

# تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسي جامعة بغداد

م. شفاء محمد علي حسون العزاوي  
كلية الادارة والاقتضا جامعة بغداد  
قسم الإدارة الصناعية

## المستخلص

يتناول هذا البحث تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسي جامعة بغداد من خلال خمسة أبعاد للمواطنة (الإيثار- صحوة الضمير- روح التسامح- الكياسة- طوعية المشاركة). تألفت عينة البحث من (120) تدريسي من أربع كليات من جامعة بغداد ومن أهم استنتاجات البحث ارتفاع مستوى سلوك المواطنة لدى التدريسي الجامعي العراقي من خلال تأييده الطوعي لأغلب أبعاد سلوك المواطنة ومن أهم التوصيات التي قدمها البحث فهي التأكيد على تشجيع وتنمية هذا السلوك لأثره الواضح في أداء كافة المنظمات وخاصة الجامعات.

## Abstract

The research considers The Anqlysis Dimensions of The organizational citizen ship Behavior for a sample of the Faculty of the university of Baghdad through the five Dimensions of citizenship ((Altrusm- couscientiosness- sportsmanship courtesy- civic virtue))

The sample contains (120) professor from four colleges of the Baghdad university .

The most Important conclusion is the rise of citizenship behavior level for the Iraqi professor through his generaliaed compliance for most dimensions of the citizenship behavior the most important recommanelations presenteel in research is the encouragement and development for this behavior because of its oby viosis impact on the performance of all the organizations espically the universities .

## مقدمة

للجامعة أهمية كبيرة في نشر العلوم والمعارف والفنون كما ان لها المساهمة الفاعلة في خلق أجيال المتفوقين في شتى مجالات الحياة ومن اجل استمرار عمليات البناء والتراكم الحضاري ونظراً لما يمثله المورد البشري العامل فيها من أهمية خاصة، حيث يمثل التدريسي الجامعي حالة من النضوج الفكري والإدراك والأهنية الواسعة التي تدفعه في الأداء والسلوك لأبعد الحدود التي يقدمها عن طيب خاطر لتكوين الفكر المتفوق والمنفع نحو الإبداع والابتكار لإيجاد الحلول الايجابية لمشاكل الحياة والعمل ولأهمية سلوك التدريسي بوصفه معلماً للأجيال وللدور المهم الذي تضطلع به الجامعة في المجتمع يحاول هذا البحث تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية نظرياً وعملياً لعينة من تدريسي جامعة بغداد، ويتكون البحث من اربعة اجزاء يتناول الجزء الاول منهجية البحث فيما يتضمن الجزء الثاني الاطار النظري والدراسات السابقة اما الثالث فيناقش عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها وخصص الرابع للاستنتاجات والتوصيات .

## اولاً: منهجية البحث

### 1. مشكلة البحث والحاجة إليها:

المواطنة التنظيمية قيم وثقافة معني بها الجميع ويجب ان يمارسها الجميع انطلاقاً من هذه الفكرة فان مشكلة البحث الحالي تحدد بالإجابة على التساولين الآتيين:

إلى أي مدى يشعر التدريسي العراقي بالانتماء إلى كليته مما يجعله يندمج ويتبنى قيم العمل فيها لتصبح مواظته التنظيمية مرجعية معيارية وقيمة اجتماعية ؟ وهل يمكن ان تستثمر هذه السلوكيات لصالح الأداء في التعليم الجامعي؟

### 2. أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من طبيعة المتغير المبحوث وهو سلوكيات المواطنة التنظيمية والذي يعد من المواضيع الحديثة في الفكر الإداري وحسب الاطلاع المتواضع للباحث لا زالت المكتبة العراقية تفتقر إلى المزيد من البحوث التي تتناوله لإكمال الجهود المعرفية السابقة للباحثين الآخرين والتي أبرزها دراسة (ناظم الزبيدي، 2007) وذلك بدراسة وتحليل الأبعاد المختلفة لهذا المتغير وفي بيئات ومنظمات مختلفة.

### 3. أهداف البحث

تتركز أهداف البحث في الآتي:

- التعرف على المستوى الحقيقي لسلوكيات المواطنة التنظيمية التي يحملها التدريسي الجامعي ومدى إمكانية توظيفها في عملية التحسين والتطوير المستمر لقطاع التعليم العالي .
- قياس العلاقة بين الأبعاد الأساسية لمتغير المواطنة التنظيمية ومدى تأثيرها على المتغير الرئيس.

### 4. فرضيات البحث

يمكن صياغة الفرضية الأولى: (يتحلى التدريسي الجامعي العراقي بدرجة عالية من سلوكيات المواطنة التنظيمية ويتبلور ذلك في أدائه لعمله بدرجة عالية من (الإيثار، صحوه الضمير، الكياسة، طوعية المشاركة، روح التسامح)

والفرضية الثانية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بين التدريسيين ترجع إلى العوامل الشخصية والوظيفية لهم .

### 5. حدود البحث وعينته

بهدف اختبار فرضيات البحث فقد تم اختيار عينة من تدريسيي جامعة بغداد للعام الدراسي (2007 – 2008) إذ بلغ حجم العينة (120) تدريسياً موزعين على الاختصاصين العلمي والإنساني وتم اختيار كليتين (العلوم، الهندسة) للاختصاص العلمي و (الآداب، تربية ابن رشد) للاختصاص الإنساني إذ وزعت (140) استبانة - استلم منها (120) استبانة، 30 استبانة لكل كلية موزعة بالأسلوب الطبقي العشوائي على المراتب العلمية على النحو التالي (5 أستاذ)، (10 أستاذ مساعد)، (15 مدرس) ويمكن التعرف على عينة البحث من خلال الجدول (1) الذي يوضح العوامل الشخصية والوظيفية للعينة المبحوثة .

جدول رقم ( 1 )  
العوامل الشخصية والوظيفية للعينة المبحوثة

ت	العامل	الفئة	العدد	النسبة
1.	الكلية	علمية	60	%50
		إنسانية	60	%50
	المجموع		120	%100
2.	الجنس	ذكور	57	%47
		إناث	63	%53
	المجموع		120	%100
3.	الحالة الاجتماعية	متزوج	76	%63
		أعزب	40	%33
		أرمل	4	%4
	المجموع		120	%100
4.	التحصيل الدراسي	ماجستير	35	%29
		دكتوراه	85	%71
			120	%100
5.	المرتبة العلمية	مدرس	60	%50
		أستاذ مساعد	40	%33
		أستاذ	20	%17
	المجموع		120	%100
6.	سنوات الخدمة	5- 10	24	%20
		10- 15	25	%21
		أكثر من 15	71	%59
	المجموع		120	%100
7.	الوظيفة التي يشغلها	تدريسي	86	%72
		تدريسي وموقع إداري	34	%28
	المجموع		120	%100
8.	الانحدار الحضري	مدينة	107	%89
		ريف	13	%11
	المجموع		120	%100

#### 6. وسائل جمع البيانات

شكلت الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات المطلوبة وتضمنت فقرتين رئيسيتين هما: \*  
الأولى/ للمعلومات التعريفية عن التدريسي من حيث (الكلية، الجنس، الحالة الاجتماعية، التحصيل الدراسي، المرتبة العلمية، سنوات الخدمة الوظيفية، الانحدار الحضري)  
الثانية/ الأبعاد الخاصة بمتغير سلوك المواطنة التنظيمية وقد جرى اختيار 25 سؤالاً لقياس هذه الأبعاد إذ استخدم المقياس المكون من ست درجات للتعرف على استجابة التدريسيين لإبعاد المواطنة. لكون مساحة المقياس أوسع عند التحليل.

## 7. المعالجات الإحصائية

- تم الاستعانة بالوسائل الإحصائية التالية لمعالجة البيانات والوصول للنتائج (Siegal,1989:212)
1. الوسط الحسابي: للتعرف على مستوى استجابة التدريسيين لإبعاد متغير البحث.
  2. الانحراف المعياري: لقياس درجة تشتت قيم استجابة التدريسيين عن الوسط الحسابي.
  3. معامل ارتباط الرتب لسبيرمان للتعرف على قوة العلاقة بين إبعاد المواطنة التنظيمية.
  4. مربع كاي لقياس الفروقات بين التدريسيين في استجاباتهم حسب المعلومات الشخصية والوظيفية الخاصة بهم .

## 8. تحديد المصطلحات

- يحاول الباحث قياس متغير رئيس واحد هو سلوك المواطنة التنظيمية (organizational citizenship Behavior) من خلال الإبعاد الخمسة الآتية (Organ,1990:40)
1. الإيثار: ALtruism هو سلوك موجة لمساعدة الآخرين داخل المنظمة لأداء وظائفهم دون توقع أي مكافأة.
  2. صحوة الضمير: Conscientiousness سلوك طوعي يتعدى الحد الأدنى لمهام الدور الرسمي الذي يقوم به الفرد كالعامل أوقات إضافية وأتباع اللوائح بدقة .
  3. روح التسامح: Sportsmanship الرغبة في القيام بالمهام المطلوبة وتحت أي ظروف دون شكوى
  4. الكياسة: Courtesy السلوك الذي يهدف إلى حل المشاكل بين العاملين، وبين العاملين والعملاء
  5. طوعية المشاركة: Civic Virtue السلوك الموجة لتحقيق أهداف المنظمة كالحفاظ على موارد المنظمة.

## ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

يشكل الإطار النظري الحدود المنطقية للبحث لان الباحث يشتق منه المنطلقات النظرية التي يستند إليها في بعض إجراءات بحثه ومن أهم آراء بعض العلماء والباحثين حول التدريسي والمواطنة التنظيمية ما يلي.

### 1. التدريسي الجامعي

يعد التدريسيون في أي بلد من شرائح المجتمع المهمة لكونهم الثروة الوطنية والجيل الذي يتحمل المسؤولية وأعباءها المختلفة ومواجهة التحديات في معظم مرافق الحياة وميادينها وخاصة بعد دخولهم سوق العمل والإنتاج وأصبحت الدرجة الجامعية حاجة أساسية للأعداد المتزايدة من الوظائف والمهن. كما أصبحت من المعايير الضرورية. لقيادة جميع نواحي الحياة تقريباً (غالي، 1986: 183)، وذلك من خلال أعدادهم وتأهيلهم علمياً وتنمية مواهبهم وإطلاق قدراتهم الإبداعية، وأظهرت الدراسات الأثر الكبير للتدريسيين في النمو العقلي والأخلاقي والتربوي والاجتماعي (الكبيسي، 1991: 3) .

### 2. المواطنة التنظيمية (المفهوم والإبعاد)

في بداية الستينات أشار (katz) إلى ان المنظمات التي تعتمد على قيام العاملين بمهامهم الرسمية فقط هي منظمات ضعيفة وغير قادرة على الاستمرار لأمد طويل (Rego&cunha 2006:3)، فهي تحتاج إلى قيام العاملين لمهام تتجاوز دورهم الرسمي، أطلق عليه الباحثون فيما بعد مصطلح (سلوكيات المواطنة التنظيمية) وبالرغم من تنبيه (katz) لهذا النوع من السلوك الطوعي إلا ان اهتمام الباحثين به لم يبدأ إلا في الثمانينات حيث استخدم المصطلح عام "1983"، إذ عرفه (organ) (انه سلوك طوعي يقوم به الفرد ويتجاوز حدود دوره الرسمي ومتطلبات وظيفته، ولا تشمل له لوائح المنظمة الخاصة بمكافآت وترقيات العاملين، وهذه السلوكيات يمكن ان توجه نحو الأفراد (زملاء، رؤساء) أو نحو المنظمة (3 : Dipaola & Hog, 2004). عرف أيضا ((انه عبارة عن التزام تطوعي نحو أهداف وسلوكيات وأساليب المنظمة والعمل على نجاحها)) (Brightman & moran, 1999: 678) فهو سلوك ايجابي للفرد بدافع شخصي دون ان يكون مفروض عليه بواسطة العقاب أو الثواب سواء كان موجها نحو أفراد معينين أو نحو المجتمع ككل بهدف تحقيق الصالح العام. أما بخصوص ما يتضمنه هذا السلوك من إبعاد لم يتفق الباحثون حول ذلك حيث يرى (Graham) ان هذه الأبعاد هي ثلاثة (Schmeling, 2001: 2)

- أ. الطاعة: هي قبول لوائح ونظم المنظمة والتوصيف الوظيفي والتدرج الرئاسي وسياسات العاملين.  
 ب. الولاء: أي التوحد مع أفكار المنظمة وقادتها والدفاع عن مصالح المنظمة  
 ج. المشاركة التنظيمية: وتعني الاهتمام بشؤون المنظمة كالحضور في الاجتماعات وإبداء الرأي والمقترحات التي تسهم في تطوير المنظمة.  
 الا ان (organ) قام بتوسيع هذا المفهوم ليشمل الإبعاد الخمسة التي اعتمدها البحث الحالي والتي سبق الإشارة إليها عند تحديد مصطلحات البحث .

### عوامل بناء المواطنة في المنظمة

تتبع أهمية سلوكيات المواطنة من عدم قدرة نظم الحوافز التقليدية على التعامل معها، لكون هذه السلوكيات تفوق حدود المطلوب وفق الدور الرسمي فلا يمكن محاسبة العاملين على عدم ممارستهم لها وفي كثير من الأحيان يضطر الفرد للتضحية بأداء دوره الرسمي لخدمة الزملاء أو الرؤساء أو خدمة الأهداف العامة على مستوى المنظمة ككل. أما من الناحية العلمية فإن أهمية سلوكيات المواطنة تتبع من قدرتها على تطوير كفاءة وفاعلية المنظمة من خلال الأدوار التي تؤديها والتي يمكن عرضها على النحو التالي:

#### أ. الانتماء التنظيمي: (Organizational Commitment)

الانتماء التنظيمي عامل توازن للمحافظة على الاستمرار في توجيه سلوك العاملين لخدمة أهداف المنظمة وكلما ارتفع مستوى الانتماء التنظيمي لدى الفرد كلما كان أكثر استعداداً للتضحية بالمصلحة الشخصية في سبيل تحقيق أهداف المنظمة. (Bolino & Turnley, 2003 : 63)

#### ب. الرضا الوظيفي: Job satisfaction

يمكن استخدام الرضا الوظيفي للتنبؤ بسلوكيات المواطنة ويعزو الباحثون السبب في ذلك إلى  
 ب- 1: الأفراد الذين يشعرون بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي كون حالتهم المعنوية جيدة، وبالتالي فإنهم يميلون لانتهاج سلوكيات المواطنة .

ب- 2: المبادلة بالمثل بما يفيدهم وبالتالي فإن اعتبار العاملين للرضا الوظيفي كنوع من المنفعة المقدمة من المنظمة فإنهم يقابلونها بالمثل كرد على ذلك عن طريق سلوكيات المواطنة

(George & Jones, 1996 : 94 )

#### ج. دعم القائد Leadership Support

هي درجة الإسناد التي يشعر بها الفرد من ناحية المشرف أو الرئيس ويكون هذا الإسناد بالتوجيه الصحيح وتكافؤ الفرص وإشعار الفرد بقيمة كإنسان. (Moran,2003 : 3)

#### د. الدعم التنظيمي Organizational Support

وهو الشعور العام بمدى تقدير المنظمة للعاملين، ورعاية مصالحهم على وفق نظرية التبادل الاجتماعي (Social - exchange theory) فالمنظمة التي تقدم الدعم والمساعدة للعاملين، لايد للعاملين من القيام بالمقابل بسلوكيات تفيده المنظمة كسلوكيات المواطنة التنظيمية.

(Bolino & Tumeley,2003:65 )

#### هـ. العدالة التنظيمية Organizational Justice

يبحث الأفراد عن العدالة والمساواة في العلاقات الاجتماعية التبادلية بين العامل وصاحب العمل وان إدراك عدم العدالة يؤدي إلى خلق حالة من التوتر النفسي وقد يرى العامل ان الإجراءات عادلا إذا نال الاحترام كعضو في المنظمة وتحققت قيمته الإنسانية في الجماعة. ( Mcshane & Glimow, 200:39 )

#### 4. الدراسات السابقة

يعد الاطلاع على الدراسات السابقة من الأمور المفيدة لأي باحث لأنها تساعده في بلورة مشكلة بحثه وتحديد إبعاده وتزوده بالأفكار والإجراءات التي يمكن ان يستفيد منها فضلا عن أنها تساعده في تجنب ما ورد في تلك البحوث من سلبيات ونواقص والإفادة من نتائجها لتحليل نتائج البحث وتفسيرها. (قنديلجي، 1993 : 56)

ومن أهم الدراسات التي لها علاقة بموضوع البحث الحالي والتي سيتم عرضها على وفق تسلسلها الزمني ما يلي:-

#### **4-1 دراسة (Greenberg 1990)**

"العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية والعدالة الإجرائية"

هدفت الدراسة الى تحليل علاقة سلوكيات المواطنة التنظيمية مع العدالة الإجرائية والتي حددها الباحث بعنصرين: الأول الإجراءات الرسمية العادلة وهي عبارة عن الإجراءات اللازمة لتحقيق التوزيع العادل للمكافآت والتي تؤثر في إدراك العاملين للعدالة أما العنصر الثاني فهو العدالة التفاعلية وهي عدالة المعاملة التي يتلقاها عند تطبيق الإجراءات الرسمية أو عند تفسيرها.

واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وكان من أبرز نتائجها وجود علاقة ايجابية بين متغيري الدراسة وفسرت هذه العلاقة بنموذج قيم الجماعة الذي يفسر كيفية حكم العاملين على عدالة الإجراءات عند معاملتهم كأعضاء لهم احترامهم وقيمهم في الجماعة (Seetoon , R.P. 1997 : 5-11)

#### **4-2 دراسة (Rego 2003)**

(سلوكيات المواطنة لمدرسي الجامعة)

تناولت الدراسة العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء مدرسي الجامعة من جهة والدافعية المهنية والثقة الذاتية لطلابهم من جهة أخرى، طبقت الدراسة على عينة من (242) متخرج عملوا لاحقاً في مختلف المنظمات والمهن، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات إذ ركزت على دراسة أربعة أبعاد لسلوك المواطنة هي (سلوك المشاركة، التوجه العلمي، صحوه الضمير، الكياسة) ومن أهم ما توصلت اليه أن الطلبة المتخرجون هم مثل التدريسيين يعطون وزن كبير لسلوكيات المواطنة وهم يقيمون التوجه العملي للمدرسين وصحوه الضمير واعطيت الكياسة وزناً أكبر من قبل المتخرجين مما هو من قبل التدريسيين.

(Rego, 2003 : 8-23)

#### **4-3 دراسة (العامري 2003)**

(محددات وأثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات)

هدفت الدراسة الى تقصي محددات وأثار المواطنة التنظيمية في عينة من المنظمات السعودية، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات التي حددت العوامل المؤثرة في ظهور سلوك المواطنة والنتائج المترتبة عليه، ومن أهم نتائجها أن لهذا السلوك أثار متعددة تشمل تحسن مستوى الكفاءة والفاعلية التنظيمية والارتقاء بمستوى معنويات العاملين والحد من التسرب الوظيفي، ومن جانب آخر كشفت الدراسة عن العلاقة بين العوامل المؤثرة في ظهور هذا السلوك واختفائه وحددتها بالرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، العدالة التنظيمية، القيادة الادارية (العامري، 2003 : 67- 83)

#### **4-4 دراسة (محمد إبراهيم "2004")**

التي تناولت محددات سلوكيات المواطنة لخمس أبعاد أساسية هي:

1. نمط القيادة المتبع
2. أدراك العدالة التنظيمية
3. أدراك الدعم التنظيمي
4. الانتماء التنظيمي
5. الرضا الوظيفي

إذ تم استنتاج وطرح مجموعة من التوصيات الأكاديمية والعلمية التي تخص (مدة خدمة الموظف، العمر، الثقافة، السياسة التنظيمية والدوافع الذاتية). والتي تترك تأثيرها الواضح على سلوكيات المواطنة التنظيمية للفرد العامل (د. ابراهيم، 2003 ، 5- 13)

#### **4-5 دراسة (Janice Miller 2004)**

تناولت الدراسة تأثير إدارة الموارد البشرية على سلوك المواطنة التنظيمية إذ استخدمت نوعين من الاستبانات احدهما للعاملين والأخرى للمدراء لـ (100) عامل ومدير ومن أهم نتائجها ان المنظمة قادرة على ترسيخ سلوك المواطنة لدى العاملين من خلال نظم إدارة الموارد البشرية من (استقطاب، اختيار، تدريب، أجور ورواتب، وتطوير الأداء) ودورها في تشجيع وتعزيز سلوك المواطنة لدى العاملين.

(Janice Miller , 2004 : 65 – 78)

#### 4 - 6 دراسة (الزبيدي 2007)

حاولت الدراسة قياس العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية من ناحية/ وأثرهما على تفوق المنظمات لعينة من مديري المصارف الحكومية والأهلية العراقية ومن أهم الاستنتاجات ارتفاع مستوى المتغيرات الثلاثة الرئيسية في المصارف المبحوثة ووجود علاقات ارتباط معنوية فيما بينها مع وجود اثر معنوي لكل من سلوك المواطنة والقيادة في التفوق المنظمي ومن أهم التوصيات ضرورة قيام إدارات المصارف بتشجيع وبناء سلوك المواطنة التنظيمية وترجمة ذلك في سياساتها المختلفة المتعلقة بالموارد البشرية. (الزبيدي، مصدر سابق: 204 - 210).

أما مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة فكانت على النحو الآتي :

1. اختيار موضوع البحث كونه موضوعاً مهماً وحديثاً في الفكر الإداري المعاصر .
2. مساهمة الدراسات السابقة في تعزيز الجانب النظري للدراسة الحالية .
3. المساعدة في تصميم استمارة الاستبانة .
4. الاطلاع بالوسائل الاحصائية الملائمة للدراسة الحالية .
5. تحديد مجتمع الدراسة الحالية وعينتها بشكل يختلف عن المجتمع والعينة التي اعتمدها الدراسات السابقة .

#### ثالثاً: (عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها)

1. التعرف على استجابة التدريسيين لإبعاد سلوك المواطنة التنظيمية .  
أسفرت نتائج استجابة التدريسيين والموضحة في جدول (2) الخاص بقيم التكرار والوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذه الأبعاد عن ما يأتي:

#### أ. الإيثار:

بلغ الوسط الحسابي للإيثار (4.16) وانحراف معياري (0.643). وهو أعلى من الوسط المعياري "3" على مساحة المقياس وقد ساهمت الفقرة "2" الخاصة بتقديم المساعدة لمن يحتاجها في اغناء هذا البعد بوسط حسابي (4.95) وانحراف معياري (0.64). وهو مؤشر ايجابي لإفراد عينة البحث الذين يتحلون بدرجة عالية من الإيثار ومساعدة الآخرين والتنازل عن حقهم في الإجازة وحل المشاكل بأسلوب يرضي الجميع.  
ب. صحة الضمير:

ارتفع الوسط الحسابي لهذا البعد إلى (5.28) وانحراف معياري (0.629). ليحتل المرتبة الأولى بين أبعاد المواطنة الأخرى إذ ارتفعت الأوساط الحسابية للفقرات (10/7/6/8) لتبلغ (5.53)، (5.44)، (5.35)، (5.21) على التوالي ونستدل من هذه النتيجة بان أفراد العينة لا يتدخلون في شؤون الآخرين. يلتزمون بأوقات الدوام، ويلتزمون بالتعليمات الخاصة بالعمل ولديهم اهتمام عالي بمعايير الوظيفية.

ويدل هذا على الدرجة العالية من صحة الضمير وتحسن سلوك المواطنة لديهم.  
ج. روح التسامح:

حصل هذا البعد على المرتبة الرابعة بين الأبعاد الأخرى بوسط حسابي قدره (4.31) وانحراف معياري (0.756). وقد ساهمت الفقرتين (14,11) في اغناء هذا البعد بوسط حسابي (4.99) وانحراف معياري (0.84). للفقرة (14) ووسط حسابي (4.88) وانحراف معياري (1.16) للفقرة (11) فالعينة المبحوثة ترفض بشدة تحدث الآخرين بالسوء عن كلياتهم كما أنها تتقبل المشورة والنصيحة من الآخرين بما يرفع سلوك المواطنة لديهم .

#### د. الكياسة:

حقق هذا البعد المرتبة الثانية بين أبعاد سلوك المواطنة بوسط حسابي (4.86) وانحراف معياري (0.632). وساهمت الفقرتين (20,17)، في اغناء هذا البعد بأوساط حسابية بلغت (4.99)، (4.94) على التوالي بتشجيع الآخرين على العمل في الكلية وتقديم المساعدة لمن يحتاجها ويدل هذا على الممارسة الفعلية لسلوك المواطنة .

#### هـ. طوعية المشاركة:

بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (4.32) وانحراف معياري (0.68). ليحتل المرتبة الثالثة بين الأبعاد الأخرى وهو تجسيد حي لمواطنة عينة البحث إذ ساهمت الفقرتان (21,24) في رفع هذا البعد بأوساط حسابية (4.63)، (4.58) ويدل هذا ان اغلب عينة البحث ميالة طوعاً للتفكير بالمصلحة العامة وتفضيلها على المصلحة الشخصية والمشاركة في تقديم الأفكار البناءة بما يجعلهم مواطنون صالحون في منظماتهم.

جدول رقم (( 2 ))  
استجابة أفراد العينة لأبعاد سلوك المواطنة وفق (قيم التكرار، النسبة المئوية للتكرار، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري)

الأبعاد	تسلسل	الأسئلة	منخفضة				متوسطة				مرتفعة					
			1		2		3		4		5		6			
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار		
الإيثار	1.	لا داع لمساعدة الآخرين بالعمل *	18	%15	18	%15	7	%6	15	%12	14	%12	48	%40	4.05	0.77
	2.	طالما الكل يأخذ راتب فلماذا أساعد من يحتاج للمساعدة *	-	-	-	-	8	%6	24	%20	58	%49	30	%25	4.95	0.64
	3.	لا أمانع أن أكون بديلاً لأداء عمل غيري	13	%11	14	%12	15	%12.5	38	%13.7	30	%25	10	%8.3	3.73	1.44
	4.	أتنازل عن إجازتي لتمنح لغيري عند الحاجة	2	%17	6	%5	8	%7	32	%26	55	%46	17	%14.3	4.52	0.78
	5.	لا أتدخل لإصلاح النزاع بين زملاء العمل خوفاً من المشاكل *	28	%23	13	%11	16	%14	17	%14	22	%18	24	%20	3.53	0.87
الإجمالي														4.16	0.643	
صحة الضمير	6.	إذا تعود الكل على التأخر فلماذا لا أكون مثلهم *	1	%18	2	%1.7	-	-	9	%7.5	36	%30	72	%60	5.44	0.87
	7.	احترم التعليمات انطلاقاً من احترامي لذاتي	3	%2.5	2	%1.7	2	%1.7	9	%7.5	31	%25.8	73	%60.8	5.35	.98
	8.	أغلب العاملون يتدخلون فيما لا يعنيهم *	15	%12.5	26	%21.7	20	%16.7	19	%15.8	19	%15.8	21	%17.5	5.53	.68
	9.	ينتهي الدوام فلا أؤدي شيء بعد ذلك *	-	-	4	%33	5	%4.2	34	%28.3	36	%30	41	%34.2	4.88	.84
	10.	أغلب العاملون لا يراعون معايير الوظيفة وأنا منهم *	-	-	-	-	3	%2.5	23	%19.2	40	%33.3	54	%45	5.21	6.83
الإجمالي														5.28	.629	
دوح التسامح	11.	أكره من يقدم لي النصيحة ولا أتقبلها *	2	%1.7	3	%2.5	9	%7.5	23	%19.2	39	%32.5	44	%36.7	4.88	1.16
	12.	التذمر موجود لدى العاملين إزاء تكاليفات المدير الإضافية *	6	%5	21	%17.5	22	%18.3	27	%22.5	34	%28.3	10	%8.3	3.77	.38
	13.	الكل لا يعمل بدقة ولا يراعي المصلحة العامة في العمل *	1	%8	14	%17.5	22	%18.3	2.7	%22.5	34	%28.3	24	%20	4.24	.32
	14.	لا يعني الأمر شيئاً إن تحدث الآخرين بسوء عن الكلية *	2	%17	-	-	9	%7.5	19	%15.3	46	%38.3	44	%36.7	4.99	.84
	15.	أناحاور مع زملاء العمل عندما يتلكنوا	18	%15	18	%23.3	26	%21.7	11	%9.2	19	%15.8	18	%15	3.68	.68
الإجمالي														4.31	.756	

\* الفقرة الأولى هي فقرة سلبية ( تنازلية ) في الاستبانة وعليه فإن جميع الفقرات المعطاة بعلامة \* في الجدول رقم (2) تشير إلى ذلك وتمت مراعاتها عند تفرغ الاستبانات .





الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مرتفعة				متوسطة				منخفضة				الأسئلة	تسلسل	الأبعاد
		6		5		4		3		2		1				
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			
1.10	4.87	%28.3	34	%49.2	59	%11.7	14	%4.2	5	%5.8	7	%8	1	بكل سرور أتكلم مع الآخرين عن مزايا العمل في كليتنا	16	التجارية
1.15	4.99	%40.0	48	%36.7	44	%13.3	16	%3.3	4	%5.8	7	%8	1	إذا طلب الرأي في ابعده الآخرين عن العمل في الكلية *	17	
0.43	4.83	%42.5	51	%30	36	%10	12	%7.5	9	%5	6	%5	6	مستقبل كليتنا لا يبعث على السرور *	18	
0.61	4.70	%21.7	26	%30.8	37	%10	12	%15	18	%15	18	%7.5	9	احترم المجتمع وما فيه من منظمات	19	
1.03	4.94	%31.7	38	%44.2	53	%15.8	19	%4.2	5	%3.3	4	%8	/	أيا يطلب مني المساعدة أقدمها له	20	
.632	4.86	الإجمالي														
.39	4.58	%27.5	33	%10	48	%10.8	13	%9.2	11	%9.2	11	%3.3	4	طالما لا تقدر أفكارني في الكلية لا أشارك بها *	21	طوعية المشاركة
.49	4.33	%30	36	%22.5	27	%14.2	17	%19.2	23	%11.7	14	%2.5	3	اعتقد أن تقديم المقترحات لإدارة الكلية لا داع لها *	22	
1.39	3.74	%12.5	15	%19.2	23	%24.2	29	%23.3	28	%5.8	19	%5	6	أحث زملائي على العمل المستمر لصالح الكلية والمجتمع	23	
.14	4.63	%20.8	25	%45	54	%19.2	23	%7.5	9	%6.6	8	%8	1	أحث زملائي للتفكير بمصلحة الكلية والمجتمع وترك مصالحهم الشخصية	24	
.57	4.30	%23.3	28	%36.7	44	%12.5	15	%9.2	11	%10	12	%8.3	10	لا فائدة في تقديم الآراء السديدة لأنها غير مجدية *	25	
.68	4.32	الإجمالي														

\* الاسئلة التي تحمل العلامة \* هي اسئلة سلبية الاتجاه

## 2. اختبار التجانس بين أبعاد سلوك المواطنة:

عند تحليل فقرات الجدول "3" الخاص بقيم ارتباط الرتب (السبيرمان) بين إبعاد سلوك المواطنة التنظيمية نلاحظ ما يأتي.

أ. الإيثار: يرتبط هذا البعد بعلاقات معنوية موجبة مع كافة إبعاد سلوك المواطنة الأخرى إذ أن أعلى قيمة ارتباط بينه وبين بعد الكياسة بلغت (0.65) عند مستوى معنوية ( $p \leq 0.01$ ) أما مع صحوة الضمير بلغت قيمة الارتباط (0.40) وبلغ الارتباط بينه وبين روح التسامح، طوعية المشاركة (0.35)، (0.45) على التوالي عند مستوى معنوية ( $p \leq 0.05$ ).

ب. صحوة الضمير: تتسم جميع علاقات الارتباط بين هذا البعد والإبعاد الأخرى لسلوك المواطنة بالمعنوية وهي موجبة وقوية مع أبعاد الكياسة، طوعية المشاركة وروح التسامح على التوالي إذ بلغت قيم الارتباط (0.76) (0.68) (0.61) عند معنوية ( $p \leq 0.01$ ).

ج. روح التسامح: هناك علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بينه وبين طوعية المشاركة إذ بلغت قيمته الارتباط (0.55) عند معنوية ( $p \leq 0.01$ ) وهي أعلى من قيمة الارتباط مع بعد الكياسة والبالغة (0.39) عند معنوية ( $p \leq 0.05$ ).

د. الكياسة: وترتبط الكياسة بعلاقة ارتباط موجبة وقوية مع كافة إبعاد سلوك المواطنة إذ بلغ الارتباط مع طوعية المشاركة (0.42) عند معنوية ( $p \leq 0.05$ ) وبديل هذا على أن جميع علاقات الارتباط السابقة هي معنوية، موجبة وقوية في أغلب الأحيان مما يؤشر قوة تجانس هذه الإبعاد مع بعضها البعض وإيجابية استخدامها لقياس سلوك المواطنة.

جدول (3) قيم ارتباط الرتب لسبيرمان بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (N=120)

أبعاد سلوك المواطنة	الإيثار	صحوة الضمير	روح التسامح	الكياسة	طوعية المشاركة
الإيثار	1	0.406*	0.35*	0.65**	0.45*
صحوة الضمير	-	1	0.61**	0.76**	0.68**
روح التسامح	-	-	1	0.39*	0.55**
الكياسة	-	-	-	1	0.42*

\*  $P \leq 0.01$

\*\*  $P \leq 0.05$

## 3: تحليل تأثير العوامل الشخصية والوظيفية في اتجاهات استجابة العينة لإبعاد سلوك المواطنة

### أ. تأثير السمات الشخصية:

عند الاطلاع على الجدول "4" الخاص بقيم (كا<sup>2</sup>) المستخرجة والمجدولة والتي توضح الفروقات بين أفراد العينة المبحوثة وفق سماتهم الشخصية نلاحظ ما يلي.

1- الجنس: عند اختبار اثر الجنس على استجابات العينة تجاه أبعاد سلوك المواطنة أشارت النتائج إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى جنس التدريسي لان قيمة (كا<sup>2</sup>) المستخرجة هي اصغر من (كا<sup>2</sup>) المجدولة تجاه كافة الأبعاد مما يؤكد تحلي أفراد العينة المبحوثة بدرجة عالية من المواطنة بغض النظر عن جنسهم.

2- الحالة الاجتماعية: اثبت اختبار اثر الحالة الاجتماعية على أبعاد سلوك المواطنة وجود فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية بالنسبة إلى (الإيثار، صحوة الضمير، الكياسة) إذ أن (كا<sup>2</sup>) المستخرجة لتلك الأبعاد هي (14.07) بدرجة حرية "6" والمجدولة (12.59) للإيثار و (12.91) بدرجة حرية (4) والمجدولة (9.48) لصحوة الضمير و (13.05) بدرجة حرية "6" والمجدولة (12.59) للكياسة بمستوى ثقة (95%) وهي اكبر من المجدولة بالنسبة للإبعاد السابقة أما مع بعدي (روح التسامح، طوعية المشاركة) فقد أشارت النتائج إلى غياب وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لان (كا<sup>2</sup>) المستخرجة (13.27) بدرجة حرية "8" والمجدولة (15.50) بالنسبة لروح التسامح و (10.08) بدرجة حرية "6" والمجدولة (12.59) بمستوى ثقة (95%) لطوعية المشاركة وهي اصغر من المجدولة للبعدين السابقين.

نستنتج من ذلك ان الحالة الاجتماعية ذات اثر كبير في حياة التدريسي فالحالة الاجتماعية للمتزوج والذي يعيش في جو اجتماعي اسري لا بد ان تؤثر في المواطنة عن الفرد الأعزب أو الأرملة.

3- الانحدار الحضري: يشير الجدول (4) إلى عدم وجود فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعود إلى الانحدار الحضري لهم لان (كا<sup>2</sup>) المستخرجة اصغر من المجدولة بالنسبة لكل إبعاد المواطنة

وقد يكون السبب في ذلك ان اغلب أفراد العينة المبحوثة هم من المدينة وبنسبة (89%) وقلة عدد من هم من الريف وبنسبة (11%) من العينة المبحوثة .

ب. تأثير السمات الوظيفية:

تشير النتائج في الجدول "5" الخاصة بـ (ك<sup>2</sup>) المستخرجة والمجدولة حول اثر السمات الوظيفية لعينة البحث إلى ما يلي .

ب - 1 التحصيل الدراسي: عند قياس اثر التحصيل الدراسي على إبعاد المواطنة أشارت النتائج إلى وجود فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية بالنسبة لكافة إبعاد سلوك المواطنة لان جميع قيم (ك<sup>2</sup>) المستخرجة هي اكبر من (ك<sup>2</sup>) المجدولة لكل الإبعاد ويمكن تبرير ذلك بان ارتفاع التحصيل الدراسي للفرد يساهم في زيادة مواطنته التنظيمية .

ب - 2 الكلية: إن قيم (ك<sup>2</sup>) المستخرجة هي اصغر من (ك<sup>2</sup>) المجدولة لكافة إبعاد سلوك المواطنة وهذا يعني عدم وجود فروقات معنوية سببها تخصص التدريسي العلمي أو الإنساني لكون أفراد العينة هم صفوة مختارة من حملة الشهادات العليا .

#### جدول (4)

الاختلاف في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية بسبب العوامل الشخصية

السمة	البعد	ك <sup>2</sup> المستخرجة	درجة الحرية	ك <sup>2</sup> المجدولة	مستوى الثقة
الإنساني	الإيثار	1.68	3	11.34	99%
	صحة الضمير	2.59	2	9.21	99%
	روح التسامح	2.00	4	13.27	99%
	الكياسة	3.20	3	11.34	99%
	طوعية المشاركة	4.09	3	7.81	95%
الاجتماعية	الإيثار	14.07	6	12.95	95%
	صحة الضمير	12.91	4	9.48	95%
	روح التسامح	13.27	8	15.50	95%
	الكياسة	13.05	6	12.59	95%
	طوعية المشاركة	11.08	6	12.59	95%
الحضري	الإيثار	.165	3	7.81	95%
	صحة الضمير	5.48	2	5.99	95%
	روح التسامح	3.63	4	9.48	95%
	الكياسة	3.94	3	7.81	95%
	طوعية المشاركة	2.12	3	7.81	95%

ب- 3 المرتبة العلمية: عند اختبارات تأثير المرتبة العلمية على ردود أفعال العينة المبحوثة وجد ان (ك<sup>2</sup>) المستخرجة هي اكبر من (ك<sup>2</sup>) المجدولة بالنسبة لكافة الإبعاد وهذا يعني وجود فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية تعود للمرتبة العلمية للتدريسي وربما يكون تقدم التدريسي في المرتبة العلمية سبب لتحسين مستوى سلوك المواطنة لديه بسبب تراكم خبرته وزيادة ولانه لكتيته.

ب- 4 سنوات الخدمة: هناك فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية تخص تأثير سنوات الخدمة على أبعاد سلوك المواطنة لان (ك<sup>2</sup>) المستخرجة اكبر من (ك<sup>2</sup>) المجدولة بالنسبة لإبعاد الإيثار، صحة الضمير، طوعية المشاركة وكما يتضح في الجدول "4" إذ بلغت قيمتها (14.27)، (10.79)، (14.79) على التوالي حيث أن زيادة سنوات الخدمة تكسب الفرد تطوراً فكرياً ووطنياً .



ب- 5 الوظيفة التي يشغلها: توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية بالنسبة (الإيثار، صحوة الضمير، الكياسة، طوعية المشاركة) وغيابها بالنسبة لبعده (روح التسامح) إذ أن (كا<sup>2</sup>) المستخرجة لبعده روح التسامح فقط هي أقل من (كا<sup>2</sup>) الجدولة إذ بلغت (5.60) بدرجة حرية "4" والجدولة (9.48) بمستوى ثقة (95%) فالتدريسي الذي يتولى موقع إداري إضافة للتدريسي يكتسب الخبرة الواسعة من الآخرين باحتكاكه معهم في المناسبات المختلفة ومن خلال مشاكل العمل التي يتعرض لها والتي قد تكون سبب مباشر لزيادة (الإيثار، صحوة الضمير، الكياسة، طوعية المشاركة).

## جدول (5)

الاختلاف في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية بسبب العوامل الوظيفية

السمة	البعده	كا <sup>2</sup> المستخرجة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الثقة
التدريسي	الإيثار	13.10	3	7.81	95%
	صحوة الضمير	6.58	2	5.99	95%
	روح التسامح	11.57	4	9.48	95%
	الكياسة	9.89	3	7.81	95%
	طوعية المشاركة	8.15	3	7.81	95%
الكلية	الإيثار	7.34	6	12.59	95%
	صحوة الضمير	1.56	4	9.48	95%
	روح التسامح	5.68	8	15.50	95%
	الكياسة	4.69	6	12.59	95%
	طوعية المشاركة	8.63	6	12.59	95%
المرتبة العلمية	الإيثار	31.88	3	11.34	99%
	صحوة الضمير	35.69	2	9.21	99%
	روح التسامح	13.04	4	9.84	95%
	الكياسة	17.88	3	11.34	99%
	طوعية المشاركة	9.17	3	7.81	95%
سنوات الخدمة	الإيثار	14.27	3	12.59	95%
	صحوة الضمير	10.12	2	9.48	95%
	روح التسامح	14.96	4	15.50	95%
	الكياسة	11.33	3	12.59	95%
	طوعية المشاركة	14.72	3	12.59	95%
الوظيفة	الإيثار	15.76	3	7.81	95%
	صحوة الضمير	9.60	2	5.99	95%
	روح التسامح	5.60	4	9.48	95%
	الكياسة	13.09	3	7.81	95%
	طوعية المشاركة	8.13	3	7.81	95%

## رابعاً: الاستنتاجات والتوصيات

### أ- الاستنتاجات:

- في ضوء الفقرات السابقة يمكن تحديد أهم الاستنتاجات وكما يأتي .
1. يدرك التدريسيون في عينة البحث أهمية أبعاد سلوكيات المواطنة من خلال القبول والتأييد الذي أبدوه لأغلب الفقرات مما يؤيد صحة الفرضية الأولى حول تحلي التدريسي الجامعي بدرجة عالية من المواطنة تنعكس على سلوكه من (أيثار- صحوة الضمير- كياسة- روح التسامح- طوعية المشاركة) أو في أدائه لعمله في كليته .
  2. هناك وعي واضح لدى التدريسيين في العينة المبحوثة تجاه إبعاد سلوكيات المواطنة كافة من خلال التجانس والتناسق في الإجابات مما يشير إلى إمكانية الاعتماد على الفقرات المكونة لهذه الإبعاد لقياس وتفسير سلوكيات التدريسيين الجامعيين .
  3. وجود فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعض العوامل الشخصية والوظيفية للتدريسيين تجاه أبعاد المواطنة وغيابها بالنسبة لعوامل أخرى إذ ظهرت الفروقات لبعدها الاجتماعية فقط كعامل شخصي وذلك لأن المواطنة هي سلوك يتأثر بالمجتمع الذي يعيش فيه التدريسي. أما بالنسبة للعوامل الوظيفية فقد ظهرت الفروقات مما يؤيد صحة الفرضية الثانية حول وجود فروقات في ممارسة سلوكيات المواطنة بين التدريسيين تعود للعوامل الشخصية والوظيفية
  4. وجود ارتباط معنوي ايجابي بين كافة أبعاد المواطنة أي ان سلوكيات المواطنة ترتفع بازدياد تأييد التدريسيين لإبعاد هذه السلوكيات، كونها يدعم احدها الآخر، وأنها جميعاً تعبر عن السلوك الايجابي الطوعي للتدريسيين داخل الجامعة.
  5. أن تميز التدريسي الجامعي بمستوى عالٍ من سلوكيات المواطنة يجعله قادراً على الالتزام وانجاز الأعمال والتفوق بما يلبي طموحات قطاع التعليم العالي وبما يفوق التوقعات أيضاً.

**ب- التوصيات:**

من أهم التوصيات التي يمكن تقديمها هي:

1. إن التدريسيين في الجامعة يمثلون مراكز قوة في الاقتصاد المعاصر فلا بد ان تكون الجامعة هي المجال الحي الذي تتفاعل فيه وتتجسد النشأة العلمية والسلوكية الصحيحة لهؤلاء التدريسيين ، وإذا كنا نريد لجامعاتنا ان تصبح منارا للحضارة والعلوم فعلينا تشجيع أي جهد يبذل ليعزز سلوكيات المواطنة لدى هذه الفئة التي هي مقوم أساسي للدولة والمجتمع العصريان .
2. توعية العاملين في جميع المؤسسات التعليمية وغيرها بأهمية سلوكيات المواطنة وإيجابياتها من خلال عقد الاجتماعات والندوات التي تشجع على ذلك.
3. انتهاج إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية للسياسات التي تعزز سلوكيات المواطنة من خلال التدريب والجهد العلمي وفرق العمل.
4. مكافئة سلوكيات المواطنة لدى العاملين بما يشجعهم على الاستمرار فيها وتقديم المزيد منها طوعا وباندفاع ذاتي.
5. ضرورة اعتبار التدريسي الجامعي المفتاح الجوهري لتحسين قطاع التعليم العالي مما يستلزم وضع نظم داعمة لاستثمار اوسع لهذه الكفاءات مع الأخذ بنظر الاعتبار انها تحمل رؤية جيدة نحو ابعاد المواطنة التنظيمية.
6. تمكين الموارد البشرية العاملة في الجامعات العراقية من العمل بحرية اكبر لما تتمتع به من صحوه ضمير، وكياسة، وطوعية مشاركة تؤهلها لاستخدام هذه الحرية في التطوير والتنمية.
7. محاولة قيام باحثين آخرين بإيجاد علاقات أخرى تخص سلوك المواطنة تختلف عن العلاقات التي تم قياسها في هذا البحث.

**قائمة المصادر****أولاً: المصادر العربية**

1. إبراهيم، محمد، 2003، البيت العربي للتدريب والاستشارات الإدارية شبكة الانترنت.
2. الزبيدي، ناظم جواد عيد، (2007)، العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية واثرها في تفوق المنظمات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
3. العامري، احمد بن سالم (2003)، " محددات وأثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات "مجلة جامعة الملك عبد العزيز : الاقتصاد والادارة، م 17 ، ع 2 .
4. غالي، محمد احمد، (1986) العلاقة بين التخصص الأكاديمي وبين الميل المهني لطلاب جامعة الكويت، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي ، 1986 .
5. قنديلجي، عامر إبراهيم، (1993)، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، بغداد، وزارة الإعلام، دار الشؤون الثقافية .
6. الكبيسي، كامل ثامر، حسن، عبد الرحمن،(1991) مهمات الجامعة في بناء مجتمع ما بعد الحرب، مجلة العلوم التربوية والنفسية العدد (19)، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية.



### ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. Bolino, & Tumbley, (2003), Going the extra mile : cultivating & Managing employee citizenship behavior , Academy of management executive , vol . 17 , No. 3 : 60-71.
2. Brightman, & Moran, (1999), Building Organizational citizenship , Management decision journal, vol. 37, No.1.
3. Dipaola & Hog, (2004) , Organizational School Students , www.mddipa people / wm / citizenship & Ach. Pdf .
4. George & Jones, G.r., (1999), Understanding & managing Organizational behavior, 2nd ed. , ( New York : Adison – Wesley publishing company ) .
5. Janice Miller/ (2004) , Human Resource management Influence organizational citizenship Behaviors , Vol,21,No.6 .
6. Mcshane & Glinow, (2000), organizational Behavior, (Boston: Irwin , Mc Graw) .
7. Moran, (2003), Fostering Organizational citizenship in Schools, [www.cs.ryu . fi /timok/arti/sis](http://www.cs.ryu.fi/timok/arti/sis).
8. Organ,D.,(1990), themotivational basis of organizational Citizenship behavior , Research in organizational Behavior, 12 .
9. Rego, (2003) , Citizenship behavior of university teacher . The Institute For Learning & teaching in higher Education , VoL. 4 , No.1.
10. Rego, & cunha, (2006), organizational Justice & Citizenship Behavior, university de Santiago U.S.A.
11. Schmeling, (2001) Good Citizenship Inaglobal Economy, Un Published master's thesis .
12. Settoon, (1997), Acomparative & Lysis of four motivation bases of helping forms of organizational Citizenship Behavior , Academy of strategic & organizational Leadership journal , VoL , No.2.
13. Siegal, (1989) "Non- Parametric for Behavioral Siences" ,Mc Graw-Hill Ltd .

بسم الله الرحمن الرحيم

التدريسي المحترم

لانجاز البحث الموسوم ( قياس المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسي كليات جامعة بغداد) يرجى تعاونكم معنا في الإجابة على فقرات الاستبانة وستكون المعلومات محددة لأغراض البحث العلمي مع جزيل الشكر والتقدير

أولا : المعلومات التعريفية

1. الكلية : علمية  إنسانية
2. الجنس : ذكر  أنثى
3. الحالة الاجتماعية : متزوج  أعزب  أرمل
4. التحصيل الدراسي : ماجستير  دكتوراه
5. المرتبة العلمية : مدرس  أستاذ مساعد  أستاذ
6. سنوات الخدمة : (5-10)  (11 - 15)  (أكثر من 15)
7. الوظيفة التي يشغلها : تدريس  تدريس وموقع إداري
8. الانحدار الحضري : مدينة  ريف



ثانياً :

ملاحظة : يرجى اختيار احد أرقام المقياس التي تعتقدها أكثر دقة في وصف الفقرة واقعيًا ثم ضعها في الفراغ المخصص في بداية كل فقرة

6	5	4	3	2	1
اتفق تماما	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق إطلاقاً

#### فقرات المواطنة التنظيمية

1. لا داع لمساعدة الآخرين بالعمل في كل الظروف الاعتيادية وغيرها
2. طالما الكل يأخذ راتب فلماذا أساعد من يحتاج أن تقدم إليه المساعدة
3. إذا طلب مني أن أكون بديلاً لأداء عمل غيري فلا أمانع في ذلك
4. إذا تطلب الأمر في موقف معين ، أتنازل عن إجازتي لتمنح لغيري إذا احتاج ذلك
5. لا أتدخل لإصلاح ذات البين إذا حدث نزاع بين الزملاء في العمل خوفاً من مشكلات أتوقع الدخول فيها
6. إذا تعود الكل على التأخر فلماذا لا أكون مثلهم حيث يقول المثل (حشر مع الناس عيد)
7. احترم التعليمات انطلاقاً من احترامي لذاتي
8. مهما كانت النتائج والعواقب فأغلب العاملون يتدخلون فيما لا يعنيههم
9. ينتهي الدوام فلا أؤدي شيئاً بعد ذلك مهما طلب مني
10. اغلب العاملون لا يراعون تطبيق معايير الوظيفة وأنا حالي من حالهم
11. اكبر من يقدم لي النصيحة والمشورة ولا أتقبل أياً ممن يظهرون أنهم أفضل مني
12. التذمر حالة موجودة لدى جميع العاملين وخصوصاً إزاء تكاليفات المدير الإضافية
13. الكل لا يعمل بدقة واشك بالبعض أن يراعوا المصلحة العامة في العمل
14. لا يعني الأمر شيئاً ان تحدث الآخرين بسوء عن كليتي
15. أتجاوز مع زملاء العمل بكل جدية عندما يتكلموا في أداء المهام المناطة بهم
16. بكل سرور أتكلم مع الآخرين عن مزايا العمل في كليتنا لأنها مرموقة
17. إذا طلب مني الرأي ، ابعث الآخرين عن التعيين في كليتنا
18. مستقبل كليتنا لا يبعث على السرور كلما أتحدث عنها بإيجابية في المجتمع
19. احترم المجتمع وما فيه من منظمات ولا أوافق الآخرين بالحديث سلباً عنها حتى ولو إتني اسمع عن سيناتها الكثير
20. أيا يطلب مني المساعدة أقدم له إياها إن كان زميلاً أم غيره
21. طالما لا تقدر أفكارى في هذه الكلية فلا أشارك في تقديمها حتى ولو يقع عليها التطوير والتحسين
22. اعتقد أن تقديم المقترحات لإدارة الكلية لا داعي إليه لأنني أشك في الاستفادة منها
23. حينما أرى زملائي يضيعون أوقاتهم في الأحاديث الجانبية أحثهم على العمل المستمر لصالح الكلية والمجتمع
24. أحث زملائي على التفكير ملياً بمصلحة الكلية وترك مصالحهم الشخصية جانباً
25. لا فائدة من الاشتراك في تقديم الآراء السديدة لإدارة الكلية لأنها غير ذات جدوى ودائماً مصيرها مجرات مناظرة الرؤساء