

سلوك المواطنة كمتغير وسيط بين أثر العدالة التنظيمية والإدارة
الإستراتيجية في التميز في الأداء على المدارس الخاصة بإمارة دبي في
الإمارات العربية المتحدة

سعيد جعفر حسين آل كاظم

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

سلوك المواطنة كمتغير وسيط بين أثر العدالة التنظيمية والإدارة الإستراتيجية في التميز
في الأداء على المدارس الخاصة بإمارة دبي في الإمارات العربية المتحدة

سعيد جعفر حسين آل كاظم

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

ديسمبر 2022

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إنني أقر وأعترف، أنَّ هذا البحث من عملي وجهدي الشخصي، أمّا المقتطفات والاقتباسات، فقد أشرت إلى مصادرها في هامش البحث.

التاريخ: ديسمبر 2022

التوقيع:

الاسم: سعيد جعفر حسين آل كاظم

الرقم الجامعي: 4182658

العنوان: دبي - الإمارات العربية المتحدة

الشكر والتقدير

الحمد لله، وله الشكر على توفيقه وجزيل عطائه، يُسعدني أن أتقدّم لأهدي خالص شكري وتقديري لكل من مدّ لي يد العون والمساعدة للوصول نحو غايتي وهدفي في الحصول على المعلومات التي مكّنتني من استكمال هذه الدراسة، وأخصّ بالذكر أساتذتي الأفاضل أعضاء الهيئة التدريسية في كليّة القيادة والإدارة بالجامعة الإسلامية الماليزية للعلوم الإسلامية، وعلى وجه الخصوص الأساتذة العلماء المشرفين على هذه الرسالة، الأستاذ الدكتور محمد رومايز الدين بن غزالي والأستاذ الدكتور محمد بطور، وكل من أعانني بالنصح والإرشاد، وكل العاملين بالجامعة الموقرة، سائلًا المولى القدير أن يُجزل لهم العطاء، ويوفّقهم لما فيه الخير والصلاح.

ABSTRAK

Kajian ini mengkaji kesan tingkah laku kewarganegaraan organisasi sebagai pembolehubah pengantara terhadap keadilan organisasi dan pengurusan strategik dalam mencapai kecemerlangan prestasi dalam kalangan guru sekolah swasta di Dubai, Emiriah Arab Bersatu. Kajian ini melibatkan dua pembolehubah bebas iaitu keadilan organisasi dan pengurusan strategik. saintis saintifik Frederick Taylor (1911), dan soal selidik telah diluluskan dengan pengubahsuaian, yang direka oleh Al-Qawasmeh dan Al-Biruni (2013), di mana kajian menggunakan tinjauan melalui sampel rawak 315 responden dari sekolah menengah di sekolah swasta di Emirate Dubai untuk menjawab soalan kajian, jadi data yang dikumpul dianalisis dengan mengekstrak purata dan analisis regresi berganda, dan kajian menggunakan pemodelan kejuruteraan struktur untuk mendedahkan hubungan antara pembolehubah asas menggunakan Program Smart Plus, dan keputusan menunjukkan bahawa terdapat hubungan impak keadilan organisasi terhadap Kecemerlangan dalam prestasi sebanyak 17%, manakala pengurusan strategik mempunyai kesan yang signifikan sebanyak 51%, dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi terhadap kecemerlangan ialah 33%, disokong oleh kesan tersebut. hubungan antara keadilan organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi, iaitu sebanyak 52%, manakala kesan motivasi keagamaan terhadap kecemerlangan prestasi ialah 31%. Oleh itu, keadilan organisasi merupakan pembolehubah yang paling tidak mempengaruhi kecemerlangan prestasi. Dan dengan menambahkan motivasi keagamaan kepada keadilan organisasi, kesan ke atas kecemerlangan mencapai lebih daripada 65%. Oleh itu, kajian mengesyorkan pengukuhan sistem insentif material dan moral, dan mengesyorkan membangunkan strategi moden di bawah pengawasan agensi kerajaan, dan memberi tumpuan kepada kesan ke atas kreativiti guru, seperti komitmen agama dan budaya keagamaan.

الملخص

بحثت هذه الدراسة تأثير سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط على العدالة التنظيمية والإدارة الاستراتيجية في تحقيق التميز في الأداء عند مدرسي المدارس الخاصة في دبي بالإمارات العربية المتحدة ، وقد تضمنت الدراسة متغيران مستقلان وهما العدالة التنظيمية والإدارة الاستراتيجية، كما تبنت الدراسة فلسفة الإدارة بالفعالية المستمدة من نظرية الإدارة العلمية للعالم فريدريك تايلور (1911)، وتم اعتماد الاستبيان مع التعديل والذي تم تصميمه من قبل القواسمة والبيروني (2013) حيث استخدمت الدراسة المسح من خلال عينة عشوائية عددها (315) مستجيباً من المرحلة المتوسطة بالمدارس الخاصة بإمارة دبي للإجابة على أسئلة البحث، لهذا تم تحليل البيانات المجمعة باستخراج المتوسطات وتحليل الانحدار المتعدد، كما استخدمت الدراسة نموذج الهندسة البنائية في كشف العلاقات بين المتغيرات الكامنة باستخدام برنامج سمارت بلس، ودلت النتائج على وجود علاقة تأثير للعدالة التنظيمية على التميز في الأداء بنسبة 17% في حين أن الإدارة الاستراتيجية كان تأثيرها كبيراً يصل إلى 51%، وسلوك المواطنة التنظيمية على التميز كان 33% ، وذلك بدعم من تأثير العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية والتي بلغت 52% ، أما تأثير الوازع الديني على التميز في الأداء فقد كان 31%، لذا فإن العدالة التنظيمية هي أقل المتغيرات تأثيراً على التميز في الأداء، غير أن نتيجة الدراسة أظهرت أيضاً أنه بإضافة الوازع الديني إلى العدالة التنظيمية فإن نسبة التأثير على التميز في الأداء ترتفع لتصل إلى أكثر من 65%، لذا فإن الدراسة تُوصي بتقوية النظام التحفيزي بشكلٍ متساوٍ في الجوانب المادية والمعنوية ، كما تُوصي برسم استراتيجية حديثة بإشراف الجهات الحكومية ضمن رؤية متكاملة، والتركيز على المؤثرات في إبداعات المعلمين، كالتركيز على جانب الالتزام الديني والثقافة الدينية.

ABSTRACT

This study examined the effect of organizational citizenship behavior as a mediating variable on organizational justice and strategic management in achieving excellence in performance among private school teachers in Dubai, United Arab Emirates. The study included two independent variables, namely organizational justice and strategic management. The study also adopted the philosophy of effective management derived from the scientific management theory of the scientist Frederick Taylor (1911), and the questionnaire was approved with modification, which was designed by Al-Qawasmeh and Al-Biruni (2013), where the study used the survey through a random sample of (315) respondents from the middle school in private schools in the Emirate of Dubai to answer the research questions, so the collected data were analyzed by extracting averages and multiple regression analysis, and the study used structural engineering modeling to reveal the relationships between the underlying variables using the Smart Plus program, and the results indicated that there is an impact relationship of organizational justice on Excellence in performance by 17%, while strategic management had a significant impact of 51%, and organizational citizenship behavior on excellence was 33%, supported by the effect of the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior, which amounted to 52%, while the effect of religious motivation on excellence In performance, it was 31%. Therefore, organizational justice is the least affecting variable on performance excellence, by adding religious motivation to organizational justice, the percentage of influence on excellence in performance rises to 65% , Therefore, the study recommends strengthening the system of material and moral incentives, and recommends drawing up a modern strategy under the supervision of government agencies, and focusing on the influences on teachers' creativity such as religious commitment and religious culture.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
ب	الإقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	فهرس المحتويات
ن	قائمة الجداول
ف	قائمة الرسوم البيانية
ص	قائمة الملاحق
ق	قائمة المعادلات الرياضية

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1	1.1 المقدمة
2	1.2 خلفيّة الدراسة
6	1.3 مشكلة الدراسة
9	1.4 أسئلة الدراسة
9	1.5 أهداف الدراسة
10	1.6 أهمية الدراسة
10	1.6.1 الأهمية النظرية
11	1.6.2 الأهمية العملية
12	1.7 حدود الدراسة
12	1.8 مصطلحات الدراسة
16	1.9 ملخص الفصل الأول

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

18	2.1 التمهيد
----	-------------

18	2.2 الدراسات السابقة عن جميع المتغيرات وأبعاده
18	2.2.1 دراسات التميز في الأداء
29	2.2.2 دراسات العدالة التنظيمية
41	2.2.3 دراسات الإدارة الإستراتيجية
44	2.2.4 دراسات أثر الإدارة الإستراتيجية على التميز في الأداء
48	2.2.5 دراسات سلوك المواطنة التنظيمية
59	2.2.6 دراسات العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية
62	2.2.7 دراسات العلاقة بين أداء العاملين والعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية
64	2.2.8 دراسات العلاقة بين الالتزام الديني والثقافة الدينية وبين التميز في الأداء
68	2.2.9 مراجعة للدراسات السابقة
73	2.3 الإطار النظري والنظرية التي أعتمد عليها البحث
73	2.3.1 التميز في الأداء
79	2.3.1.1 تعقيب وتحليل
80	2.3.1.2 نظرية البحث بشأن التميز في الأداء
85	2.3.1.2.1 تعقيب وتحليل
87	2.3.1.2.2 ملخص نظرية البحث في التميز
89	2.3.1.3 نظريات التميز في الأداء
89	2.3.1.3.1 نظرية الحاجة إلى الإبداع والتميز (McClelland Needs Theory)
90	2.3.1.3.2 النظرية الأوربية لإدارة الأداء المتميز
92	2.3.1.3.3 النظرية الأمريكية Baldridge
94	2.3.1.3.4 نظرية البحث عن الامتياز (Peter & Waterman)
95	2.3.1.3.5 النظرية اليابانية لإدارة التميز في الأداء (Deming)
98	2.3.1.3.6 برنامج دبي للأداء الحكومي المتميز
100	2.3.1.4 عوامل تحقق التميز في الأداء
104	2.3.1.4.1 تعقيب
107	2.3.1.5 التميز في الأداء وسلوك المواطنة التنظيمية
109	2.3.1.5.1 تعقيب وتحليل
110	2.3.2 العدالة التنظيمية

116	2.3.2.1 نظريات العدالة التنظيمية
116	2.3.2.1.1 نظرية الإنصاف <i>Equity Theory</i> عن آدمز (1963)
	2.3.2.1.2 نظرية العدالة عند جون رولز <i>Theory of Justice</i> (John Rawls، 1971)
	117
120	2.3.2.1.3 نظرية العدالة عند فردريكسون (Ferdriekson، 1982)
121	2.3.2.2 نظرية التوقع (فكتور فورم) (Victor Vroom، 1964)
124	2.3.2.2.1 نظرية بوتر ولور (Porter & Lawer، 1986)
126	2.3.2.2.2 ملخص نظرية البحث في العدالة التنظيمية
134	2.3.2.3 أبعاد العدالة التنظيمية
134	2.3.2.3.1 العدالة التوزيعية
137	2.3.2.3.2 العدالة الإجرائية
140	2.3.2.3.3 العدالة التعاملية
141	2.3.2.3.4 العدالة المعلوماتية
143	2.3.2.3.5 مؤثرات العدالة التنظيمية
144	2.3.2.3.6 تعقيب وتحليل
146	2.3.3 الإدارة الاستراتيجية
150	2.3.3.1 تعقيب وتحليل
151	2.3.3.2 أصناف الإستراتيجيات
152	2.3.3.3 مقومات الإدارة الاستراتيجية
154	2.3.3.4 مستويات الإستراتيجية
156	2.3.3.5 تعقيب وتحليل
159	2.3.4 سلوك المواطنة التنظيمية
163	2.3.4.1 نظرية الدراسة بشأن سلوك المواطنة التنظيمية
165	2.3.4.1.1 تعقيب
166	2.3.4.2 مميزات سلوك المواطنة التنظيمية
168	2.3.4.3 معوقات سلوك المواطنة التنظيمية
169	2.3.4.4 أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية
171	2.3.4.5 العوامل المحددة لسلوك المواطنة التنظيمية

172	2.3.4.5.1 المحددات التنظيمية
173	2.3.4.5.2 المحددات الشخصية
175	2.3.5 العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية
176	2.4 نموذج الدراسة وبيان متغيراتها وبيان علاقتها بمتغيرات الدراسة
177	2.5 فرضيات الدراسة
178	2.6 المنظور الإسلامي
181	2.6.1 تعقيب
182	2.7 ملخص الفصل الثاني
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
184	3.1 التمهيد
185	3.2 منهجية الدراسة
185	3.3 المعالجة الإحصائية
188	3.4 مجتمع الدراسة
189	3.5 عينة الدراسة وطرق اختيارها
192	3.6 أدوات الدراسة
197	3.7 صدق الأدوات
198	3.7.1 الدراسة الاستطلاعية
198	3.8 نتائج معامل الفا كرونباخ لمحاوّر الدراسة
200	3.9 ملخص الفصل الثالث
	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
202	4.1 التمهيد
203	4.2 التحليلات الأولية للمتغيرات الديمغرافية
205	4.3 البيانات المفقودة
206	4.4 القيم المتطرفة
207	4.5 التحليل الوصفي للبيانات
207	4.5.1 العدالة التنظيمية

207	4.5.1.1	العدالة التوزيعية
209	4.5.1.2	العدالة الإجرائية
212	4.5.1.3	العدالة التعاملية
214	4.5.1.4	العدالة المعلوماتية
216	4.5.1.5	أبعاد العدالة التنظيمية
217	4.5.2	سلوك المواطن التنظيمية
217	4.5.2.1	الإيثار
218	4.5.2.2	وعي الضمير
220	4.5.2.3	الروح الرياضية
222	4.5.2.4	السلوك الحضاري
223	4.5.2.5	اللباقة واللفظ أو الكياسة
225	4.5.2.6	أبعاد سلوك المواطن التنظيمية
230	4.6	الافتراضات الأولية لاستخدام النمذجة
230	4.6.1	التوزيع الطبيعي لجميع متغيرات الدراسة
232	4.6.2	خطية البيانات والتماثل
234	4.6.3	ثبات المتغيرات
235	4.6.4	الملخص
235	4.7	التحليل العاملي الاستكشافي
237	4.8	التحليل العاملي التوكيدي
238	4.8.1	الصدق العاملي
239	4.8.2	معاملات ارتباط متغير العدالة التنظيمية
242	4.8.3	معاملات ارتباط متغير الإدارة الاستراتيجية
243	4.8.4	معاملات ارتباط لمتغير سلوك المواطن التنظيمية
246	4.8.5	معاملات ارتباط متغير التميز في الأداء
247	4.8.6	معاملات ارتباط متغير الالتزام الديني والثقافة الدينية
255	4.9	النموذج الهيكلي
255	4.9.1	معامل التحديد
256	4.9.2	الفرضيات المباشرة

258	4.10 إجابة السؤال الأول
258	4.10.1 نتائج تحليل السؤال الأول
260	4.10.2 ملخص نتائج تحليل السؤال الأول
261	4.11 إجابة السؤال الثاني
261	4.11.1 نتائج تحليل السؤال الثاني
264	4.11.2 ملخص نتائج السؤال الثاني
265	4.12 إجابة السؤال الثالث
265	4.12.1 نتائج تحليل السؤال الثالث
266	4.12.2 ملخص نتائج السؤال الثالث
266	4.13 إجابة السؤال الرابع
267	4.13.1 نتائج السؤال الرابع
268	4.13.2 ملخص نتائج السؤال الرابع
269	4.14 إجابة السؤال الخامس
270	4.14.1 نتائج تحليل السؤال الخامس
271	4.14.2 ملخص إجابة السؤال الخامس
271	4.15 ملخص الفصل الرابع

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

273	5.1 التمهيد
273	5.2 مناقشة نتائج الدراسة
	5.2.1 السؤال الأول: ما تأثير العدالة التنظيمية والإدارة الإستراتيجية على التميز في الأداء في مدارس الخاصة بإمارة دبي في الإمارات العربية المتحدة؟
273	5.2.2 السؤال الثاني: ما هو أثر العدالة التنظيمية والإدارة الإستراتيجية على سلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة بإمارة دبي في الإمارات العربية المتحدة؟
274	5.2.3 السؤال الثالث: كم هو مقدار تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على التميز في الأداء في المدارس الخاصة بإمارة دبي في الإمارات العربية المتحدة؟
276	5.2.4 السؤال الرابع: ما هي قدرة تأثير العدالة التنظيمية على التميز في الأداء من خلال الإلتزام الديني والثقافة الدينية في المدارس الخاصة بإمارة دبي في الإمارات العربية المتحدة؟
277	

278	5.2.5 السؤال الخامس: كم هو مقدار تأثير العدالة التنظيمية والإدارة الإستراتيجية على التميّز في الأداء من خلال سلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة بإمارة دبي في الإمارات العربية المتحدة؟
279	5.3 الإسهامات الأكاديمية والآثار المترتبة على الدراسة
281	5.4 الاستنتاجات
286	5.5 التوصيات والمقترحات
290	5.6 الخلاصة
293	قائمة المراجع والمصادر
303	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
77	الجدول 2.1: وزن المقاييس
93	الجدول 2.2: توزيع نقاط تصميم على العناصر
104	الجدول 2.3: التميز المستخدمة
143	الجدول 2.4: توزيع مبادئ العدالة التنظيمية
155	الجدول 2.5: مستويات الاستراتيجية
188	الجدول 3.1: مراجع فقرات الاستبانة
189	الجدول 3.2: اعداد المعلمين بالمدارس الخاصة
190	الجدول 3.3: مجتمع الدراسة حسب الجنس
191	الجدول 3.4: مصادر تحديد العينة
194	الجدول 3.5: محاور أداة الاستبانة وعدد الفقرات
195	الجدول 3.6: توزيع أسئلة الاستبانة على المتغيرات
198	الجدول 3.7: عينة الدراسة الاستطلاعية
199	الجدول 3.8: معامل الفا كرونباخ
204	الجدول 4.1: بيانات المتغيرات الديموغرافية
205	الجدول 4.2: البيانات المفقودة
206	الجدول 4.3: حالة القيم المتطرفة
207	الجدول 4.4: مقياس ليكرت الخماسي
208	الجدول 4.5: التكرارات والمتوسطات للعدالة التوزيعية
210	الجدول 4.6: التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعدالة الإجرائية
212	الجدول 4.7: التكرارات والمتوسطات الحسابية للعدالة التعاملية
214	الجدول 4.8: التكرارات الحسابية للعدالة المعلوماتية
216	الجدول 4.9: التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العدالة التنظيمية
217	الجدول 4.10: التكرارات والمتوسطات الحسابية لفقرات الإيثار
218	الجدول 4.11: التكرارات والمتوسطات لوعي الضمير جدول
221	الجدول 4.12: التكرارات لفقرات الروح الرياضية
222	الجدول 4.13: التكرارات لفقرات السلوك الحضاري

- 224 الجدول 4.14: التكرارات للبقاء واللفظ
- 225 الجدول 4.15: لتكرارات لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية
- 225 الجدول 4.16: معيار قوة الارتباط
- 225 الجدول 4.17: علاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية وابعاد السلوك
- 227 الجدول 4.18: التكرارات للإدارة الاستراتيجية
- 229 الجدول 4.19: التكرارات لسلوك المواطنة والإدارة الاستراتيجية
- 230 الجدول 4.20: التوزيع الطبيعي للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية
- 233 الجدول 4.21: الاعتماد الخطي لمتغيرات الدراسة
- 234 الجدول 4.22: معامل الارتباط بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة
- 237 الجدول 4.23: نتائج التحليل العاملي الإستكشافي وفق المكونات الأساسية
- 238 الجدول 4.24: نتائج التحليل العاملي التوكيدي
- 238 الجدول 4.25: مؤشرات المطابقة للنموذج
- 238 الجدول 4.26: درجة تشبع الفقرات على العوامل الكامنة
- 239 الجدول 4.27: معامل الارتباط بين فقرات العدالة التوزيعية
- 240 الجدول 4.28: معامل الارتباط بين فقرات العدالة الإجرائية
- 240 الجدول 4.29: معامل الارتباط بين فقرات العدالة التعاملية
- 241 الجدول 4.30: معامل الارتباط بين فقرات العدالة المعلوماتية
- 241 الجدول 4.31: معامل الارتباط العدالة التنظيمية
- 242 الجدول 4.32: معامل الارتباط بين فقرات ابعاد العدالة التنظيمية
- 242 الجدول 4.33: معامل الارتباط بين فقرات الادارة الاستراتيجية
- 243 الجدول 4.34: معامل الارتباط بين فقرات الاثثار
- 243 الجدول 4.35: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات وعي الضمير والدرجة الكلية للمجال
- 244 الجدول 4.36: معامل الارتباط بين فقرات الروح الرياضية
- 244 الجدول 4.37: معامل الارتباط بين فقرات السلوك الحضاري
- 245 الجدول 4.38: معامل الارتباط بين فقرات البقاء واللفظ
- 245 الجدول 4.39: معامل الارتباط بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية
- 246 الجدول 4.40: عدد فقرات ومعامل الارتباط بين ابعاد سلوك المواطنة
- 246 الجدول 4.41: معامل الارتباط بين فقرات التميز

- 247 الجدول 4.42: معامل الارتباط بين فقرات الالتزام الديني
- 248 الجدول 4.43: اختبار *Barlett* و *KMO*
- 248 الجدول 4.44: معامل الفا كرو نباخ
- الجدول 4.45: الصلاحية المترابطة لمشاهدات متغيرات القياس للمتغير المستقل العدالة التنظيمية والإدارة الاستراتيجية
- 248
- 249 الجدول 4.46: الصلاحية المترابطة لمشاهدات متغيرات القياس للمتغير الوسيط و المؤثر والتابع
- 251 الجدول 4.47: معامل فرونال ليكر
- 252 الجدول 4.48: معاملات التحميل التقاطعية (الصدق التمييزي)
- 255 الجدول 4.49: قيمة معامل التحديد
- 257 الجدول 4.50: تحليل الفرضيات المباشرة
- 257 الجدول 4.51: تحليل الفرضيات غير المباشرة

قائمة الرسوم البيانية

الصفحة	الرسم البياني
78	الرسم البياني 2.1: وقت الإنتاج ودائرة الإنتاج
84	الرسم البياني 2.2: أهداف المنظمة
87	الرسم البياني 2.3: دائرة التفاعل
108	الرسم البياني 2.4: العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية ومقومات التميز
125	الرسم البياني 2.5: مخطط الانجاز والعوائد
149	الرسم البياني 2.6: الاهداف الاستراتيجية
154	الرسم البياني 2.7: مقومات نجاح تطبيق الاستراتيجية
177	الرسم البياني 2.8: مخطط متغيرات الدراسة
231	الرسم البياني 4.1: التوزيع الطبيعي للعينة
232	الرسم البياني 4.2: البواقي غي معادلة الإحذار للإدارة الاستراتيجية والسلوك
255	الرسم البياني 4.3: النموذج الهيكلي
256	الرسم البياني 4.4: معاملات المسارات
259	الرسم البياني 4.5: المسار بين أبعاد العدالة التنظيمية وبين التميز
261	الرسم البياني 4.6: أثر العدالة التنظيمية والإدارة الإستراتيجية على سلوك المواطنة التنظيمية
265	الرسم البياني 4.7: أثر سلوك المواطنة التنظيمي على التميز
267	الرسم البياني 4.8: تأثير الالتزام الديني والثقافة الدينية في العلاقة بين العدالة التنظيمية والتميز المؤسسي
271	الرسم البياني 4.9: تأثير سلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين العدالة التنظيمية والإدارة الاستراتيجية والتميز

قائمة الملاحق

الصفحة

الملحق

303

الملحق أ: استبانة البحث باللغة العربية

311

الملحق ب: الاستبانة باللغة الإنجليزية

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة المعادلات الرياضية

الصفحة	المعادلات الرياضية
190	3.1
190	3.2

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA