مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: أثر سلوك المواطنة المنظمة في تحقيق الفاعلية دراسة لآراء عينة من رؤساء الأقسام في جامعة الموصل
اسم الكاتب: م.م. صفاء ادريس عبودي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3196
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 18:11 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

كلية الإدارة والاقتصاد -جامعة الموصل تنمية الرافدين العدد ٩٢ مجلد ٣٠ لسنة ٢٠٠٨
ص ص[٤٥ -٥٧]

أثر سلوك المواطنة المنظمية في تحقيق الفاعلية
دراسة لآراء عينة من رؤساء الأقسام في جامعة الموصل

صفاء ادريس عبودي
مدرس مساعد - قسم إدارة اعمال
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل
Sifa.edrees@yahoo.com

المستخلص

يشكل سلوك المواطنة المنظمية أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي لاقت اهتمام العديد من الباحثين الإداريين نظراً لآثاره الايجابية على الكثير من المتغيرات المنظمية الأخرى واستناداً إلى ذلك هدف البحث إلى بيان طبيعة العلاقة والتأثير لسلوك المواطنة المنظمية في تحقيق الفاعلية المنظمية معتمداً في ذلك على فرضية أساسية مفادها أن هناك علاقة ارتباط وتأثير لسلوك المواطنة في تحقيق الفاعلية وفي سبيل تحقيق هذا الهدف تم استقصاء آراء (٨٠) رئيس قسم في جامعة الموصل وتوصل البحث إلى استنتاج رئيس مفاده وجود علاقة إرتباط وتأثير معنوية لسلوك المواطنة المنظمية في الفاعلية واختتم البحث بمجموعة من التوصيات من الممكن أن تفرز الجوانب الايجابية للميدان المبحوث وتعالج السلبيات المؤشره عليه إذا أخذ بذلك مستقبلاً .

The Impact of Organizational Citizenship Behavior in Achieving the Effectiveness: An opinion study for Head of Department in Mosul University

Safaa I. Abbody
Assistant Lecturer
Department of Business Administration
Universitv of Mosul

Abstract

The Organizational Citizenship behavior regarded as one of the modern managerial concepts which take a big consideration to the researchers of management because of its positive impact on the organizational variables. On this basis, the study aims at finding the nature of the relationship and the impact of organizational citizenship behavior on achieving of effectiveness. The study based on the basic hypothesis that "There is a correlative relationship and impact of organizational captainship behavior on the achieving of effectiveness". In order to achieve this, the researcher managed questionnaire distributed on (80) department head at Mosul University. The basic finding of the research is "There is a correlative relationship and appositive impact of organizational citizenship

تأريخ استلام البحث ٢٠٠٧/٥/٢٩ تأريخ قبول النشر ٢٠٠٧/٩/٢٥

behavior on the effectiveness." The study concluded some recommendations that could support the positive aspects of this field and treat the drawbacks if it used in further studies.

المقدمة

جاء اهتمام الباحثين في مجال التنظيم بموضوع المواطنة المنظمية منذ البدايات الأولى لظهورها وذلك من أجل استيعاب محتواها الفكري، وقد توالت الجهود البحثية الهادفة لتحديد مفهوم محدد وواضح له وتشخيص أبعاده وإرتباطاته وتفسيرها، وكذلك لتطوير أدوات لقياسه منها ما هو موضوعي ومنها ما هو ذاتي. والهدف في ذلك كله هو التعرف على اتجاهات سلوك المواطنة المنظمية وكذلك الحال بالنسبة للفاعلية، فإنها جلبت اهتمام العديد من الباحثين إذ استهدفت في قياسها أساليب متعددة مما أدت إلى حصول الكثير من الغموض والتناقض في نتائج البحوث وعلى الرغم من كل المحاولات العلمية المبذولة إلا أن طبيعة العلاقة بين أبعاد سلوك المواطنة وبين أبعاد الفاعلية في المنظمة ما تزال مثار جدل واهتمام الباحثين وقد حفزت نتائج البحوث والدراسات السابقة إلى قيام الدراسة الحالية التي تهدف للكشف عن مدى وجود علاقة إرتباط وتأثير بين سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية، إذ يشكل كل من سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية ظاهرتين جوهرتين في علم المنظمة، وقد تم التعبير عن سلوك المواطنة المنظمية بعدد من المؤشرات هي (الإيثار، السلوك الحضاري، وعي الضمير، الكياسة، الروح الرياضية)، أما بالنسبة للفاعلية فقد وصفت بمؤشرات (القدرة على التكيف، والعناصر الخاصة بالتطور الوظيفي للطلبة، وانفتاح المنظمة للبيئة والتفاعل مع المجتمع، وفي البحث الحالي ومن أجل اختبار العلاقة الإرتباطية والتأثيرية بين سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية قد تم إختيار (٨٠) رئيس قسم في جامعة الموصل، وتم صياغة فرضيتين، افترضت الأولى وجود علاقة الإرتباط ايجابية بينهما، في حين افترضت الثانية وجود علاقة تأثيرية إيجابية لسلوك المواطنة المنظمية في الفاعلية.

ومن أجل تقديم أفكار وآراء نظرية وإجابات تعتمد على الإختبارات والقياسات العلمية لكل ما تقدم، فقد تم توزيع فقرات البحث إلى أربعة محاور: ركز الأول على المنهجية المعتمدة أما المحور الثاني خصص لاستعراض الطروحات النظرية السابقة واستعرض الثالث أهم النتائج التي توصل إليها وجاء المحور الرابع والأخير ليتضمن الاستنتاجات والتوصيات.

منهجية البحث

أولاً- مشكلة البحث

مما لاشك فيه أن البيئة التي تعمل فيها المنظمات أضحت تتسم بالتغير والتعقيد، مما استدعى ضرورة الإهتمام المتزايد بالمورد البشري كونه أحد مصادر تكيف المنظمة مع البيئة، وتحقيق الفاعلية ويعد امتلاك هذا المورد للمواطنة المنظمية نقطة

قوه بالنسبة للمنظمة، إذ إن اكتساب أعضاء المنظمة لهذا السلوك سينعكس على أدائهم إيجابياً، وفي هذا السياق حددت مشكلة البحث بالتساؤلات الاتية؟

١. ما مستوى سلوك المواطنة المنظمية في جامعة الموصل وفقاً لآراء رؤساء الاقسام المبحوثين؟
٢. ما مستوى فاعلية جامعة الموصل وفقاً لآراء رؤساء الأقسام المبحوثين؟
٣. ما طبيعة العلاقة بين سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية لجامعة الموصل؟
٤. ما طبيعة التأثير بين سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية لجامعة الموصل؟

ثانياً- فرضيات البحث

١. توجد علاقة إرتباط بين سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية المنظمية.
٢. يؤثر سلوك المواطنة المنظمية تأثيرا معنوياً في الفاعلية.

ثالثاً- أهداف البحث

١. تقديم إطار نظري لمفهومي المواطنة المنظمية والفاعلية.
٢. تحديد طبيعة سلوك المواطنة المنظمية لأعضاء الهيئة التدريسية والفاعلية المنظمية لجامعة الموصل من خلال استطلاع وجهات نظر رؤساء الأقسام.
٣. تحديد طبيعة العلاقة الإرتباطية والتأثيرية بين سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية.

رابعاً- أهمية البحث

تنبع أهمية البحث من أهمية العنصر البشري في العمل، إذ يمثل المحور الأساس والركيزة الرئيسة لبلوغ الأهداف وتحقيق الفاعلية المنظمية، ويشكل هذا العنصر أهمية خاصة في قطاع التعليم العالي الذي يمتاز بقدم قدراته العلمية التي تسهم بدور مشهود في عملية البناء والنهوض الحضاري والصناعي من خلال تعبئة الكوادر المؤهلة لأداء الدور المتوقع منها، وهذا ما يعطي للبحث أهمية نظرية من خلال تناوله لمتغير يعد ذا أهمية خاصة في مجال نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، إما ميدانياً فتأتي أهمية البحث من خلال اعتماده أحد أهم المؤسسات التعليمية في العراق (جامعة الموصل) عينة لهُ.

خامساً- متغيرات البحث وقياسها

حاول البحث تركيز اهتمامه على اثنين من المتغيرات الرئيسة، تُعبر عن كل واحدة منهما بعدد من الأبعاد وكما في أدناه:

المتغير الأول: سلوك المواطنة المنظمية

يمثل التصرفات الإيجابية الزائدة عن ما هو موصوف رسمياً في المنظمة، والذي يمتاز بالطبيعة الإختيارية غير الإكراهية وغير الخاضعة للمكافأة المباشرة. (العامري، ٢٠٠٢، ٤٦) وقد تم التعبير عنها من خلال خمسة مؤشرات هي (الإيثار،

الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، ووعي الضمير) المستخدمة في دراسة (Farh,*etal*.,1997,423) .

المتغير الثاني: الفاعلية المنظمية

تعني الفاعلية عمل الأشياء الصحيحة، ويحدد كل من (Narayanan & Nath) مفهومها "الحكم الإنساني على مدى ممارسة المنظمة لعملها بشكل مرض وتشكل هذه الأحكام للمديرين الأساس للتغير التنظيمي وعندما لا تكون الفاعلية مقنعة تكون التغيرات ضرورية" (الركابي، ٢٠٠٤، ٣٢٠)، وقد تم التعبير عنها من خلال مؤشرات (القدرة على التكيف للعناصر الخاصة بالتطور الوظيفي للطلبة وانفتاح المنظمة على البيئة والتفاعل مع المجتمع)، وتم قياسها عن طريق الاستعانة بالأداة المستخدمة في دراسة (الدليمي، ١٩٩٤، ٤٨٧).

وتم اعتماد مقياس ليكرت (Likert) الخماسي في عملية القياس لكلا المتغيرين (اتفق بشدة ٥-٤-٣-٢-١ لا اتفق بشدة) وللتأكد من صلاحية المقياس تم إخضاعه للقياس باستخدام أسلوب (Cronbach's Alpha)، وكانت قيمته لسلوك المواطنة المنظمية (٩٧%) أما للفاعلية التنظيمية فكانت (٨٥%) وهي قيم مقبولة.

الإطار النظري

أولاً- المواطنة المنظمية وأبعادها

لا يمكن للمنظمات أن تبقى أو تزدهر من دون تصرف أعضائها كمواطنين جيدين، وذلك باهتمامهم بكل أنواع السلوكيات الإيجابية ذات الصلة بالمنظمة، ومن أهم هذه السلوكيات هو سلوك المواطنة المنظمية، الذي يبتعد عن السلوكيات الرسمية التي يجب أن يلتزم بها الفرد، إذ يعد سلوكاً تطوعياً إختيارياً لا يندمج تحت نظام الحوافز الرسمية في المنظمة والهادف إلى تعزيز الأداء الكلي للمنظمة وزيادة فاعليتها وكفاءتها (Organ and Ryan, 1995,4). إذ عرفت بأنها الأفعال التي يمارسها العاملون والتي لا تكون ظاهرة أو مُضمنة في عقد التوظيف ولكنها تؤدى بشكل إختياري أو تطوعي، وهي عوامل ضرورية لتحقيق الفاعلية المنظمية (Patt., *et. al*.,2004, 216)، وفي السياق نفسه يشير (نجم ويوسف، ٢٠٠٥، ٧) إلى مفهوم المواطنة على أنها علاقة تعاقدية بين الفرد والمجتمع، أي أنها سلوك طوعي يسهم في تحقيق الفاعلية المنظمية، ووفقاً لهذا التعريف تندرج خصائص هذا السلوك في الآتي:

١. سلوك طوعي أي ليس مفروضاً في نظام التوظيف للوظائف.
٢. سلوك عفوي لا أحد يأمر به ضمن سياق العمل.

ويتصل مفهوم المواطنة المنظمية بالإسهامات الايجابية للعاملين وتجنب السلوكيات المؤذية التي تلحق الضرر وتتجاوز على حقوق زملاء العمل، فضلاً عن أصحاب المصالح الآخرين في المنظمة (Markoczys,2004,1) فضلاً عن ذلك فإن سلوك المواطنة المنظمية يحقق منافع منها ما يعود إلى المنظمة بشكل عام، مثل

العمل التطوعي، ومنها ما يخص الأفراد العاملين في المنظمة، كالإيثار ومساعدة الآخرين (Dipaola & Hoy,2003,428) يتفق كل من (Danj.Putka, 2002, 238) و(Turnispeed,1996,46) و (جرينبرج و بارون، ٢٠٠٤، ٤٦٢) على تصنيف أبعاد سلوك المواطنة المنظمية إلى خمسة أنواع من السلوك وهي:

أ. الإيثار: ويقصد به مساعدة الفرد لزملائه الآخرين المثقلين بالعمل، فضلاً عن مساعدة وتوجيه الأفراد الجدد والأفراد الذين لديهم مشكلات في العمل.

ب. السلوك الحضاري: المشاركة البناءة والمسؤولية في إدارة وتطوير وتغيير المنظمة من خلال الحرص على حضور الاجتماعات ومتابعة الإعلانات ومذكرات المنظمة وتأدية العمل بصورة تحافظ على سمعة المنظمة.

ج. وعي الضمير: التزام الفرد بالدوام والحضور بالوقت المطلوب ويعتبر ذلك شيء أعلى من المبدأ فضلاً عن التزامه بقواعد وتعليمات المنظمة.

ح. الكياسة: يتجنب الفرد المشكلات مع بقية العاملين ويفكر ملياً في كيفية تأثير سلوكه على وظائف الأفراد الآخرين وعدم استغلاله لحقوقهم.

خ. الروح الرياضية: مدى تحمل الفرد لأي متاعب دون تذمر أو رفض وادخار الطاقة الموجه لمثل ذلك الانجاز.

ثانياً- الفاعلية التنظيمية

قدم الباحثون والكتاب في مجال علم المنظمة مجموعة من التصورات الفكرية تصف مفهوم الفاعلية، إذ عرفت بأنها الدرجة التي تستطيع المنظمة فيها تحقيق أهدافها، إذ تصبح المنظمة فعالة عندما يختار مديريها أهداف مناسبة يستطيعون تحقيقها (Joues & George,2003,6). أما (Etzion) فقد عرفها، بأنها "قدرة المنظمة على تأمين الموارد المتاحة واستخدامها بكفاءة لتحقيق أهداف محددة" (حريم، ٢٠٠٣، ٩٢)، في حين يشير (Robbins, 1990, 67) إلى الفاعلية بأنها قدرة المنظمة على إشباع حاجات القوى المؤثرة في بقاء المنظمة سواء أكانت داخلية أم خارجية والتي تضم (الموظفين، المجهزين، الجهات الحكومية، المالكين، الدائنين، الزبائن). وتأسيساً على ما سبق ذكره من تعاريف يتضح بأن الفاعلية المنظمية تعكس قدرة الادارة العليا في البيئة الخارجية الحصول على الموارد المادية والبشرية واستغلالها بشكل كفوء.

وفيما يتعلق بمداخل دراسة الفاعلية يمكن القول أن هناك عدة مداخل لقياس الفاعلية أشار إليها عدد من الكتاب والباحثين وفيما يأتي أهم هذه المداخل:

١. مدخل الهدف: يعد مدخل الهدف من أقدم المداخل لتوضيح وتحليل فاعلية المنظمة وأكثرها انتشاراً، إذ إن فاعلية المنظمة تقاس بمدى تحقيقها للأهداف التي تسعى إليها ويستخدم دعاة هذا المدخل عدد من المعايير لقياس الفاعلية ولعل أهمها هي: الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الربحية، ومن رواد هذا المدخل (Eitzion, 1964, 20) و (Dafat, 2001, 64) و (Hannan & Freeman, 1977, 42).

٢. مدخل النظم: تعد دراسة (Georgopoulos & Tannebaum) من أوائل الدراسات في استخدام مدخل النظم لتحليل فاعلية المنظمات وقد عرفتها الدراسة بأنها قدرة المنظمة بوصفها نظاماً اجتماعياً على تحقيق الأهداف المرجوة من دون أن يكون في ذلك إضعاف لوسائلها ومواردها أو إجهاد لقدرات وطاقات أفرادها (الركابي، ٢٠٠٤ ، ٣٢١) ومن رواد هذا المدخل (Pfeffe & Salancik , 1978 ,53) .

٣. مدخل العمليات: ينظر إلى الفاعلية وفقاً لهذا المدخل باعتبارها مفهوماً موازياً للصحة التنظيمية (Organizational Health) أي قدرة المنظمة على المحافظة على الأنشطة والعمليات الداخلية والإجراءات الخاصة كافة بأداء العمل المطلوب لتحقيق الأهداف (Dafat, 2001, 71). ويؤكد هذا المدخل على ضرورة الانسجام والتنسيق والرقابة الفعالة المستخدمة بين الوحدات وأجزاء المنظمة وصولاً لتحقيق غاياتها، ومن رواد هذا المدخل (Kreitner & Kinicki , 1992 , 65).

٤. مدخل المكونات الاستراتيجية: ظهرت تيارات جديدة في منتصف السبعينات وبداية الثمانينات أبرزها مدخل المكونات الاستراتيجية الذي نادى به كل من (Miles, 1980) و (Joodman &Pennijs, 1977) واستناداً إلى هذا المدخل تعرف الفاعلية المنظمية بأنها إشباع حاجات القوى المؤثرة لبقاء المنظمة سواء أكانت داخلية أم خارجية والتي تضم (الموظفون، المجهزون، الجهات الحكومية، المالكين، الدائنون، الزبائن) (Robbins, 1990, 67).

الإطار الميداني للبحث

أولاً- وصف وتشخيص متغيرات البحث

تعد عملية والوصف والتشخيص مطلباً ضرورياً للتعرف على مدى توافر كل بعد من أبعاد المتغيرات المبحوثة، وتمت عملية التشخيص للبحث على النحو الآتي:

١. وصف وتشخيص سلوك المواطنة المنظمية

حصل هذا المتغير على وسط حسابي قدره (٣.٢٧) وانحراف معياري (١.١٥) كما موضح في الملحق ١، وكان بعد الإيثار البعد الأكثر إسهاماً في تشكيل هذا المتغير إذ حصل على وسط حسابي قدره (٣.٥٦) بانحراف معياري (١.١٣) في حين حصل السلوك الحضاري على أدنى وسط حسابي والذي يبلغ (٣.٠٢)، وتراوحت الأوساط الحسابية لبقية الأبعاد بين هذين الحدين، إذ حصلت أبعاد وعي الضمير واللطف والمجاملة والروح الرياضية أوساط حسابية على التوالي (٣.٢٤) و (٣.٤٢) و (٣.١٣) وبانحرافات معيارية على التوالي (١.١٨) و (١.١٣) و(١.٠٥). ويلاحظ من خلال الوصف أعلاه توافر أبعاد سلوك المواطنة المنظمية لدى المبحوثين وبمستوى أعلى من الوسط، إذ أن الأوساط الحسابية للأبعاد لم تقل عن (٣).

٢. وصف الفاعلية التنظيمية وتشخيصها

حصل هذا المتغير على وسط حسابي (٢.٧٢) بانحراف معياري (١.٢٠) وكما موضح في الملحق ٢ وكان بعد التطور العلمي البعد الأكثر إسهاماً في زيادة فاعلية جامعة الموصل إذ حصل على وسط حسابي (٢.٩٠) وانحراف معياري (١.٣٥) فيما حصل بعد الروح المعنوية للطلبة والعاملين على أدنى وسط حسابي والذي بلغ (٢.٦١) بانحراف معياري (١.٢٢)، وتراوحت الأوساط الحسابية لبقية الأبعاد بين هذين الحدين، إذ حصل بعدي القدرة على التكيف والتطور الإضافي للطلبة أوساط حسابية (٢.٦٣) و (٢.٧٧) وعلى التوالي وانحرافات معيارية (١.١٠) و (١.١٥) على التوالي. وتأسيساً على ما سبق يمكن القول أن فاعلية جامعة الموصل حصلت على مستوى أعلى من المتوسط.

ثانياً - اختبار فرضيات البحث

يختص هذا المحور بالتعرف على طبيعة وقوة علاقات الإرتباط والتأثير بين متغيري البحث وعلى النحو الآتي:

اختبار الفرضية الأولى

اختصت هذه الفرضية بالعلاقة بين متغيري البحث، ويوضح الجدول ١ نتائج تحليل الإرتباط.

الجدول ١
نتائج علاقات الإرتباط بين أبعاد المواطنة المنظمية والفاعلية وعلى مستوى عينة البحث

المواطنة / الفاعلية	الإيثار	السلوك الحضاري	وعي الضمير	اللطف والمجاملة	الروح الرياضية	المؤشر الكلي
القدرة على التكيف	0.40**	0.71**	0.74**	0.62**	0.60**	0.67**
التطور العلمي	0.56**	0.84**	0.74**	0.70**	0.81**	0.80**
الروح المعنوية للطلبة والعاملين	0.66**	0.74**	0.64**	0.67**	0.85**	0.77**
التطور الإضافي للطلبة	0.53**	0.38**	0.43**	0.51**	0.55**	0.51**
المؤشر الكلي	0.66**	0.85**	0.81**	0.79**	0.87**	0.86**

$p \leq 0.05$ N=80

تشير معطيات الجدول ١ إلى نتائج تحليل علاقات الإرتباط على المستوى الكلي للمتغيرات إلى وجود علاقة إرتباط معنوية بين سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية، إذ بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي)، (٠.٨٦) وتلتقي هذه النتيجة مع وجهة نظر كل من (Podsakoff, *et.al.*,1997 ,95) و (Bolon, 1997, 224) و (نجم ويوسف، ٢٠٠٥،٨) و (Patti, *et.al.*, 2004,216)، الذين أكدوا على أهمية سلوك

المواطنة في تحقيق الفاعلية التنظيمية، وبهذا تحققت الفرضية الرئيسة الأولى وفيما يأتي بيان علاقة ارتباط كل بعد من أبعاد سلوك المواطنة في الفاعلية التنظيمية:

١. العلاقة بين سلوك المواطنة المنظمية والقدرة على التكيف

تشير معطيات الجدول ١ إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين سلوك المواطنة المنظمية والقدرة على التكيف، إذ بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي)، (٠.٦٧). وبلغ الارتباط بين الإيثار والقدرة على التكيف (٠.٤٠) وبعد السلوك الحضاري (٠.٧١) ووعي الضمير (٠.٧٤) واللطف والمجاملة (٠.٦٢) والروح الرياضية (٠.٦٠)، وتلتقي هذه النتجية مع وجهة نظر (Podsakoff, *et.al*., 2000 ,.545)

٢. العلاقة بين سلوك المواطنة المنظمية والتطور العلمي

يتضح من الجدول ١ وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين سلوك المواطنة المنظمية والتطور العلمي للمنظمة، إذ بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي)، (٠.٨٠) ويلاحظ من نتائج التحليل على مستوى المتغيرات الفرعية لسوك المواطنة المنظمية أن هناك علاقة إرتباط موجبة بين الإيثار وتطور العلمي إذ بلغ (٠.٥٦) وبعد السلوك الحضاري (٠.٨٤) ووعي الضمير (٠.٧٤) واللطف والمجاملة (٠.٧٠) والروح الرياضية (٠.٨١).

٣. العلاقة بين سلوك المواطنة المنظمية والروح المعنوية للطلبة والعاملين

يلاحظ من الجدول ١ وجود علاقة ارتباط موجبة بين سلوك المواطنة المنظمية والروح المعنوية للطلبة والعاملين إذ بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي)، (٠.٧٧) ومن ملاحظ نتائج التحليل يتضح وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين كل بعد من أبعاد سلوك المواطنة المنظمية والروح المعنوية للطلبة والعاملين وعلى النحو الأتي: الإيثار (٠.٦٦)، السلوك الحضاري (٠.٧٤)، وعي الضمير (٠.٦٤)، وللطف والمجاملة (٠.٦٧)، والروح الرياضية (٠.٥٢).

٤. العلاقة بين سلوك المواطنة المنظمية والتطور الإضافي للطلبة

تشير معطيات الجدول ١ إلى وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين سلوك المواطنة المنظمية والتطور الإضافي للطلبة إذ بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي)، (٠.٥١) ويلاحظ من نتائج التحليل إلى وجود علاقة إرتباط بين كل متغير من متغيرات سلوك المواطنة المنظمية والتطور الإضافي للطلبة، إذ بلغ الارتباط بين سلوك الإيثار والتطور الإضافي (٠.٥٣) والسلوك الحضاري (٠.٣٨) ووعي الضمير (٠.٤٣) واللطف والمجاملة (٠.٥١) والروح الرياضية (٠.٥٢). وهذا ما جاء به (Organ,1990,80) والذي أشار إلى أن سلوك المواطنة المنظمية يؤدي إلى تحسين أداء وإنتاجية الفرد وتطويره.

إختبار الفرضية الثانية

هدفت هذه الفرضية إلى التعرف على طبيعة تأثير سلوك المواطنة المنظمية في الفاعلية ويشير الجدول ٢ إلى اختبار هذه الفرضية.

الجدول ٢
نتائج تحليل الانحدار لسلوك المواطنة المنظمية في الفاعلية

المتغيرات المعتمدة / المتغيرات المستقلة	الفاعلية المنظمية		R^2	F	
	B0	B1		المحسوبة	الجدولية
المواطنة المنظمية	٠.٣٦٧	٠.٨٦٩ *(١٥.٥٥٣)	٠.٧٥٥	٢٤٠.٩٦	٥.٠٠

Df (1.78) N=80 $p \leq 0.05$

تشير نتائج تحليل الانحدار على المستوى الكلي للمتغيرات جدول ٢ إلى وجود تأثير معنوي لمؤشرات سلوك المواطنة المنظمية في الفاعلية إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢٤٠.٩٦) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (٥) عند درجتي حرية (١,٧٨) وبمستوى معنوية (٠.٠٥) وبلغ معامل التحديد (R^2) (٠.٧٥٥) ومن خلال متابعة معاملات بيتا (B) واختبار (t) تبين أن قيمة (t) المحسوبة (١٥.٥٢٣) وهي Hكبر من قيمتها الجدولية (١.٦٦) عند درجتي حرية (١.٧٨) وبمستوى معنوية (٠.٠٥). وهذا يتفق مع وجهه نظر (العامري،٢٠٠٣، ٧١)، إذ يشير إلى أن لسلوك المواطنة ألمنظميه تأثيراً كبيراً على أداء المنظمة وقدرتها على التكيف والإبداع والبقاء والاستمرار ورفع الروح المعنوية للأفراد العاملين. وفيما يأتي بيان تأثير كل البعد من أبعاد سلوك المواطنة المنظمية في الفاعلية:

١. تأثير سلوك المواطنة المنظمية في قدرة المنظمة على التكيف

يوضح الجدول ٣ نتائج تحليل الانحدار والمتمثلة بوجود تأثير معنوي لسلوك المواطنة في القدرة المنظمة على التكيف ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة (٢٥.٧٥) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (٣.٣٠) عند درجتي حرية (٥.٧٤) وبمستوى معنوية (٠.٠٥) وبلغ معامل التحديد (R^2) (٠.٦٣٥)، ومن خلال متابعة معاملات بيتا (B) واختبار (t) لها اتضح أن أعلى تأثير لقدرة المنظمة على التكيف تركز في بعد السلوك الحضاري أولا ثم بعد الإيثار وبالتالي وعي الضمير الذي يمتلكه التدريسي.

الجدول ٣
نتائج تحليل الانحدار لابعاد سلوك المواطنة في الفاعلية

المتغيرات المستقلة / التغيرات المعتمدة	B_0	الايثار B_1	السلوك الحضاري B_2	وعي الضمير B_3	اللطف والمجاملة B_4	الروح الرياضية B_5	R^2	F المحسوبة
القدرة على التكيف	٠.٦٩٥	٠.٢٦٩ *(٢.٥٧٣)	٠.٧٣٩ *(٣.١٣٩)	٠.٤٩٨ *(٢.٣٩٧)	٠.١٨٩ (١.٠٤٦)	٠.٤٣٤ (١.٨٥٣)	٠.٦٣٥	٢٥.٧٥
التطور العلمي	٠.٦١٢	٠.٢٥٠ *(٢.٦١٥)	٠.٧٦٤ *(٣.٨٩٩)	٠.١٨٩ (١.٠٩٢)	٠.١٣٢ (٠.٨٨٣)	٠.٣٦٠ (١.٨٤٨)	٠.٧٤٧	٤٣.٨٠
الـروح المعنويـة للطلبـة والعاملين	٠.١٥٦	٠.٠٠٧ (٠.٠٧٨)	-٠.١٦١ (٠.٨٣٨)	-٠.١٥٥ (٠.٩١١)	-٠.١٦٤ (١.١١٤)	١.٢٦٨ *(٦.٦٤٣)	٠.٧٥٧	٤٦.١٢
التطور الاضافي	١.١٣٣	٠.٣٨١ (٢.٦٠٥)	٠.٨٤٠ *(٢.٨٠٨)	٠.١٦٠ (٠.٦٠٥)	٠.١٣٧ (٠.٥٩٧)	٠.٧٥٢ *(٢.٤٩٦)	٠.٤١١	١٠.٣٤

Df (5.74) N=80 $p \leq 0.05$

٢. تأثير سلوك المواطنة المنظمية في التطور العلمي للمنظمة

يشير الجدول ٣ إلى وجود تأثير معنوي لسلوك المواطنة التي يمتلكها التدريسيون في التطور العلمي للجامعة، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (٤٣.٨٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (٣.٣٠) عند درجتي حرية (٥.٧٤) وبمستوى معنوية (٠.٠٥٩) وبمعامل تحديد (R^2) (٠.٧٤٧)، ومن خلال متابعة معاملات بيتا (B) واختبار (t) اتضح أن تأثير التطور العلمي للمنظمة تركز بالسلوك الحضاري الذي يسلكه التدريسي أولاً وبعد الإيثار ثانياً.

٣. تأثير سلوك المواطنة المنظمية في الروح المعنوية للطلبة والعاملين

يبين الجدول ٣ تأثير متغيرات سلوك المواطنة في الروح المعنوية للطلبة والعاملين إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (٤٦.١٢) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (٣.٣٠) عند درجتي حرية (٥.٧٤) وبمستوى معنوية (٠.٠٥) وبمعامل تحديد (R^2) (٠.٧٥٧)، ومن خلال متابعة معاملات بيتا (B) واختبار (t) لها اتضح أن تأثير الروح المعنوية للطلبة والعاملين تركزت في الروح الرياضية التي يمتلكها التدريسي.

٤. تأثير سلوك المواطنة المنظمية في التطور الإضافي للطلبة

تشير معطيات الجدول ٣ إلى وجود تأثير معنوي لسلوك المواطنة المنظمية في التطور الإضافي للطلبة إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (١٠.٣٤) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية (٣.٣٠) عند درجتي حرية (٥.٧٤) وبمستوى معنوية (٠.٠٥) وبمعامل تحديد (R^2) (٠.٤١١) ومن خلال متابعة معاملات بيتا (B) واختبار (t) لها اتضح أن أعلى تأثير للتطور الإضافي للطلبة تركز في السلوك الحضاري أولاً، ثم متغير الإيثار والروح الرياضية للتدريسي أخيراً.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً - الاستنتاجات

١. أفصحت مؤشرات التحليل عن امتلاك أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة الموصل لخصائص سلوك المواطنة المنظمية وبمستوى أعلى من المتوسط إذ أن الأوساط الحسابية لأبعاد سلوك المواطنة المنظمية لا تقل عن (٣).
٢. أظهرت مؤشرات البحث الميدانية أن لجامعة الموصل قدرة على التكيف وزيادة التطور العلمي وزيادة الروح المعنوية للطلبة والعاملين، فضلاً عن قدرة الجامعة على توفير فرص لتطوير الطلبة وكان بمستوى أعلى من المتوسط أيضاً إذ إن الأوساط الحسابية لأبعاد الفاعلية المنظمة لا تقل عن (٢.٩٠).
٣. أشارت معطيات البحث الميدانية إلى وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية على النحو الذي يمكن معه تبني الاستنتاج بأن أي مسعى من قبل جامعة الموصل موضوع البحث لتعزيز مستوى فاعليتها يعتمد على مدى امتلاك أعضائها لخصائص سلوك المواطنة المنظمية.
٤. أظهرت نتائج التحليل الميداني للبحث إلى وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين كل بعد من أبعاد سلوك المواطنة المنظمية والفاعلية المنظمية.
٥. تؤثر مؤشرات سلوك المواطنة المنظمية معنوياً في تحقيق الفاعلية لجامعة الموصل (على المستوى الكلي ومستوى الأبعاد).
٦. إن كثير من مجالات وبرامج مواطنة جامعة الموصل لا زالت تطرح ضمن المسؤولية أو المساهمات الاجتماعية، كما أنها لا تصدر تقارير عن مواطنة الجامعة.

ثانياً- التوصيات

١. ضرورة إدراك العقل الإداري القيادي في الكليات والجامعات العراقية بشكل خاص الجوانب التي تدعم وتعزز سلوك المواطنة لدى أعضاء الهيئة التدريسية والتي تزيد من رغبتهم في العمل المثمر الخلاق وتثير لديهم شرف تحمل المسؤولية العملية والتربوية وتعمق إيمانهم برسالة الكلية والجامعة.
٢. إن البحث الحالي يمثل محاولة أولية لاستكشاف مدى تأثير سلوك المواطنة في فاعلية جامعة الموصل، فإن تكرار هذه المحاولة مرة أخرى وفي نطاق أكبر للجامعات والمعاهد يمكن أن يساهم في تحديد الإطار العملي أمام عمادات الكليات والمعاهد بتطوير أنشطة وجوانب هذه المنظمات.
٣. دراسة النتائج الأخرى المترتبة على سلوك المواطنة المنظمية كما بين ذلك سابقاً إذ إن هذا السلوك يقود إلى عدد من نتائج لكن هذه النتائج لم تدرس للوقوف على ما إذا كان وجودها يعود إلى سلوك المواطنة المنظمية.
٤. دراسة جميع العوامل المؤثرة على سلوك المواطنة المنظمية لما لهذا المتغير من دور كبير في تحقيق الأهداف المنظمية.
٥. على جامعة الموصل إنشاء مركز بحوث أو وحدة استشارات في مجال مواطنة المنظمة بوصفها وسيلة لإثارة الإهتمام بهذا المجال وتطوير أبعادها النظرية وممارستها وتنويع مجالاتها.

المراجع

أولاً- المراجع بالغة العربية

١. جرينبزج، جيرالدوبارون، روبرت، ٢٠٠٤، ، إدراة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
٢. حريم، حسين، ٢٠٠٣، ادارة المنظمات، منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٣. الدليمي، فاضل حميد مزعل، ١٩٩٤، "مداخل فاعلية المنظمة"، مجلة دراسات، مجلد ٢١ عدد ٤.
٤. الركابي، كاظم نزار، ٢٠٠٤، الإدارة الاستراتيجية، العولمة والمنافسة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.
٥. العامري، أحمد بن سالم، ٢٠٠٣، "محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مجلد ٤.
٦. العامري، احمد بن سالم، ٢٠٠٢، "سلوك المواطنة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والادارة، مجلد ٦ عدد ٢.
٧. نجم، عبود نجم ويوسف، عبد الستار حسين، ٢٠٠٦، أبعاد ومجالات مواطنة الشركة، المؤتمر الدولي السادس لجامعة الزيتونة أخلاقيات الاعمال ومجتمع المعرفة.

ثانياً- المراجع باللغة الاجنبية

1. Bolo, D. s. 1997. Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees : A Multidimensional Analysis Involving Jop Satisfaction And Organizational Commitment , Journal Of Hospital & Health Services A ministration , 42 .
2. DanJ.Putka, 2002 "The Variance Architecture To The Study Of Constructs In Organizational Contexts" , A Dissertation Doctor , The College Of Arts And Sciences Of Ohio University .
3. Dipaola, M.F .&. Hoy, W.K., 2003, Organizational Citizenship Of Facalty And Achievement Of High School Students , Journal Of School Leadership Vol. 11
4. Eitzion, A., (ed.), 1964, Modern Organization Englewoodcilff , New Jersey Prentice-Hall .
5. Farh, J., Early, P., and Shu-Chi , L., 1997, Impentus For Action: Acultural Analys Is Of Justice And Organizational Citizenship Behavior In Chinese Society. Administratin Science Quarterly 42 (3) .
6. Haun , M.T. And Freeman., 1977 Obstacles To The Comparative Study Of Organizational Effectiveness In P.S. Goodman And H.M. Penning (Eds.) "New Perspectives On Organizational Effectiveness" Csan Francisco: Jossey – Bass.
7. Jones, G. Areth R. & Gerorgejeunifer, M, 2004 Contemporary Management, The Mcgraw – Hill Companies, Inc . For Manufacture And Export , 3rd .
8. Organ, D . 1990. Organizational citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome . Lexington Ma : Lexington Books .
9. Orhan, D. And Ryan, K. 1995, Ameta-Analytical Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behaviors . Personnel Psyshotogy, 48 .
10. Patti, A. L., fok , L . y., Hartman, S.J ., 2004, Differences Between Management And Line Employees In Quality Management Environment , International Journal Of Quality & Reliability Management Vol. 26 No 3 .

11. Pfeffer, Jaud Salancik , G.R., Organizational Decision-Making As Apolitical Process , The Case Of A University Budget Administrative Science Quarterly .
12. Podsakoff, P., Ahearne M. And Mackenzie, S. 1997. Organizational Citizenship Behavior And The Quantity And Quality Of Work Group Performance, Journal Of Applied Psychology , 82 .
13. Richard L. Daft, 2001, Organization Theory And Design, Har Concepts In Manufacturing And Services, West Publishing Company U.S.A. .
14. Robbins, S. P., 1990, Organization Theory, Structure, Design And Applications, 3rd., Printice-Hall International Inc .
15. Roddins, S. D., 1990, Organizational Theory, Structure, Design And Applications, 3rd., Printice–Hall International Inc .
16. Turnispeed, D., &. Murkison, G., 1996, Organizational Citizenship Behavior: An Examination Of The Influence Of The Workplace Leadership & Organization Development Journal , Vol. 17 , No 2 .

ثالثاً- الانترنت

1. Markoczy, L. & Xin, K., 2004, the virtues of omission in organizational citizenship behavior www.goldmark.org.