5) الإحصاء الوصفي لآراء المبحوثين حول محور العدالة التفاعلية في الشركة، حيث تشير النتائج إلى أن أعلى فقرة من حيث المتوسط الحسابي هي "عندما تتخذ الإدارة قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يشرح الأسباب المتعلقة التي دعت له لاتخاذ القرارات"، حيث سجلت متوسطاً حسابياً بلغ 4.40 مع انحراف معياري 0.49 ونسبة أهمية 88.00%. هذا يعكس مستوى عالٍ جداً من الرضا بين المبحوثين عن وضوح القرارات الإدارية وتفسير أسبابها. أما أدنى فقرة من حيث المتوسط الحسابي فهي "يتم توفير الدعم والمساندة لي من قبل مديري ورؤسائي عند الحاجة"، حيث سجلت متوسطاً حسابياً بلغ 3.89 مع انحراف معياري 0.94 ونسبة أهمية 77.71%. يشير هذا إلى وجود بعض التحفظات بين المبحوثين حول مدى توفر الدعم والمساندة

من قبل المديرين والرؤساء عند الحاجة، كما يعكس المتوسط الحسابي محور العدالة التفاعلية مستوى رضا مرتفع بين المبحوثين، حيث بلغ المتوسط العام 4.21 مع انحراف معياري 0.60 ونسبة أهمية 84.24%. هذه النتائج توضح أن المبحوثين يشعرون بأن الإدارة تتعامل بود وتقدير، وتشرح الأسباب وراء القرارات، وتراعي مصلحة الموظفين في القرارات المتعلقة بعملهم، وتتميز بعدم التفرقة والمحاباة. ومع ذلك، هناك بعض التحفظات بشأن توفير الدعم والمساندة من قبل المديرين عند الحاجة.

المحور الثاني: المواطنة التنظيمية

لمعرفة مستوى المواطنة التنظيمية بالشركة موضع الدراسة، حسب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية والترتيب لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات المواطنة التنظيمية، كما مبينة بجدول (6).

جدول (6): الإحصاء الوصفي لموافقة المبحوثين حول المتغير التابع المواطنة التنظيمية

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات القياس
6	77.43	0.87	3.87	أقوم بمساعدة زملائي في العمل حتى وإن لم يكن ذلك جزءاً من واجباتي الرسمية.
1	82.29	0.91	4.11	أتلوع بوقتي وجهودي لمساعدة الشركة في تحقيق أهدافها
5	78.29	0.86	3.91	ألتزم بقواعد الشركة وأنظمتها حتى عندما لا يكون هناك رقابة مباشرة.
2	80.86	0.88	4.04	أحرص على الالتزام بمواعيد العمل وأداء المهام المطلوبة في الوقت المحدد.
7	77.14	0.87	3.86	أقبل التغييرات في سياسات الشركة وإجراءاتها دون الشكوى
4	78.57	0.80	3.93	أشعر بالفخر لكوني جزءاً من شركة خزون مواد البناء.
3	80.00	0.90	4.00	أدافع عن سمعة الشركة أمام الآخرين
-	79.22	0.87	3.96	المتوسط العام

يلاحظ من جدول (6) الإحصاء الوصفي لآراء المبحوثين حول المتغير التابع "المواطنة التنظيمية" في الشركة. تشير النتائج إلى أن أعلى فقرة من حيث المتوسط الحسابي هي "أتلوع بوقتي وجهودي لمساعدة الشركة في تحقيق أهدافها"، حيث سجلت متوسطاً حسابياً بلغ 4.11 مع انحراف معياري 0.91 ونسبة أهمية 82.29%. هذا يعكس مستوى عالٍ من الرضا والاستعداد للتطوع بوقتهم وجهودهم لدعم الشركة. أما أدنى فقرة من حيث المتوسط الحسابي فهي "أقبل التغييرات في سياسات الشركة وإجراءاتها دون الشكوى"، حيث سجلت متوسطاً حسابياً بلغ 3.86 مع انحراف معياري 0.87 ونسبة أهمية 77.14%. يشير هذا إلى وجود بعض التحفظات بين المبحوثين حول تقبل التغييرات في سياسات الشركة وإجراءاتها. كما يعكس المتوسط الحسابي لمحور المواطنة التنظيمية مستوى رضا جيد بين المبحوثين، حيث بلغ المتوسط العام 3.96 مع انحراف معياري 0.87 ونسبة أهمية 79.22%. هذه النتائج توضح أن المبحوثين يظهرون مستوى عالٍ من الالتزام بقواعد الشركة، والحرص على الالتزام بمواعيد العمل، والشعور بالفخر لكونهم جزءاً من الشركة، والدفاع عن سمعتها. ومع ذلك، هناك بعض التحفظات حول تقديم المساعدة للزملاء خارج الواجبات الرسمية وتقبل التغييرات في السياسات والإجراءات. تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (كرسينا وبواتيت، 2022)، ودراسة (حميمدات وبوعلي، 2024) التي أثبتت وجود مستوى مرتفع للمواطنة التنظيمية، وتعارض مع دراسة (سعد ومهدي، 2022)، ودراسة (أمشيري، 2023)، (الخفاجي وبدر، 2023) التي أظهرت وجود ضعف حول متغير المواطنة التنظيمية.

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار الفرضيات تم استخدام توفيقات لنماذج الانحدار المتعدد حيث المتغير المستقل العدالة التنظيمية بأبعاده (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية)، والمتغير التابع: المواطنة التنظيمية ولغرض التحقق من وجود أثر لكل متغير مستقل على المتغير التابع، على النحو التالي.

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للعدالة التنظيمية مجتمعة في المواطنة التنظيمية بالشركة.

لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار المتعدد للتأكد من صلاحية النموذج من خلال قياس أثر أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة في المواطنة التنظيمية بالشركة، كما مبين بجدول (7).

جدول (7): أثر أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة في المواطنة التنظيمية

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig
المتغير الثابت	1.793	13.515	0.000
العدالة التنظيمية	.575	17.563	0.000
معامل الارتباط = .905 ^a			معامل التحديد = .819
قيمة الاختبار F = 308.471			القيمة الاحتمالية = 0.000

يبين جدول (7) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة على المواطنة التنظيمية في الشركة. تشير النتائج إلى أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على المواطنة التنظيمية، حيث بلغ معامل الانحدار للعدالة التنظيمية 0.575 مع قيمة اختبار T بلغت

17.563 والقيمة الاحتمالية 0.000 (sig)، مما يدل على أن التأثير معنوي عند مستوى دلالة 0.05. كذلك، يوضح معامل الارتباط (0.905) أن هناك علاقة قوية بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية، ويشير معامل التحديد (0.819) إلى أن 81.9% من التغير في المواطنة التنظيمية يمكن تفسيره من خلال العدالة التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة اختبار F 308.471 مع قيمة احتمالية 0.000، مما يؤكد معنوية النموذج الإجمالي. هذه النتائج تدعم الفرضية الرئيسية بوجود تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على المواطنة التنظيمية في الشركة.

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية في المواطنة التنظيمية بالشركة. لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير العدالة التوزيعية في المواطنة التنظيمية بالشركة، كما مبين بجدول (8).

جدول (8): أثر العدالة التوزيعية في المواطنة التنظيمية

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig
المتغير الثابت	1.808	10.849	0.000
العدالة التوزيعية	.549	13.332	0.000
معامل الارتباط = .850*		معامل التحديد = .723	
قيمة الاختبار F = 177.745		القيمة الاحتمالية = 0.000	

يبين جدول (8) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير العدالة التوزيعية على المواطنة التنظيمية في الشركة. تشير النتائج إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على المواطنة التنظيمية، حيث بلغ معامل الانحدار للعدالة التوزيعية 0.549 مع قيمة اختبار T بلغت 13.332 والقيمة الاحتمالية 0.000 (sig)، مما يدل على أن التأثير معنوي عند مستوى دلالة 0.05. كذلك، يوضح معامل الارتباط (0.850) أن هناك علاقة قوية بين العدالة التوزيعية والمواطنة التنظيمية، ويشير معامل التحديد (0.723) إلى أن 72.3% من التغير في المواطنة التنظيمية يمكن تفسيره من خلال العدالة التوزيعية. بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة اختبار F 177.745 مع قيمة احتمالية 0.000، مما يؤكد معنوية النموذج الإجمالي. هذه النتائج تدعم الفرضية الفرعية الأولى بوجود تأثير معنوي عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على المواطنة التنظيمية في الشركة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية في المواطنة التنظيمية بالشركة.

لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير العدالة الإجرائية في المواطنة التنظيمية بالشركة، كما مبين بجدول (9).

جدول (9): أثر العدالة الإجرائية في المواطنة التنظيمية

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig
المتغير الثابت	1.808	10.030	0.000
العدالة الإجرائية	.549	17.760	0.000
معامل الارتباط = .907*		معامل التحديد = .823	
قيمة الاختبار F = 315.426		القيمة الاحتمالية = 0.000	

يبين جدول (9) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير العدالة الإجرائية على المواطنة التنظيمية في الشركة. تشير النتائج إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على المواطنة التنظيمية، حيث بلغ معامل الانحدار للعدالة الإجرائية 0.549 مع قيمة اختبار T بلغت 17.760 والقيمة الاحتمالية 0.000 (sig)، مما يدل على أن التأثير معنوي عند مستوى دلالة 0.05. كذلك، يوضح معامل الارتباط (0.907) أن هناك علاقة قوية جداً بين العدالة الإجرائية والمواطنة التنظيمية، ويشير معامل التحديد (0.823) إلى أن 82.3% من التغير في المواطنة التنظيمية يمكن تفسيره من خلال العدالة الإجرائية. بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة اختبار F 315.426 مع قيمة احتمالية 0.000، مما يؤكد معنوية النموذج الإجمالي. هذه النتائج تدعم الفرضية الفرعية الثانية بوجود تأثير معنوي عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على المواطنة التنظيمية في الشركة.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية في المواطنة التنظيمية بالشركة.

لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير العدالة التفاعلية في المواطنة التنظيمية بالشركة، كما مبين بجدول (10).

جدول (10): أثر العدالة التفاعلية في المواطنة التنظيمية

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig
المتغير الثابت	2.098	11.881	0.000
العدالة التفاعلية	.534	12.236	0.000
معامل الارتباط = .829*		معامل التحديد = .688	
قيمة الاختبار F = 149.728		القيمة الاحتمالية = 0.000	

يبين جدول (10) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير العدالة التفاعلية على المواطنة التنظيمية في الشركة. تشير النتائج إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية على المواطنة التنظيمية، حيث بلغ معامل الانحدار للعدالة التفاعلية 0.534 مع قيمة اختبار T بلغت 12.236 والقيمة الاحتمالية 0.000 (sig)، مما يدل على أن التأثير معنوي عند مستوى دلالة 0.05. كذلك، يوضح معامل الارتباط (0.829) أن هناك علاقة قوية بين العدالة

التفاعلية والمواطنة التنظيمية، ويشير معامل التحديد (0.688) إلى أن 68.8% من التغيير في المواطنة التنظيمية يمكن تفسيره من خلال العدالة التفاعلية. بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة اختبار F 149.728 مع قيمة احتمالية 0.000، مما يؤكد معنوية النموذج الإجمالي. هذه النتائج تدعم الفرضية الفرعية الثالثة بوجود تأثير معنوي عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على المواطنة التنظيمية في الشركة.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

- يمكن تلخيص أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة بما يأتي:
- وجود اهتمام بأبعاد العدالة التنظيمية، حيث جاءت بأهمية نسبية بلغت 81.44%، مما يشير إلى أن موظفي الشركة لديهم شعور قوي بالعدالة التنظيمية.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود اهتمام بالمواطنة التنظيمية بالشركة، حيث جاءت بأهمية نسبية بلغت 79.22%، مما يعكس مستوى مرتفع من الالتزام والسلوكيات الإيجابية بين الموظفين تجاه الشركة.
- أكدت نتائج الدراسة أن العدالة التنظيمية تفسر 81.9% من التغيرات في المواطنة التنظيمية بين موظفي الشركة، مما يعكس تأثيراً قوياً ومؤثراً للعدالة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- بينت نتائج الدراسة إن العدالة التوزيعية تفسر 72.3% من التغيرات في المواطنة التنظيمية بين موظفي الشركة، مما يعكس تأثيراً قوياً ومؤثراً للعدالة التوزيعية على سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- أشارت نتائج الدراسة أن العدالة الإجرائية تفسر 82.3% من التغيرات في المواطنة التنظيمية بين موظفي الشركة، مما يعكس تأثيراً قوياً ومؤثراً للعدالة الإجرائية على سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- أوضحت نتائج الدراسة أن العدالة التفاعلية تفسر 68.8% من التغيرات في المواطنة التنظيمية بين موظفي الشركة، مما يعكس تأثيراً قوياً ومؤثراً للعدالة التفاعلية على سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ثانياً: التوصيات

- بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:
- التركيز على تعزيز العدالة التفاعلية نظراً لأهميتها لدى الموظفين، من خلال برامج تدريبية للقادة لتحسين مهارات التواصل وتعزيز الشفافية في التعاملات اليومية.
- الاستمرار في تعزيز ممارسات المواطنة التنظيمية عبر تحفيز الموظفين على التطوع والمشاركة الفعالة، والالتزام بالسياسات والمواعيد، والدفاع عن سمعة الشركة، مما يساهم في تعزيز روح الانتماء والولاء المؤسسي.
- تعزيز أبعاد العدالة التنظيمية وتطبيقها بشكل فعال كجزء من استراتيجية الإدارة، مما يساهم في تحسين الالتزام والأداء العام للشركة.
- زيادة الاهتمام بنظام العدالة التوزيعية في الشركة من خلال تحسين توزيع المكافآت والموارد بشكل أكثر عدالة، وتوفير فرص متساوية للموظفين للنمو والتطور المهني، مما يساهم في تعزيز مستويات المواطنة التنظيمية بينهم.
- تحسين العدالة الإجرائية من خلال ضمان وضوح الإجراءات الداخلية وتطبيقها بالشفافية والمساواة، مما يساهم في تعزيز المواطنة التنظيمية بين الفريق.
- تطوير العدالة التفاعلية من خلال تعزيز آليات التواصل والمشاركة بين الإدارة والموظفين، وتوفير منصات لتبادل الآراء والملاحظات بشكل منتظم، مما يعزز الشعور بالعدالة وبالتالي المواطنة التنظيمية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- إمشيري، ح. ع. م. (2023). أثر القيادة الأخلاقية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لموظفي مكتب خدمات الشركة العامة للمياه والصرف الصحي الخمس: الدور الوسيط لمغتر العدالة التنظيمية. *مجلة آفاق اقتصادية*، 9(2218)، 159-192.
- باسهل، ع. س. (2022). تقصي سلوك المشرفين وسلوك المواطنة التنظيمية عند مرؤوسهم في ضوء قطاعي التجزئة والتصنيع بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، 42(1)، 299-314.
- حميدات، ص.، وبوعلي، ر. (2024). أخلاقيات العمل الإسلامي وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليبية بجيجل الجزائر. *مجلة الاقتصاد والمال*، 10(1)، 129-144.

- الخفاجي، ح. ج.، وبدر، ب. ك. (2023). القيادة الفعالة وتأثيرها في سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في مديرية بلدية الرميثة - المثنى. *مجلة الكلية الإسلامية الجامعة*، 1(73)، 134-158.
- خليل، س. ص. م.، والسيد، أ. ع. (2023). دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستقواء في أماكن العمل. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 14(2)، 380-399.
- ربيع، أ. ب. ي.، وسعيدة، ق. ش. (2022). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية للموظفين في شركة اتصالات الجزائر. *المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية*، 14(2)، 134-142.
- الرشيد، ط. م. (2016). *مبادئ الإحصاء*. مطبعة جامعة أم درمان الإسلامية، الخرطوم.
- زيدية، م. ع. (2023). أثر العدالة التنظيمية على إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على مجموعة الاتصالات الفلسطينية غزة. *مجلة القسطاس للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية*، 5(1)، 27-46.
- سعد، ب. م.، ومهدي، ش. (2022). دور الثقة التنظيمية في العلاقة بين الشفافية الإدارية وسلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيمائيات والمستلزمات الطبية - هولدي فارما. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 3(2)، 1519-1580.
- عادل، م. ز. (2006). *العدالة التنظيمية: المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية*. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عامر، خ. ك. (2004). *الفكر التنظيمي*. دار الرضا للنشر.
- كرسينا، أ.، وبواتيت، ج. د. (2022). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بميناء سكيكدة: دراسة ميدانية على مؤسسة الميناء - سكيكدة. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 16(2)، 154-168.
- ياسر، ه. (2014). *إدارة المدرسة وإدارة الفصل: أصول نظرية وقضايا معاصرة*. المجموعة العربية للتدريب والنشر.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142. [CrossRef]
- Ololube, N. P. (2016). *Handbook of research on organizational justice and culture in higher education institutions*. IGI Global.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior*. Oxford University Press.

ثالثًا: رومنة المراجع العربية

- Alkhfajy, H. J., Wbdr, B. K. (2023). Alqyadh Alf'ealh Wtathyryha Fy Slwk Almwatnh Altnzymyh: Drash Thlylyh Lara' Eynh Mn Al'eamlyn Fy Mdyryh Bldyh Alrmythh - Almhna. *Mjhl Alklyh Aleslamy Aljam'eh*, 1(73), 134-158.
- Alrshyd, T. M. (2016). Mbad'e Alehsa'. *Mtb'eh Jam'eh Am Drman Aleslamy, Alkhrtwm*.
- Bashl, 'E. S. (2022). Tqsy Slwk Almshrfyn Wslwk Almwatnh Altnzymyh 'End Mr'ewsyhm Fy Dw' Qta'ey Altjz'eh Waltsny'e Balmmlkh Al'erbyh Als'ewdyh. *Almjhl Al'erbyh Lledarh*, 42(1), 299-314.
- 'Eadl, M. Z. (2006). Al'edalh Altnzymyh: Almhmh Alqadmh Ledarh Almward Albshryh. *Almnmh Al'erbyh Lttnmyh Aledaryh*.
- 'Eamr, Kh. K. (2004). *Alfkr Altnzymy*. Dar Alrda Lnsh.
- Emshyry, H. 'E. M. (2023). Athr Alqyadh Alakhlaqyh 'Ela Slwkyat Almwatnh Altnzymyh Lmwzfy Mktb Khdmah Alshrk Al'eamh Llmyah Walsrf Alshy Alkhms: Aldwr Alwysyt Lmtghyr Al'edalh Altnzymyh. *Mjhl Afaq Aqtsadyh*, 9(2218), 159-192.
- Hmymdat, S., Wbw'ely, R. (2024). Akhlaqyat Al'eml Aleslamy Wathrha Fy Slwk Almwatnh Altnzymyh Lda Al'eamlyn Bshrk Alkhzf Alshy Balmylyh Bjyjl Aljza'er. *Mjhl Alaqtasad Walmal*, 10(1), 129-144.
- Khlyl, S. S. M., Walsyd, A. 'E. (2023). Drash Al'elaq Byn Al'edalh Altnzymyh Walastqwa' Fy Amakn Al'eml. *Almjhl Al'elmyh Lldrasat Altjaryh Walby'eyh*, 14(2), 380-399.
- Krsyna, A., Wbwatyt, J. D. (2022). Mstwa Slwk Almwatnh Altnzymyh Lda Al'eamlyn Bmyna' Skykdh: Drash Mydanyh 'Ela M'essh Almyna' - Skykdh. *Mjhl Al'elwm Alajtma'eyh*, 16(2), 154-168.
- Rby'e, A. B. Y., Ws'eydh, Q. Sh. (2022). Al'edalh Altnzymyh W'elaqtha Balthqh Altnzymyh Lmwzfy Fy Shrk Atsalat Aljza'er. *Almjhl Alakadymyh Lldrasat Alajtma'eyh Walensanyh*, 14(2), 134-142.
- 'Sed, B. M., Wmhdy, Sh. (2022). Dwr Althqh Altnzymyh Fy Al'elaq Byn Alshfayh Aledaryh Wslwkyat Almwatnh Altnzymyh: Drash Ttbyqyh 'Ela Alshrk Alt'ab'eh Llshrk Alqabdh Lladwyh Walkymawyat Walmstlzmat Altbyh - Hwldy Farma. *Almjhl Al'elmyh Lldrasat Walbhwth Almayh Waltjaryh*, 3(2), 1519-1580.
- Yasr, H. (2014). *Edarh Almrdsh Wedarh Alfsl: Aswl Nzryh Wqdaya M'earh*. Almjmw'eh Al'erbyh Lttdryb Walnsh.
- Zydyh, M. 'E. (2023). Athr Al'edalh Altnzymyh 'Ela Edarh Almward Albshryh: Drash Ttbyqyh 'Ela Mjmw'eh Alatsalat Alfstynyh Ghzh. *Mjhl Alqtas L'elwm Aledaryh Walaqtadyh Walmalyh*, 5(1), 27-46.