تقييم سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الجامعي

دراسة استكشافية على عينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح .ورقلة

نقبل عبد المليح (طالب دكتوراه)
د/ خلادي يمينة
جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

الملخص:

كشف علم الإدارة الحديث أن المورد البشري الذي يطمح لإنجاح مؤسسته لا يكتفي بالعمل الموصوف له بل يتعداه إلى القيام بعمل تطوعي يطلق عليه اسم سلوك المواطنة التنظيمية؛ والذي يعني قيام العامل بسلوك تطوعي لا يخضع لمنظومة الحوافز، وله أثر ايجابي على المنظمة. لهذا جاءت الدراسة الحالية بهدف معرفة مستوى ممارسة الأستاذ الجامعي بورقلة لسلوك المواطنة التنظيمية في ضوء متغيري الجنس و الخبرة المهنية. وقد تحددت تساؤلات الدراسة كالآتي:

- ما مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة ؟
- هل توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستطلاعي المقارن، حيث كانت استطلاعية في منطلقها ثم امتدت لتدرس الفروق الممكنة في المتغير على أساس المتغيرات التصنيفية المدروسة.

الكلمات الافتتاحية : سلوك المواطنة ، المواطنة التنظيمية , الاستاذ الجامعي.

Summary

The modern science of administration has showed that the human resource that aims to the success of its institution is not fulfilled with the work delegated to him, but goes beyond that to extend to a voluntary work called organizational citizenship behavior, which means that the worker performs a voluntary behavior that is not depend on the motivations system and has a positive impact on the organization. Therefore, the present study came with aim to know the level of the practice of the professor at the University of Ouargle for the behaviour of organizational citizenship in the light of gender variables and professional experience. The study questions were established as follows:

-What is the level of practice of the organizational citizenship behaviour of the Professor at the University of Ouargla?

-Are there differences in the level of the practice of organizational citizenship behaviour of the Professor at the University of Ouargla due to gender and professional experience?

The study was based on descriptive explorative comparative method, being exploratory in its beginning and then extended to study the possible differences in the variable on the taxonomic variables studied.

تحديد الإشكالية:

تعد المنظمة الوسيلة الأساسية التي يحتاج إليها الفرد لتلبية مختلف الحاجات والخدمات، وفي الوقت نفسه فإن للمنظمة هي الأخرى أهداف تسعى لتحقيقها من خلال هذا التعاقد مع الأفراد، وكلما كان هناك توافق بين أهداف العمال وأهداف المنظمة ساهم ذلك وبشكل كبير في نجاح هذه المؤسسة، واتساع نفوذها مما يزيد من ارتباط العمال بمهامهم وتزداد ثقتهم في قدرتها على تلبية حاجاتهم وتحسين أوضاعهم، كل ذلك يزيد من رفع الروح المعنوية لديهم، لتحقيق الأفضل دوما وإنجاح مؤسستهم؛ وذلك بمضاعفة الجهد وبتحسين الأداء. ما يجعل المؤسسة تحتفظ بالعمال الذين يتميزون بأداء عال وتدعمهم؛ فقد أصبح اليوم المورد البشري مهما في سوق العمل وهو الميزة التنافسية رقم واحد في جميع المؤسسات،

وفي هذا الصدد فقد أقر علم الإدارة الحديث بأن المورد البشري الذي يطمح لإنجاح مؤسسته لا يكتفي بالعمل الموصوف له تنظيما بل يتعداه إلى عمل تطوعي هادف بمحض إرادته لا ينتظر تحفيزا سواء كان ماديا أو معنويا ،هذا النوع من السلوك يطلق عليه سلوك المواطنة التنظيمية (O CB)، والذي يعرفه "Chattopadhyay"(1999) بأنه السلوك الاختياري الذي لا يوجد في بطاقة وصف الوظيفة ولا يلزم المدير أو الرئيس الفرد القيام به. ولعل أهمية هذا السلوك تبرز من خلال الدراسات السابقة منها **دراسة " podsakoff ;et ;al (1997)** Organizational citizenshipBehavior and the quantity and quality of work groupperformance "

هدفت الدراسة إلى اختبار اثر سلوكيات المواطنة التنظيمية على كمية ونوعية الأداء لعينة مكونة من (218) شخص يعملون على (40) ماكنة في مصنع للورق يقع شمال شرق الولايات المتحدة, حيث أشارت النتائج إلى إن لسلوك الإيثار والروح الرياضية اثر كبير على كمية الأداء,

كما يبين الباحث "سعيد" (2013) أهمية سلوك المواطنة في عدة نقاط لعل أهمها أنه يمد الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة تؤدى إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة، كما أن أهميته (سلوك المواطنة التنظيمية) تبرز بشكل واضح عند ندرة الموارد البشرية بالمنظمات؛ كون القيام بالأدوار الإضافية التي تنبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدى إلى إمكانية تحقيق المنظمة لأهدافها. كما أنه يحسن من قدرة زملاء العمل والمديرين على أداء وظائفهم بشكل أفضل من خلال إعطائهم الوقت الكافي للتخطيط الفعال والجدولة وحل المشاكل.

مما سبق يتضح الدور البارز والأهمية القصوى لهذا المتغير في مساهمته في تحسين أداء المنظمة، والدراسة الحالية جاءت لتسليط الضوء على هذا المتغير في واحدة من أهم المنظمات في المجتمع ألا وهي الجامعة؛ فأي مجتمع يسعى لتحقيق النجاح وتحقيق الرفاهية لمواطنيه يركز على التعليم بدرجة أولى، ولعل التعليم العالي من أهم الحلقات التعليمية التي تقف عندها آمال المجتمع فتحقيق النجاح و الكفاءة في هذا القطاع الحيوي سينعكس إيجابا على مختلف القطاعات الحياتية للمواطن في أي دولة كانت، ولعل ذلك يتحدد بالدور الذي يلعبه الأستاذ كحلقة مهمة في هذا القطاع الهام، مما يجعله يدفع بعجلة التقدم وتطوير منظمته للأفضل وتحقيق النجاحات والانجازات ما يعكس درجة التمسك بها وأنها تعني له الكثير؛ إحساس لا يمكن ترجمته فيما وصف له من مهام فقط بل يتعداه للقيام بسلوك تطوعي لا يحتويه توصيف المهمة، ولعل هذا يقود تفكيرنا للبحث عن عكس ما سبق قوله وهو غياب سلوك المواطنة التنظيمية في سلوك الأستاذ؛ لإثبات أهمية هذا السلوك، فلو تصورنا مؤسسات سلوك أساتذتها آلي حسب وصف الوظيفة فقط دون أي تطوع ولو بالجزء اليسير، فلعله لا يختلف اثنان في قراءة وضع كهذا، وهي كون الأساتذة لا يحققون التوافق النفسي و المهني في مثل هكذا منظمة، وقد تكون هناك صراعات بينهم وبين المسؤول؛ الأمر الذي قد يجعلهم لا يهتمون لصورة المؤسسة ومكانتها ونجاحاتها، بقدر ما يهمهم الأجر الذي يتقاضونه وفقط وأنها مصدر رزق لا غير، وكون الأستاذ قد يرفض العمل الإضافي بسبب سوء التسيير والثقافة التنظيمية السلبية السائدة، والعلاقات غير الجيدة في منظمته فنجده يكتفي بما هو موصوف له فقط وقد يتهاون في أدائه مما قد يترتب على ذلك الكثير من المظاهر السلبية للسلوك التنظيمي، من صراعات، وغيابات، وشكاوي، ومنازعات؛ الأمر الذي يعكس معاناة المنظمة من باثولوجية حقيقية، وقد يؤدي مثل هذا الوضع إلى تقهقر الأداء وانخفاض مستوى فعالية الأفراد وبالتالي تجد المنظمة نفسها أمام العديد من المشكلات التي يمكن أن تتجاوز مجالها المحلي إلى الصعيد المجتمعي مما يسيء للشخصية الاعتبارية للمنظمة في المجتمع، و لعل في هذا دلالة واضحة في أن غياب سلوك المواطنة التنظيمية في سلوك الأستاذ يساهم في الحالة الباثولوجية للمؤسسة.

والجزائر مثلها مثل باقي الدول تسعى لتحقيق مستوى عالي من التقدم والرفاهية لشعبها والفعالية لمؤسساتها المختلفة ، لذلك فقد أولت اهتمام خاص لقطاع التعليم برمته، بما فيه التعليم العالي؛ حيث عرف هذا القطاع عدة

إصلاحات ، آخرها تبني **نظام ال م د** (l M D) الذي يحظى باعتماد عالمي، من حيث التكوين والمقررات التعليمية إلى غير ذلك من المتطلبات والتي يعتبر أهمها تكوين الأستاذ الجامعي، كونه الركيزة في إنجاح ما ينتظره المجتمع من الجامعة، فيجب على الأستاذ القيام بوظيفته على أتم وجه ومستوى عال من التفاني فالجامعة أستاذ، من حيث الأداء الفعال والمميز له، وبالتالي تحسن مستوى الجامعة واحتلالها مكانة مرموقة بين باقي الجامعات؛ حيث يعد أداء الأستاذ من المعايير الأساسية في تصنيف وترتيب الجامعات ، وبالعودة إلى آخر ما نشره موقع www.4icu.org universit rankings and reviews l unirank: شهر سبتمبر 2017 والذي يختص بترتيب الجامعات وطنيا فإن جامعة قاصدي مرباح بورقلة تحتل صدارة الترتيب بعدما كانت العام الماضي تحتل الترتيب الخامس حسب نفس الموقع.

مما سبق، وبناء على ما أكدته نتائج الدراسات السابقة، وبهدف معرفة فيما إذا كان ممارسة الأستاذ الجامعي بورقلة لسلوك المواطنة التنظيمية يسهم بشكل أو بآخر في تطوير الأداء والفعالية وتحسين مكانة الجامعة في ظل المعطيات السابقة الذكر؛ ارتأت الدراسة الحالية البحث في مستوى ممارسة الأستاذ الجامعي بورقلة لسلوك المواطنة التنظيمية وقد صيغت تساؤلات الدراسة كالآتي:

- ما مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الاستاذ الجامعي بورقلة ؟
- هل توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية؟

2- فرضيات الدراسة :

_ مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة متوسط .

- توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة تعزى لمتغير الجنس و الخبرة المهنية

2- أهمية الدراسة : تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تدرسه وتتضح الأهمية فيما يلي :

أولا الأهمية العلمية :

1- تتمثل أهمية الدراسة في محاولة هادفة وجادة للمساهمة في التعرف على موضوع سلوك المواطنة التظيمية وأثره الكبير على فاعلية الأداء التنظيمي ونجاح المنظمة التي تتجسد في دراستنا بالجامعة ، والتي لها مكانة تترجم جانبا آخر من أهمية الدراسة في شقها الميداني ، التي من شأنها أن تساهم في إعطاء نظرة وافية وشاملة للمتغيرات التي تؤثر إيجابا في الرفع من ممارسة هذا النوع من السلوكات والعمل على تعزيزه تحقيقا للأهداف السامية للجامعة .

2_ أهمية عينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة الجامعة؛ في ظل الحديث عن أهميته ودوره الفعال في إرساء وتحقيق أهداف النظام الجديد L M D

3_ إمداد المكتبة بأداة تقيس سلوك المواطنة التنظيمية

ثانيا_ الأهمية العملية:

1_ تساهم هذه الدراسة في لفت انتباه أصحاب القرار لأهمية ممارسة الأساتذة لسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الآثار الايجابية له على الجامعة.

2-تعتبر إضافة جديدة في مجال الدراسات النفسية والاجتماعية في المنظمات الرسمية للتعليم العالي (الجامعة الجزائرية) في حدود علم الباحثين.

3_ تمهد لدراسات مستقبلية للتعرف على العوامل المساعدة على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وربط المتغير بمتغيرات أخرى.

4-أهداف الدراسة :

1_ تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند أعضاء هيئة التدريس بجامعة قاصدي مرباح بورقلة.

2_ الكشف عن الفروق الممكنة في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند أعضاء هيئة التدريس بجامعة قاصدي مرباح بورقلة تبعا لمتغيري الجنس و الخبرة المهنية.

5-التعريف الاجرائي لمفاهيم الدراسة :

5-1 سلوك المواطنة التنظيمية : هو سلوك نابع من مبادرة ذاتية وعن طواعية يقوم به الأستاذ الجامعي بورقلة يراد به زيادة كفاءة الجامعة الجزائرية، ذلك السلوك لا يرتبط بنظم ولوائح الحوافز الرسمية للجامعة . ويمكن قياسه من خلال استجابات الأساتذة عينة الدراسة المتدرجة من موافق، غير موافق، موافق إلى حد ما. حيال فقرات الاستبيان المتكون من (35) بند تقيس خمس أبعاد (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري) .

5_1_1_التعريف الإجرائي لبعد الإيثار: ويقصد بسلوك الإيثار مدى مساعدة الأستاذ للزملاء الذين حوله (أساتذة، رؤساء أقسام، نواب رؤساء الأقسام، مسؤلوا الشعب.) في المهام المتعلقة بالعمل وبشكل طوعي.

5_1_2_التعريف الإجرائي لبعد الكياسة : وهي ممارسات تدل على محاولة الأستاذ تجنب الوقوع في مشاكل مع زملائه في العمل أو مع الطلبة عن طريق احترام آرائهم وتقديم النصح لهم .

5_1_3_ التعريف الإجرائي لبعد الروح الرياضية: تدل على مدى تحمل الأستاذ لأي مضايقة أو تكليف إضافي في العمل دون تذمر ومدى تقبل الانتقاد لتجنيب الجامعة أي ضرر.

5_1_4_-التعريف الإجرائي لبعد وعي الضمير : ترتبط هذه الممارسات بشخصية الأستاذ من خلال احترامه للإجراءات والقوانين واللوائح التي تسير الجامعة وكذا التفاني في الأداء .

5_1_5_التعريف الإجرائي لبعد السلوك الحضاري : يقصد به الممارسات التي تدل على اهتمام الأستاذ وولائه للجامعة التي ينتمي لها من خلال المشاركة البناءة ،والحرص على حضور الاجتماعات غير الرسمية ، ومن خلال الأداء المتميز الذي يحفظ سمعة الجامعة .

5-2 الأستاذ الجامعي :هو الأستاذ المنوطة به مهمة التعليم والبحث الأكاديمي والعلمي الجامعي بغض النظر عن درجته العلمية أو التخصص او الجنس أو الخبرة في جامعة قاصدي مرباح بورقلة في الموسم الجامعي2018/2017,

أولا-الاطار النظري للدراسة

1-**مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:** خلال العقد الماضي زاد الاهتمام بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية. وهو سلوك غير محدد ولا يرتبط رسمياً بنظم الحوافز وتقييم الأداء بالمنظمات ، وهو سلوك هام لكل المنظمات حيث قال (Katz 1964) إن المنظمات التي تعتمد فقد على السلوك الرسمي تعتبر نظم هشة سهلة الكسر ، كما أن المنظمات يجب أن تترك جزءاً من السلوك غير محدد للأفراد حتى يكون لديهم مقدرة على التعامل مع المواقف غير المتوقعة والتي تتطلب التصرف الابتكار من قبل الأفراد. (سعيد،2013ص14)

وقد حدد كثير من الباحثين العوامل المؤثرة في تحقيق الفعالية التنظيمية ثلاثة أنماط سلوكية اعتبرها أساسية للوصول إلى الفعالية التنظيمية المطلوبة وهى:

- استمالة الأفراد وتحفيزهم للالتحاق بالمنظمة والبقاء بها.
- يجب على الأفراد أداء متطلبات أدوارهم المحددة والمطلوبة منهم بطريقة صحيحة.
- يجب على الأفراد ممارسة نشاط ابتكاري يتعدى نشاطهم الرئيسي بالمنظمة. والنمط الأخير من السلوك سُمى بالمواطنة التنظيمية.

وعند الاطلاع على الأدب النظري لسلوك المواطنة التنظيمية نجد كل التعاريف والمفاهيم للباحثين لا تخرج عن سياق واحد ومن بين هذه التعاريف، تعريف (Konovsky & Pugh 1994) بأنه سلوك وظيفي يؤديه الفرد طواعية ويتعدى حدود الواجبات الوظيفية المحددة له. كما أنه لا يتم مكافأته من خلال هيكل الحوافز الرسمية بالمنظمة.

كما عرفه (Chattopadhyay, 1999) بأنه السلوك الاختياري الذي لا يوجد في بطاقة وصف الوظيفة ولا يلزم المدير أو الرئيس الفرد القيام به.

كما عرفه (Niehoff & Moorman 1993) بأنه سلوك الدور الإضافي ، فهو سلوك اختياري يقوم به الفرد دون إجبار، كما أنه لا يرتبط بنظم الحوافز الرسمية داخل المنظمة.(سعيد،2013،ص 14-15)

ومن خلال ما سبق نلاحظ أنه يوجد بين الباحثين اتفاقا على أن سلوك المواطنة التنظيمية

سلوك طوعي، لا يخضع لمنظومة الحوافز، وله أثر ايجابي على المنظمة.

2-أهمية سلوك المواطنة التنظيمية فى الأداء الكلي للمنظمة :

بينت دراسات هذه الأهمية على أن هذا السلوك وسيلة وغاية في حد ذاته يعود بالإيجاب على المؤسسة فقد أشار كل من " مناصرية رشيد" و"ختو فريد"،(2015)في دراستهما الموسومة بسلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بتحسين الأداء وقد لخصت الدراسة الأهمية في إن أهمية دراسة سلوك المواطنة التنظيمية تنبع من كونه يساهم في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام و الإدارات المختلفة مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة ، ويرى الباحثون في مجال المواطنة التنظيمية أن لها أهمية كبيرة في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة كون سلوك المواطنة التنظيمية يمد الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة تؤدي إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة. وأمام ندرة الموارد البشرية في المؤسسات، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تنبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المؤسسة لأهدافها؛ كما تنبع أهمية سلوك المواطنة التنظيمية من النتائج والآثار الإيجابية الكثيرة التي يمكن أن يحققها للمؤسسة أنه يؤدي إلى تحسين الإنتاجية و يعتبر مصدر مجاني لها؛كمايؤدي إلى تحسين قدرات و مهارات العاملين و المديرين على حد سواء؛ويؤدي إلى الالتزام و حل المشاكل مع تحسين مستوى كفاءة المؤسسة و فعاليتها؛والتقليل من مستوى التسرب الوظيفي؛وكذا رفع الروح الرياضية للمستخدمين . كما يبين الباحث سعيد (2013) أن سلوك المواطنة في يمد الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة تؤدى إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة.ونظراً لندرة الموارد بالمنظمات ، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تنبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدى إلى إمكانية تحقيق المنظمة لأهدافها. كما يحسن سلوك المواطنة التنظيمية من قدرة زملاء العمل والمديرين على أداء وظائفهم بشكل أفضل من خلال إعطائهم الوقت الكافي للتخطيط الفعال والجدولة وحل المشاكل.

3- أبعاد سلوكيات الموا طنة التنظيمية :

تعد سلوكيات الموا طنة التنظيمية بناءً متعدد الأبعاد حيث قام الباحثون بتحديد هذه الأبعاد وعلى الرغم،.من الاتفاق الكامل في تعريف سلوك المواطنة التنظيمية نجد اختلافا في أبعاده فهناك من ينادي بالبعد الثنائي،وهناك من أقر بالبعد الخماسي،وهناك من جاء بالبعد السباعي وقد لخص كل من معراج هواري مريم شرع (2009،ص135) هذه الابعاد في دراستهما الموسومة بالعلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وجودة الخدمة البنكية المؤثرة في رضا عملاء البنك على النحو التالي :

3-1النموذج الثنائي : (بعدين)هذا النموذج يقسم أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية الى قسمين ، قسم يركز على الفرد وحل مشاكل الموظفين الآخرين، والبعد الثاني يركز على المساعدة اتجاه المؤسسة دائما خارج المجال والاطار الرسمي

3-2النموذج الخماسي :(حدد أبعاد الموا طنة التنظيمية بخمسة أبعاد أساسية)وهي :

_ **صدق الموا طنة أو السلو ك الحضاري** :هو يعني المشاركة البناءة، والمسؤولة في إدارة أمور المنظمة والاهتمام بمصيرها .

_ **الروح الرياضية:** تتمثل في تحمل عبء العمل الزائد والمضايقات.في العمل .والإحبا طات التنظيمية العرضية دون تذمر أو امتعاض

_ **الإنجاز وفق الضمير**: يعكس هذا البعد الجانب الشخصي لسلوك الموا طنة التنظيمية والذي لا يتضمن تعاملات مع الآخرين بشكل أساسي وإنما يتضمن السلوك لحضور؛ احترام اللوائح الوظيفي الذي يتجاوز الحد الأدنى المطلوب رسمياً من المنظمة فيما يتعلق بالقوانين ؛ الدقة والعمل بجدية؛ الحفاظ على موارد وممتلكات المنظمة.

_ **الإيثار:** يشمل التصرفات والأفعال التطوعية التي تعكس رغبة الفرد في مساعدة الآخرين من رؤساء وزملاء العمل أو حتى العملاء؛ ومن نماذج سلوك الإيثار ما يلي:

- مشاركة العاملين الآخرين في طرق وأساليب العمل الجديدة.
- مساعدة العاملين الجدد وتعليمهم على استخدام التجهيزات.
- مساعدة زملاء العمل على إنجاز العمل المتراكم لديه.

_ **الكياسة:** ندرج تحت هذه الفئة كل الأعمال التي تساهم في منع حدوث المشاكل ومن ذلك:

تصرفات قد تؤثر على أعمالهم .استشارة الآخرين قبل القيام وتقديم النصح واحترام رغبات الزملاء الآخرين وعدم استغلال حقوقهم.

3-3النموذج السباعي :(الأبعاد السبعة)وهي :

_ **الطاعة التنظيمية** :هي كافة السلوكيات الموجهة نحو احترام القواعد والتعليمات الرسمية التي تحكم المنظمة، وتنعكس من خلال الالتزام بانجاز المهام والاستخدام العقلاني للموارد، والإذعان للسلطة القانونية وتنفيذ الأوامر الصادرة من الإدارة العليا للمنظمة.

_ **المبادرة الفردية:** تتلخص في الأعمال الابتكارية التي يمارسها الفرد وتتمثل في الحماس الزائد لإنجاز العمل، وتحمل أعباء العمل الإضافي وتشجيع الأفراد الآخرين داخل المنظمة على ممارسة مثل هذا السلوك.

_ **التطوير أو التنمية الذاتية**: تتمثل الأنماط السلوكية التي يمارسها الأفراد ، ومن نماذج هذا السلوك الاستفادة من البرامج التدريبية بشكل طوعي لتحسين معارفهم ومهارا تهم المرتبطة بعمل الفرد، وتعلم مجموعة جديدة من المهارات التي تزيد من الإسهامات التي يقدمها الفرد إلى منظمته.

_ **الروح الرياضية** :هي تمثل انعكاس لمدى استعداد الفرد لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية دون امتعاض أو شكوى، وهذه المضايقات غالباً ما تظهر نتيجة تفاعل العاملين داخل المؤسسة الواحدة أو العمل ضمن جماعة، كما أن تقبل الفرد لمثل هذه المضايقات دون تذمر أو شكوى يمكن أن يخفف عبء العمل على الرئيس المباشر وأن يؤدي إلى تفرغ كل من الرئيس والمرؤوس لحل مشاكل العمل الحقيقية.

_ **صدق الموا طنة**: تعكس مدى رغبة الفرد في المشاركة الإيجابية البناءة في كافة نشاطات وفعاليات المنظمة غير الرسمية، والاهتمام بمصيرها حتى لو تطلب ذلك تحمل الفرد لأعباء عمل إضافية.

_ **السلوك المساعد**: هو مساعدة الآخرين في حل المشاكل في العمل ومنع حدوثها دون انتظار مقابل لذلك عندما يحتاجون لهذه المساعدة، وقد يكونوا هؤلاء إما الرئيس المباشر أو زملاء العمل أو العميل، ومن نماذجه:

-مشاركة العاملين والحرص على مساعدة الرئيس المباشر ومساعدة زملاء العمل الجدد

-مساعدة العملاء في الحصول على خدمة ذات جودة عالية.

_ **الولاء التنظيمي:** يساهم هذا السلوك في بناء سمعة طيبة وصورة وحماية مصالح المنظمة ودعمه أمام الغير والسعي للحفاظ على أصول وموارد المنظمة من خلال حسن استخدامها، والشعور
لانتماء للمنظمة فأهداف الفرد وحاجاته لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال ذلك.

ومن خلال ما سبق فإننا نلاحظ أن هناك من يتبنى (النموذج الثنائي) بعدين (و هناك من يتبنى النموذج الخماسي) خمسة أبعاد(، وهناك من يتبنى النموذج السباعي) سبعة أبعاد.

4-الآثار التنظيمية للمواطنة التنظيمية:

بعد ما تعرفنا على العديد من خصائص ومميزات المواطنة التنظيمية ، سنحاول الآن التطرق إلى مختلف الآثار التي تتركها المواطنة التنظيمية على العامل من جهة وعلى المنظمة من جهة أخرى. لقد كشفت الكثير من البحوث والدراسات السلوكية، أن لسلوك المواطنة التنظيمية تأثير كبير على أداء المنظمة والفرد وجماعة العمل، فعلى مستوى المنظمة وجد أن سلوك المواطنة التنظيمية يساهم في تحسين الكفاءة والفاعلية التنظيمية، من خلال حسن استخدام الموارد والإبداع وعملية التكيف السريع للعاملين مع التطورات الخارجية(بشير،2013،ص.89) أيضا وجدت بعض الدراسات أنها من أجل خفض تكاليف الخدمات والمصروفات التشغيلية لتوفير أسس البقاء في البيئة المعقدة والصعبة التي تعيشها منظمات اليوم ، وما تحتاجها من تقديم السلع والخدمات بأقل التكاليف لمواجهة المنافسة الشديدة ، وقلة الموارد فإنها تحتاج إلى استقطاب الموارد البشرية القادرة على عطاء أكثر مما يتطلبه الدور أو تنمية وتطوير موظفيها للقيام بأعباء أكثر مما هو مطلوب منهم(. أحمد سالم العامري، 2003 ، ص71).

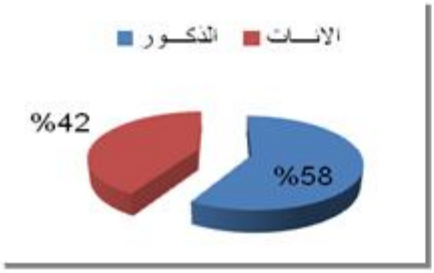
ثانيا: إجراءات الدراسة الميدانية

1_ المنهج المتبع في الدراسة: انطلاقا مما ذكر سابقا فسلوك المواطنة التنظيمية من السلوكات المأمول تواجدها في مختلف المؤسسات لما يعود عليها بالفائدة سواء في رفع مستوى الاداء ونوعيته وتحقيق الفعالية وهذا ما جعلنا نعتمد على المنهج الوصفي الاستطلاعي المقارن؛ الذي يمكننا من التصوير الدقيق للظاهرة كما توجد في الواقع كما يعتمد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها للوصول الى نتائج. تسهم بطريقة او أخرى في تحسين الواقع وتطويره .

2_ مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة سواء كانوا باحثين أو بيداغوجيين أو الدين وكلت إليهم مهام إدارية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة. وقد بلغ حجم العينة (53) أستاذ تم اختيارهم بطريقة عرضية (الصدفة) .بغض النظر عن مؤهلاتهم أو درجاتهم العلمية أو تخصصاتهم. والجدولين الموالين يبينا توزيع أفراد العينة حسب متغيري الجنس والخبرة المهنية.

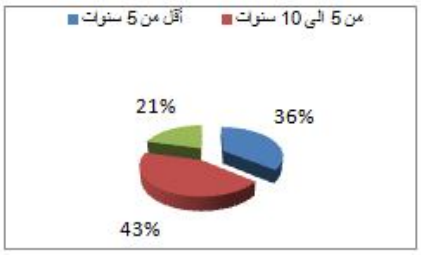
جدول رقم (01) يمثل توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
الذكـــــور	31	58
الإنـــــاث	22	42
المجمـــــوع	53	% 100



جدول رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	19	36
من 5 الى 10 سنوات	23	43
أكثر من 10 سنوات	11	21
المجمـــــــــوع	53	100 %



3_ أدوات جمع البيانات

1.3- أداة الدراسة : لغرض تحقيق اهداف الدراسة ، قام "الباحثين" بتصميم استبيان من خلال المراجعة لأدبيات الدراسة وما قدم حول موضوع سلوك المواطنة التنظيمية . وقد استعان الباحثان في تصميم أداة الدراسة بالمقاييس والاستبيانات المتعلقة بموضوع سلوك المواطنة التنظيمية التي صممت من طرف باحثين أمثال "ماكنزي" و"بادزاكوف" (Mackenzie et podsakoff 1997) ودي بولا (Dipaola 2004) و"زايد" (2000) و"ايرتورك وآخرون" (2004 erturk et al) . وتتكون الأداة من قسمين الأول يشمل المتغيرات السوسيو ديمغرافية (الجنس الخبرة) ، أما القسم الثاني فيشمل (35) فقرة تقيس خمسة أبعاد هي: (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، و السلوك الحضاري) وتم اعتماد بدائل الإجابة التالية :. موافق تماما _موافق إلى حد ما _غير موافق.

3. 1. 1- صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق الاداة باستخدام الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كلّ بند والدرجة الكلية للأداة، وكانت معظم معاملات الارتباط دالة عند مستوى (0.01). كما تمّ حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للأداة، كما هو موضح في الجدولين رقم (4) ورقم (5).

الجدول رقم (4) معاملات الارتباط بين درجات كل بند والدرجة الكلية للبعد

الأبعاد	البنود	معامل الارتباط
1. الايثار	أساعد زملائي الأساتذة في تنفيذ مهام صعبة أوكلت لهم .	0.57
	أنوب زملائي الذين تغيبـــــــــوا عن العمل .	0.65
	أرشد الأساتذة الملتحقين بالعمل حديثا لتسهيل عملهم	0.67
	أفيد بخبرتي كل زملائـــــــــي حتى إذ لم يطلب مني ذلك .	0.81
	أخصص معظم وقت فراغي أثناء الدوام لمساعدة الطلبة .	0.77
	أقبل على تقديم يد العون لزملائي في العمل اذا كان لهم حجم عمل كبير .	0.48
	أقدم على التنازل لزميلي لتدريس وحدة تعليمية اذا رغب في ذلك .	0.27
2. الكياسة	أحترم وأصون حقوق زملائي في العمل .	0.35
	أتخذ قرارات و إجراءات بعد التشاور مع زملائي(طلبة أساتذة مسؤولي أقسام..)	0.48
	أحرص على إتخاذ تدابير وقائية للمشكلات قبل حدوثها .	0.55
	أتجنب الحديث عن خصوصيات زملائي الأساتذة.....	0.71
	أنصح و أقدم معلومات من شأنها أن تجنب الآخرين الوقوع في المشاكل .	0.59
	اساهم في حل الخلافات و سوء التفاهم بين العاملين في الجامعة .	0.39
	أقيم سلوكاتي حتى لا تترك أثرا سيئا عند زملائـــــــــــي .	0.31
	أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير .	0.38

3. الروح الرياضية	أقوم بمهام اضافية اذا تم تكليفي بها (رئيس قسم أو رئيس لجنة علمية.....) برحابة صدر	0.80
	أتجنب التذمر و الشكوى من مشكلات التدريس .	0.80
	اعمل على تحجيم المشكلات ولا أعطيها أكثر من حقها	0.92
	أتجنب التعرض لهفوات زملائي الاساتذة أو المسؤولين .	0.90
	أتقبل أي نقد أو ملاحظة بصدر رحب من أي طرف	0.68
	أظهر الاحترام والمجاملة للذاخرين (طلبة،أساتذة،مسؤولين ،عمال..).	0.75
	أشرف على مختلف الأعمال المنوطة بمهامي دون شكوى .	0.70
4. وعي الضمير	أستغل ساعات العمل في أداء مهامي (التدريس –الاشراف...)	0.79
	أعمل على اتقان أي نشاط أقوم به سواء تعلق بالإشراف أو التدريس	0.45
	ألتزم بمواعيد العمل كالحضور المبكر ، دخول الحصص في وقتها ، تسليم الاعمال في مواعيدها ..	0.85
	أنفذ توصيات رؤسائي في الجامعة	0.78
	اتقيد بما جاء في القانون الداخلي للجامعة	0.79
	أقوم بمهامي بكل تفان حتى في غياب الرقابة الادارية .	0.43
5.السلوك الحضاري	أحرص على متابعة كل نشاط في الجامعة باهتمام سواء كان علمي أو ترفيهي	0.59
	أحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات و الندوات التي تعقدها الجامعة	0.69
	أساهم في تقديم اقتراحات لتطوير إستراتيجية العمل بجامعتي .	0.85
	أستغل كل الامكانيات حتى الشخصية منها في تحسين مستواي العلمي ومهاراتي	0.88
	أوظف شبكة علاقاتي العلمية لصالح مؤسستي.	0.66
	أعمل على تحسين صورة جامعتي في المحافل الوطنية والعربية و الدولية	0.57
	أهدف دائما إلى الالتزام بالأخلاق و المعايير الاجتماعية (كالاحترام – التواضع –عدم التدخين داخل المدرجات و الورشات و الاقسام)	0.29

من خلال الجدول يتبين أن كل معاملات الارتباط كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، وهو ما يؤكد أن الأداة على قدر عال من الصدق يجيز استخدامها في الدراسة الأساسية .

_ **الارتباط الداخلي بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية**: تم حساب الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، الذي يمكن استخدامه كمؤشر على صدق البناء (المفهوم)، الجدول رقم (5) يوضح ذلك:

جدول رقم (5) يبين معاملات الارتباط بين أبعاد الأداة والدرجة الكلية

البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1. الايثار	0.55**
2. الكياسة	0.35**
3. الروح الرياضية	0.71**
4. وعي الضمير	0.58**
5. السلوك الحضري	0.18**

ومن خلال الجدول يتبين أن كل معاملات الارتباط المستخرجة بين أبعاد الأداة والدرجة الكلية ، دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهو ما يؤكد صدق الأداة.

3. 1. 2 - ثبات أداة الدراسة:

3_1_2_1_الثبات عن طريق التجزئة النصفية: تم إيجاد معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية بين النصف الأول والنصف الثاني من المقياس، وبلغ معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون (0.82). وهي قيمة مرتفعة تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية.

3_1_2_2_ثبات الاتساق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات معامل ألفا كرونباخ و بلغ (0.75) وهي قيمة مرتفعة تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية.

4_ أساليب المعالجة الإحصائية:

لغرض معالجة البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS 19)، للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بند من بنود الأداة وللأداة ككل، وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين المتعدد.

5_ عرض وتحليل نتائج الدراسة:

5_1_ عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على ما يلي: " مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة متوسط "

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحديد المدى و طول الفئة لقياس مستوى ممارسة الأستاذ الجامعي بورقلة لسلوك المواطنة التنظيمية، والجدولين الموالين يوضحان المعالجة الإحصائية للفرضية :

الجدول رقم (6) مقياس الحكم على مستوى سلوك المواطنة من خلال المتوسط الحسابي

تقسيم مدى المتوسط	مستوى سلوك المواطنة	
1 – 1.66	غير موافق	المدى = 3-1 = 2
1.67 – 2.33	موافق إلى حد ما	طول الفئة = 3/2 = 0.66
2.34 – 3	موافق تماما	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أن المدى قدر بـــ 2 وعليه كان طول الفئة 0،66

و بعد تحديد المدى و طول الفئة لقياس مستوى المواطنة التنظيمية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وأبعاد الأداة حسب الجدول الموالي:

جدول (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وأبعاد الأداة

الأبعاد		البنود	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى
1. الإيثار	01	أساعد زملائي الأساتذة في تنفيذ مهام صعبة أوكلت لهم .	0.60	2.58	موافق تماما
	02	أنوب زملائي الذين تغيبـــــــــوا عن العمل .	0.57	2.55	موافق تماما
	03	أرشد الأساتذة الملتحقين بالعمل حديثا لتسهيل عملهم	0.56	2.62	موافق تماما
	04	أفيد بخبرتي كل زملائـــــــــي حتى إذ لم يطلب مني ذلك .	0.50	2.72	موافق تماما
	05	أخصص معظم وقت فراغي أثناء الدوام لمساعدة الطلبة	0.78	2.49	موافق تماما
	06	أقبل على تقديم يد العون لزملائي في العمل اذا كان لهم حجم عمل كبير .	0.44	2.81	موافق تماما
	07	أقدم على التنازل لزميلي لتدريس وحدة تعليمية اذا رغب في ذلك .	0.44	2.81	موافق تماما
		المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعد الايثار	0.35	2.65	موافق تماما
2. الكياسة	08	أحترم وأصون حقوق زملائي في العمل .	0.57	2.55	موافق تماما
	09	أتخذ قرارات و إجراءات بعد التشاور مع زملائي(طلبة أساتذة مسؤولي أقسام..)	0.64	2.47	موافق تماما
	10	أحرص على إتخاذ تدابير وقائية للمشكلات قبل حدوثها .	0.58	2.68	موافق تماما
	11	أتجنب الحديث عن خصوصيات زملائي الأساتذة.....	0.43	2.75	موافق تماما
	12	أنصح و أقدم معلومات من شأنها أن تجنب الآخرين الوقوع في المشاكل .	0.80	2.42	موافق تماما
	13	اساهم في حل الخلافات و سوء التفاهم بين العاملين في الجامعة .	0.41	2.79	موافق تماما
	14	أقيم سلوكاتي حتى لاتترك أثراسيئا عند زملائـــــــــــــي .	0.41	2.79	موافق تماما

	15	أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير .	0.86	2.15	موافق إلى حد ما
		المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعد الكياسة	0.28	2.58	موافق تماما
3. الروح الرياضية	16	أقوم بمهام اضافية اذا تم تكليفي بها (رئيس قسم أو رئيس لجنة علمية.....) برحابة صدر	0.72	2.02	موافق إلى حد ما
	17	أتجنب التذمر و الشكوى من مشكلات التدريس .	0.65	1.96	موافق إلى حد ما
	18	اعمل على تحجيم المشكلات ولاأعطيها أكثر من حقها	0.73	2.00	موافق إلى حد ما
	19	أتجنب التعرض لهفوات زملائي الاساتذة أو المسؤولين .	0.74	1.85	موافق إلى حد ما
	20	أتقبل أي نقد أو ملاحظة بصدر رحب من أي طرف	0.74	1.74	موافق إلى حد ما
	21	أظهر الاحترام والمجاملة للاخرين (طلبة،اساتذة،مسؤولين ،عمال..).	0.79	2.15	موافق إلى حد ما
	22	أشرف على مختلف الأعمال المنوطة بمهامي دون شكوى .	0.80	2.45	موافق تماما
		المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعد الروح الرياضية	0.59	2.02	موافق إلى حد ما
4. وعي الضمير	23	أستغل ساعات العمل في أداء مهامي (التدريس –الاشراف...)	0.73	2.17	موافق إلى حد ما
	24	أعمل على اتقان أي نشاط أقوم به سواء تعلق بالاشراف أو التدريس	0.68	2.08	موافق إلى حد ما
	25	ألتزم بمواعيد العمل كالحضور المبكر ، دخول الحصص في وقتها، تسليم الاعمال في مواعيدها ..	0.64	2.32	موافق إلى حد ما
	26	أنفذ توصيات رؤسائي في الجامعة	0.62	2.34	موافق تماما
	27	اتقيد بما جاء في القانون الداخلي للجامعة	0.70	2.32	موافق إلى حد ما
	28	أقوم بمهامي بكل تفان حتى في غياب الرقابة الادارية .	0.64	2.43	موافق تماما
		المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعد وعي الضمير	0.46	2.28	موافق إلى حد ما
5. السلوك الحضري	29	أحرص على متابعة كل نشاط في الجامعة باهتمام سواء كان علمي أو ترفيهي	0.65	2.34	موافق تماما
	30	أحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات و الندوات التى تعقدها الجامعة	0.49	2.40	موافق تماما
	31	أساهم في تقديم أقتراحات لتطوير استراتيجية العمل بجامعتي .	0.62	2.34	موافق تماما
	32	أستغل كل الامكانيات حتى الشخصية منها في تحسين مستواي العلمي والمهاراتي	0.50	2.49	موافق تماما
	33	أوظف شبكة علاقاتي العلمية لصالح مؤسستي.	0.71	2.19	موافق إلى حد ما
	34	أعمل على تحسين صورة جامعتي في المحافل الوطنية والعربية و الدولية	0.48	2.64	موافق تماما
	35	أهدف دائما الى الالتزام بالاخلاق و المعايير الاجتماعية (كالاحترام – التواضع –عدم التدخين داخل المدرجات و الورشات و الاقسام)	0.45	2.72	موافق تماما
		المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعد السوك الحضاري	0.37	2.44	موافق تماما

من خلال الجدول رقم (7) يتضح أن المتوسط الحسابي لبعد الايثار قدر بـــ (2.65) أما المتوسط الحسابي لكل بند فيتراوح بين (2.49 و 2.81) .بينما قدر المتوسط الحسابي لبعد الكياسة بـــ (2.58) أما المتوسط الحسابي لكل بند فيتراوح بين (2.15 و 2.79). و المتوسط الحسابي لبعد الروح الرياضية كانت قيمته (2.02) أما المتوسط الحسابي لكل بند فيتراوح بين (1.74 و 2.45). في حين قدر المتوسط الحسابي لبعد وعي الضمير بـــ (2.28) أما المتوسط الحسابي لكل بند فيتراوح بين (2.08 و 2.43). وقدر المتوسط الحسابي لبعد السلوك الحضاري بـــ (2.44) أما المتوسط الحسابي لكل بند فيتراوح بين (2.19و2.72). هذا فيما يخص المتوسطات الحسابية للبنود وبالنسبة للمتوسطات الحسابية للأبعاد في حين بلغ المتوسط الحسابي لمقياس سلوك المواطنة (2.39) أما المتوسط الحسابي لكل بعد فتراوح بين(2.02و2.65) .إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن المتوسط الحسابي لبعدي الروح الرياضية ووعي الضمير كان أقل من المتوسط الحسابي العام للمقياس بنسبة ضئيلة .ومنه فالقيم المتحصل عليها من المتوسطات الحسابية سواء للأبعاد أو للبنود تعبر على ممارسة مرتفعة لسلوك المواطنة التنظيمية .

5_2_ عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية على ما يلي: " توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة تعزى لمتغير الجنس و الخبرة المهنية "

بعد المعالجة الإحصائية لبيانات الفرضية باستخدام تحليل التباين المتعدد، كانت النتيجة كما هو مبين في الجدول الموالي رقم (8):

الجدول رقم(8) يبين نتائج تحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق في مستوى ممارسة الأستاذ الجامعي لسلوك المواطنة بين متغيري الجنس و الخبرة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الجنس	0.01	1	0.01	0.08	0.77
الخبرة المهنية	0.09	2	0.09	0.96	0.38
الخطأ	2.16	49	0.01		
الكلي	306.31	53			

من خلال الجدول رقم (08) والذي يمثل نتائج تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق بين متغيري الجنس والخبرة المهنية في مستوى ممارسة الأستاذ الجامعي لسلوك المواطنة التنظيمية. نلاحظ في متغير الجنس أن قيمة "ف" قدرت بـــ (0.08) ومستوى الدلالة كانت (0.77). وفي متغير الخبرة المهنية قدرت قيمة "ف" بـــ (0.96) و مستوى الدلالة كانت (0.38). و حسب النتائج المتحصل عليها في دراسة الفروق فإنها غير دالة على وجود فروق جوهرية في مستوى ممارسة الأستاذ الجامعي بورقلة لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغيري الجنس والخبرة المهنية.

6_ مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

6_1_مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على أن "مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة متوسط"

وبعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول رقم (7) تبين عدم صحة هذه الفرضية وأن مستوى ممارسة الأستاذ الجامعي بورقلة لسلوك المواطنة التنظيمية مرتفعا ويمكن تفسير ذلك في أن ممارسة هذا النوع من السلوكات هو مسلك صحيح لتأدية مهام التدريس الجامعي والاشراف بكفاءة هذه الوظائف التي عرفت تغيرات لا يمكن تحقيقها إلا بالتعاون والتضحية الذي يتعدى الإطار الرسمي للوظيفة، كون طبيعة العمل ومجال العمل غني بمواقف تستدعي الاستشارة سواء من الطلبة أو الزملاء، أو المسؤولين في الإدارة، تستدعي تميز شخصية الأستاذ الجامعي بقيم إنسانية، اجتماعية، وأخلاقية، لتتحدد بناء عليه استجابته حيال هذه المواقف والسلوكات التي يفرضها مجال العمل، وبمراجعة البنود أو المؤشرات الدالة على سلوك المواطنة التنظيمية تبين أنها تجسد قيما سامية كوعي الضمير، والمساءلة الذاتية، والدعم، والإيثار كلها تتحكم في علاقات بينية متينة هادفة في الوسط الجامعي، تساهم في تحقيق الأهداف لجميع المتفاعلين فيه.

كما يمكن تفسير نتيجة الفرضية بإدراك الأستاذ الجامعي لدوره الهام والمسؤوليات الجسام الملقاة على عاتقه، وأنه العنصر رقم واحد في المعادلة، وعليه فأن بذل مزيد من الجهد أمر عادي جدا للقيام بدوره كما ينبغي، وأن ممارسته لسلوكات تطوعية ما هي إلا إيمان بالرسالة التي يقوم بها وهي ترجمة فعلية إجرائية لإدراك تام للدور.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة " الرقاد.أبودية"(2012) والتي أجريت على عينة قدرها (1061) بين قائد أكاديمي وأستاذ جامعي في الجامعات الأردنية والتي كشفت عن درجة توافر عالية لديهم في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة" محمد عبد الحميد الطبولي وآخران" (2015) التي تناول فيها الباحثون مستوى أداء سلوك المواطنة التنظيمية لدى هيئة التدريس بجامعة بنغازي ليبيا وأفضت الدراسة إلى درجة ممارسة مرتفعة لديهم.

يتضح من اتفاق نتيجتي الدراستين السابقتين والدراسة الحالية تشابه المجال المدروس وهو الجامعة، ما يجعلنا ننوه أن طبيعة العمل وظروفه تستدعي الصبر والتفهم والثبات، وهي في مجملها سمات شكلت أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وهي قيما سامية يفترض أن تتسم بها شخصية الأستاذ الجامعي.

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة " العامري" (2002) في أن هناك مستوى متدني من سلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال مستشفى مدينة الرياض.

كما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت دراسة (padsacoff et al 1999)الى أن هناك مستوى متوسط من سلوك المواطنة التنظيمية لدى العمال يخفض من تكاليف المؤسسات.

وتبقى النتائج الأخيرة في حدود العينة المدروسة والأداة المطبقة فيها، وإطارها الزماني والمكاني، وقد تكون مرهونة بظروف عمل معينة وقد يساهم المناخ التنظيمي، والثقافة التنظيمية، ومشاكل القطاع في تحديد مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

مما سبق يتضح أن عينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لديهم مرتفع، وهذا أن دل على شيء فإنما يدل على اقتناعهم بمعنى الشعور بالمواطنة للمنظمة التي ينتمون إليها ولعل هذا كان من العوامل التي ساهمت بشكل ايجابي في تحسين مكانة الجامعة.

6_2_ تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية : نصت الفرضية الثانية على ما يلي: " توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة تعزى لمتغير الجنس و الخبرة المهنية "

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم(08) نلاحظ عدم صحة الفرضية حيث أنه لا توجد فروق بين الجنسين (الذكور والإناث) وبين سنوات الخبرة المهنية في تقييم ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي . و يفسر ذلك بالمساواة بين الجنسين في الوسط المهني الجامعي بين الاساتذة ولا يبنى على متغير الجنس أي أولوية أو امتياز كما أن سلوك المواطنة التنظيمية سلوك طوعي يسعى إليه الأستاذ لإحداث الإضافة بعيدا عن طبيعة الجنس، كما يفسر بدافعية الانجاز المرتفعة لدى الجنسين الأساتذة والأستاذات، وأن هذا السلوك نابع من قناعة تامة للجنسين للدور والمسؤولية المنوطة بهما، وقد تشير هذه النتيجة لتكامل المهام بين الجنسين لتقديم أداء أفضل، وسير حسن للعمل، وتكوين جيد للطلبة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(عبد الحميد الطبولي وآخران .2015) التي اشارت الى عدم وجود فروق بين الجنسين في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى هيئة التدريس بجامعة بنغازي.

في حين تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت دراسة (السعود.سلطان.2008) في أن هناك اختلاف بين الجنسين في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى استاذ التعليم الجامعي.

أما بالنسبة للخبرة المهنية ومن خلال الجدول (8) فلقد دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف مدة العمل الا أن نظرة الاستاد حديث التوظيف تختلف عن نظرة الاستاذ صاحب الخبرة الطويلة فالأول يقوم بالعمل الرسمي وغير رسمي لتحقيق وابراز الذات أما الثاني فيسعى لنقل خبراته ومهاراته انطلاقا من المبادئ وولائه لمؤسسته. كما أن قليلي الخبرة في معظمهم خريجي الجامعة؛ ما يجعلهم يبذلون جهدا مضاعفا فخرا بمؤسستهم وتشريفا للأساتذة الأكثر خبرة الذين ساهموا في تكوينهم، وصاروا زملاء لهم اليوم في الميدان. فنجد دافعيتهم للإنجاز مرتفعة ويقومون بأعمال إضافية تعكس شعورهم بالانتماء والمواطنة للجامعة،

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (محمد.2010) والتي توصلت الى عدم وجود فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة. أما دراسة (Organ et Rayan) فقد كشفت عن علاقة سالبة بين الأقدمية وسلوك المواطنة التنظيمية(العامري.2002).

مما سبق، نستخلص أهمية ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية حيث لا توجد فروق بين كل من الذكور والإناث، ولا في متغير الخبرة المهنية، ما يعني أن نسبة كبيرة جدا من الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح بورقلة ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية مرتفعة، ومثل هذا المورد البشري يعتبر من النوعية النادرة، والميزة التنافسية التي ترغب أي منظمة في ضمها إليها. ولعل ما يؤكد ذلك أن ممارسة سلوك المواطنة يساهم في تحسين المؤسسة وتطورها؛ وهو ما تحقق بالفعل في جامعة ورقلة، حيث حققت المرتبة الأولى حسب آخر ترتيب لجامعات الوطن 2017. وجاءت نتائج الدراسة الحالية لتؤكد مستوى ممارسة أساتذة الجامعة لسلوك المواطنة التنظيمية والذي كان مرتفعا لدى جميع أفراد العينة ذكورا وإناثا، وكذا لدى الأساتذة الأقل والأكثر خبرة مهنية.

الاستنتاج العام:

أصبح على المؤسسات المتعددة وبيئات العمل المختلفة اذكاء وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال ايجاد مناخ يساعد الموظفين على ممارسة هذا النوع من السلوك المرتبط أساسا بالأهداف والغايات النهائية للمؤسسة، ومما سبق نلاحظ أن سلوك المواطنة التنظيمية وسيلة فاعلة يمارسها الاستاذ للنهوض والارتقاء بالجامعة الجزائرية هذا من جهة ، ومن جهة اخرى يعتبر ممارسة مثل هكذا سلوكات هو توافق مع المبادئ الانسانية المرتبطة بالعمل التطوعي ، ومن خلال الدراسة تبين أن أداء الأساتذة لسلوكيات المواطنة التنظيمية كان مرتفعا وأنه لا توجد فروق في اداء هذا السلوك يعزى لنوع الجنس أو لمدة الخبرة المهنية.

قائمة المراجع :

1. أحمد بن سالم العامري(2002).سلوك المواطنة التنظيمية في المستشفيات وزارة الصحة، مجلة الملك عبد العزيز،الاقتصاد والإدارة،المجلد16،العدد2،الرياض ،المملكة العربية السعودية.
2. أحمد سالم العامري (2003).محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات ،مجلة الملك عبد العزيز،العدد2،الرياض ،المملكة العربية السعودية.
3. رشيد مناصرية،بن ختوفريد (2015).سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بتحسين أداء دراسة حالة عمال الهاتف النقال موبيليس ورقلة.مجلة المؤسسات الجزائرية،العدد 08،جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة ،الجزائر.
4. -سعيد شعبان حامد (2002).اثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي،مجلة المحاسبة،المجلد42،العدد61 ،كلية التجارة ،جامعة الأزهر،مصر.
5. _ ماجدة العطية،(2003).سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان_الأردن
6. محمد عبد الحميد الطبولي وآخران(2015)،الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى هيئة التدريس بجامعة بنغازي،مجلة نقد وتنوير،العدد 2،جامعة بنغازي،ليبيا
7. معراج هواري مريم الشرع(2009).العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وجودة الخدمة البنكية المؤثرة في رضا عملاء البنك، مجلة الواحات للبحوث والدراسات،العدد7،جامعة غرداية ،الجزائر.
8. المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية،المجلد20،العدد 2،الاردن .
9. هناء خالد الرقاد،عزيزة عيسى أبودية (2012)،الذكاء العاطفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية.
10. - Scott, B. Mackenzie, et al., The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations on Salesperson Performance, Journal of Marketing, (Vol. 37, No. 1, 1993), PP. 70-80
11. www.4icu.org. universit rankings and reviews l unirank2017 شهر سبتمبر :