



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم إقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال

بعنوان:

أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

من إعداد الطالبتين: زرقون منوية الهادية - ربوح نادية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/12

الإسم	الصفة	المؤسسة الجامعية
بن ساسي عبد الحافظ	رئيسا	أستاذ جامعة ورقلة
قريشي حليلة السعدية	مشرفا ومقررا	أستاذ جامعة قاصدي مرباح ورقلة
حجاج محمد الهاشمي	مناقشا	أستاذ جامعة ورقلة

السنة الجامعية: 2024/2023



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم إقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال

بعنوان:

أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

من إعداد الطالبتين: زرقون منوية الهادية . ربوح نادية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/12

الإسم	الصفة	المؤسسة الجامعية
بن ساسي عبد الحافظ	رئيسا	أستاذ، جامعة ورقلة
قريشي حليلة السعدية	مشرفا ومقررا	أستاذ ، جامعة قاصدي مرباح
حجاج محمد الهاشمي	مناقشا	أستاذ ، جامعة ورقلة

السنة الجامعية: 2024/2023

إهداء



الى من كلّل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى النور الذي أنار دربي
والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا من بذل الغالي والنفيس واستدميت منه قوتي واعتزازي بذاتي

والدي العزيز

إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى الانسنة العظيمة التي لطالما تمت
أن تفر عينها لرؤيتي في يوم كهذا

أمي العزيزة

الى ضلعي الثابت واماني ايامي ال ما شددت عضدي بهم كانوا لي ينابيع ارتوي منها الى خيرة ايامي
وصفوتها إلى قرّة عيني

أخواتي الغاليات

لكل من كان عوننا وسندا في هذا الطريق للأصدقاء الاوفياء ورفقاء السنين لأصحاب الشدائد
والأزمات إلى من أفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة إليكم عائلي أهدىكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي
التي لا طالما تمنيت هـا انا اليوم أكملت واتممت اول ثمراته بفضلته سبحانه وتعالى فالحمد لله على ما
وهبني وأن يجعلني مباركا وأن يعينني أينما كنت فمن قال انا لها نالها فأنا لها وإن ابت رغما عنها أتيت
بها الحمد لله شكرا وحبا وامتنانا على البدء والختم وأخر دعواهم أن

الحمد لله رب العالمين

منوبية

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى (قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا

تطيب اللحظات إلا بذكرك

الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة، ونصح الأمة، إلى نبي الرحمة

ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى إخوتي وأخواتي وجميع أفراد عائلتي

إلى كافة الأهل والأقارب

إلى جميع زملاء وأصدقاء الدراسة

إلى كل الأصدقاء والأحباب

إلى هؤلاء جميعاً أهدي حصاد جهدي وثمره عملي

نادية

شكر و عرفان

الشكر لله عز وجل الذي منّ علينا بفضله وأعاننا على إتمام هذا البحث، نأسأله الهداية والتوفيق في أعمالنا مستقبلاً

وبمزيد من العرفان والإمتنان والإعتراف بالفضل والتقدير نجزل الشكر لأستاذتنا الدكتورة المشرفة "قريشي حليلة السعدية" على حسن قبولها الإشراف على هذا العمل وتقديمها لنا النصح والتوجيه والتي لم تبخل علينا رغم انشغالاتها ووقتها الثمين، نسأل الله أن يحقق لها الريادة والزيادة وأن يوصلها لأسمى وأرقى المعالي

الشكر لكل أساتذتنا الأفاضل

الشكر الكثير لكل من ساعدنا في إنجاز هذا

البحث من قريب أو من بعيد

الملخص

هدفت الدراسة إلى إبراز أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي من خلال دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ورقلة، حيث اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمنا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وقد تم توزيع 67 إستمارة إستبيان على عينة من أساتذة الكلية محل الدراسة، وقد تم تحليل النتائج بالاعتماد على برنامج SPSS بالإضافة إلى مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الاتجاه العام لكافة أفراد العينة حول محور سلوكيات المواطنة التنظيمية كان مرتفع، وأن الاتجاه العام لكافة أفراد العينة حول محور أداء الأستاذ الجامعي كان موافق أي بتقييم مرتفع، وهناك علاقة ارتباط موجبة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي، بالإضافة إلى وجود أثر معنوي لسلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار، ووعي الضمير، السلوك الحضاري) في أداء الأستاذ الجامعي حيث بلغ معامل التحديد R-deux قيمته 53,6%.

الكلمات المفتاحية: سلوكيات المواطنة التنظيمية، ووعي الضمير، سلوك حضاري، إيثار، أداء الأستاذ الجامعي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة.

Abstract :

The study aimed to highlight the impact of organizational citizenship behaviours on a university professor's performance through a field study in the Faculty of Economics, Commercial Sciences, Management Sciences and Obstruction approach, in which we relied on the descriptive curriculum and used the questionnaire as a tool for gathering information, 67 questionnaire forms were distributed to a sample of the faculty's professors. The results were analysed based on the SPSS programme as well as a set of statistical tools and methods. The study found a series of findings, the most important of which was that the overall trend of all members of the sample around the axis of organizational citizenship behaviors was high. The overall trend of all members of the sample around the axis of university professor performance was consistent with any high assessment. There is a positive correlation between organizational citizenship behaviors and the performance of the university professor, as well as the moral impact of organizational citizenship behaviors. (altruism, conscience awareness, civilizational behaviour) in the performance of the university professor where the determination factor R-deux was 53.6%.

Keywords: organizational citizenship behaviors, conscience awareness, civilizational behaviour, altruism, university professor performance, Faculty of Economics, Commercial Sciences and Management Sciences University Of Ouargla.

قائمة المحتويات

الفهرس

الإهداء

شكر وعرهان

IV الملخص

V قائمة المحتويات

VIII..... قائمة الجداول

VIII..... قائمة الأشكال

VIII..... قائمة الملاحق

أ-ز..... المقدمة

1 الفصل الأول لأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر لسلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لسلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي..... 3

المطلب الأول: أساسيات حول سلوكيات المواطنة التنظيمية..... 3

المطلب الثاني: ماهية الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي..... 10

المطلب الثالث: تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي..... 15

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بسلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي. 16

المطلب الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية:..... 16

المطلب الثاني : الدراسات السابقة باللغة الأجنبية..... 19

المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة..... 23

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية

العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة..... 27

المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة..... 29

المطلب الأول: تقديم المؤسسة وعينة الدراسة..... 29

قائمة المحتويات

33	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
37	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها:
37	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة:
56	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
62	الخاتمة
66	قائمة المراجع
69	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	23
02	نسبة عينة الدراسة	33
03	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت الثلاثي)	35
04	يوضح نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ	36
05	ثبات الأداة حسب معامل ألفا كرونباخ	36
06	يمثل توزيع افراد العينة حسب الجنس	37
07	مثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	38
08	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	38
09	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية	38
10	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وأبعاد محور سلوك المواطنة التنظيمية	39
11	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد أداء الأستاذ الجامعي	43
12	المتوسطات والانحراف المعياري لمخاور الدراسة	45
13	معامل الارتباط بيرسون لقياس علاقة الارتباط بين أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة"	46
14	يبين علاقة الارتباط بين الإيثار وأداء الأستاذ الجامعي	47
15	يبين علاقة الارتباط بين اللباقة واللفظ وأداء الأستاذ الجامعي	48
16	يبين علاقة الارتباط بين اللباقة واللفظ وأداء الأستاذ الجامعي	48
17	يبين علاقة الارتباط بين وعي الضمير وأداء الأستاذ الجامعي	49
18	يبين علاقة الارتباط بين السلوك الحضاري وأداء الأستاذ الجامعي	50
19	نتائج اختبار الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة مجتمعة	51
20	نتائج اختبار تحليل تباين خط الانحدار لأثر السلوك الحضاري في أداء الأستاذ الجامعي	52
21	نتائج اختبار تحليل تباين خط الانحدار لأثر الإيثار في أداء الأستاذ الجامعي	53
22	نتائج اختبار تحليل تباين خط الانحدار لأثر وعي الضمير على أداء الأستاذ الجامعي	53
23	تحليل الانحدار المتعدد لقياس تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي	55
24	ANOVA à 1 Facteur نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي	56

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
و	يمكن التعرف على نموذج الدراسة من خلال	الشكل رقم (1-1)
7	أبعاد سلوك المواطنة التعليمية	الشكل رقم (2-1)
31	الهيكل التنظيمي خاص بالكلية	الشكل رقم (1-2)
32	الهيكل التنظيمي الخاص بالأقسام	الشكل رقم (2-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
70	قائمة الأساتذة المحكمين	الملحق رقم 01
71	الإستبيان	الملحق رقم 02
74	مخرجات برنامج SPSS	الملحق رقم 03

مقدمة

توطئة

في عالمنا المعاصر، أصبحت المؤسسات الأكاديمية منارات للعلم والمعرفة، ويتوقف نجاحها على الأداء المتميز لأساتذتها الجامعيين. يعد الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التعليمية، حيث يعتمد على جهوده وتحقيق التفوق الأكاديمي وتقديم البحوث المبتكرة. في هذا السياق، تبرز أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، والتي تُعرف بأنها تلك السلوكيات التطوعية وغير الإلزامية التي يقوم بها الأفراد من أجل تحسين بيئة العمل وتعزيز التفاعل الإيجابي بين الزملاء.

تساهم سلوكيات المواطنة التنظيمية في خلق بيئة أكاديمية مفعمة بالتعاون والدعم المتبادل، مما ينعكس إيجابياً على أداء الأستاذ الجامعي. تتجلى هذه السلوكيات في عدة مظاهر، منها: تقديم المساعدة للزملاء، والمشاركة الفعالة في الأنشطة الأكاديمية والإدارية، بالإضافة إلى الالتزام بأخلاقيات العمل والتفاعل البناء مع الطلاب. من خلال هذه السلوكيات، يتمكن الأستاذ الجامعي من تحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء، مما يدفعه إلى تقديم أداء أكاديمي متميز يساهم في رفع سمعة المؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها.

في هذه الدراسة سنتناول أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي، مستعرضين الأبعاد المختلفة لهذه السلوكيات وكيفية تأثيرها المباشر وغير المباشر على جودة التعليم والبحث العلمي داخل الجامعات. كما سنسلط الضوء على الآليات التي يمكن من خلالها تعزيز هذه السلوكيات بين الأساتذة لضمان بيئة تعليمية مثلى تساهم في تطوير العملية التعليمية ورفع كفاءة المؤسسات الأكاديمية.

أولاً: إشكالية الدراسة

في هذه الدراسة سنحاول التطرق إلى العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي وهذا بالإطلاع على الجانب الواقعي للموضوع من خلال دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة ، و للإجابة على الإشكالية التالية:

"إلى أي مدى يمكن أن تؤثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بجامعة ورقلة"

الأسئلة الفرعية:

يمكننا الإجابة عن هذه الإشكالية بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ماهو واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؟
- 2- ما هو مستوى أداء الأستاذ الجامعي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؟
- 3- ما طبيعة العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؟
- 4- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية ؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة وبقصد الإجابة على الإشكالية الرئيسية وهذه الأسئلة الفرعية يمكننا صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- 1- الأساتذة الجامعيين العاملين في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة لديهم مستوى عال من سلوكيات المواطنة التنظيمية ؛
- 2- هناك علاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؛
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة . والتي تنقسم بدورها الى الفرضيات الفرعية التالية :
- وجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإيثار وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين اللباقة واللفظ وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الروح الرياضية وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين وعي الضمير وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السلوك الحضاري وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة .
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الاستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس عدد سنوات الخبرة الحالة العائلية الرتبة الاكاديمية) .

ثالثا: أهداف الدراسة

- من خلال الفرضيات التي طرحت سابقا نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:
- 1- توجيه النظر لموضوع غاية في الأهمية وهو سلوكيات المواطنة التنظيمية والتعرف على مدى تطبيقهم له بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؛
 - 2- إبراز دور و أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؛
 - 3- تحليل طبيعة العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؛
 - 4- محاولة إبراز أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية وقياس درجة تأثيرها على أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؛
 - 5- تقديم توصيات عملية تساهم إيجابيا في توفير المقومات الأساسية لسلوكيات المواطنة التنظيمية في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

رابعا: أهمية الدراسة

- 1- مساهمة سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في خلق اتجاهات إيجابية داخل محيط العمل وتقودهم نحو العمل بروح المجموعة؛
- 2- الإحتكاك المباشر بفضل أداء الأستاذ الجامعي يكسب الأستاذ معارف وخبرات جديدة من شأنها المساهمة في تطوير العمل والخدمات؛

3- سلوكيات المواطنة التنظيمية للأساتذة تكبح السلوكيات الغير مرغوبة كالقلق والتوتر الناجمين عن نقص المعرفة أو الخبرة أو كليهما؛

4- إمكانية إستفادة الباحثين من نتائج الدراسة في التعرف على مدى تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي ومدى مساهمتها في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

خامسا: مبررات اختيار الموضوع

تتجلى دوافع إختيار الدراسة في هذا الموضوع من خلال النقاط التالية:

- تماشي الموضوع مع طبيعة تخصصنا، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الأعمال؛
- زيادة أهمية موضوع أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي ؛
- محاولة الربط بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي؛
- ميولي الشخصي واهتمامي بالمواضيع المتعلقة بالمعرفة و إدارة المعرفة .

سادسا: منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

تم الإعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري لمتغيري الدراسة سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي ، وهذا من خلال عرض المفاهيم والتعاريف والمصطلحات التي تخص المداخل العامة للمتغيرين والأثر والعلاقة بينهما؛ أما في الجانب التطبيقي للدراسة الميدانية فسيتم الإعتماد على إستمارة إستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية واستخدام برنامج spss في معالجة المعطيات ومعرفة مختلف المؤشرات وتحليلها.

سابعا: حدود الدراسة

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

الحدود البشرية: تمت هذه الدراسة على عينة عشوائية من الأساتذة الباحثين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ورقلة ، بمختلف رتبهم وأصنافهم قدرها (67) أستاذ ؛

الحدود المكانية: استهدفت الدراسة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ورقلة ؛

الحدود الزمنية: كانت فترة التبرص ممتدة من شهر ماي إلى غاية شهر جوان للسنة الجامعية 2024/2023.

ثامنا: مصادر جمع المعلومات

اعتمدت الباحثتين على مصدرين أساسيين هما:

المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الملتقيات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة؛
المصادر الأولية: وتتمثل في جميع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، وزعت على بعض الأساتذة
بالكلية محل الدراسة .

تاسعا: مرجعية الدراسة

من أجل الجانب النظري للبحث اعتمدنا على الكتب والمجلات المحكمة، أما في الدراسات السابقة تم الإعتماد على مذكرات
المجستير والمقالات. وفي الجانب التطبيقي استخدمنا البيانات الأولية المجمعة بواسطة استمارة الإستبيان لعينة من أساتذة كلية العلوم
الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير .

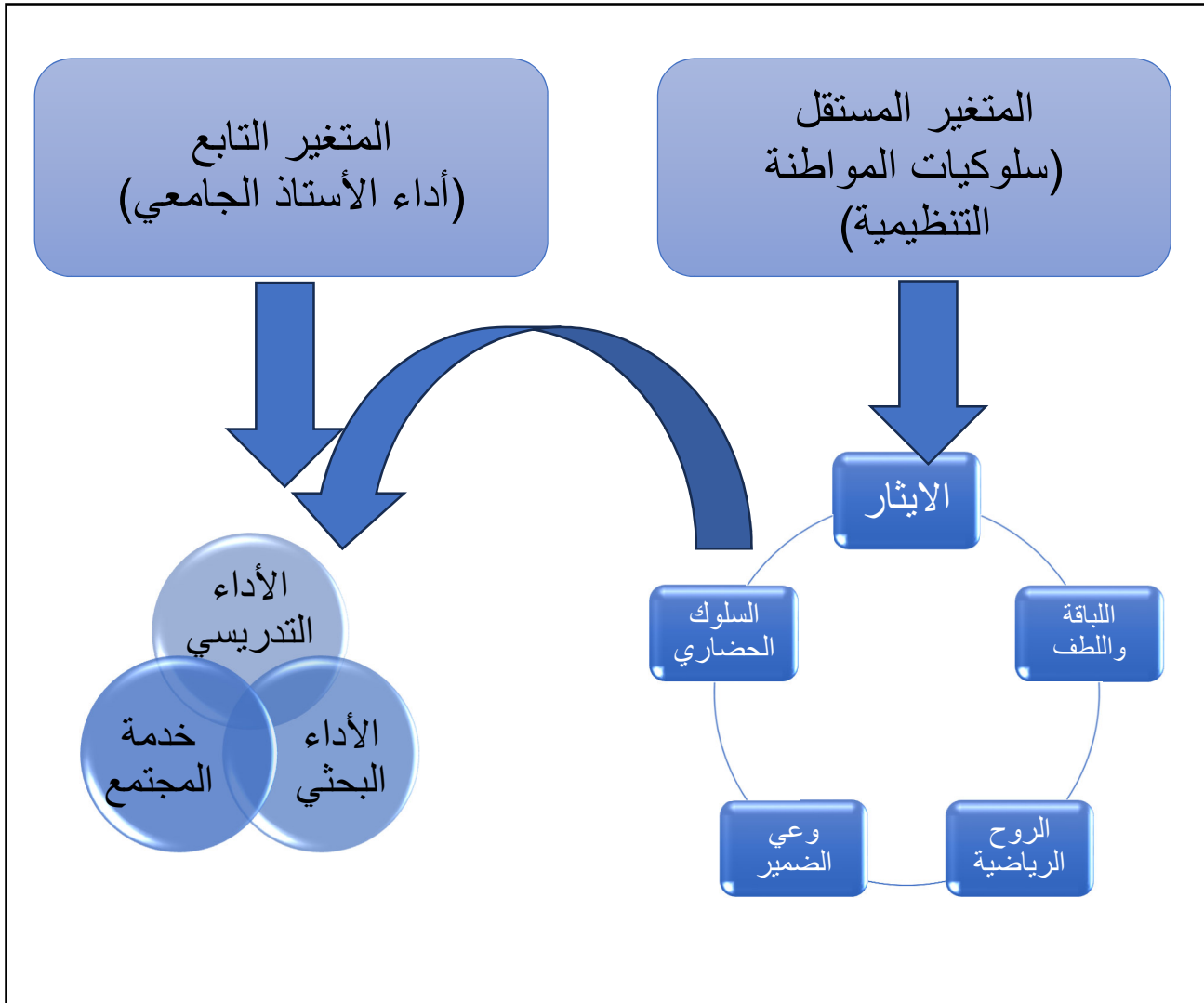
عاشرا: المعوقات والصعوبات

في دراستنا لم نصادف عائقا أو صعوبات كبيرة ما عدا إمتناع بعض أفراد العينة من الإجابة على الاستبيان بحجة عدم توفر الوقت
اللازم له وصعوبة إستعادة كل استمارات الاستبيان الموزعة.

إحدى عشر: هيكل الدراسة

تمت معالجة الموضوع من خلال فصلين ، ففي **الفصل الأول** تم تناول الأدبيات النظرية والتطبيقية لاثر سلوكيات المواطنة التنظيمية
في أداء الأستاذ الجامعي وذلك من خلال التركيز على الإطار العام لمفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي،
إضافة إلى مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية وتتمثل في الأدبيات التطبيقية أما **الفصل الثاني** تناول الدراسة الميدانية
لاثر سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة حيث
سنعرض فيه الطريقة والأدوات مع التحليل والمناقشة.

الشكل رقم (1-1) يمكن التعرف على نموذج الدراسة من خلال



المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر لسلوكيات
المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي

تمهيد

تلعب الجامعات دوراً أساسياً في بناء المجتمعات ضماناً لتقدمها وذلك من خلال الوظائف الحساسة التي تقوم بها وهي تخريج الكوادر المدربة وإجراء الأبحاث العلمية بالإضافة إلى خدمة المجتمع، ويعتمد نجاح الجامعة في سعيها لتحقيق أهدافها على مدى توافرها على عناصر جيدة من أعضاء التدريس، باعتبارها الطاقة المحركة للجامعة والعنصر الأساسي في العملية التعليمية والتعلمية، فهم عماد العمل الأكاديمي في الجامعة يتحملون مسؤولية النشاط البحثي، يضعون المناهج الدراسية، يحددون المقررات، إضافة إلى دورهم الفعال في خدمة مجتمعهم و النهوض بتنميته، إذ تجدهم يقومون بواجباتهم المحددة في بطاقة وصف الوظيفة، كما يقومون بأعمال خارج المهام المنوطة لهم وهي أعمال تطوعية اختيارية لا ينتظرون مقابل أدائها أي مكافآت وهي المهام التي يطلق عليها مصطلح سلوكيات المواطنة التنظيمية.

و هذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل، حيث سنتعرض إلى الإطار المفاهيمي لسلوكيات المواطنة التنظيمية في المبحث الأول، من خلال التعرف على أبعادها وأهم نماذجها.

أما في المبحث الثاني، تم التركيز على أداء الأستاذ الجامعي من خلال التعرف على أهدافها، و استراتيجياتها واهم ابعادها .

سيتم في هذا الفصل التطرق لأدبيات الدراسة وسيتم عرض المتغيرين الرئيسيين وهما سلوكيات المواطنة التنظيمية وهو متغير مستقل، أداء الأستاذ الجامعي وهو متغير تابع، إذ سيتم عرض الأدبيات النظرية كمبحث أول والتطبيقية في المبحث الثاني.

إن التطور الهائل والمتسارع داخل المنظمات بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة فرض عليها الكثير من التحديات ، حتى تسير العصر وتحقق أعلى درجات الأداء الوظيفي وتحسن فعاليتها التنظيمية بتجسيد الالتزام الوظيفي لدى موظفيها، وبالتالي بلوغ أعلى درجات الولاء لها وخاصة الأستاذ باعتباره محور عملية تطوير مخرجاتها إلى البيئة الخارجية، بهدف تحقيق التطور في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وذلك من خلال تنمية قيم المواطنة التنظيمية لديه، وهذا ما نحاول تسليط الضوء عليه في مداخلتنا هذه من خلال التطرق الى مداخلتنا هذه من خلال التطرق للمطالب التالية .

المطلب الأول: اساسيات حول سلوكيات المواطنة التنظيمية

أولاً: مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية

يعد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية أحد المفاهيم الإدارية التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخرًا، وقد استحوذت على اهتمام الكثير من الباحثين كونه يعتبر أحد أهم السلوكيات التي ستطور المنظمات الحديثة، حيث يدور محور ارتكاز هذا المفهوم على الموظف الذي يعد أحد أهم الموارد التنظيمية، وباختلافه لا يتصور وجود أي أساس تنظيمي فالعنصر البشري يمثل ركيزة التطور والتقدم في أي منظمة ومجتمع¹.

حيث يحظى موضوع سلوك المواطنة التنظيمية باهتمام كبير من قبل الكتاب والباحثين في هذا المجال خاصة في السنوات الأخيرة، إلا أنه مازال هناك جدل كبير وعدم إتفاق تام حول وضع تعريف موحد وشامل لسلوكيات المواطنة التنظيمية وقد تعددت تعاريفه.

- كما عرفه (dipaola،2001): هو رغبة الفرد بالمشاركة بالأعمال التي تتجاوز متطلبات العمل الرسمية للعاملين والتي تسهم في أداء العمل الكلي للمنظمة بأعلى كفاءة وفعالية ممكنة².

¹ حمزة معمري ومنصور بن زاهي، سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفاعلية التنظيمية في المنظمات الحديثة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 14، مارس 2014، ص 44.

² DiPaola, Michael;Tschannen-Moran, Megan ,Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its

- أما ماك أليستر (1989) "McAllister" فقد سماه السلوك غير المكلف أو غير المفروض، وعرفه أنه "نمط من أنماط السلوك يقوم به العامل وهو غير مكلف به رسمياً ضمن اللوائح الرسمية والقانونية للمؤسسة. راتب السعود، سوزان سلطان ، 2008¹.
 - يعرفه كل من WILLIAM & PITRE & ZAINUBA 2002 على أنه سلوك وممارسات أولئك العاملين الذين يساهمون في فاعلية المؤسسة، وتحريك نشاطاتها عبر التعاون الإنساني².
 - ويعرفها كل " من (Singh & Vinnicombre :2006) (Esnard & Jouffre:2008) انها الإجراءات في العمل التي تخضع للسلطة التقديرية الاختيارية، ولا توجد بشكل صريح ومباشر في نظام المكافآت الرسمي، وتساهم في صيانة وتعزيز ودعم الإطار الاجتماعي والنفسي للتنظيم ، الذي يدعم أداء الدور الأساسي³.
- وكخلاصة يمكننا القول :أنه مهما تعددت صيغ التعاريف الخاصة بسلوكيات المواطنة التنظيمية فإنها كلها حتما تشترك في أن سلوكيات المواطنة التنظيمية نابعة من الإرادة الذاتية، فهي تلك الجهود التطوعية النابعة التي يمكن أن يقوم بها الفرد في العمل داخل المنظمة بدافع ذاتي دون أي حافز خارجي، والتي تتعدى حدود الدور الرسمي وتتجاوز الوصف الوظيفي.

ثانياً: أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية

تعد سلوكيات المواطنة التنظيمية مهمة للمجتمع، فهي تنعكس إيجابياً عليه من خلال انتقال الفرد الممارس لهذا السلوك بقيمه التنظيمية إلى بثها في المجتمع؛ (AsgarI, Mezginejad, & Taherpour,2020)⁴.

تنبع أهمية سلوك المواطنة التنظيمية من كونه يؤثر إيجاباً على عدة جوانب في المنظمة، مما يساهم إجمالاً في فعالية ونجاح المنظمة في البيئة التنافسية التي شاهدها المنظمات المعاصرة ومن هنا تبرز أهميته على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة. يمكن إبراز أهمية ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية على المستويات التالية⁵:

¹ Relationship To School Climate, Journal of School Leadership, vol (11),N(5), 2001,P 340

² لسحيحات، ختام عبد الرحمان سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان، الأردن، 2007.

³ Esnard, C., Jouffre, S.), "Organizational citizenship behavior: social valorization among pupils and 'the effect on teachers' judgments",European Journal of Psychology of Education,2008 p 3

⁴ AsgarI, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. Innovar, 2020 30(75), 87-98. d

⁵ عالية إبراهيم محمد طحطوح، تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، 2016.

على مستوى الفرد¹:

- يعمل على تحسين أداء وإنتاجية الفرد وتطويره ذاتيا؛
- يقلل من معدلات التسرب الوظيفي؛
- يحسن من قدرة المديرين والموظفين على أداء أعمالهم عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال، وجدولة الأعمال وحل المشكلات.

على مستوى المجموعة²:

- يساعد على تنسيق النشاطات بين أعضاء المجموعة وفرق العمل؛
- يساهم في التقليل من الصراعات بين الأفراد؛
- يعمل على تماسك النظام الاجتماعي بين أعضاء المجموعة وفرق العمل .

ج- على مستوى المنظمة³:

- يساهم في تحسين الأداء للمنظمة من خلال إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام و الإدارات المختلفة؛
- يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة ؛
- يساعد على تخفيض حاجة المنظمة إلى تخصيص الموارد النادرة لوظائف الصيانة ؛
- المحافظة على تماسك المنظمة ؛
- الاستفادة من الموارد لزيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة ؛
- يساهم في تحسين قدرة المديرين وزملاء العمل على أداء أعمالهم عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال وجدولة الأعمال وحل المشكلات.

ثالثا: ابعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية

لقد تناول الباحثون والمهتمون بسلوك المواطنة التنظيمية هذا الموضوع من أوجه مختلفة، حيث أن هناك من يرى بأنه يمثل خمسة أبعاد أساسية، وهناك من يرى بأنه يتضمن بعدين أساسيين لكن هذين الاتجاهين غير متناقضين بل

¹ Anshul Garg, Samta Suri, Op.Cit, p81

² نوردين مزهودة. اسمهان قرزة، أثر أنماط القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الأفراد العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير . المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 2017/06.

³ قويدر بورقية ، رحمة مجدة حصباية، أهمية التربية في المدرسة لترسيخ قيم المواطنة .مجلة :سوسيولوجيا ، مجلد، العدد 02،

الجزائر، 2013، ص14.

متكاملين والذين يرون أن هذا المفهوم يتضمن بعدين أساسيين لا يرفضون مقولة التيار الأخر الذي يحددها بخمسة أبعاد وهي :

1. الإيثار : وهو عبارة عن سلوك اختياري يقوم به الفرد طواعية لمساعدة زملائه في العمل في حل مشكلاتهم المتعلقة بالعمل ومساعدة العاملين الجدد في التعرف على أساليب وطرق إنجازاتهم، وكذلك مساعدتهم في إتمام أعمالهم المتراكمة بسبب الغياب¹؛
2. اللباقة واللطف : ولها مسميات عدة منها اللطافة أو المجاملة أو الكياسة وتعني مدى محاولة الشخص منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل وإدراكه لتأثير السلوك على الآخرين، وعدم استغلال حقوق الآخرين وتجنب إثارة المشاكل معهم²؛
3. الروح الرياضية : تقصد بها الحماية المفيدة للمنظمة أي قدرة الموظف على التحمل والتعامل مع المواقف التي لا تسير كما هو مخطط لها كالمفاجآت السلبية وعدم إظهار السلوك السلبي عند حدوث ذلك وادخار الطاقة الموجهة لمثل ذلك لإنجاز العمل³؛
4. وعي الضمير : هو سلوك غير شخصي الذي يفيد المنظمة ككل، بمعنى آخر يشير إلى السلوك غير الموجه إلى فرد آخر مثل التزام الموظف بقواعد ولوائح المنظمة أو عدم استخدام الموظف لجميع إنجازاته أو أيامه المرضية، احترام اللوائح والأنظمة⁴؛
5. السلوك الحضاري : ويعني المشاركة البناءة والمسؤولية في إدارة أمور المؤسسة والاهتمام بمصير المؤسسة من خلال حضور الاجتماعات المهمة غير رسمية، المحافظة على التغيير، قراءة مذكرات المؤسسة وإعلاناتها وتأييد العمل بصورة تساعد في المحافظة على سمعة المؤسسة⁵.

¹ سارة بن الشيخ، رشيد مناصرية، الياس الشاهد، أخلاقيات العمل وأهميتها في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين دراسة مؤسسة موبليس وحدة ورقلة، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد(4)، العدد(1)، 2018، صص7،8

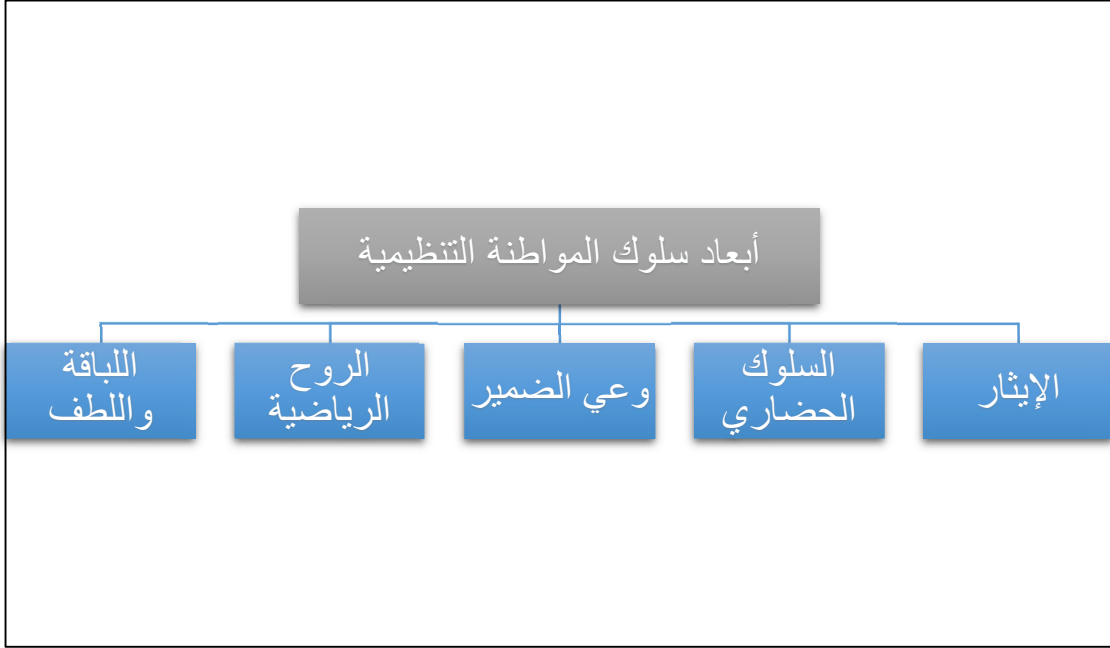
² التمكين وأثره على المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.

³ سمية سعدون، بوفلحة غيات، نجاة بزايد، المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك بهران مجلة آفاق فكرية، المجلد(5)، العدد(2)، 2017، صص185.

⁴ سلامة عبد الله خلف الطعماسة، عبد الحفيظ علي حسب الله، أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية-دراسة تحليلية لأراء العاملين في شركات QIZ- مجلة العلوم الاقتصادية، 2015، المجلد(16)، العدد(2)، صص21.

⁵ Podsakoff ,Nathan P Whiting,Steven W,Podsakoff, Philip M ,Blume,Brian D, Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors :A Meta-Analysis , Journal of Applied Psychology, Vol 94,N 1,2009 ,p122

الشكل (1-2) يمثل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية



المصدر : من اعداد الطالبتين اعتمادا على المصادر السابقة

رابعا: خصائص سلوك المواطنة التنظيمية

يتسم سلوك المواطنة التنظيمية بمجموعة من الخصائص نذكر منها¹:

- الطوعية: هي سلوك طوعي وليس إلزامي نابع من مبادرة فردية ؛
- الاختيارية: هي سلوك اختياري فهو غير موجود في وصف الوظيفة الخاصة بالفرد؛
- النفعية : سلوك قائم على تحقيق المنفعة للآخرين سواء كانوا أفرادا أو منظمات؛
- التجرد من الرسمية : خاصية فيها الفرد لا يحصل على مكافأة بشكل مباشر من خلال نظم الحوافز الرسمية المطبقة في المنظمة؛
- الشمولية : شمولية سلوك المواطنة التنظيمية لأكثر من نمط سلوكي، فهو يقدم المساهمات الإيجابية التي يمارسها الفرد طوعا من ناحية مثل (مساعدة) الفرد لزملائه بالعمل تقديم اقتراحات لتحسين وتطوير (الأداء ومن ناحية

¹ نجيب عبد المجيد نجم، خولة صدر الدين كريم، دور الثقة في تعزيز سموك المواطنة التنظيمية دراسة تشخيصية تحليلية لأراء عينة من العاملين في مديرية بلدية كركوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد(1)، العدد(2)، 2017، ص310

هناك سلوكيات يمتنع الفرد عن ممارستها طوعا حتى وإن كان من حقه ممارستها مثل (تصيد الأخطاء في أعمال الآخرين، عدم تحمل بعض المشاحنات البسيطة في مكان العمل) هذا ما يعرف بجودة الامتناع¹.

خامسا: محددات سلوك المواطنة التنظيمية

لقد عكف الكثير من الباحثين والدارسين في مجال الفكر الإداري والسلوك التنظيمي على دراسة سلوك المواطنة التنظيمية، بقصد إيجاد تفسير علمي لهذا السلوك فهو سلوك تطوعي يرتبط بصفة مباشرة أو غير مباشرة مع مجموعة من المحددات الشخصية والوظيفية والتنظيمية ويمكن تلخيص بعض المحددات لسلوك المواطنة التنظيمية فيما يلي²:

1. الرضا الوظيفي :

هو شعور الموظف الإيجابي أو السلبي عن العمل الذي ينتمي إليه نتيجة لتأثره بمجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية التي تحيط به في بيئة العمل، وفي ضوء هذا التعريف أجريت العديد من الدراسات بحثا عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والنتيجة كانت أن للرضا الوظيفي تأثير معنوي موجب على سلوكيات المواطنة التنظيمية وأنه من المحددات الأساسية لها؛

2. القيادة الإدارية:

تعرف على أنها القدرة التي يمتلكها شخص للتأثير على أفكار الآخرين واتجاهاتهم وميولهم، وهي عملية الأفراد وتوجيههم لإنجاز الهدف، وأنها من أهم العوامل ذات التأثير الكبير في البيئة التنظيمية وفي بناء وتكوين قيم ومبادئ وثقافة المنظمة، التي تؤثر بدورها تأثيرا بالغا في سلوكيات العاملين في مختلف المستويات الإدارية³.

3. الدوافع الذاتية: يقصد بالدوافع الذاتية حاجات الفرد الداخلية للإنجاز وتحقيق الذات والتي تعمل على تحريك

السلوك والعمليات النفسية، فهي القوى الداخلية المحركة للفرد للقيام بعمل معين دون توقع الحصول على حوافز مادية خارجية حيث تقوم عملية الحفز هنا على أساس العمل نفسه⁴.

¹ اسراء صائب التجاني محمد، الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والأداء الإستقبائي لخدمة العملاء، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، جامعة السودان، 2019، ص 34 .

² وليد شلابلي، دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الادارة المحلية بولاية مسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، 2015/ 2016، ص 75 .

³ محمد عبد المقصود، القيادة الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة المجمع العربي لمنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 9 .

⁴ إيمان حورية ظاظا، دراسة العوامل المحددة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في منظمة الهلال الأحمر العربي السوري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط الأردن، 2017، ص 37 .

4. العدالة التنظيمية :

هي أسلوب تعامل المنظمة مع الأفراد وينقسم مفهومها إلى نوعين رئيسين¹:

- **عدالة التوزيع:** يشير هذا النوع إلى عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف؛
- **عدالة الإجراء:** يعني إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات ؛
- **ويضيف البعض نوعا ثالثا يسمى عدالة التعاملات:** أي كلما زاد شعور العدالة التنظيمية . أنواعها بجميع كلما زاد الشعور بالرضا الوظيفي، حيث أن إيديولوجية إدراك الدعم التنظيمي تؤكد على أن توقع الفرد بأن زيادة جهوده في العمل لإنجاز أهداف المنظمة سيتم مكافأتها وتقديرها ماديا ومعنويا . من قبلها، فتتوقع بذلك أن يسهم إدراك العدالة التنظيمية في إدراك العاملين بالدعم التنظيمي الذي تمارسه المنظمة.

5. عمر الموظف:

لعمر الموظف تأثير واضح على سلوك المواطنة التنظيمية حيث بينت العديد من الدراسات أن الموظفين صغار السن يظهرون هذا النوع من السلوك لأسباب تختلف عن تلك التي تجعل الموظفين كبار السن يمارسون مثل هذه الأدوار الإضافية التطوعية، فعمر الموظف يحدد نظرتة للعمل، وبالتالي كبار السن يتمتعون بحاجات أقل للإنجاز وتحقيق الذات وأكبر للانتماء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية من صغار السن، كما أنه في الوقت الذي يهتم صغار السن بموضوع العدالة والعمليات التبادلية التي يتم بموجبها الموازنة بين ما يبذلونه من جهد مقابل ما يحصلون عليه من مردود يهتم كبار السن بالعلاقات الاجتماعية والأخلاقية التي يتم بناءها عبر الزمن إلا أن هذه النتائج تبقى طبعاً نسبية نظراً للاختلاف بين المنظمات ومنطلقات الأفراد وخياراتهم².

¹ عائشة شتاتحة، المحددات الأساسية لدعم سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات الأعمال، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد (9)، العدد (1)، 2018، ص 214 .

² Sharlon L. Wanger ,Michael C.Rush, Altruistic Organizational Citizenship Behavior :Context, Disposition, and Age ,Journal of Social Psychology, Vol 140,2000,Issue 3 ,P 379_380.

المطلب الثاني: ماهية الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي مفهوم الأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي الحجر الأساس في العملية التكوينية في الجامعة كونه المشرف المباشر على إيصال المعرفة للطلبة، وبالتالي فهو العنصر المزود لرأس المال البشري بالمعلومات والمعارف والأفكار ونظرا لكونه أحد مقومات الجامعة فإن هذه الأخيرة تحتاج لنوعية متميزة من هيئة التدريس متمتعة بحياة مستقرة تسهم في أدائها لوظائفها على أكمل وجه.¹ كما يعرفه عبد الفتاح أحمد الأساتذة الجامعيين على أنهم: " مجموعة من الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه " ².

أولا: مفهوم الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي

تعريف الأداء لغة: يشير إلى الفعل أدى بمعنى أقم أو أدى الشهادة أي أدلى بما أو أدى وقضى إليه أي اوصل إليه.³
تعريف الأداء اصطلاحا: وهو الأداء المتميز في العمل بمعايير مطلوبة مرفوعة المستوى والأداء هو بناء متعدد الابعاد وهو سلوك انساني بالدرجة الاولى بل هو تكامل بين السلوك الذي يقوم به الفرد ونتائجه.⁴
التعريف الاجرائي للأداء: وهو تنفيذ مهام معينه في مكان وزمان معين فهو سلوك وظيفي اداري.
تعريف الأداء الوظيفي: يعرف بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة.⁵
ولقد وضع الباحثون تعاريف عديدة للأداء الوظيفي فمنهم من عرفه من خلال النتائج ومنهم من نظر إليه من خلال السلوك فالأداء الوظيفي يقصد به الأداء الفردي ويعني بأداء الفرد للعمل وقيامه بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله

¹ نادية براهيمى، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، مذكر ماجستير، جامعة سطيف، 2012/2013

² صالح عبد العزيز، (بدون سنة)، التربية وطرق التدريس، دار المعارض مصر.

³ ابراهيم مصطفى احمد الزيات حامد عبد القادر محمد النجار معجم الوسيط مكتبة الشروق الدولية مصر 2004

⁴ عاشور احمد صقر ادارة القوى العاملة دار النهضة العربية بيروت 2000 ص15

⁵ حاتم علي حسن ، (5182). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي. 81. جدة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية،

السعودية، 2014، ص10.

- وعرفه Richard bayazis بأنه حصيلة تفاعل أهمها كفاية الموظف ومتطلباته الوظيفية وبيئة التنظيم
 - ويعرفه Haynes بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال كما عرفه suter mester بأنه منتج عن تفاعل عامل القدرة والدوافع المرتبطة بالسلوك البشري¹.
- وأيضا هو قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة.

ثانيا :الدور التدريسي والبحثي للأستاذ الجامعي:

يلعب الأستاذ الجامعي دورا حيويا وأساسيا في تحقيق جودة التعليم العالي وذلك استنادا لما يناط له من أدوار ومسؤوليات تمثل جوهر ولب مجالات الجودة في التعليم، فهو عماد العمل الأكاديمي في الجامعة، إذ يلعب دورا أساسيا في تحقيق الأهداف التي وجدت لأجلها وستتطرق في هذا الجزء من دراستنا إلى أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي وكذا لأهم الأدوار المناطة له.

1. وظائف و مهام الأستاذ الجامعي:

إن الحديث عن وظائف هيئة التدريس الجامعي مرتبط بالحديث عن وظائف الجامعة المبنية على فلسفتين رئيسيتين تركزان على الجانب المعرفي على اعتبار أن الوظيفة الأساسية للجامعة هي علمية معرفية ، والجانب الاجتماعي حيث أن وظيفة الجامعة هي وظيفة اجتماعية سياسية . وبالرغم من صعوبة حصر الوظائف الأساسية للأستاذ الجامعي ، إلا أنه يمكن اشتقاقها من وظائف الجامعة المتمثلة في إعداد الإطارات والكوادر ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع وتنميته . كل هذا يعرف عند الأستاذ بالوظيفة الأكاديمية².

فإن وظائف هيئة التدريس الجامعي تتمثل في :

1.1 التدريس: يعد من أهم الوظائف باعتباره الوظيفة الرئيسية أغلب الجامعات؛ إذ تركز بشكل رئيس على إعداد الطلية إعداد يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك.

¹ ناصر محمد ابراهيم المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي رسالة ماجستير قسم العلوم الادارية جامعة نايف 2003 ص26.

² أيوب رضوان معنى الجامعة ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 21 / ديسمبر 2015 ص 75

وهو العملية التي تعنى بنقل المعارف والخبرات تتم بين الأستاذ ب وطرق متنوعٍ تستوجبها طبيعة البيئي التعليمية وكذا طبيعة الأفراد¹.

وعليه تتضمن هذه المهمة ما يلي²:

- التخطيط لإعداد الدروس و إلقاءها من حيث:
- تحديد الأهداف من التدريس؛
- تحديد وضعيات الطلبة المعرفية قبل التدريس؛
- تحديد مضمون الدرس (مفاهيم؛ حقائق؛ معلومات...)
- تحديد الأنشطة (طرق التدريس؛ وسائل التدريس؛ ما يقوم به الأستاذ ما يقوم به الطالب)؛
- تحديد أساليب التقويم (تمارين؛ أسئلة كتابية، شفوية)؛
- التحكم سلوك الطلبة أثناء إلقاء الدرس؛
- تأليف الكتب التخصص الذي يدرسه؛
- تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرس؛
- العمل في اللجان البيداغوجية؛
- اتقان اللغة التي يدرس بها.

2.1 البحث العلمي : وهو ما يميز الجامعات عن غيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى، فغيابه عنها يجعلها تفقد ميزتها الأساسية في بناء المعارف وتجديدها، فوظيفة الأستاذ من وظيفة الجامعة والبحث العلمي أهم ما يميزها، لأن انصراف الأستاذ للتدريس يضعف فيه نزعته الابتكارية، بعكس البحث العلمي الذي يساعده على تنشيط عقله ونمو فكره³.

ولتحقيق ذلك يجب التركيز على :

- الممارسة المستمرة والدائمة في البحث العلمي خاصة في مجال التخصص؛
- الإشراف على رسائل ومذكرات تخرج الطلبة ؛
- حضور المنتقيات والمؤتمرات والندوات العلمية التي تنظم في مجال التخصص ؛

¹ نادية مدودي، نوفمبر(2018)، مهارات التدريس لدى الأستاذ الجامعي ودورها في فعالية التكوين الجامعي، المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية .(09)، ص 367 .

² دلال سلامي، و عززي إيمان، (2013)، تكوين الأستاذ الجامعي، الواقع والأفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية .(3) ص153.

³ صبرينة مانع، (2015-2014)، أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، أطروحة دكتوراه، تخصص تنظيم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، ص237 .

- التدريب على البحث وأساليبه ؛
- قراءة موضوعات البحث العلمي للطلبة وإعطاءهم الاقتراحات والتوجيهات ؛
- هذه الأسس وغيرها تزيد من مستوى فعالية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي و تحسن مستوى أداءه البيداغوجي كذلك .

3.1 خدمة المجتمع وتنميته: هي المهمة الأساسية الثالثة لأستاذ الجامعة حيث يساهم عضو هيئة التدريس الجامعي في خدمة مجتمعه سواء كان تكليفا أو تطوعا في مجال تخصصه وحسب إمكانياته وخبراته و ذلك من خلال المساعدة على حل المشكلات الاجتماعية التي يتعرض لها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية.... الخ ولا يمكن لأستاذ الجامعة أن يحقق ذاته ويثبت وجوده ، ما لم يكن ملتزما بقضايا مجتمعه و متطلبات نموه و ازدهاره ، يعيش مشاكله ويجد الحلول المناسبة لها ، بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية و الخاصة و نشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات العامة ، وإجراء البحوث لصالح مؤسسات مجتمعية ، وتوجيه انتقادات للمجتمع والجامعة

عموما فإن وظيفة الأستاذ في خدمة المجتمع وتنميته يتم من جانبين¹ :

أ- داخل الجامعة :

وتتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كإلقاء محاضرات في موضوعات علمية، في تخصص علمي، والمشاركة في الندوات الطلابية الثقافية والفنية.

ب- بخارج الجامعة :

وتتضمن ما يلي:

- القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها؛
- تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات التي تطبقها؛
- المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قطاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية ؛
- تقديم الخبرة و المشورة إلى المؤسسات و الجمعيات ذات النفع العام ؛
- تأليف الكتب في ميدان التخصص و تكون موجهة للمثقف بصفة عامة .

ثالثا: السمات والخصائص و المواصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي:

إن الأستاذ الجامعي لا بد أن يمتلك مهارات وسمات لمعايشة التجديد والتطور ليطور نفسه ويسهم في تطوير مهنته ومجتمعه .

¹ أيوب رضوان المرجع السابق ص 76

- فيمكن القول أنه يوجد علاقة إيجابية بين امتلاك الأستاذ لعدد من الخصائص ويمكن تلخيصها في جوانب هي :
- 1- **الجانب العقلي المعرفي** : فالهدف الأسمى للتعليم هو زيادة الفاعلية العقلية للطلبة ورفع مستوى كفاياتهم الاجتماعية ، فالأستاذ يجب أن يكون لديه قدرة عقلية تمكن من معاونة طلبته على النمو العقلي .
 - 2- **الرغبة الطبيعية في التعليم** : فالأستاذ الذي تتوفر لديه هذه الرغبة على طلابه بموضوعية وبحب و دافعية ، كما سوف ينهمك في التعليم فكرا وسلوكا وشعورا ، ويشجعه على تكريس جل جهده للتعليم والمهنة التي اختارها برغبته .
 - 3- **الجانب النفسي والاجتماعي** : أن المعلم الكفاء هو الذي يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية ، ومن أبرزها أن يكون متزنا في انفعالاته و أحاسيسه ، ذو شخصية بارزة محب لمهنته وطلبته ، وثقا بنفسه ، يتصف بمهارات اجتماعية .
 - 4- **الجانب التكويني والجسمي** : إن مهنة التعليم مهنة شاقة تقتض جهد كبير ، فالصحة المناسبة والجسمية تمثل شروطا هامة لتحقيق نجاح العملية التعليمية .
- وينقسم الكثير من التربويين الخصائص التي لا بد من توفرها في الأستاذ الجامعي إلى ¹:
- أ- **الخصائص الشخصية** : وهي كل الصفات التي تتعلق بمكونات الشخصية العامة والمعرفية و المهارة والأخلاقية ، بحيث يجب أن يكون لديه مرونة في التفكير وثقة بالنفس ويتفهم الآخرين ، إضافة إلى " الاتزان والعدل والحياد والمرح ، و أن يكون صابرا وعطوفا ومتعاطفا ، متحمسا و خلوقا ومتعاوننا ، حيث يتسمى بالاتزان الانفعالي و أن يكون لبقا في حديثه كما يجب أن يكون منتظما ومحترما لمواعيده " .
 - ب- **الخصائص المعرفية** : إن الوعاء المعرفي والعقلي للأستاذ من العوامل المهمة في إثارة دافعية الطلاب .

رابعا : حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي :

حقوق الأستاذ الجامعي :

تكفل اللوائح التنفيذية في الجامعة والمواد المدرجة في المرسوم التنفيذي رقم 08 - 130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق هـ الموافق 3 مايو سنة 2008 م ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث الكثير من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، منها ما يلي ²:

- الإجازات والعطلات بمختلف أنواعها؛

¹ أيوب رضوان: مرجع سبق ذكره ، ص 79.

² أيوب رضوان ، المرجع نفسه ص78

- التكاليف بالعمل الإداري إلى جانب العمل الأصلي ؛
- حضور المؤتمرات و المنتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي؛
- الإعارة والانتداب لشغل إحدى المناصب الإدارية والسياسية خارج الجامعة.

واجبات الأستاذ الجامعي :

- تختلف الوظائف عن الواجبات ، فالواجبات أكثر خصوصية من الوظائف وهي أكثر إلزامية و إجبارية منها ، والأستاذ الجامعي يجب أن يكون ملتزما في سلوكه بالمعايير الأخلاقية ويمكن إجمال الواجبات المنوطة لعضو هيئة التدريس بوجه عام في ما يلي¹:
- التدريس ضمن الحجم السنوي المرجعي المحدد في المادة 06 من القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث؛
 - التدريس الإضافي فوق النصاب القانوني إذا دعت الضرورة ؛
 - إعداد الامتحانات الخاصة بمادته و تصحيحها والمشاركة في مداورات الامتحانات ؛
 - المشاركة مع زملائه في إعداد الخطط الدراسية و المشاريع الدراسية ؛
 - الإشراف على الجانب العملي من إعطاء تدريس نوعي والمشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقلها والقيام بنشاطات البحث التكويني ؛
 - الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية و المرافقة البيداغوجية للطلبة .

المطلب الثالث: تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي

تعتبر سلوكيات المواطنة التنظيمية من الجوانب الحيوية التي تؤثر بشكل كبير في أداء الأستاذ الجامعي في بيئة العمل الجامعية. يتجلى تأثير هذه السلوكيات في تعزيز مستوى الأداء التنظيمي للجامعة وتطويرها، مما يعزز رضا العاملين بها ويسهم في تحقيق أهدافها. فقد أظهرت عدة دراسات ميدانية أن ممارسة الأستاذ لسلوكيات المواطنة كالإيثار، الكياسة، والروح الرياضية تسهم بشكل كبير في تحسين جودة الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ الجامعي. بالإضافة إلى ذلك، يعمل الأستاذ الجامعي الذي يتبنى سلوكيات المواطنة على تجاوز التوصيف الوظيفي الرسمي والقيام بأدوار غير رسمية خارج نطاق عمله، مما يعزز نجاح العملية التعليمية ويحسن جودة تدريسه. وبناءً على ذلك، يعد تفعيل القيم التنظيمية والسلوكيات المواطنة للأستاذ الجامعي أمراً حيوياً لتعزيز جودة الأداء التدريسي وتحقيق الأهداف الجامعية بنجاح.

تلعب سلوكيات المواطنة التنظيمية دوراً حاسماً في تعزيز أداء الأساتذة الجامعيين وتحسين البيئة الأكاديمية بشكل عام. من خلال تعزيز هذه السلوكيات، يمكن تحقيق بيئة تعليمية مثلى تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية ورفع كفاءتها.

1 نفسه

- فسلوكيات المواطنة التنظيمية لها تأثير إيجابي كبير على أداء الأستاذ الجامعي، وذلك من خلال:
- 1- تحسين مستوى الأداء التنظيمي للجامعة وتطويرها، مما يؤدي إلى رضا العاملين بها، فممارسة الأستاذ لسلوكيات المواطنة كالإيثار والكياسة والروح الرياضية وغيرها، تساهم في رفع مستوى الأداء التنظيمي للجامعة ككل ؛
 - 2- تجاوز الأستاذ للتوصيف الوظيفي الرسمي وقيامه بأدوار غير رسمية خارج نطاق عمله، يعزز من نجاح العملية التعليمية ومخرجاتها. فالأستاذ الذي يتحلى بسلوكيات المواطنة يكون أكثر مساعدة لزملائه وتفاعلا مع الطلبة؛
 - 3- تحسين جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي. فكلما امتلك الأستاذ قيما تنظيمية عالية وسلوكيات مواطنة راقية، كلما انعكس ذلك إيجابا على جودة تدريسه وتفاعله مع الطلبة؛
 - 4- تعزيز انتماء الأستاذ للجامعة وولائه لها. فالأستاذ الذي يتحلى بسلوكيات المواطنة يكون أكثر ارتباطا بالجامعة وحرصا على تطويرها وتحقيق أهدافها.
- وبالتالي، تعد سلوكيات المواطنة التنظيمية من أهم العوامل المؤثرة في أداء الأستاذ الجامعي وتحسين مستواه، مما يساهم في تميز الجامعة وتقديمها.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بسلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي

تعد الدراسات السابقة واحدة من المرتكزات الأساسية التي يستند عليها أي بحث في بناء نموذجه الفكري ، وقد ركزنا على عددا من الدراسات السابقة النظرية والميدانية ، الأجنبية والعربية ذات الصلة بموضوع الدراسة التي أسهمت في رسم أطرها المنهجية والنظرية والميدانية كما يأتي :

المطلب الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية:

الدراسة الأولى:

رييحة قداش، بعنوان "المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية وتأثيره على دور الأستاذ الجامعي"، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، السنة الجامعية(2020/2021)

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول طبيعة المناخ التنظيمي في الجامعة من اجل تشخيصه وتحديد اثره على الأستاذ الجامعي ووضع السياسات اللازمة لتعزيز الجانب الإيجابي اطفاء الجانب السلبي وخاصة في كليات العلوم الإنسانية و الاجتماعية .ولتحديد العلاقة بين المناخ التنظيمي ودور الأستاذ الجامعي اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ،أجريت الدراسة على عينة مكونة من 200 أستاذ جامعي تم اختيارهم بعينة عشوائية استخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ولقد تم اختيار كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعات الشرق الجزائري (سكيكدة -قلمة- أم البواقي) ميدان لهذه الدراسة . ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود مناخ تنظيمي معتدل سائد في كليات العلوم الإنسانية الاجتماعية بجامعات محل الدراسة كما أن الأساتذة الجامعيين يؤدون الأدوار المنوطة بهم بدرجة متوسطة.

الدراسة الثانية:

دراسة (زروخي و قطاف 2020) بعنوان: أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعريريج ، هدفت الدراسة إلى إبراز ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها على مستوى الأداء التدريسي والبحثي لأساتذة الكلية من خلال معالجة 43 استمارة صالحة تم استرجاعها من عينة البحث. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أفراد العينة يعتبرون أن مستويات ممارستهم للمواطنة التنظيمية ومستويات أدائهم التدريسي والبحثي مرتفعة وكشفت عن وجود علاقة تأثير إيجابية ومعنوية بينهما.

الدراسة الثالثة :

دراسة عبد القادر دبون وعبد اللطيف صيتي (2018) بعنوان: " دور أنماط القيادة الادارية المعاصرة في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمية في قطاع السكن بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ". المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد رقم (4) العدد (3).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة الإدارية المعاصرة (نمط القيادة التبادلية، نمط القيادة الأخلاقية، نمط القيادة بالذكاء العاطفي ومدى دعمها لسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري بغرداية)، وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، وعلى الاستبيان كأداة للدراسة لجمع البيانات، وقد وزعت على عينة عشوائية مكونة من (66) موظف، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود درجة ممارسة مرتفعة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين، وجود تأثير كبير لنمط القيادة التحويلية ونمط القيادة الأخلاقية وكذلك نمط القيادة بالذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية بينما هناك شبه غياب لتأثير نمط القيادة التبادلية على سلوك المواطنة التبادلية.

الدراسة الرابعة:

دراسة باصور عقيلة، عبد الله علي، التأثيرات المحتملة لبعض أبعاد الثقافة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية لآراء عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 9، العدد5، 2019.

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية، واختبار تأثيرها على سلوك المواطنة التنظيمية . ولتحقيق هذا الهدف قمنا بإعداد إستمارة، من أجل تجميع البيانات من عينة الدراسة، التي بلغت (52) أستاذ في الكلية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتحليل البيانات وتعريف المصطلحات، كما تم معالجتها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية spss 20. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الثقافة التنظيمية السائدة في الكلية، تقع ضمن المستوى المتوسط، ووجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر

الثقافة التنظيمية، مجتمعة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى الكلية، كما وأظهرت نتائج البحث بأن بعد الثقة والممارسات الإداري، له تأثير بالغ الأهمية في الرفع من سلوك المواطنة التنظيمية السائد لدى أساتذة الكلية .

الدراسة الخامسة :

دراسة عبير نايل عقلا (2018) بعنوان: دور تحفيز العاملين في سلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة مجموعة من البنوك التجارية في مدينة إربد"، مجلة المنارة للبحوث والدراسات المجلد (24) ، العدد(4).

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر أبعاد تحفيز العاملين في سلوك المواطنة التنظيمية في مجموعة من البنوك التجارية في شمال الأردن، وتم توزيع استبانة أعدت خصيصا لهذا الغرض باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة والتي تكونت من (26) فقرة، وتم استرداد (158) استبانة من مجتمع الدراسة من العاملين في البنوك التجارية وعددهم (3800) عاملا . ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تحفيز العاملين أبعاده بشكل عام كان له أثرا إيجابيا في سلوك المواطنة التنظيمية ، في حين كان هناك ضعف بوجود الأثر لبعده التكامل بين حياة الموظف وعمله في سلوك المواطنة التنظيمية وكما أظهرت أيضا إلى وجود الأثر بشكل خاص لبعده التعويضات .

الدراسة السادسة :

دراسة ريم عمّام (2019) بعنوان: دور سلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز إدارة التغيير: حالة بعض المؤسسات الجزائرية"، مجلة القيس للدراسات النفسية والاجتماعية؛ المجلد (1) العدد (4).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور سلوك المواطنة في إدارة التغيير ومدى مساهمته في تحقيق التغيير التنظيمي وفعالته وقد اعتمدت الباحثة في تحليل دراستها على المنهج الوصفي التحليلي مستعينة بالاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (200) موظف عبر بعض المؤسسات بالأغواط « في حين كانت عينة الدراسة (180) موظفا وتم استرجاع (160) استبانة وكانت نسبته 88,88 من الدراسة .ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة قوية بين سلوك المواطنة التنظيمية.

الدراسة السابعة :

"دراسة حمقاني عنتره بعنوان" اثر التشارك المعرفي على اداء الاستاذ الجامعي " 2018

الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو معرفة اثر التشارك المعرفي على اداء الاستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تسيير الموارد البشرية (دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة) حيث تمحورت إشكالية الدراسة في: ما مدى اثر التشارك المعرفي على اداء الاستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرياح ورقلة ؟

اعتمد الباحث في الدراسة الميدانية على الإستبيان تم توزيعه على 115 من. الاساتذة كما اعتمد على طريقة اسلوب العينة العشوائية البسيطة . ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي جامعة قاصدي مرياح ورقلة لم توفر الوسائل

الحديثة الكافية التي تساعد التشارك المعرفي بشكل كاف وأن الاساتذة يعتمدون في الجامعة على مراجع حديثة في التخصص وأنهم يستغلون المستودعات الرقمية لحل بعض المشاكل ولاكتساب معارف جديدة ومستقبلية.

الدراسة الثامنة:

زروخي فيروزاء، لسزومي لطفي ، ختيري وهيبه (2019)، دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء التدريسي و البحثي للأستاذ الجامعي (دراسة أستطلاعية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الملف، كلية العلوم الإدارية والدالية المجلد 3 العدد 1، ص.ص 173-186 .

دراسة استطلاعية لأراء عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية والمتمثلة في استراتيجية التدريب « التعلم التنظيمي» تطوير المسار الوظيفي وتدعيم السلوك الإبداعي في تحسين مستوى أداء الأستاذ الجامعي (الأداء البحثي والتدريسي) وذلك بتوزيع 60 استبيان ، عولجت منه 7 استمارة صالحة للمعالجة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاختبار فرضيات الدراسة. و توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها أن مستوى استراتيجية تنمية الموارد البشرية كان متوسطاً، مستوى أداء الأستاذ الجامعي كان مرتفعاً وعدم وجود علاقة ارتباط بين كل من استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وأداء الأستاذ الجامعي.

الدراسة التاسعة:

دراسة حنان محمد محمد سعيد(2019)، بعنوان أثر استراتيجيات التدريب على أداء العاملين، (2019)، رسالة ماجستير تخصص إدارة اعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان على الخط .

حيث هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات التدريب على أداء العاملين بعينة من شركات البترول بالخرطوم (النيل؛ بشائر؛ الوطنية) بالسودان، وتم توزيع استبيان على موظفي هذه الشركات و لاختبار فرضيات الدراسة تم تحليلها إحصائياً عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود مستوى متوسط لاستراتيجيات التدريب بأبعادها (دعم والتزام الإدارة العليا؛ تنوع البرامج التدريبية؛ مراحل العملية التدريبية)، وجود علاقة ارتباط بين كل من استراتيجيات التدريب بأبعادها من جهة وأداء الموارد البشرية من جهة أخرى وأن استراتيجيات التدريب تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية.

المطلب الثاني : الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

الدراسة الأولى :

Library as a Learning Organization: The Influence of Leadership Skills on Organizational Citizenship Behavior at Vietnamese Libraries

Tran, Quan Hoang Nguyen

Learning Organization, v30 n3 p339-354 2023

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير المهارات القيادية (التقنية والبشرية والمفاهيمية) على سلوك المواطنة التنظيمية في المكتبات الفيتنامية ودور الثقافة التنظيمية كوسيط. تم اختيار نهج كمي لجمع البيانات من 356 مشاركاً يعملون في مكتبات مختلفة في فيتنام. تم تقييم صحة التداير من خلال تحليل الانحدار وبرامجيات SPSS. حيث أظهرت النتائج أن المهارات القيادية لها تأثير كبير على سلوك المواطنة التنظيمية، لكن المهارات البشرية فقط كان لها تأثير كبير على ثقافة البيروقراطية كما كشفت الدراسة أيضاً أن ثقافة البيروقراطية لعبت دوراً مهماً في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية للمنظمات، العثور على ثقافة البيروقراطية للتوسط في العلاقة بين المهارة البشرية وسلوك المواطنة التنظيمية للمنظمات، الأصالة/القيمة: تقدم هذه الدراسة مساهمة قيمة في الميدان من خلال استكشاف تأثير ثلاثة أنواع من المهارات القيادية على سلوك المواطنة التنظيمية ودور القيادة في تعزيز الثقافة التنظيمية. يمكن أن تساعد نتائج هذا البحث المنظمات على فهم أهمية المهارات القيادية والثقافة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة الصالحة بين الموظفين. تتم مناقشة الآثار البحثية ويمكن استخدامها لإرشاد صنع القرار والبحوث المستقبلية في هذا المجال.

الدراسة الثانية:

The Structural Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in University Faculty in China: The Mediating Effect of Organizational Commitment

Donglong, Zhao; Taejun, Cho; Julie, Ahn; Sanghun, Lee

Asia Pacific Education Review, v21 n1 p167-179 Mar 2020

تركز هذه الدراسة على العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة (OCB) والالتزام التنظيمي العاطفي والعدالة التنظيمية. يمكن تعريف OCB ببساطة على أنه سلوك خارج الأدوار غير منصوص عليه في القواعد التنظيمية الرسمية أو توصيفات الوظائف التي تعزز الفعالية التنظيمية. فحصت هذه الدراسة بعدد من OCB في الجامعة OCB: تجاه المنظمة و OCB تجاه الأفراد. تم جمع البيانات من خلال استبيان أعاده 257 من أعضاء هيئة التدريس الجامعيين من إحدى الجامعات الكبرى في مقاطعة شانغونغ، الصين. تظهر النتائج ارتباطاً إيجابياً في جميع أنواع العدالة التنظيمية الثلاثة: العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية. الالتزام التنظيمي العاطفي هو المؤشر الأكثر تأثيراً لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. نظراً لأن ظروف الموارد البشرية في الجامعات الصينية غير معروفة نسبياً، فإن هذه النتائج والآثار يمكن أن تعطي رؤى قيمة لصانعي السياسات التعليمية ومديري الجامعات والممارسين المرتبطين بالموارد البشرية في الصين.

الدراسة الثالثة:

Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia Romi, Mochamad Vrans; Ahman, Eeng; Disman; Suryadi, Edi; Riswanto, Ari

International Journal of Higher Education, v9 n2 p78-84 2020

تعتبر مشاكل سلوك المواطنة التنظيمية بين الأكاديميين، وخاصة المحاضرين، شيئاً ذا صلة بدراسة جودة المنظمة. الغرض من هذه الدراسة هو تحليل الزيادة في سلوك المواطنة التنظيمية بناءً على أخلاقيات العمل الإسلامي والرضا التنظيمي والالتزام. من خلال جمع البيانات من 365 محاضراً من 14 جامعة خاصة كعينة في مدينة باندونغ، تم أخذ العينات بتقنيات أخذ العينات العشوائية المناسبة. تم إجراء تقنيات تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) باستخدام AMOS. كشفت هذه الدراسة عن نتائج التأثير الإيجابي لأخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى الالتزام التنظيمي، والتأثير الإيجابي ولكن ليس المهم لأخلاقيات العمل الإسلامي على الرضا الوظيفي. ولأخلاقيات العمل الإسلامي أثر إيجابي على الالتزام التنظيمي. علاوة على ذلك، أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي وهام على سلوك المواطنة التنظيمية. ومع ذلك، فإن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي ولكنه ليس كبيراً على التزام المنظمة. من الناحية العملية، تشجع هذه الدراسة إدارة الجامعات الخاصة على تحسين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي للمحاضرين، والذي بدوره يمكن أن يؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي للمحاضرين. عاد سلوك المواطنة التنظيمية وقد يعود هذا من المزايا والرواتب التي تقدمها هذه البنوك.

الدراسة الرابعة :

Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in State- owned Banking2.

2 Arif p et all, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in State-owned Banking, 5(1), 2017, pp 32-38.

"دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي من خلال سلوكيات المواطنة التنظيمية في بنك الدولة باندونيسيا - " تهدف هذه الدراسة إلى تحديد دور الالتزام التنظيمي في ربط العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وقد تم الاعتماد على أداة الاستبيان تتكون من 39 فقرة تم توزيعها على عينة تكونت من 320 عامل في بنك الدولة في باندونغ باندونيسيا. ومن أهم نتائج التي كشفتها هذه الدراسة انه يوجد تأثير مباشر وغير مباشر للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث أنه يساهم كوسيط في تأثير الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية

الدراسة الخامسة:

Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Performance in Ethiopian Private Higher Education Institutions: An Empirical Evidence

Markos, Solomon; Bezabih, Meron

Journal on Educational Psychology, v16 n2 p38-54 Aug-Oct 2022

مع زيادة المنافسة، تعتمد المنظمات بشكل أكبر على الموظفين الذين يتجاوزون متطلبات العمل المنصوص عليها في اتفاقاتهم التعاقدية. لذلك، هناك دعوة لسلوك المواطنة التنظيمية (OCB). يعرف الموظفون الذين يظهرون سلوك المواطنة التنظيمية أنفسهم بمنظمتهم وهم على استعداد لبذل جهد إضافي لتحسين أداء المنظمة. وإدراكاً لذلك، يجذب العديد من العلماء للتحقيق في سلوك المواطنة التنظيمية (OCB). تحاول هذه الدراسة تحديد تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على الأداء التنظيمي في سياق مؤسسة التعليم العالي الخاصة في إثيوبيا من خلال اتخاذ جامعة سانت ماري

كحالة. المجموعة المستهدفة من هذا البحث هي الهيئة الأكاديمية بالجامعة. تم اختيار عينة من 150 موظفًا أكاديميًا من خلال استخدام تقنية عشوائية بسيطة لأخذ العينات لجمع البيانات من خلال استبيان، وتم إجراء مقابلات مع 15 من عمداء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس. تم استخدام تصميم توضيحي إلى جانب نهج متسلسل مختلط لتحقيق أهداف الدراسة.

كشفت نتائج البحث أن الإيثار والضمير والروح الرياضية وسلوكيات الفضيلة المدنية تتنبأ بشكل إيجابي وكبير بالأداء التنظيمي في التعليم العالي. وُجد أن الإيثار هو أهم سلوك يؤثر على الأداء التنظيمي في التعليم العالي.

الدراسة السادسة :

Romi, Mochamad Vrans; Ahman, Eeng; Disman; Suryadi, Edi; Riswanto, Ari
International Journal of Higher Education, v9 n2 p78-84 2020

تعتبر مشاكل سلوك المواطنة التنظيمية بين الأكاديميين، وخاصة المحاضرين، شيئًا ذا صلة بدراسة جودة المنظمة. الغرض من هذه الدراسة هو تحليل الزيادة في سلوك المواطنة التنظيمية بناءً على أخلاقيات العمل الإسلامي والرضا التنظيمي والالتزام. من خلال جمع البيانات من 365 محاضرًا من 14 جامعة خاصة كعينة في مدينة باندونغ، تم أخذ العينات بتقنيات أخذ العينات العشوائية المناسبة. تم إجراء تقنيات تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) باستخدام AMOS.

كشفت نتائج هذه الدراسة أن التأثير الإيجابي لأخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى الالتزام التنظيمي، والتأثير الإيجابي ولكن ليس المهم لأخلاقيات العمل الإسلامي على الرضا الوظيفي. ولأخلاقيات العمل الإسلامي أثر إيجابي على الالتزام التنظيمي. علاوة على ذلك، أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي وهام على سلوك المواطنة التنظيمية. ومع ذلك، فإن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي ولكنه ليس كبيراً على التزام المنظمة. من الناحية العملية، تشجع هذه الدراسة إدارة الجامعات الخاصة على تحسين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي للمحاضرين، والذي بدوره يمكن أن يؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي للمحاضرين. عاد سلوك المواطنة التنظيمية وقد يعود هذا من المزايا والرواتب التي تقدمها هذه البنوك.

الدراسة السابعة :

Ruusa Shiwayu)2014(, " Evaluating the impact of training and development on employee's performance. A case study of Mpact Corrugated Pty (Ltd) " Research Project Submitted In Partial Fulfilment Of Therequirement For The Bachelors Of (Hons) Degree In Business Adiministration

سعت الدراسة الى التدقيق في تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين وذلك باستخدام شركة Mpact Corrugated Pty كدراسة حالة؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث اختير عينة عشوائية وتم توزيع استبيان على 100 عامل من عمال شركة Mpact بناميبيا؛ والتحليل عن طريق التوزيع التكراري والنسب

المثوية ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة أن أثر التدريب على الأداء كان عالياً، التدريب والتطوير ساهم في بريق فعالية وكفاءة أهداف الشركة؛ وجود مشاكل تنظيمية تقيد التدريب منها الافتقار إلى الحافز وعدم دعم الإدارة العليا للتدريب.

الدراسة الثامنة:

Physiotherapist' job performance ,impression management and organizational citizenship behaviors: An analysis of hierarchical linear modeling

Fu, Yu, Min, & Wan 2021

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين إدارة الانطباع وسلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي، في مستشفى كاوشيونغ بطايوان، حيث تمثلت أبعاد إدارة الانطباع في: التهئة مطابقة الرأي، تقديم الامتيازات تعزيز الذات، أما أبعاد قياس سلوكيات المواطنة التنظيمية فتمثلت في: الضمير الحي، الروح الرياضية، المشاركة الطوعية المجاملة والإيثار، وقد تمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات الطبية، أما عينة الدراسة فقد بلغت 523 معالج فيزيائي، فيما اعتمدت على الاستبيان كأداة للدراسة.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: هناك علاقة ارتباط قوية بين إدارة الانطباع وسلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي وذلك على المستوى الفردي، كما أن سلوك المواطنة التنظيمية لها تأثير وسيط بين إدارة الانطباع والأداء الوظيفي، غير أنه على مستوى المجموعة كان لإدارة الانطباع تأثير شرطي لتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي، كما تمنح إدارة الانطباع الأفراد سلوكيات معينة بينما سلوكيات المواطنة التنظيمية هي نوع من سلوكيات التفاني غير الذاتي لذلك ينبغي اكتشاف دوافع المعالجين اللذين يظهرون سلوكيات OCB بشكل أكبر عن غيرهم أمام المشرفين لخلق انطباعات إيجابية عنهم، ووجدت الدراسة أن المعالجين الفيزيائيين حققوا أهدافهم من خلال بناء علاقات ودية والمشاركة بالاهتمام في الأحداث التنظيمية وإبداء الاهتمام بالتطوير التنظيمي.

المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

أولاً: ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

سنحاول في هذا المطلب تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

أوجه التشابه:

يكمن التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

1- فيما يخص أداة جمع المعلومات: اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية) على

الإستبيان كأداة لجمع المعلومات؛

2- المنهج المستعمل: تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكلا الدراستين (الحالية والسابقة)، وكأداة لتحليل المعلومات تم اعتماد البرنامج الإحصائي SPSS.

أوجه الاختلاف:

بالرغم من أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراست السابقة إلا أنها لا تخلو من الاختلاف، وسنوضحها بالتفصيل في الجدول الموالي:

جدول رقم (01): أوجه الاختلاف بين الدراست السابقة والدراسة الحالية

البيانات	الدراست السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الهدف	هدفت معظم الدراست السابقة على الوقوف على تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في مؤسسات مختلفة، وكذا وقوف ودراست أخرى على تأثر أداء الأستاذ الجامعي على متغيرات مختلفة .	تهدف دراستنا إلى التعرف على تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي في الكلية محل الدراسة.
من حيث الزمان والمكان	تمت في بيئة عربية وأخرى أجنبية من مختلف أنحاء العالم من سنة 2017 إلى غاية سنة 2023.	أجرت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2023/2024، أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرياح ورقلة (الجزائر) .
مجتمع وعينة الدراسة	تنوعت الدراست السابقة بين مؤسسات عامة كخاصة، صناعية وجامعات وفندق، وهذا ما يعطي لدراستنا أكثر مصداقية.	لقد أسقطنا دراستنا على عينة من الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم وأصنافهم بالكلية محل الدراسة، بحيث شملت العينة 67 أستاذ،
أدوات التحليل ومنهج الدراسة	معظم الدراست (الأجنبية) استخدمت إما المنهج التجريبي أو البحثي.	اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري أما في التطبيقي تم استخدام الإستبيان لجمع المعلومات، واستخدمنا البرنامج الإحصائي SPSS.

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانيا: مجال الإستفادة من الدراسات السابقة

تكمن أهم مجالات الإستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى ما يلي:

- 1- تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة للباحث لإعداد الدراسة الحالية وخاصة عند تحديد المشكلة؛
- 2- ساهمت في الإثراء الفكري للجانب النظري لدراسة وإعداد الجانب التطبيقي؛
- 3- ساعدت في إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل على الباحثين في الإنطلاق في الدراسة الحالية؛
- 4- ساهمت بشكل كبير في تصميم الإستبيان لمتغيري الدراسة وأيضا تحديد المنهجية الملائمة مما فتح المجال للباحثين في إعداد المنهجية المتبعة؛
- 5- المساعدة في الإطلاع على الأساليب والأداة الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة مما ساهم على تحديد الباحثين للأداة المناسبة من أجل اختبار فرضيات الدراسة الحالية؛
- 6- الإستفادة من المراجع الهامة للبحث مما يوفر علينا الكثير من الجهد والوقت في إعداد الإستبيان وتصميم أسئلة المقابلة؛
- 7- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل سلوكيات المواطنة التنظيمية والمتغير التابع هو أداء الأستاذ الجامعي.

خلاصة الفصل:

بعد استعراضنا لمختلف المفاهيم النظرية من خلال التطرق لمبحثين في مقدمته تم تناول مجموعة من التعاريف تخص المتغيرين ومن تم التطرق لأهم الأبعاد، وبعدها تم الإشارة إلى العلاقة التي يمكن أن تنشأ بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي .

أما فيما يخص الدراسات السابقة والتي تم الإشارة إليها وعرضها في المبحث الثاني باعتماد تقسيم الدراسات السابقة إلى ما هي عربية والأخرى أجنبية من حيث البيئة المدروسة، وتمت الاستفادة من هذه الدراسات من حيث تعددها يتوضح مختلف جوانب المشكلة وتوضيح الأسس النظرية لهذا الموضوع من خلال حصر أهم الأبعاد الأكثر شمولية وإجابة للموضوع وتقديم عدة مزايا من شأنها تقريب العديد من المفاهيم والأفكار.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لأثر سلوكيات المواطنة التنظيمية
في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية
والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة

تمهيد:

بعد التطرق للفصل الأول من الدراسة للجانب النظري لكل من سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي ، وذلك من خلال التعرف على المفاهيم الأساسية المرتبطة بكل من سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي وكما تطرقنا كذلك لأهم ما توصلت له الدراسات السابقة حول الموضوع وإبراز موقع دراساتنا الحالية من الدراسات السابقة، قفي هذا الفصل سنحاول إسقاط الجانب النظري على عينة من الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة، مبرزين في ذلك واقع أداء الأستاذ الجامعي وتبيان أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية عليه في المؤسسة محل الدراسة.

وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما:

- المبحث الأول: سيتم التطرق إلى عينة وأدوات الدراسة؛

- المبحث الثاني: عرض النتائج، تحليلها ومناقشتها.

المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة

إن الهدف من الدراسة الميدانية يكمن في معرفة وتحليل مدى تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي في الكلية محل الدراسة، ومن أجل إسقاط الإطار النظري على الواقع يتطلب توفير إطار منهجي تحدد من خلاله القواعد الأساسية التي تمكن من ذلك، ولأجل ذلك توجب اختيار الأداة المناسبة للدراسة. حيث سيتم من خلال هذا المبحث عرض مجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع المعلومات.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة وعينة الدراسة

نعرض في هذا المطلب تقديم المؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة.

أولاً: تقديم المؤسسة محل الدراسة

1- تقديم جامعة ورقلة:

تعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي. تتشكل من هيئات (مجلس إدارة ومجلس علمي)، رئاسة الجامعة، كليات ومعاهد وملحقات في بعض الأحيان. كما تتضمن مصالح إدارية وتقنية مشتركة.

أنشئت أول نواة لجامعة قاصدي مرياح ورقلة في سبتمبر 1987 كمدرسة عليا للأساتذة، و عرفت تحولات عديدة و متسارعة في هيكلها التنظيمي و البيداغوجي، فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي في 08 ماي 1997 ثم إلى جامعة ورقلة في 23 جويلية 2001، و تعتبر جامعة ورقلة مؤسسة عمومية مستقلة ذات طابع إداري تربوي، تحت وصاية وزارة التعليم العالي و البحث العلمي. تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي¹.

2- تعريف بالكلية: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

تعتبر الكلية واحدة من أهم الكليات التابعة لجامعة قاصدي مرياح بورقلة والتي تتم بإعداد الباحثين ذوي الكفاءات والقدرات العلمية العليا أسمى أهدافها، وذلك بإعداد إطارات متخصصين على مستوى عالي ف مجالات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ما يسمح لهذه الإطارات البشرية بالمساهمة في البناء والتشييد خدمة للمجتمع، وتحقيقاً لآماله وطموحاته في التقدم والازدهار.

أنشئت كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09/91 المؤرخ في 17/02/2009 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01/2010 والمتضمن إنشاء جامعة ورقلة، علماً أن الكلية تتكون من 04 أقسام وذلك بموجب القرار رقم 1072 المؤرخ في 15/11/2017 المعدل والمتمم للقرار رقم 321

¹ بناء على معطيات رسمية للجامعة

المؤرخ في 03/12/2009 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لها بحيث تتكون من قسم العلوم الاقتصادية وقسم علوم التجارية وقسم العلوم المالية والمحاسبة¹.

أما بخصوص التطور التنظيمي للكلية فقد شهد العديد من التغيرات نذكر منها مايلي :

- من 1990 إلى 1992 كدائرة للإعلام الآلي للتسيير؛
- من 1993 إلى 1996 كمعهد للعلوم الاقتصادية؛
- من 1996 إلى 1997 كمعهد للعلوم الاقتصادية والقانونية؛
- من 1997 إلى 1999 كمعهد للعلوم الإنسانية والاجتماعية؛
- من 1999 إلى 2000 كمعهد للعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير؛
- من 2000 إلى 2001 كمعهد مستقل للعلوم القانونية؛
- من 2001 إلى 2009 ككلية للحقوق والعلوم الاقتصادية؛
- 2009 الى يومنا هذا فهي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

وحسب آخر إحصائيات لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لموسم 2023/2024 قد بلغ عدد الأساتذة 185 في الكلية وأصبح عدد الطلبة المسجلين بالكلية، 4897 طالب وطالبة.

3- أهداف كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ورقلة :

- ولمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية التي يفرضها عالم اليوم تسعى الكلية إلى:
 - المشاركة في دفع جهود التنمية الشاملة والمستدامة من خلال إجراء البحوث النظرية والتطبيقية وتجسيدها على أرض الواقع؛
 - المشاركة في خدمة المجتمع وتنمية الوعي الثقافي والعلمي والبيئي محيط الجامعة؛
 - تقديم الخدمات الاستشارية المتخصصة لمتخذي القرار في القضايا ذات العلاقة.
- بالإضافة إلى تحقيق الأهداف التالية:

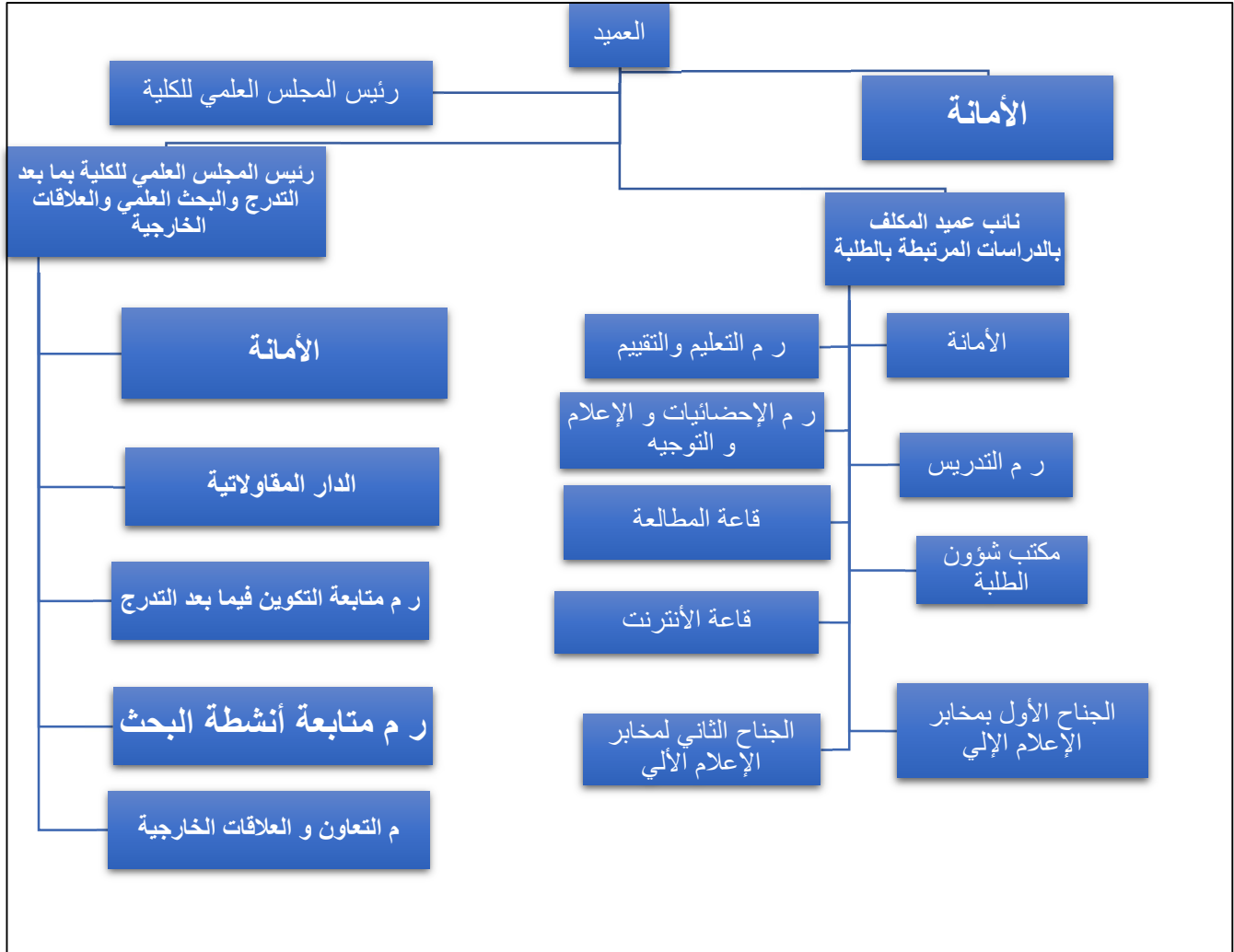
- تكوين في التدرج وما بعد التدرج ؛
- نشاطات البحث العلمي ؛
- نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف ؛

¹ بناء على معطيات رسمية للكلية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

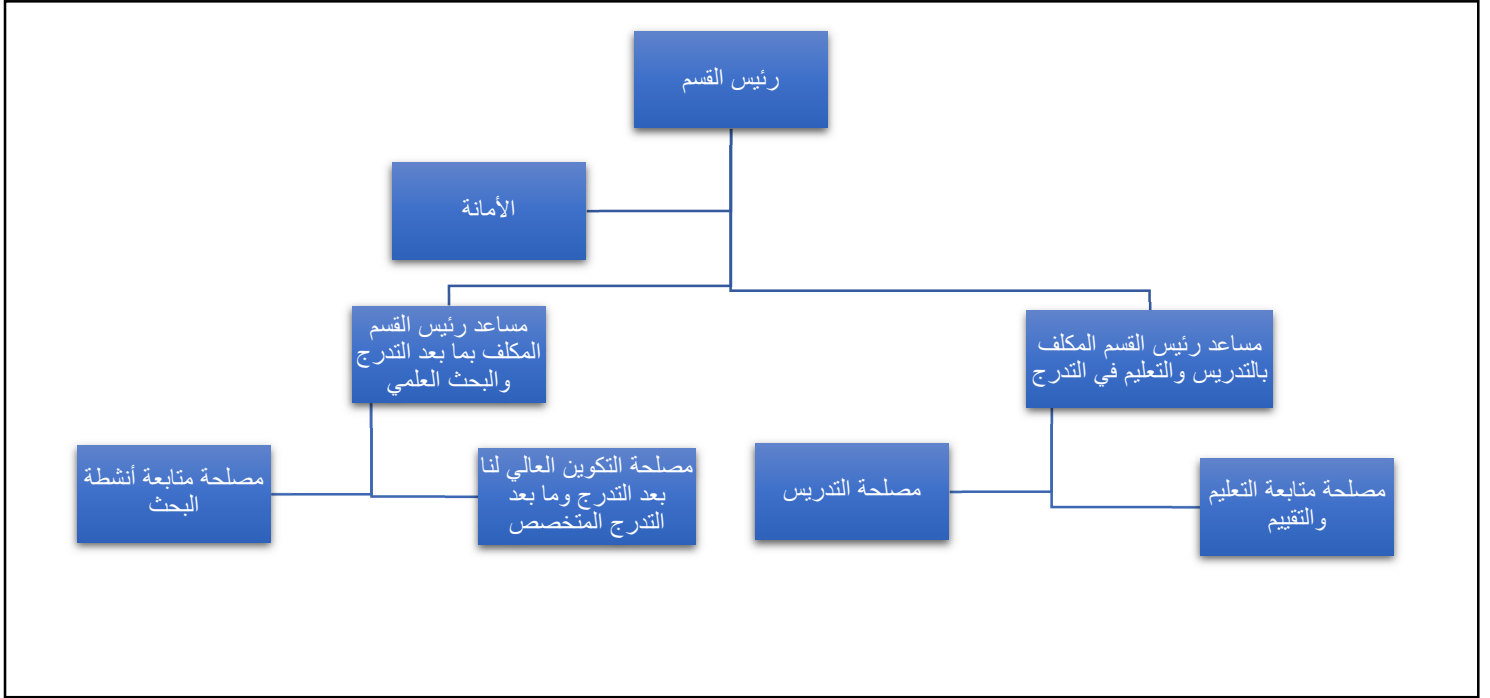
ومن هذا المنطلق يبرز الأستاذ الجامعي كركيزة أساسية في الجامعة نظرا لدوره في تنمية التفكير والتحصيل العلمي والإبداع لدى الطلبة وكذلك لزملائه الأساتذة وهو ما يحتتم عليه (الأستاذ الجامعي) بذل المزيد من الجهد والحرص لإيصال رسالته على أكمل وجه.

الشكل رقم (2-1) الهيكل التنظيمي خاص بالكلية



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات رسمية للجامعة

الشكل رقم (2-2) الهيكل التنظيمي الخاص بالأقسام



المصدر: من إعداد الطالبين إعتامادا على معطيات رسمية للجامعة

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

1- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة سواء كانوا باحثين أو بيداغوجيين أو الذين وكلت إليهم مهام إدارية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ورقلة.

2- عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في 67 أستاذ من الأساتذة الباحثين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ورقلة حيث كانت عينة عشوائية، والجدول التالي يوضح عينة الدراسة:

الإستمارات الموزعة ورقياً	الإستمارات المسترجعة	الإستمارات الغير مسترجعة	الإستمارات الملغاة	الإستمارات الصالحة للتحليل	
80	67	13	00	67	العدد
%100	83,75%	16,25%	0%	83,75%	النسبة المئوية

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الاستبيانات المعدة

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى التفصيل في أدوات الدراسة المستخدمة، بداية بأدوات جمع المعلومات ثم الأدوات والأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها في حساب النتائج.

أولاً: أدوات جمع البيانات

تم استخدام في هذه الدراسة المنهج الوصفي باعتباره يصف الدراسة بمعلومات وبيانات كمية وكيفية واعتمدت في جمع البيانات على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، مستندين على عدد من الأدبيات، وبعض الاستبيانات المتعلقة المتعلقة بالدراسات السابقة، استخدمنا مقياس ليكرت الثلاثي، وتم تحكيم الاستبيان من طرف مجموعة من الأساتذة في الكلية، وذلك قصد الحصول على تقييم الاستبيان من قبلهم وبغية الاستفادة من آرائهم (الملحق رقم 1) وبعد أن تمت عملية التحكيم والقيام بإجراء التعديلات اللازمة على عبارات الاستبيان ليظهر في شكله النهائي (الملحق رقم 2).

1- الاستبيان:

يمثل الاستبيان مجموعة من الأسئلة التي تم تصميمها بناء على الدراسات السابقة المماثلة لموضوع سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي، وقد تم تقسيمه إلى قسمين:

1.1 القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية للأساتذة؛

1.2 القسم الثاني: يحتوي على مجموعة من الفقرات الاستقصائية حول المتغيرين سلوكيات المواطنة

التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي، وتم بدوره تقسيمه إلى محورين على النحو التالي:

أ. المحور الأول: تناول المتغير المستقل سلوكيات المواطنة التنظيمية حيث تضمن خمسة أبعاد بمحمل 24 سؤال

كما يلي:

البعد الأول: الإيثار ويضم 4 فقرات؛

البعد الثاني: اللباقة واللفظ ويضم 5 فقرات؛

البعد الثالث: الروح الرياضية ويضم 5 فقرات؛

البعد الرابع: وعي الضمير ويضم 6 فقرات؛

البعد الخامس: السلوك الحضاري ويضم 4 فقرات.

ب. المحور الثاني: تناول المتغير التابع وهو أداء الأستاذ الجامعي حيث تضمن خمسة أبعاد بمحمل 15 سؤال كما

يلي:

البعد الأول: الأداء التدريسي ويضم 4 فقرات؛

البعد الثاني: البحث العلمي ويضم 7 فقرات؛

البعد الثالث: خدمة المجتمع ويضم 4 فقرات.

ثانياً: الأدوات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات لقد تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تمت الاستعانة
ببرنامج Excel2019 في تفرع البيانات الأولية للاستبيان، وتم قياس وتحليل البيانات الأولية بالاعتماد على الأساليب

الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي المشهور (SPSS 22) version، حيث

تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- معامل الثبات والصدق ألفا كرونباخ لقياس ثبات وصدق الأداة ؛
- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة توزيع أفراد العينة حسب متغير الخصائص الديموغرافية؛
- المتوسط الحسابي وذلك من أجل تحديد إجابات الأفراد وفق نموذج ليكرت؛
- حساب الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الدراسة، والاستعانة بقيمة الانحراف المعياري من أجل ترتيب العبارات و وفق المتوسط الحسابي في حالة ما إذا تساوى المتوسط الحسابي للعبارات؛
- معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع؛

- الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لدراسة أثر كل المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛
- اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمعرفة الفروقات في إجابات العينة والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة المهنية، الحالة العائلية، الرتبة الأكاديمية).

اتجاه إجابات أفراد العينة:

لقد تم الاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي في الاستبيان لمعرفة اتجاه إجابات أفراد العينة اعتمدنا على حساب المتوسط المرجح لمعرفة الاتجاه إن كان نحو الاتجاه الموافق أو غير الموافق أو المحايد. حيث يتم تحديد مجال المتوسط الحسابي المرجح من خلال درجة الموافقة ومستوى التقييم وفق السلم التالي:
الجدول رقم (03): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكرت الثلاثي)

الترميز	درجة التقييم	المستوى	المتوسط المرجح
1	منخفض	غير موافق	من 1 إلى 1.66
2	متوسط	محايد	من 1.67 إلى 2.33
3	مرتفع	موافق	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

ثالثاً: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء عدد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال أساتذة محكمين متخصصين، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة.

1- صدق الاستبيان:

تم التأكد من صدق الاستبيان باستخدام صدق المحتوى، إذ تم عرض الاستبيان بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم ثلاثة محكمين من ذوي الاختصاص من أعضاء هيئة التدريس بكلية علوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وذلك للتأكد من وضوح الفقرات ودقة صياغتها وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، بعدها تم الأخذ بملاحظات المحكمين وإضافتهم والتعديلات التي تتعلق بصياغة بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة ضمن المتغيرات التي تقيسها.

2- ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من صدق الاستبيان تم عرضه على محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الخبرة في مجال الدراسة المنتمين إلى هيئة التدريس، وذلك من أجل تصويب وتركيبة الاستبيان ومنحه المصدقية، لكي تكون الدراسة أكثر دقة وموضوعية.

بعدها قمنا بالقياسات الإحصائية التي تبين مدى صدق وثبات عبارات الاستبيان، بحساب معامل الفاكرونباخ والجدول التالي يوضح قيم الفاكرونباخ لكل محاور الدراسة والفاكرونباخ الإجمالي.

جدول رقم 04 يوضح نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الايثار	4 عبارات	0,842
اللباقة واللطف	5 عبارات	0,898
الروح الرياضية	5 عبارات	0,721
وعي الضمير	6 عبارات	0,791
السلوك الحضاري	4 عبارات	0,782
أداء الأستاذ الجامعي	15 عبارة	0,904
الكلبي	39 عبارة	0,934

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (3) أن معامل الثبات لمحاور الدراسة ألفا كرونباخ مرتفع حيث بلغ 0,934 لإجمالي عبارات الاستبيان، ، فيما يتراوح ثبات المحاور ما بين 0,721 كحد أدنى وبين 0,904 كحد أقصى، أي أكبر من الحد الأدنى 0,6 فهي قيمة عالية جدا تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية، حيث يدل على أن الإستهبان يتمتع بدرجة مثالية من الثبات إذ يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة واختبار صحة الفرضيات الموضوعية، ففي حالة استجواب العينة من جديد سيعيدون نفس الاجابات وبالتالي تعميم النتائج على مستوى الدراسة.

الجدول رقم (05): ثبات الأداة حسب معامل ألفا كرومباخ

عدد الفقرات	معامل الفاكرونباخ
39	93,4%

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيمة ألفا كرومباخ الكلية للاستبيان هي (93,4%) وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن تعطىها الإستبانة مرة أخرى، وبعبارة أخرى فإنه في حالة إعادة توزيع الإستبيان من جديد على نفس العينة وفي نفس الظروف فإنه من المقدر أن يعيد (93,4%) منهم نفس الإجابات، وهي نسبة تعبر على ثبات عالي لأداة الدراسة وتظهر بالأساس مدى إتساق الفقرات التي تقيس متغيري الدراسة وهما سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي .

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها:

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تقديم ما توصلنا إليه خلال فترة التريص بخصوص دور القيم الشخصية في دعم العمل الجماعي وهذا بعرض إجابات وتوجهات أفراد العينة وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

يشتمل هذا المطلب على عرض كل ما جاء في الإستبيانات الموزعة على أفراد العينة بداية من المتغيرات الديموغرافية إلى إجاباتهم على عبارات محاور الإستبيان ، إضافة إلى عرض نتائج مجموعة من الإرتباطات بحيث سيتضمن ذلك التعليق على كل ما توصلنا إليه.

أولاً: نتائج الجزء الأول للإستبيان (الخصائص الديموغرافية)

قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة فقد قسمناه كما يلي:

1- توزيع افراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم (06) يمثل توزيع افراد العينة حسب الجنس

			المتغيرات
الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	الفئات
1	53,7%	36	ذكور
2	46,3%	31	إناث
	100%	67	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن فئة الذكور تشكل الأغلبية بنسبة 53,7% من عينة الدراسة بتعداد 36 مفردة، أما 46,3% ذكور بتعداد 31 مفردة، وهي نسبة منخفضة بالمقارنة بنسبة الذكور.

2- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم 07 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
أقل من 3 سنوات	9	13,4%	2
من 3_5 سنوات	7	10,4%	3
من 5_15 سنوات	34	50,7%	1
أكثر من 15 سنة	17	25,4%	
المجموع	67	100%	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يمكن أن نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن خبرة أغلبية أفراد المجتمع كانت من 05 إلى 15 سنوات بنسبة 50,7%، بتكرار 34 مفردة، تليها خبرة أكثر من 15 سنة بنسبة 25,4% بتكرار 25,4 مفردة. ثم تأتي في المرتبة الثالثة فئة أقل من 3 سنوات بنسبة 13,4% وعدد تكرار 9 فرد، وفي الأخير نجد فئة من 3 إلى 5 سنوات بنسبة 10,4% وعدد تكرار 7 أفراد .

3- توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

جدول رقم 08 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
أعزب	20	29,9%	2
متزوج	46	68,7%	1
أرمل	1	1,5%	3
المجموع	65	100%	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول يتضح أن أغلبية أفراد العينة المدروسة متزوجين بنسبة 68,7% وعدد تكرار 46 مفردة، وهي نسبة عالية مقارنة بالأفراد الغير متزوجين إذ نجد نسبة 29,9% شخص أعزب بتكرار 20 فرد.

4- توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية:

جدول رقم 09 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
أستاذ التعليم العالي	23	34,3%	1
أستاذ محاضر أ	20	29,9%	2

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم

التجارية وعلوم التسيير

3	19,4%	13	أستاذ محاضر ب
4	9%	6	أستاذ مساعد أ
5	7,5%	5	أستاذ مساعد ب
	100	67	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن فئة أستاذ التعليم العالي تشكل 34,3% وهي الفئة الأكبر وعدد تكرارها 23 فرد، تليها فئة أستاذ محاضر أ بنسبة 19,4% بتكرار 20 مفردة، تليها في الرتبة الثالثة فئة أستاذ محاضر ب بنسبة 19,4% بتكرار 13 مفردة، أما في المرتبة الرابعة فنجد أستاذ مساعد أ بنسبة 9% وعدد تكرار 6 فرد، وفي نجد الأخير فئة أستاذ مساعد ب بنسبة 7,5% بتكرار 5 مفردة، وهي نسبة ضعيفة مع الفئات الأخرى.

ثانيا: اختبار وتفسير فرضيات الدراسة

يتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حسب الترتيب التنازلي لعبارات كل محور وتحديد المستوى المرجح كل عبارة بناء على قيمة المتوسط الحسابي.

1- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن "مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة عالي" ولاختبار هذه الفرضية يتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حسب الترتيب التنازلي لعبارات كل محور وتحديد المستوى المرجح لكل عبارة بناء على قيمة المتوسط الحسابي.

الجدول رقم 10 يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وأبعاد محور سلوك المواطنة التنظيمية

الترتيب	درجة التقييم	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	البعد
12	عالي	موافق	0,094	2,52	1. أبادر لمساعدة زملائي في المؤسسة الذين لديهم أعباء عمل إضافية	تعاون
10	عالي	موافق	0,085	2,60	2. أقدم يد المساعدة بشكل طوعي لزملائي بالمؤسسة لحل المشاكل المتعلقة بالعمل	

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

15	متوسط	محايد	0,090	2,30	3. أتعاون طواعية مع زملائي الذين كانوا متغيبين عن العمل في إتمام أعمالهم المتراكمة	
7	عالي	موافق	0,083	2,67	4. أبادر إلى تقديم يد العون طواعية الموظفين الجديد لمساعدتهم على التكيف مع متطلبات وظروف العمل الجديدة في المؤسسة	
4	عالي	موافق	0,072	2,75	5. أراعي مشاعر زملائي فيما يخص تصرفاتي	اللباقة واللطف
1	عالي	موافق	0,064	2,82	6. أحاول تجنب خلق أي مشكلة مع زملائي في العمل	
9	عالي	موافق	0,082	2,61	7. أتناور مع زملائي في العمل عند اتخاذ أي قرار	
2	عالي	موافق	0,072	2,79	8. أحترم خصوصيات زملائي	
3	عالي	موافق	0,077	2,76	9. أنتبه للأثر الذي تتركه سلوكياتي في زملائي	
7	عالي	موافق	0,083	2,67	10. أرحب بالنقد البناء في العمل	الروح الرياضية
14	عالي	موافق	0,092	2,36	11. أتقبل المصاعب والمتاعب في العمل دون ادنى شكوى أو تذكرة	
16	متوسط	محايد	0,092	2,16	12. أتغاضى عن المضايقات البسيطة في العمل	

التجارية وعلوم التسيير

13	عالي	موافق	0,086	2,49	13. أساهم في حل الخلافات وسوء التفاهم بين الزملاء	وعي الضمير	
8	عالي	موافق	0,081	2,66	14. أتجنب تضخيم المشكلات في مكان العمل		
2	عالي	موافق	0,066	2,79	15. أتعامل بعناية مع ممتلكات المؤسسة العينية (الأجهزة، الأثاث)		
1	عالي	موافق	0,067	2,82	16. أحرص على الالتزام بأوقات الحضور والانصراف		
5	عالي	موافق	0,070	2,72	17. أتبع دائما القوانين و القواعد التي تضعها إدارة المؤسسة من غير رقابة		
10	عالي	موافق	0,085	2,60	18. أتجنب قدر الإمكان العطل والإجازات غير الضرورية في العمل		
17	متوسط	محايد	0,104	2,13	19. أضحى باهتماماتي الشخصية من أجل مصلحة العمل		
17	متوسط	محايد	0,100	2,13	20. اذا انهيت واجباتي الوظيفية قبل الوقت المحدد لي أحاول إيجاد عمل إضافية يتعلق بوظيفتي لأدائه		
8	عالي	موافق	0,072	2,66	21. اواظب على حضور اللقاءات والاجتماعات التي تعقدها المؤسسة		السلوك الحضاري
11	عالي	موافق	0,080	2,58	22. أحاول تقديم اقتراحات لتطوير طرق العمل بالمؤسسة التي أعمل بها		

11	عالي	موافق	0,080	2,58	2- أهتم وأحرص على ايجابية الصورة التي يكوها الغير عن المؤسسة التي أعمل بها
6	عالي	موافق	0,077	2,69	3- أحرص على متابعة كل الانشطة التي تقوم بها المؤسسة باهتمام بالغ
	عالي	موافق	0,083	2,58	إجمالي محور سلوكيات المواطنة التنظيمية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (8) يتضح أن المتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول يتراوح بين (2,13 و 2,82) وأن الاتجاه العام لكافة أفراد العينة حول محور سلوكيات المواطنة التنظيمية كان موافق أي بتقييم مرتفع، وذلك لمعظم العبارات مع تباين طفيف في قيم المتوسط المرجح وقيم الانحراف المعياري، باستثناء أربع عبارات (3، 12، 19، 20) التي كان الاتجاه فيهما محايد مما يعني أن الاهتمام بالتوضيحية الشخصية من أجل مصلحة العمل وكذا محاولة إيجاد العمل الإضافي عند انتهاء الواجبات الوظيفية كان متوسط.

ويأتي ترتيب العبارات كما يلي: في المرتبة الأولى العبارتين رقم (6 و 16) بمتوسط حسابي قدره 2,82 وانحراف معياري 0,064. تليها العبارتين (15 و 8) بمتوسط حسابي 2,79 وانحراف معياري 0,066 أما في المرتبة الثالثة نجد العبارة رقم (9) بمتوسط حسابي 2,76 وانحراف معياري 0,077، تليها العبارة رقم (5) بمتوسط حسابي 2,75 وانحراف معياري 0,072، تليها العبارة رقم (17) بمتوسط حسابي 2,72 وانحراف معياري 0,070، تليها العبارة رقم (24) بمتوسط حسابي 2,69 وانحراف معياري 0,077 وتأتي في المرتبة الأخيرة العبارتين (20 و 19) بمتوسط حسابي 2,13 وانحراف معياري قدره 0,100، ويدل هذا على موافقة عينة الدراسة على معظم العبارات أو الأبعاد والتي تعبر على ممارسة مرتفعة لسلوك المواطنة التنظيمية.

بعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول رقم 8 تبين صحة هذه الفرضية وأن مستوى ممارسة الأستاذ الجامعي بورقة لسلوك المواطنة التنظيمية مرتفعا، ويمكن تفسير ذلك بأن قناعة الأساتذة بالمهمة النبيلة التي يمارسونها تتطلب منهم بشكل أو بآخر القيام بمهام إضافية خارج نطاق الدور الرسمي، إذ نجدهم يتعاونون كزملاء فيما بينهم، يبذلون قصارى جهدهم لتحسين مهارتهم وفي أغلب الأحيان على حسابهم الخاص، يساعدون الطلبة الذين لا يقعون تحت نطاق

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

إشرافهم، يقدمون النصح والإرشاد لهم، يحاولون خدمة المجتمع والمساعدة في حل مشاكله، الأمر الذي يعود بالنفع للجامعة .

جدول رقم (11) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد أداء الأستاذ الجامعي

الترتيب	درجة التقييم	المستوى	الانحراف	المتوسط الحسابي	العبارات	البعد
4	عالي	موافق	0,077	2,69	25- أقوم بإثراء العملية التعليمية باستمرار وفق آخر الأبحاث والمستجدات	الأداء التدريسي
2	عالي	موافق	0,052	2,82	26- التزم بتطبيق المقرر وفق ما هو منصوص عليه من قبل الجهة الوصية	
1	عالي	موافق	0,059	2,84	27- أقوم بالتأثير الإيجابي في النمو الشخصي والعلمي للطلبة	
2	عالي	موافق	0,064	2,82	28- أقوم بربط البرنامج التدريسي بالواقع العملي	
2	عالي	موافق	0,064	2,82	29- أقوم بإعداد المطبوعات والكتب البيداغوجية الموجهة لطلبة التدريس	البحث العلمي
3	عالي	موافق	0,059	2,78	30- أشارك بالندوات والمؤتمرات العلمية بهدف الرفع من مستوى ادائي	
3	عالي	موافق	0,063	2,78	31- انشر الأبحاث والكتب العلمية التي تهدف إلى إثراء المعرفة	

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

2	عالي	موافق	0,056	2,82	32- أحرص على معرفة جوانب القصور والضعف في أبحاثي	
6	عالي	موافق	0,073	2,63	33- أتواصل مع الجامعات ومراكز البحث داخلية وخارجية للاستفادة من إمكاناتهم العلمية	
2	عالي	موافق	0,067	2,82	34- أشارك في مناقشة مذكرات الماجستير والدكتوراة في جامعتي و الجامعات الأخرى	
1	عالي	موافق	0,059	2,84	35- أحرص على الاجتهاد في الإشراف على المذكرات نهاية السنة واخرجها بالمستوى المطلوب	
5	عالي	موافق	0,078	2,66	36- أشارك في برامج توعوية وتربوية ذات صلة بالعمل	خدمة المجتمع
9	عالي	موافق	0,086	2,54	37- أساهم في حل المشكلات التربوية في المجتمع	
7	عالي	موافق	0,083	2,58	38- أسهم في تقديم استشارات متنوعة لأفراد المجتمع	
8	عالي	موافق	0,086	2,57	39- أهتم بإعداد البحوث التي تعالج قضايا المجتمع	
	عالي	موافق	0,086	2,57	إجمالي محور أداء الأستاذ الجامعي	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (9) يتضح أن المتوسط الحسابي لعبارات المحور الثاني يتراوح بين (2,84 و 2,54) وأن الاتجاه العام لكافة أفراد العينة حول محور أداء الأستاذ الجامعي كان موافق أي بتقييم مرتفع، وذلك لمعظم العبارات مع تباين طفيف في قيم المتوسط المرجح وقيم الانحراف المعياري، وكان ترتيب العبارات كالآتي: في المرتبة الأولى العبارتين رقم (35 و 27) بمتوسط حسابي قدره 2,84 وانحراف معياري 0,059. تليها العبارات (26 ، 28 ، 29 ، 32، 34) بمتوسط حسابي 2,82 وانحراف معياري 0,064 أما في المرتبة الثالثة نجد العبارتين رقم (30 و 31) بمتوسط حسابي 2,78 وانحراف معياري 0,063، تأتي في المرتبة الأخيرة العبارتين (37) بمتوسط حسابي 2,54 وانحراف معياري قدره 0,086، مما يدل هذا على موافقة عينة الدراسة على كافة العبارات أو الأبعاد والتي تعبر على قيم مرتفعة جدا

لأداء الأستاذ الجامعي. الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

فبعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول رقم 9 تبين أن هناك مستوى عال لأداء الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة ويمكن تفسير ذلك بأن الأستاذ الجامعي هو ركيزة العمل الأكاديمي في الجامعة، إذ يتحمل مسؤولية التدريس، ويساهم في تأطير عملية البحث، كما يتحمل مسؤولية النشاط البحثي الذي يحدد مساره وتطوره في السلم الوظيفي، إذ أن أغلب الأساتذة أجمعوا أنهم يحرصون على ربط البرنامج التدريسي بالواقع العملي ويرجع سبب هذا إلى طبيعة الكلية التي هي المهني وأخلاقيات مهنة التدريس باعتبارها رسالة ومهمة نبيلة تتمون إليها، فالتخصصات تفرض عليهم ذلك، كما أجمعوا أنهم يحرصون على التحلي بالضمير بالدرجة الأولى، فحرص الأساتذة على تنمية وتطوير مستوى أدائهم التدريسي والبحثي يخدم الطلبة والجامعة ويخدمهم كذلك فأغلب الترقيات في الجامعة تتوقف على حجم ما يقدمونه من إنجازات بحثية.

جدول رقم 12 المتوسطات والانحراف المعياري لمحاور الدراسة

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
الإيثار	2,78	0,063	موافق
اللباقة واللفظ	2,78	0,063	موافق
الروح الرياضية	2,82	0,056	موافق
وعي الضمير	2,63	0,073	موافق
السلوك الحضاري	2,82	0,067	موافق
الأداء التدريسي	2,84	0,059	موافق
البحث العلمي	2,66	0,078	موافق
خدمة المجتمع	2,54	0,086	موافق
سلوكيات المواطنة التنظيمية	2,58	0,083	موافق
أداء الأستاذ الجامعي	2,57	0,086	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول رقم 10 أن قيمة المتوسط الحسابي لمحور سلوكيات المواطنة التنظيمية بلغت 2,58 باتجاه عام موافق لغالبية أفراد العينة أي بتقييم عالي وانحراف معياري قدره 0,083 وهي استجابة إيجابية في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور أداء الأستاذ الجامعي 2,57، وانحراف معياري بلغ 0,086 أي باتجاه عام موافق مما يعني أن أفراد عينة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

الدراسة يقرون بوجود مستوى أداء عالي لدى الأستاذ الجامعي، وجاء اهتمام أفراد عينة الدراسة على محاور سلوكيات المواطنة التنظيمية على النحو التالي بالترتيب التنازلي السلوك الحضاري، الروح الرياضية في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدر بـ 2,82 أي بتقييم متوسط وانحراف معياري قدر بـ 0,067 وفي الاهتمام الثاني الإيثار، الباقة واللطف بمتوسط حسابي قدر بـ 2,78 أي بتقييم متوسط وانحراف معياري قدر بـ 0,063، وفي الاهتمام الثالث اوعي الضمير بمتوسط حسابي قدر بـ 2,63 أي بتقييم متوسط وانحراف معياري قدر بـ 0,073.

في حين جاء اهتمام أفراد عينة الدراسة على محاور أداء الأستاذ الجامعي على النحو التالي بالترتيب التنازلي الأداء التدريسي بمتوسط حسابي قدر بـ 2,84 أي بتقييم عالي وانحراف معياري قدره بـ 0,059، وفي الاهتمام الثاني البحث العلمي بتقييم عالي ومتوسط حسابي قدر بـ 2,66 وانحراف معياري قدر بـ 0,078 وفي الاهتمام الأخير نجد خدمة المجتمع بتقييم عالي ومتوسط حسابي 2,54 بانحراف معياري بلغ 0,086.

4- عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

والتي تنص على أن هناك "علاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة"

للتأكد من صحة أو خطأ فرضيات الدراسة قمنا باستخدام معامل الارتباط *Corrélations* لاختبار العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (سلوكيات المواطنة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) وقياس قوة علاقة الارتباط بينهما إن وجدت.

تم اعتماد معامل ارتباط بيرسون والذي يعتبر أحد الاختبارات المعلمية الموجهة لحساب العلاقة الارتباطية بين متغيرين . جدول رقم (13) معامل الارتباط بيرسون لقياس علاقة الارتباط بين أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء

الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة"

المتغير	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الإحتمالية sig
الايثار	0,610**	0,000
اللباقة واللطف	0,353**	0,003
الروح الرياضية	0,513**	0,000
وعي الضمير	0,247*	0,044
السلوك الحضاري	0,436**	0,000
الأداء	0,610**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات *spss*

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

يوضح الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وأبعاد أداء الأستاذ الجامعي قدر بـ 0,610 وبمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية قوية بين متغيرات الدراسة، فبعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول تبين صحة هذه الفرضية وأن هناك علاقة ارتباط موجبة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي، ويمكن تفسير ذلك بأن إقبال الأساتذة على أداء أدوار خارج أدوارهم الرسمية سيزيد من مستوى مهاراتهم ويزيد من مستوى كفاءتهم إذ لا يبقون منحصرين فقط على أداء المطلوب منهم وبالتالي يتحسن مستوى أدائهم.

عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإيثار وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

جدول رقم (14) يبين علاقة الارتباط بين الإيثار وأداء الأستاذ الجامعي

المحور	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الإحصائية sig
الإيثار	.610**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (12) أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر بـ 0,610 وبمستوى معنوية 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية قوية بين وهذا ما يدل على صحة الفرض الأصلي، فبعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول (12) تبين صحة هذه الفرضية فيحكم طبيعة وظيفة الأستاذ والظروف المحيطة به، حيث أنه قد مر بدراسة المراحل الأكاديمية بوقت سابق وبضغوطات عمل أثناء وظيفته فقد احتاج لمن يساعده، لذلك نجده يشعر بالأحرين عندما يمرون بنفس الظروف أو ما شابهها فيتعاطف معهم عبر الدعم والتوجيه والمساعدة لكل من حوله من طلاب وزملاء ورؤساء، وهذا يشير أيضا إلى توسع إدراك الموظف بأهمية ذلك وشعوره بالإيجاز مما يساهم في تحقيق إنتاجية عالية.

عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين اللباقة واللفظ وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

جدول رقم (15) يبين علاقة الارتباط بين اللباقة واللفظ وأداء الأستاذ الجامعي

المحور	أداء الأستاذ	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية sig
اللباقة واللفظ		.565**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (13) أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر ب 0,565 وبمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية متوسطة بين اللباقة واللفظ وأداء الأستاذ الجامعي وهذا ما يدل على صحة الفرض الأصلي، فبعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول (13) تبين صحة هذه الفرضية ويمكن تفسير ذلك على أن الموظف يتجنب إثارة المشاكل بشكل عام مع زملائه من خلال احترام حقوقهم وخصوصياتهم، أيضا انتباه الموظف لنوعية الانطباعات السلوكية التي يخلفها إزاء موقف معين، كما أنه يشعر بالإيجاز والسعادة عند مساعدة زملائه، وهذا ما يدل على أن الكلية تحرص على توفير مناخ عمل يتم بالحوار والتعاون.

عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الروح الرياضية وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

جدول رقم (16) يبين علاقة الارتباط بين الروح الرياضية وأداء الأستاذ الجامعي

المحور	أداء الأستاذ	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية sig
الروح الرياضية		.392**	0,001

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (14) أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر ب 0.392 وبمستوى معنوية 0,001 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية ضعيفة بين الروح

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

الرياضية وأداء الأستاذ الجامعي وهذا ما يدل على صحة الفرض الأصلي، وبعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول تبين صحة هذه الفرضية ويمكن تفسير ذلك من خلال نمو الوعي لدى الموظفين بأهمية الحفاظ على علاقات العمل وبذل المزيد من الأنشطة في مناخ يسوده المودة من خلال تجنب تضخيم المشكلات في مكان العمل، وكذا التغاضي عن المضايقات البسيطة، وهذا من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف الكلية الاجتماعية والاقتصادية.

عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الرابعة :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين وعي الضمير وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

جدول رقم (17) يبين علاقة الارتباط بين وعي الضمير وأداء الأستاذ الجامعي

المحور	أداء الأستاذ	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية sig
وعي الضمير		.552**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (15) أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر ب 0,552 وبمستوى معنوية 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية متوسطة بين وعي الضمير وأداء الأستاذ الجامعي وهذا ما يدل على صحة الفرض الأصلي، وبعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول تبين صحة هذه الفرضية وقد يعود تفسير ذلك بأن الموظفين لديهم حس عالي من المسؤولية تجاه كليتهم فيحرصون على مواردها ويسعون إلى تطوير وتحسين بيئة العمل فيها، وذلك من خلال الالتزام بأوقات الحضور والانصراف وكذا اتباع القوانين والقواعد التي تضعها المؤسسة من غير رقابة، بالإضافة إلى تفانيهم وإخلاصهم في العمل بدافع ذاتي، وهذا من خلال تجنب العطل والاجازات غير الضرورية.

عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الخامسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السلوك الحضاري وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

جدول رقم (18) يبين علاقة الارتباط بين السلوك الحضاري وأداء الأستاذ الجامعي

المحور	أداء الأستاذ	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية sig
السلوك الحضاري		.737**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (16) أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر ب 0,737 وبمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية قوية بين السلوك الحضاري وأداء الأستاذ الجامعي، إذ أنه بعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول رقم تبين صحة هذه الفرضية ويمكن تفسير ذلك من خلال اعتزاز الموظفين بانتمائهم للكلية، ويشعرون بأن علاقاتهم بما تتجاوز المهام المحددة في عقد العمل، من خلال الحرص على تكوين صورة إيجابية عن المؤسسة، أيضا السعي إلى تحسين بيئة العمل فيها، وذلك من خلال تقديم اقتراحات لتطوير طرق العمل بالمؤسسة.

ثالثا: معامل الإنحدار الخطي

الانحدار الخطي المتعدد:

لتصميم نموذج للدراسة، الذي يتم من خلاله التنبؤ بقيمة المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي بدلالة المتغيرات المستقلة التي ثبتت معنويتها في التحليلات الفردية لأبعاد المتغير المستقل (سلوكيات المواطنة التنظيمية) وذلك بعد تحويلها إلى متغيرات وهمية Dummy variables، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد.

I. التأكد من توفر الشروط المطلوبة لإجراء الانحدار الخطي المتعدد

1- لفحص قوة واتجاه العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، تم الاعتماد على معاملات الارتباط الجزئي Partial correlation coefficients.

2- للتحقق من توافر فرضيات النموذج تم استخدام الرسم البياني Scatter plot لاختبار شروط تحليل الانحدار من خلال رسم لوحة الانتشار بين القيم المتنبأ بها Prédicatif values وأخطاء التقدير Résiduel values، والذي ظهر فيها شكل الانتشار بصورة عشوائية وهذا ما يدل على تحقق جميع الشروط المطلوبة.

الشروط التي تبنى عليها عملية تحليل الانحدار كمايلي :

1-خطية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع Multicollinarity.

2- تتبع بيانات الأخطاء العشوائية التوزيع الطبيعي.

3- الوسط الحسابي للخطأ يساوي صفراً والانحراف المعياري ثابت، بمعنى التجانس في بيانات الأخطاء.

4- أن تكون العينة مختارة بطريقة عشوائية، ويجب أن لا تعتمد قيم أي فرد من أفراد العينة على قيم فرد آخر.

سيتم تمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة الخاصة بالدراسة على النحو التالي:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \dots + \beta_{n-1} X_{n-1} + \varepsilon$$

حيث:

- n: هو عدد المعالم المجهولة في النموذج.

- Y: تمثل المتغير التابع (الذي يتأثر).

- β_0 : تمثل القيمة الثابتة Constant، وهو يعكس قيمة المتغير التابع في حالة انعدام قيمة المتغيرات المستقلة.

- β_1, \dots, β_n : تمثل معالم انحدار جزئية Partial régression coefficients أو الميول الجزئية وهي

تعكس تأثير جزئي للمتغير المستقل على المتغير التابع عندما تكون المتغيرات المستقلة الأخرى ثابتاً.

- $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$: تمثل أبعاد المتغير المستقل (الذي يؤثر).

- ε : يمثل الخطأ العشوائي، ويعبر عن الفرق بين القيمة الفعلية والقيمة المقدرة لـ Y.

ولتقدير معاملات الانحدار في النموذج تم استخدام طريقة المربعات الصغرى.

II. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الانحدار الخطي المتعدد

1- معاملات الانحدار Régression Coefficients، وهي تمثل تقدير لقيمة (β).

2- معامل التحديد (R^2)، ويشير إلى نسبة التغير في المتغير التابع نتيجة التغير في المتغيرات المستقلة بحيث يتراوح

قيمه بين الصفر والواحد صحيح.

3- اختبار (t)، الذي يختبر مدى معنوية معاملات الانحدار (β) لقيم المتغيرات المستقلة.

4- اختبار (F) الذي يختبر مدى معنوية النموذج الكلي للانحدار.

تم الاعتماد على طريقة Etape par Etape في تطبيق الانحدار الخطي المتعدد.

جدول رقم (19) نتائج اختبار الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة مجتمعة

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل المعدل	التحديد	الخطأ المعياري
السلوك	0.737 ^a	0,536	0,536	0,536	4,070
الايثار	.803 ^b	.646	.634	.634	3.613
سلوك الايثار الوعي	.822 ^c	.675	.660	.660	3.485

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (17) أن قيمة معامل الارتباط الخطي البسيط R بين أبعاد المتغير المستقل قدرت بـ 0,737 أي وجود علاقة ارتباط طردية قوية، وهذا يفسر وجود تأثير للسلوك الحضاري على أداء الأستاذ الجامعي ومعامل التحديد R-deux قيمته 0,536 أي أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تؤثر بمقدار 53,6 % في المتغير التابع، كما أن قيمة الخطأ المعياري تقريبا 4,070 .

كما أن قيمة معامل الارتباط الخطي البسيط R بين أبعاد المتغير المستقل قدرت بـ 0,803 أي وجود علاقة ارتباط طردية قوية، وهذا يفسر وجود تأثير للإيثار على أداء الأستاذ الجامعي ومعامل التحديد R-deux قيمته 0,646 أي أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تؤثر بمقدار 64,6 % في المتغير التابع، كما أن قيمة الخطأ المعياري تقريبا 3,613 .

أيضا نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط الخطي البسيط R بين أبعاد المتغير المستقل قدرت بـ 0,82 أي وجود علاقة ارتباط طردية قوية، وهذا يفسر وجود تأثير واعي الضمير على أداء الأستاذ الجامعي ومعامل التحديد R-deux قيمته 0,675 أي أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تؤثر بمقدار 67,5 % في المتغير التابع، كما أن قيمة الخطأ المعياري تقريبا 3,485 .

جدول رقم (20) نتائج اختبار تحليل تباين خط الانحدار لآثر السلوك الحضاري في أداء الأستاذ الجامعي

مصدر التباين	مجموع مربعات الحرية	درجات الحرية	مستوسط المربعات	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	1279.958	1	1279.958	0,536	0.737 ^a	77.266	.000 ^b
البواقي	1076.758	65	16.566				
المجموع	2356.716	66					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (18) أن قيمة SIG هي 0.000 عند قيمة f المحسوبة 77,266 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.01 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عالية جداً بين متغيرات الدراسة، ما يفسر أن أبعاد المتغير المستقل (السلوك الحضاري) مجتمعة تؤثر في المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) بنسبة 53,6% ، أي أن النموذج المقترح جد ملائم.

جدول رقم (21) نتائج اختبار تحليل تباين خط الانحدار لآثر الايثار في أداء الأستاذ الجامعي

مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	موسط المربعات	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	1521.438	2	760.719	.646	.803 ^b	58.287	.000 ^c
البواقي	835.279	64	13.051				
المجموع	2356.716	66					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (20) أن قيمة SIG هي 0.000 عند قيمة f المحسوبة 58.287 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.01 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عالية جداً بين متغيرات الدراسة، ما يفسر أن بعد المتغير المستقل (الايثار) يؤثر في المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) بنسبة 64,6٪، أي أن النموذج المقترح جد ملائم.

جدول رقم (22) نتائج اختبار تحليل تباين خط الانحدار لآثر وعي الضمير على أداء الأستاذ الجامعي

مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	موسط المربعات	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	1591.658	3	530.553	.675	.822 ^c	43.689	.000 ^d
البواقي	765.059	63	12.144				
المجموع	2356.716	66					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (20) أن قيمة SIG هي 0.000 عند قيمة f المحسوبة 43.689 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.01 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عالية جداً بين متغيرات الدراسة، ما يفسر أن بعد المتغير المستقل (وعي الضمير) يؤثر في المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) بنسبة 67.5٪، أي أن النموذج المقترح جد ملائم.

5- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة:

والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة" ولاختبار صحة هذه الفرضية سيتم اجراء تحليل الانحدار المتعدد .

جدول رقم (23) تحليل الانحدار المتعدد لقياس تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي

مستوى Sig المعنوية	قيمة المحسوبة T	Beta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار β	
0,000	4,255		2,849	12,122	الثابت
.000	5.070	.737	.283	2.487	السلوك الحضاري
.000	4.437	.356	.208	.894	الايثار
.000	2.405	.207	.212	.511	وعى الضمير

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول رقم (21) أن قيم (B) للنموذج موجبة لكل المتغيرات المستقلة أي أن العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي علاقة طردية موجبة ما معناه أنه كلما زادت فعالية كلما زاد ، وتأثير المتغيرات جاء بالترتيب التنازلي التالي: (متغير السلوك) الأعلى تأثيراً حيث $\beta=2.487$ عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أكبر من 0.01 أي أن هناك معنوية إحصائية وأن الزيادة بوحدة واحدة في المتغير المستقل (السلوك) يؤدي إلى التغير بـ 2.487 وحدة في المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي)، بعدها أثر متغير (الايثار) بـ 0.894 عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أكبر من 0.01 أي أن هناك معنوية إحصائية وأن الزيادة بوحدة واحدة في المتغير المستقل (الايثار) يؤدي إلى التغير بـ 0,894 وحدة في المتغير التابع (أداء الأستاذ)، وأثر متغير وعى الضمير بـ 0,511 عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أكبر من 0.01 أي أن هناك معنوية إحصائية وأن الزيادة بوحدة واحدة في المتغير المستقل (الوعي) يؤدي إلى التغير بـ 0,511 وحدة في المتغير التابع (أداء الأستاذ). كما أشارت النتائج إلى أن قيمة T جاءت معنوية عند مستوى الدلالة 0,01 وهذا ما يشير إلى وجود أثر معنوي لسلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار، وعى الضمير، السلوك الحضاري) على أداء الأستاذ الجامعي.

وتم استبعاد المتغيرين (اللباقة واللفظ والروح الرياضية) من النموذج بسبب عدم معنويتهما أي أن مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.01 في النموذج (الملحق رقم (Variables exclues))، وبناء عليه نقترح نموذج للأداء الأستاذ وفق المعادلة التالية:

$$\text{أداء الأستاذ الجامعي} = 12,122 + 2.487 (\text{السلوك الحضاري}) + 0,894 (\text{الإيثار}) + 0,511 (\text{وعى الضمير})$$

فبعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول رقم (21) تبين صحة هذه الفرضية وأنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده (الإيثار، وعى الضمير ، والسلوك الحضاري)، وأداء الأستاذ الجامعي، فهذه البنود أو المؤشرات تجسد قيماً سامية 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،

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

وأنة العنصر رقم واحد في المعادلة، وعليه فإن بذل مزيد من الجهد أمر عادي جدا للقيام بدوره كما ينبغي، وأن ممارسته لسلوكيات تطوعية ما هي إلا إيمان بالرسالة التي يقوم بها وهي ترجمة فعلية إجرائية لإدراك تام للدور.

بينما لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها (اللباقة والطف، والروح الرياضية) وأداء الأستاذ الجامعي، فرمما يعود ذلك إلى أن هذه الأبعاد مرتبطة بتجنب المشاكل، وهذا للحفاظ على بيئة عمل تتميز بالاحترام المتبادل.

6- عرض ومناقشة الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، عدد سنوات الخبرة الحالة العائلية الرتبة الأكاديمية) .

جدول رقم (24) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA à 1 Facteur

الدلالة الإحصائية	مستوى المعنوية sig	قيمة f	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
لا يوجد تأثير	.054	1.858	.397	14	5.554	الجنس
لا يوجد تأثير	.207	1.359	1.130	14	15.816	الخبرة
لا يوجد تأثير	.174	1.429	.301	14	4.213	الحالة العائلية
لا يوجد تأثير	.643	.822	1.303	14	18.242	الرتبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول رقم (22) أن مستوى المعنوية للمتغيرات الديموغرافية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.01 وهو ما يدل على أن الخصائص الديموغرافية لا تؤثر على إجابات العينة حول أداء الأستاذ الجامعي وعليه نرفض الفرض الأصلي ونقبل الفرض لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الأستاذ الجامعي عند مستوى المعنوية. ($\alpha \geq 0.01$) تعزى إلى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، عدد سنوات الخبرة الحالة العائلية الرتبة الأكاديمية)، ويفسر ذلك بالمساواة بين الجنسين في الوسط المهني الجامعي بين الأساتذة ولا يبين على متغير الجنس أي أولوية أو امتياز كما أن أداء الأستاذ الجامعي سلوك طوعي يسعى إليه الأستاذ لإحداث الإضافة بعيدا عن طبيعة الجنس، كما يفسر بدافعية الإنجاز المرتفعة لدى الجنسين الأساتذة والأساتذات، 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.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

بعد تحليل الإستبيان واختبار الفرضيات بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء مقابلات شخصية مع بعض الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة وباختلاف مصالح عملهم ووظائفهم، ومن أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

- نصت الفرضية الأولى على أن "مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بورقلة عالي" وتم اختبار هذه الفرضية بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حسب الترتيب التنازلي لعبارات كل محور وتحديد المستوى المرجح لكل عبارة بناء على قيمة المتوسط الحسابي. فبعد المعالجة الإحصائية تبين أن الاتجاه العام لكافة أفراد العينة حول محور سلوكيات المواطنة التنظيمية كان موافق أي بتقييم مرتفع، وذلك لمعظم العبارات مع تباين طفيف في قيم المتوسط المرجح وقيم الانحراف المعياري، باستثناء أربع عبارات (3، 12، 20 و 19) اللتان كان الاتجاه فيهما محايد مما يعني أن الاهتمام بالتضحية الشخصية من أجل مصلحة العمل وكذا محاولة إيجاد العمل الإضافي عند انتهاء الواجبات الوظيفية كان متوسط. فقناعة الأساتذة بالمهمة النبيلة التي يمارسونها تتطلب منهم بشكل أو بآخر القيام بمهام إضافية خارج نطاق الدور الرسمي، إذ نجدهم يتعاونون كزملاء فيما بينهم، يبذلون قصارى جهدهم لتحسين مهارتهم وفي أغلب الأحيان على حسابهم الخاص، يساعدون الطلبة الذين لا يقعون تحت نطاق إشرافهم، يقدمون النصح والإرشاد لهم، يحاولون خدمة المجتمع والمساعدة في حل مشاكله، الأمر الذي يعود بالنفع للجامعة. وتتماشي أيضا مع دراسة زروخي وقطاف (2020) التي هدفت إلى إبراز ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها على مستوى الأداء التدريسي والبحثي لأساتذة الكلية؛

- نصت الفرضية الثانية على أن هناك هناك "علاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة" للتأكد من صحة أو خطأ فرضيات الدراسة تم استخدام معامل الارتباط *Corrélations* لاختبار العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (سلوكيات المواطنة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) وقياس قوة علاقة الارتباط بينهما، وقد تم التوصل إلى أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي بلغت 0,610 وبمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية قوية بين متغيرات الدراسة، فبعد المعالجة الإحصائية تبين صحة هذه الفرضية وأن هناك علاقة ارتباط موجبة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي، ويمكن تفسير ذلك بأن إقبال الأساتذة

على أداء أذوار خارج أذوارهم الرسمية سيزيد من مستوى مهاراتهم ويزيد من مستوى كفاءاتهم إذ لا يبقون منحصرين فقط على أداء المطلوب منهم وبالتالي يتحسن مستوى أدائهم. وتماشى أيضا مع دراسة Fu, Yu, Min, & Wan 2021 التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين إدارة الانطباع وسلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي؛

- نصت الفرضية الثالثة على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة"

تم التوصل إلى أن قيم (B) للنموذج موجبة لكل المتغيرات المستقلة أي أن العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي علاقة طردية موجبة ما معناه أنه كلما زادت فعالية سلوكيات المواطنة التنظيمية كلما زاد أداء الأستاذ الجامعي ، وتأثير المتغيرات جاء بالترتيب التنازلي التالي: (متغير السلوك) الحضاري الأعلى تأثيرا حيث $\beta=2.487$ عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أكبر من 0.01 أي أن هناك معنوية إحصائية وأن الزيادة بوحدة واحدة في المتغير المستقل (السلوك الحضاري) يؤدي إلى التغير بـ 2.487 وحدة في المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي)، بعدها أثر متغير (الإيثار) بـ 0.894 عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أكبر من 0.01 أي أن هناك معنوية إحصائية وأن الزيادة بوحدة واحدة في المتغير المستقل (الإيثار) يؤدي إلى التغير بـ 0,894 وحدة في المتغير التابع (أداء الأستاذ)، وأثر متغير وعي الضمير بـ 0,511 عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أكبر من 0.01 أي أن هناك معنوية إحصائية وأن الزيادة بوحدة واحدة في المتغير المستقل (وعي الضمير) يؤدي إلى التغير بـ 0,511 وحدة في المتغير التابع (أداء الأستاذ). كما أشارت النتائج إلى أن قيمة T جاءت معنوية عند مستوى الدلالة 0,01 وهذا ما يشير إلى وجود أثر معنوي لسلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار، وعي الضمير، السلوك الحضاري) على أداء الأستاذ الجامعي .

➤ نصت الفرضية الفرعية الأولى على " أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإيثار وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة"، تبين أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر بـ 0,610 وبمستوى معنوية 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية قوية بين وهذا ما يدل على صحة الفرض الأصلي، فبحكم طبيعة وظيفة الأستاذ والظروف المحيطة به، حيث أنه قد مر بدراسة المراحل الأكاديمية بوقت سابق وبضغوطات عمل أثناء وظيفته فقد احتاج لمن يساعده، لذلك نجده يشعر بالأخربن عندما يمرون بنفس الظروف أو ما شابهها فيتعاطف معهم عبر الدعم والتوجيه والمساعدة لكل من حوله من طلاب وزملاء ورؤساء، وهذا يشير أيضا إلى توسع إدراك الموظف بأهمية ذلك وشعوره بالإنجاز مما يسهم في تحقيق إنتاجية عالية؛

➤ نصت الفرضية الفرعية الثانية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين اللباقة واللفظ وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة" تبين أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر ب 0,565 وبمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية متوسطة بين اللباقة واللفظ وأداء الأستاذ الجامعي وهذا ما يدل على صحة الفرض الأصلي، ويمكن تفسير ذلك على أن الموظف يتجنب إثارة المشاكل بشكل عام مع زملائه من خلال احترام حقوقهم وخصوصياتهم، أيضا انتباه الموظف لنوعية الانطباعات السلوكية التي يخلفها إزاء موقف معين، كما أنه يشعر بالإنبجاز والسعادة عند مساعدة زملائه، وهذا ما يدل على أن الكلية تحرص على توفير مناخ عمل يتم بالحوار والتعاون؛

➤ نصت الفرضية الفرعية الثالثة على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الروح الرياضية وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة"، تبين أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر ب 0.392 وبمستوى معنوية 0,001 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية ضعيفة بين الروح الرياضية وأداء الأستاذ الجامعي وهذا ما يدل على صحة الفرض الأصلي، ويمكن تفسير ذلك من خلال نمو الوعي لدى الموظفين بأهمية الحفاظ على علاقات العمل وبذل المزيد من الأنشطة في مناخ يسوده المودة من خلال تجنب تضخيم المشاكلات في مكان العمل، وكذا التغاضي عن المضايقات البسيطة، وهذا من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف الكلية الاجتماعية والاقتصادية؛

➤ نصت الفرضية الفرعية الرابعة على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين وعي الضمير وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة". أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر ب 0,552 وبمستوى معنوية 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية متوسطة بين وعي الضمير وأداء الأستاذ الجامعي وهذا ما يدل على صحة الفرض الأصلي، وقد يعود تفسير ذلك بأن الموظفين لديهم حس عالي من المسؤولية تجاه كليتهم فيحرصون على مواردها ويسعون إلى تطوير وتحسين بيئة العمل فيها، وذلك من خلال الالتزام بأوقات الحضور والانصراف وكذا اتباع القوانين والقواعد التي تضعها المؤسسة من غير رقابة، بالإضافة إلى تفانيهم وإخلاصهم في العمل بدافع ذاتي، وهذا من خلال تجنب العطل والاجازات غير الضرورية؛

➤ نصت الفرضية الفرعية الخامسة على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السلوك الحضاري وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة"، تبين أن قيمة معامل الارتباط وأداء الأستاذ الجامعي قدر ب 0,737 وبمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة

الإحصائية المعتمد 0,01، ما يعبر عن وجود علاقة طردية قوية بين السلوك الحضاري وأداء الأستاذ الجامعي ، إذ أنه بعد المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول رقم تبين صحة هذه الفرضية ويمكن تفسير ذلك من خلال اعتراز الموظفين بانتمائهم للكلية، ويشعرون بأن علاقتهم بها تتجاوز المهام المحددة في عقد العمل، من خلال الحرص على تكوين صورة إيجابية عن المؤسسة، أيضا السعي إلى تحسين بيئة العمل فيها، وذلك من خلال تقديم اقتراحات لتطوير طرق العمل بالمؤسسة؛

وتم استبعاد المتغيرين (اللباقة واللفظ والروح الرياضية) من النموذج بسبب عدم معنويتهما أي أن مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.01 في النموذج (الملحق رقم Variables) (exclues)، وبناء عليه نقترح نموذج للأداء الأستاذ وفق المعادلة التالية:

$$\text{أداء الأستاذ الجامعي} = 12,122 + 2.487 (\text{السلوك الحضاري}) + 0,894 (\text{الإيثار}) + 0,511$$

وعى الضمير)

فبعد المعالجة الإحصائية تبين صحة هذه الفرضية وأنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده (الإيثار، وعى الضمير ، والسلوك الحضاري)، وأداء الأستاذ الجامعي، فهذه البنود أو المؤشرات تجسد قيما سامية 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 فإن بذل مزيد من الجهد أمر عادي جدا للقيام بدوره كما ينبغي، وأن ممارسته لسلوكيات تطوعية ما هي إلا إيمان بالرسالة التي يقوم بها وهي ترجمة فعلية إجرائية لإدراك تام للدور.

بينما لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده (اللباقة والطف، والروح الرياضية) وأداء الأستاذ الجامعي، فرمما يعود ذلك إلى أن هذه الأبعاد مرتبطة بتجنب المشاكل، وهذا للحفاظ على بيئة عمل تتميز بالاحترام المتبادل.

- نصت الفرضية الرابعة على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، عدد سنوات الخبرة الحالة العائلية الرتبة الأكاديمية)" تبين أن مستوى المعنوية للمتغيرات الديموغرافية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.01 وهو ما يدل على أن الخصائص الديموغرافية لا تؤثر على إجابات العينة حول أداء الأستاذ الجامعي وعليه نرفض الفرض الأصلي ونقبل الفرض لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الأستاذ الجامعي عند مستوى المعنوية. ($\alpha \geq 0.01$) تعزى إلى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، عدد سنوات الخبرة الحالة العائلية الرتبة الأكاديمية)، وفسر ذلك بالمساواة بين الجنسين في الوسط المهني الجامعي بين الأساتذة ولا يبين على متغير الجنس أي أولوية أو امتياز كما أن أداء الأستاذ الجامعي 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

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

والمسؤولية المنوطة بهما، وقد تشير هذه النتيجة لتكامل المهام بين الجنسين لتقاسم أداء أفضل، وسير حسن للعمل، وتكوين جيد للطلبة.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل كل ما يخص الدراسة الميدانية بداية بتقديم الجامعة و الكلية محل الدراسة، ثم عرض عينة وأدوات الدراسة بما فيها المنهج المستخدم، وقد تمثلت أدوات الدراسة في الإستبيان والملاحظة، حيث تمت الإستعانة بمجموعة من الأساليب والأدوات الإحصائية للوصول إلى مدى تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بالكلية ، ثم تطرقنا إلى تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها بناء على ما تم تدوينه خلال فترة التريص والملاحظات المدونة.

الختامة

تناولت هذه الدراسة مدى تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بولاية ورقلة، هذا وقد تم معالجة إشكالية الدراسة باستخدام منهجية IMRAD، ففي الفصل الأول كان قد شمل لمختلف المفاهيم والأدبيات التي تخص الجانب النظري لمتغيري الدراسة، وكذلك مجموعة من الدراسات التي لها علاقة بالموضوع، سواء بمتغيريه معا أو إحدى المتغيرين أما الفصل الثاني والذي شمل كل من الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية، إضافة إلى عملية تحليل النتائج المتوصل إليها ومناقشتها.

من خلال هذه الدراسة نستنتج أنه يجب على المؤسسات المتعددة وبيئات العمل المختلفة تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية وذلك عن طريق إيجاد 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 أخرى يعتبر ممارسة مثل هكذا سلوكيات هو توافق مع المبادئ الانسانية المرتبطة بالعمل التطوعي، كما تبين أن أداء الأساتذة لسلوكيات المواطنة التنظيمية كان مرتفعا وأنه لا توجد فروق في أداء هذا السلوك يعزى لنوع الجنس، مدة الخبرة المهنية، الحالة العائلية أو الرتبة الأكاديمية .

من خلال العرض السابق ونظرا لأهمية موضوع أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي جاءت إشكالية البحث والمتمثلة في:

وللإجابة على هذه الإشكالية تم تقسيم البحث إلى فصلين فصل نظري ففي الفصل الأول تم تناول الأدبيات النظرية والتطبيقية لآثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء الأستاذ الجامعي وذلك من خلال التركيز على الإطار العام لمفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي ، والفصل الثاني تطرقنا فيه للجانب التطبيقي لطبيعة العلاقة التي تربط بين المتغيرين، حيث قمنا بدراسة ميدانية على عينة من أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية التسيير وعلوم تجارية قدرت العينة ب67 فردا، حيث تم التطرق في هذا الجانب إلى استعراض مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية المناسبة لغرض معالجة وتحليل معطيات الاستبيان، بالإضافة إلى تحديد اتجاه آراء أفراد العينة من خلال تحليل معطيات SPSS بغرض معرفة توجهات المستجوبين وهل هناك تأثير لسلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي، وعليه تم التوصل إلى النتائج التالية :

- تبين أن الاتجاه العام لكافة أفراد العينة حول محور سلوكيات المواطنة التنظيمية كان موافق أي بتقييم مرتفع؛
- الاتجاه العام لكافة أفراد العينة حول محور أداء الأستاذ الجامعي كان موافق أي بتقييم مرتفع؛
- تقديرات النموذج أظهرت أن العلاقة طردية موجبة بين أبعاد المتغير المستقل (سلوكيات المواطنة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) وأن التغير بوحدة واحدة في بوحدة واحدة في المتغير المستقل (السلوك الحضاري) يؤدي إلى التغير بـ 2.487 وحدة في المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي)، بعدها أثر متغير (الايثار) بـ 0.894. عند وأن الزيادة بوحدة واحدة في المتغير المستقل (الايثار) يؤدي إلى التغير بـ 0,894 وحدة

في المتغير التابع (أداء الأستاذ)، وأثر متغير وعي الضمير بـ 0,511 وأن الزيادة بوحدة واحدة في المتغير المستقل (وعي الضمير) يؤدي إلى التغير بـ 0,511 وحدة في المتغير التابع (أداء الأستاذ)؛

- كما أشارت النتائج إلى أن قيمة T جاءت معنوية عند مستوى الدلالة 0,01 وهذا ما يشير إلى وجود أثر معنوي لسلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار، وعي الضمير، السلوك الحضاري) على أداء الأستاذ الجامعي.

وتم استبعاد المتغيرين (اللباقة واللفظ والروح الرياضية) من النموذج بسبب عدم معنويتها أي أن مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.01 في النموذج (الملحق رقم Variables) excludes ، وبناء عليه نقترح نموذج للأداء الأستاذ وفق المعادلة التالية:

$$\text{أداء الأستاذ الجامعي} = 12,122 + 2.487 (\text{السلوك الحضاري}) + 0,894 (\text{الإيثار}) + 0,511 (\text{وعي الضمير})$$

التوصيات :

- غرس قيم سلوكيات المواطنة التنظيمية عن طريق إدراج البرامج التثقيفية والتوعية للموظفين نظرا لأهمية سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها الإيجابية القوية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي؛
- التأكيد على اللقاءات والاجتماعات الدورية بين الأساتذة لتبادل الخبرات؛
- تنظيم دورات تكوينية قبل الالتحاق بالعمل وفي أثناء الخدمة بهدف تحسين مستوى الممارسة، مع ربطها بحاجاتهم التكوينية؛
- توفير الإمكانيات على مستوى الجامعة وبالشكل الذي يساعد الأساتذة في تحسين مستوى أدائهم سواء التدريسي أو البحثي؛
- التركيز على التطوير المهني لأساتذة مؤسسات التعليم العالي مع الحرص على تحديد الوسائل الأنسب لهذه العملية وبمشاركة الأساتذة؛
- تشجيع وتحفيز روح العمل الجماعي بين أساتذة الجامعات؛
- تشجيع وتضمين ثقافة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بكل أبعادها كأحد المعايير الهامة في تقييم أداء الأستاذ الجامعي.

أفاق الدراسة:

من خلال دراستنا للموضوع تبين لنا أنه واسع ولا يمكن الإلمام بجميع جوانبه لذا نقترح بعض الأفاق المستقبلية المتمثلة في الاقتراحات التالية:

- أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية في الأداء الوظيفي في قطاعات أخرى؛
- مساهمة السلوك الحضاري في تحسين أداء الأستاذ الجامعي؛
- أثر سلوكيات المواطنة في تحقيق جودة الأداء الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع :

- (1) ابراهيم مصطفى احمد الزيات حامد عبد القادر محمد النجار معجم الوسيط مكتبة الشروق الدولية مصر 2004
- (2) اسراء صائب التجاني محمد، الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والأداء الإبتقائي لخدمة العملاء، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، جامعة السودان، 2019، ص 34 .
- (3) إيمان حورية ظاظا، دراسة العوامل المحددة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في منظمة الهلال الأحمر العربي السوري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط الأردن، 2017، ص 37 .
- (4) أيوب رضوان معنى الجامعة ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 21 / ديسمبر 2015 ص 75
- (5) التمكين وأثره على المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.
- (6) حاتم علي حسن، (5182). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي. 81. جدة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، السعودية، 2014، ص 10.
- (7) حمزة معمري ومنصور بن زاهي، سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفاعلية التنظيمية في المنظمات الحديثة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 14، مارس 2014، ص 44.
- (8) سارة بن الشيخ، رشيد مناصرية، الياس الشاهد، أخلاقيات العمل وأهميتها في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين دراسة مؤسسة موبليس وحدة ورقلة، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد(4)، العدد(1)، 2018، ص ص 7،8
- (9) السحيمات، ختام عبد الرحمان سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان، الأردن، 2007.
- (10) سلامة عبد الله خلف الطعامسة ، عبد الحفيظ علي حسب الله ، أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية- دراسة تحليلية لأراء العاملين في شركات QIZ- مجلة العلوم الاقتصادية، 2015 ، المجلد(16)، العدد(2)، ص 21 .
- (11) سمية سعدون، بوفلحة غيات، نجاة بزايد، المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك بوهران مجلة أفاق فكرية، المجلد(5)، العدد(2)، 2017، ص 185
- (12) صالح عبد العزيز، (بدون سنة)، التربية وطرق التدريس، دار المعارض مصر.
- (13) عائشة شتاتحة، المحددات الأساسية لدعم سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات الأعمال، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد (9)، العدد (1)، 2018، ص 214 .
- (14) عاشور احمد صقر ادارة القوى العاملة دار النهضة العربية بيروت 2000 ص 15
- (15) عالية إبراهيم محمد طحطوح، تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، 2016.

قائمة المراجع

- 16) قويدر بورقبة ، رحمة مجدة حصباية، أهمية التربية في المدرسة لترسيخ قيم المواطنة .مجلة :سوسولوجيا ، مجلد ،العدد 02، الجزائر،2013،ص14
- 17) محمد عبد المقصود، القيادة الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة المجمع العربي لمنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 9 .
- 18) نادية براهيم، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، مذكر ماجستير، جامعة سطيف، 2013/2012
- 19) ناصر محمد ابراهيم المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي رسالة ماجستير قسم العلوم الادارية جامعة نايف 2003 ص26.
- 20) نجيب عبد المجيد نجم، حولة صدر الدين كرم، دور الثقة في تعزيز سموك المواطنة التنظيمية دراسة تشخيصية تحليلية لأراء عينة من العاملين في مديرية بلدية كركوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد(1)، العدد(2)، 2017، ص310.
- 21) نوردين مزهودة. اسمهان قرزة، أثر أنماط القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الأفراد العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير . المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ،العدد 2017/06.
- 22) وليد شلابلي، دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الادارة المحلية بولاية مسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، 2015 / 2016، ص 75 .

قائمة المصادر والمراجع باللغة الأجنبية

- 23) Anshul Garg, Samta Suri, Op.Cit, p81
- 24) AsgarI, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F .The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. Innovar, 2020 30(75), 87-98.
- 25) DiPaola, Michael;Tschannen-Moran, Megan ,Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its
- 26) Esnard, C., Jouffre, S.), “Organizational citizenship behavior: social valorization among pupils and the effect on teachers’ judgments”,European Journal of Psychology of Education,2008، p 3.
- 27) Podsakoff ,Nathan P Whiting,Steven W,Podsakoff, Philip M ,Blume,Brian D, Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors :A Meta-Analysis , Journal of Applied Psychology, Vol 94,N 1,2009 ,p122.
- 28) Relationship To School Climate, Journal of School Leadership, vol (11),N(5), 2001,P 340
- 29) Sharlon L. Wanger ,Michael C.Rush, Altruistic Organizational Citizenship Behavior :Context, Disposition, and Age ,Journal of Social Psychology, Vol 140,2000,Issue 3 ,P 379_380.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	أسماء الأساتذة المحكمين	الرتبة
01	الأستاذ بوعمامة خامرة	أستاذ بجامعة قاصدي مرياح ورقلة
02	الأستاذة حليلة السعدية قريشي	أستاذ بجامعة قاصدي مرياح ورقلة
03	الأستاذة سلامي منيرة	أستاذ بجامعة قاصدي مرياح ورقلة
04	الأستاذ ميلودي عبد العزيز	أستاذ محاضر بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

قائمة الملاحق

الملحق رقم (02): الإستبيان



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير



إستبيان

السادة والسيدات:

تحية طيبة وبعد..

يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي تم تصميمه لغرض البحث العلمي، بهدف جمع المعلومات اللازمة للمذكرة التي يتم إعدادها للحصول على شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال حول أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية و أداء الأستاذ الجامعي .

نرجو منكم تعبئة هذا الإستبيان بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد قراءة كل عبارة بدقة ثم الإجابة بوضع علامة X في المكان المناسب، ونحيطكم علما أن المعلومات المقدمة ستكون موضع السرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط، شاكرين لكم حسن تعاونكم واهتمامكم بالدراسة. في الأخير تقبلوا منا فائق عبارات الإحترام والتقدير.

zergounemennoubia@gmail.com

إعداد الطالبتين :

- زرقون منوية الهادية

- ربوح نادية

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

الجنس: ذكر أنثى

عدد سنوات الخبرة: أقل من 3 سنوات 3-5 5-10 10-15 أكثر من 15

الحالة العائلية: أعزب (ة) زوج (ة) أرمل (ة)

قائمة الملاحق

الرتبة الأكاديمية: أستاذ تعليم عالي أستاذ مساعد أستاذ

مساعد ب

اذ محاضر أ اذ محاضر ب

الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالدراسة

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: الإيثار				
01	أبادر لمساعدة زملائي في المؤسسة الذين لديهم أعباء عمل إضافية			
02	أقدم يد المساعدة بشكل طوعي لزملائي بالمؤسسة لحل المشاكل المتعلقة بالعمل			
03	أتعاون طواعية مع زملائي الذين كانوا متغيبين عن العمل في إتمام أعمالهم المتراكمة			
04	أبادر إلى تقديم يد العون طواعية للموظفين الجدد لمساعدتهم على التكيف مع متطلبات وظروف العمل الجديدة في المؤسسة			
البعد الثاني: اللباقة واللفظ				
05	أراعي مشاعر زملائي فيما يخص تصرفاتي			
06	أحاول تجنب خلق أي مشكلة مع زملائي في العمل			
07	أتشاور مع زملائي في العمل عند اتخاذ أي قرار			
08	أحترم خصوصيات زملائي			
09	أنتبه للأثر الذي تتركه سلوكياتي في زملائي			
البعد الثالث: الروح الرياضية				
10	أرحب بالنقد البناء في العمل			
11	أقبل المصاعب والمتاعب في العمل دون أدنى شكوى أو تذمر			
12	أتغاضى عن المضايقات البسيطة في العمل			
13	أساهم في حل الخلافات وسوء التفاهم بين الزملاء			
14	أجتنب تضخيم المشكلات في مكان العمل			
البعد الرابع: وعي الضمير				
15	أتعامل بعناية مع ممتلكات المؤسسة العينية (الأجهزة، الأثاث)			
16	أحرص على الالتزام بأوقات الحضور والانصراف			
17	أتبع دائما القوانين والقواعد التي تضعها إدارة المؤسسة من غير رقابة			
18	أجتنب قدر الإمكان العطل والإجازات غير الضرورية في العمل			

محور سلوكيات المواطنة التنظيمية

قائمة الملاحق

			أضحى باهتماماتي الشخصية من أجل مصلحة العمل	19	
			إذا أنهيت واجباتي الوظيفية قبل الوقت المحدد لي أحاول إيجاد عمل إضافي يتعلق بوظيفتي لأدائه	20	
البعد الخامس: السلوك الحضاري					
			أواظب على حضور اللقاءات والاجتماعات التي تعقدها المؤسسة	21	
			أحاول تقديم اقتراحات لتطوير طرق العمل بالمؤسسة التي أعمل بها	22	
			أهتم وأحرص على إيجابية الصورة التي يكونها الغير عن المؤسسة التي أعمل بها	23	
			أحرص على متابعة كل الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة باهتمام بالغ	24	
البعد الأول: الأداء التدريسي					
			أقوم بإثراء العملية التعليمية باستمرار وفق آخر الأبحاث والمستجدات	25	
			ألتزم بتطبيق المقرر وفق ما هو منصوص عليه من قبل الجهة الوصية	26	
			أقوم بالتأثير الإيجابي في النمو الشخصي والعلمي للطلبة	27	
			أقوم بربط البرنامج التدريسي بالواقع العملي	28	
البعد الثاني: البحث العلمي					
			أقوم بإعداد المطبوعات والكتب البيداغوجية الموجهة لطلبة التدريس	29	
			أشارك بالندوات والمؤتمرات العلمية بهدف الرفع من مستوى ادائي	30	
			أنشر الأبحاث والكتب العلمية التي تهدف الى إثراء المعرفة	31	
			أحرص على معرفة جوانب القصور والضعف في ابجائي	32	
			أتواصل مع الجامعات ومراكز البحث داخلية وخارجية للاستفادة من امكانياتهم العلمية	33	
			أشارك في مناقشة مذكرات الماجستير والدكتوراه في جامعتي والجامعات الأخرى	34	
			أحرص على الاجتهاد في الاشراف على المذكرات نهاية السنة واخراجها بالمستوى المطلوب	35	
البعد الثالث: خدمة المجتمع					
			أشارك في برامج توعوية وتربوية ذات صلة بالعمل	36	
			أساهم في حل المشكلات التربوية في المجتمع	37	
			أساهم في تقديم استشارات متنوعة لأفراد المجتمع	38	

مجموع أداء الأساتذة الجامعي

قائمة الملاحق

			أهتم بإعداد البحوث التي تعالج قضايا المجتمع	39
--	--	--	---	----

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج SPSS

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.842	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.898	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.721	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.791	6

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.782	4

قائمة الملاحق

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.904	15

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.934	39

Table de fréquences

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	36	53.7	53.7	53.7
	2	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

		الخبرة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	9	13.4	13.4	13.4
	2	7	10.4	10.4	23.9
	3	34	50.7	50.7	74.6
	4	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

		العائلية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	20	29.9	29.9	29.9
	2	46	68.7	68.7	98.5
	5	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

قائمة الملاحق

		الرتبة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	23	34.3	34.3	34.3
	2	20	29.9	29.9	64.2
	3	13	19.4	19.4	83.6
	4	6	9.0	9.0	92.5
	5	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

		العائلية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	19	28.4	28.4	28.4
	2	47	70.1	70.1	98.5
	3	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX SEMEAN.

Descriptives

Statistiques descriptives				
	N	Moyenne		Ecart type
	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques
VAR00006	67	2.52	.094	.766
VAR00007	67	2.60	.085	.698
VAR00008	67	2.30	.090	.739
VAR00009	67	2.67	.083	.683
N valide (liste)	67			

DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
/STATISTICS=MEAN STDDEV SEMEAN.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne		Ecart type
	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques
VAR00011	67	2.75	.072	.586
VAR00012	67	2.82	.064	.520
VAR00013	67	2.61	.082	.673
VAR00014	67	2.79	.072	.591
VAR00015	67	2.76	.077	.630
N valide (liste)	67			

DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
/STATISTICS=MEAN STDDEV SEMEAN.

Statistiques descriptives

	N	Moyenne		Ecart type
	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques
VAR00017	67	2.67	.083	.683
VAR00018	67	2.36	.092	.753
VAR00019	67	2.16	.092	.751
VAR00020	67	2.49	.086	.704
VAR00021	67	2.66	.081	.664
N valide (liste)	67			

Statistiques descriptives

	N	Moyenne		Ecart type
	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques
VAR00023	67	2.79	.066	.538
VAR00024	67	2.82	.067	.548
VAR00025	67	2.72	.070	.572
VAR00026	67	2.60	.085	.698

قائمة الملاحق

VAR00027	67	2.13	.104	.851
N valide (liste)	67			

Statistiques descriptives

	N Statistiques	Moyenne		Ecart type
		Statistiques	Erreur standard	Statistiques
VAR00029	67	2.13	.100	.815
VAR00030	67	2.66	.072	.592
VAR00031	67	2.58	.080	.655
VAR00032	67	2.58	.080	.655
N valide (liste)	67			

Statistiques descriptives

	N Statistiques	Moyenne		Ecart type
		Statistiques	Erreur standard	Statistiques
VAR00034	67	2.58	.080	.655
var00035	67	2.69	.077	.633
VAR00036	67	2.82	.052	.424
VAR00037	67	2.84	.059	.480
VAR00038	67	2.82	.064	.520
VAR00039	67	2.78	.059	.487
VAR00040	67	2.78	.063	.517
VAR00041	67	2.78	.063	.517
VAR00042	67	2.82	.056	.458
VAR00043	67	2.63	.073	.599
VAR00044	67	2.82	.067	.548
VAR00045	67	2.84	.059	.480
VAR00046	67	2.66	.078	.641
VAR00047	67	2.54	.086	.703
VAR00048	67	2.58	.083	.678
VAR00049	67	2.57	.086	.701
N valide (liste)	67			

Corrélations

Corrélations

		الايثار	اللياقة	الروح	الوعي	سلوك
الايثار	Corrélation de Pearson	1	.353**	.513**	.247*	.436**

قائمة الملاحق

	Sig. (bilatérale)		.003	.000	.044	.000
	N	67	67	67	67	67
اللباقة	Corrélation de Pearson	.353**	1	.208	.773**	.540**
	Sig. (bilatérale)	.003		.091	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
الروح	Corrélation de Pearson	.513**	.208	1	.263*	.406**
	Sig. (bilatérale)	.000	.091		.032	.001
	N	67	67	67	67	67
الوعي	Corrélation de Pearson	.247*	.773**	.263*	1	.549**
	Sig. (bilatérale)	.044	.000	.032		.000
	N	67	67	67	67	67
سلوك	Corrélation de Pearson	.436**	.540**	.406**	.549**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.001	.000	
	N	67	67	67	67	67
الاداء	Corrélation de Pearson	.610**	.565**	.392**	.552**	.737**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.001	.000	.000
	N	67	67	67	67	67

Corrélations

		الاداء
الايثار	Corrélation de Pearson	.610**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	67
اللباقة	Corrélation de Pearson	.565**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	67
الروح	Corrélation de Pearson	.392**
	Sig. (bilatérale)	.001
	N	67
الوعي	Corrélation de Pearson	.552**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	67
سلوك	Corrélation de Pearson	.737**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	67
الاداء	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	67

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=الايثار الاداء
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		الايثار	الاداء
الايثار	Corrélation de Pearson	1	.610**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	67	67
الاداء	Corrélation de Pearson	.610**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	67	67

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الاداء	اللياقة
الاداء	Corrélation de Pearson	1	.565**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	67	67
اللياقة	Corrélation de Pearson	.565**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	67	67

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الاداء	الروح
الاداء	Corrélation de Pearson	1	.392**
	Sig. (bilatérale)		.001
	N	67	67
الروح	Corrélation de Pearson	.392**	1
	Sig. (bilatérale)	.001	
	N	67	67

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الاداء	الوعي
الاداء	Corrélation de Pearson	1	.552**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	67	67
الوعي	Corrélation de Pearson	.552**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	67	67

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الاداء	سلوك
الاداء	Corrélation de Pearson	1	.737**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	67	67
سلوك	Corrélation de Pearson	.737**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	67	67

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	سلوك		Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).

قائمة الملاحق

2	الايثار		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).
3	الوعي		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).

a. Variable dépendante : الاداء

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.737 ^a	.543	.536	4.070
2	.803 ^b	.646	.634	3.613
3	.822 ^c	.675	.660	3.485

a. Prédicteurs : (Constante), سلوك

b. Prédicteurs : (Constante), سلوك، الايثار

c. Prédicteurs : (Constante), سلوك، الايثار، الوعي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1279.958	1	1279.958	77.266	.000 ^b
	de Student	1076.758	65	16.566		
	Total	2356.716	66			
2	Régression	1521.438	2	760.719	58.287	.000 ^c
	de Student	835.279	64	13.051		
	Total	2356.716	66			
3	Régression	1591.658	3	530.553	43.689	.000 ^d

قائمة الملاحق

de Student	765.059	63	12.144		
Total	2356.716	66			

- a. Variable dépendante : الاداء
- b. Prédicteurs : (Constante), سلوك
- c. Prédicteurs : (Constante), الايثار، سلوك
- d. Prédicteurs : (Constante), سلوك، الايثار، الوعي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	18.759	2.861		6.558	.000
	سلوك	2.487	.283	.737	8.790	.000
2	(Constante)	14.958	2.689		5.564	.000
	سلوك	1.964	.279	.582	7.034	.000
	الايثار	.894	.208	.356	4.301	.000
3	(Constante)	12.122	2.849		4.255	.000
	سلوك	1.583	.312	.469	5.070	.000
	الايثار	.889	.200	.354	4.437	.000
	الوعي	.511	.212	.207	2.405	.019

- a. Variable dépendante : الاداء

Variables exclues^a

Modèle		Bêta In	t	Sig.	Corrélation	Statistiques de
					partielle	colinéarité
						Tolérance
1	الايثار	.356 ^b	4.301	.000	.474	.810
	اللباقة	.235 ^b	2.453	.017	.293	.708
	الروح	.111 ^b	1.213	.230	.150	.835
	الوعي	.210 ^b	2.152	.035	.260	.698
2	اللباقة	.181 ^c	2.073	.042	.253	.691
	الروح	-.038 ^{-c}	-.429-	.670	-.054-	.696
	الوعي	.207 ^c	2.405	.019	.290	.698
3	اللباقة	.073 ^d	.614	.541	.078	.368
	الروح	-.050 ^{-d}	-.573-	.569	-.073-	.694

- a. Variable dépendante : الاداء

قائمة الملاحق

- b. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), سلوك
- c. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), سلوك، الايثار، الوعي
- d. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), سلوك، الايثار، الوعي

ONEWAY الجنس الخبرة العائلية المرتبة BY الاداء
/MISSING ANALYSIS.

		ANOVA				
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
الجنس	Intergroupes	5.554	14	.397	1.858	.054
	Intragroupes	11.103	52	.214		
	Total	16.657	66			
الخبرة	Intergroupes	15.816	14	1.130	1.359	.207
	Intragroupes	43.228	52	.831		
	Total	59.045	66			
العائلية	Intergroupes	4.213	14	.301	1.429	.174
	Intragroupes	10.951	52	.211		
	Total	15.164	66			
المرتبة	Intergroupes	18.242	14	1.303	.822	.643
	Intragroupes	82.445	52	1.585		
	Total	100.687	66			