

سلوك المواطنة التنظيمية للموظف في دوائر الدولة

أ.م.د. جبار فريم شريدة

jabbar.alami@yahoo.com

م. جولان حسين خليل

golanhusen77@gmail.com

هيئة البحث العلمي / مركز البحوث النفسية

الملخص

استهدف الدراسة الحالية للتعرف على مستوى ادراك سلوك المواطنة التنظيمية من خلال واقع اداء الموظفين وايجاد الفروق الفردية بين عينة البحث ومتغير الجنس، وكانت حدود البحث من موظفين هيئة البحث العلمي للسنة الدراسية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، وبعد استخدام الادوات المناسبة والمعالجات الاحصائية تبين يتمتع افراد العينة بمستوى عالي بسلوك المواطنة التنظيمية وان الاناث لديهم السلوك اعلى من الذكور ويرجع الباحث الاسباب الى الحياة الاجتماعية والدينية السائدة

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، الموظفين، الدوائر، الدولة.

Organizational citizenship behavior of employees in government departments

Jabbar Frayyeh Shraida

Joulan Hussain K Halil

Ministry of Higher Education and Scientific Research/ Commission of Scientific Research/ Psychological Research Center

Abstract

The current study aimed to identify the level of organizational citizenship behavior through the reality of employees in the Research Authority. The research sample consisted of both males and females, and the limits of the study were defined during the academic year 2024-2025. The appropriate statistical tools were used, and the results indicated that members of the research sample demonstrated a high

level of organizational citizenship behavior, with females showing higher levels of such behavior than males. The researcher attributes this difference to prevailing social and religious life factors

Keywords: Organizational citizenship behavior, employees, departments, state.

أهمية البحث والحاجة الية:

أشير إلى أدبيات مفهوم المواطنة وبناء الدولة عند أمير المؤمنين عليه السلام، حيث يوسع الحديث الشريف حول قيم ومبادئ حقوق الإنسان كقاعدة لبناء المسلم والمؤمن، وبالتالي بناء دولة قوية وعادلة؛ فلا دولة قوية بلا أقوياء، ولا دولة عادلة بلا أناس عادلين مع أنفسهم ومن حولهم.

يشمل سلوك المواطنة التنظيمية جميع السلوكيات والأنشطة الإيجابية والبناءة التي يقوم بها الأفراد والتي لا تعد جزءاً من عملهم الرئيسي. هذه الأنشطة اختيارية تماماً وتدعم زملاء العمل ومصالح القسم. في بيئة العمل، على الرغم من أن هذه السلوكيات قد لا تكافأ، إلا أنها عندما تكمل الواجبات الرئيسية للموظف، يمكنها أن تحسن أداء المجموعة. لذلك، تحتاج إلى موظفين يمكنهم المشاركة طوعية خارج نطاق الوصف الوظيفي لتحقيق أهداف المجموعة. (مالهم، ٢٠١٧)

عادة ما تمتلك الشركات الناجحة موظفين يتجاوزون هذه المهام، ويكونون على استعداد لبذل المزيد من الوقت والجهد من أجل نجاح الشركة. قد يمارس هؤلاء الموظفون سلوك المواطنة التنظيمية دون علمهم. عادة ما يتمتع الموظفون الذين يطبقون مبادئ سلوك المواطنة التنظيمية بأعلى مستويات الأداء، ولكن غالباً ما ينظر إليهم كموظفين نشيطين ومخلصين لا يؤدون أكثر من الحد الأدنى من الواجبات. يمكن لأي جهة حكومية تحقيق نتائج إيجابية من وجود هؤلاء الموظفين، مثل زيادة الإنتاجية، وتحسين الكفاءة، وإرضاء العملاء، وخفض التكاليف، إلخ. (الرقاد، ٢٠١٢)

قد تعتقد بعض المؤسسات أن سلوك المواطنة التنظيمية ليس أمراً خارجاً عن واجبات الموظف، بل يجب أن يكون جزءاً من الواجبات الرئيسية. في هذه الحالة، يجب على الشركة وضع إجراءات رسمية لنمذجة هذا السلوك ودراسة المكافآت. يجب أن يحتفظ سلوك المواطنة التنظيمية بمعناه الأصلي وأن يكون عملياً غير رسمي دون مكافآت محددة. (العامري، ٢٠٠٣)

كما ركز أمير المؤمنين عليه السلام على السعي لتحقيق الأمن والأمان الاجتماعي والسياسي في الدولة، والتمكين الاقتصادي والتموي والقانوني، وذلك لمنع الصراعات والفتن والعداوات بين أفرادها وشعبها ومختلف مكوناتها.

كما أن العوامل والمتغيرات النفسية والاجتماعية المؤثرة في التنظيم تتزايد وتتداخل بشكل ملحوظ، لا سيما في العقدين الأخيرين، فضلاً عن ترابط هذه العوامل والمتغيرات داخلياً، وإن كانت جميعها تهدف إلى تحسين وتطوير الأداء؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية والجماعية؛ حيث تمكن هذه العوامل من إشباع احتياجات ودوافع العاملين، ومن أهمها: العدالة التنظيمية، ودعم القيادة، والدعم التنظيمي، والمشاركة في صنع القرار، والكفاءة الاجتماعية، وتمكين العاملين، ودعمهم وتأكيد ذاتهم، وتنمية درجة استقلاليتهم في العمل... وغيرها من العوامل والمتغيرات. (الزهراني، ٢٠٠٧)

لقد اقتضت ولاية أمير المؤمنين علي عليه السلام وقيادته وسلطانه تطبيق المساواة بين الناس بغض النظر عن أعراقهم وأديانهم وانتماءاتهم وخلفياتهم الدينية والسياسية، دون تحيز أو تمييز حزبي أو سياسي أو اجتماعي. ويمثل العنصر البشري الرافد الرئيسي لنجاح المنظمات والمؤسسات في سعيها لتحقيق أهدافها، وفي ظل تراجع مستوى العدالة داخل المنظمات نتيجة للتحيز وغياب الموضوعية، ومع تفاوت الإجراءات والمعايير المتبعة من قبل الموارد البشرية المتنوعة عموماً، أصبحت العدالة التنظيمية مسألة تخص الأفراد تحديداً، والمنظمات عموماً، بما في ذلك الاستقرار في بيئة العمل، وتهيئة المناخ التنظيمي الأمثل لتحقيق أهداف المنظمة، بل وضمان انعكاس السلوك إيجابياً بفضل إدراك العدالة بأشكالها الثلاثة: العدالة التنفيذية، والعدالة التفاعلية، والعدالة التوزيعية، التي يدركها الموظف قبل المرؤوس. (أبو تايه، ٢٠١٢)

إن استقرار وترسيخ حاكم العدل والقانون بشكل عام، هو الذي يمنع دخول الأعداء من شقوق المجتمع والأمراض الداخلية كالظلم والحرمان وعدم المساواة وغيرها. وأعتقد أن أساسهم النفسي يرتكز على العدل مع أنفسهم شرطاً للعدل مع العالم الخارجي، مما يغرس روح المواطنة من خلال العدل والمساواة.

لذلك، ينظر إلى العدالة التنظيمية كمتغير مهم وفعال في عمليات الإدارة العامة والوظائف، ويمكن اعتبارها أحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المحتمل على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات، وهي موطن العديد من الأبحاث والدراسات في مختلف مجالات العمل الفردي، انطلاقاً من أن توافر العدالة التنظيمية والشعور بالقيمة الفردية للعامل مؤشر إيجابي يؤدي إلى سلوك العديد من السلوكيات الإيجابية، ومن أهمها سلوك المواطنة التنظيمية، وتحسين أداء العمل، وزيادة النشاط والكفاءة؛ يساهم في تطوير المنظمة في أبعاد مختلفة، وهذا بناء على نتائج بعض الأبحاث والدراسات مثل دراسة (نوح، علياء، ٢٠١٣)، ودراسة (الصقر، عبد الكريم،

(٢٠١٢)، وأيضاً دراسة (أبو تايه، بندر، ٢٠١٢)؛ وتهدف جميع هذه الدراسات إلى تعزيز قيمة العدالة التنظيمية، وسلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات، أو المؤسسات التعليمية، والوزارات التعليمية الحكومية، وأيضاً إلى توفير بيئة تحفز العاملين على تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال منحهم الفرصة للتعبير عن رأيهم قبل اتخاذ قراراتهم الخاصة، وتزويدهم بالمعلومات التي تؤهلهم لإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة؛ لذا، لا بد من تطبيق العدالة التنظيمية في الاختيار والتعيين، وغرس القيم الأخلاقية الإيجابية داخل المنظمات العامة، وزيادة ثقة العاملين في دقة، وعدالة تقييم الأداء المناسب. (زراب، ٢٠١٦)

نسب الإمام علي عليه السلام الوطنية والمواطنة إلى (الحاكم القدوة)، فهو الساعي إلى ترسيخ العدالة الاجتماعية أدبا وسياسة، وفي جميع مواقفه، ومنها: أن الحاكم العادل هو من يعطي القدوة للمظلوم.

ويعتمد ضمان حسن سير العمل في المؤسسة واستمرار تقديم الخدمات بكفاءة وفعالية على الدور الرئيسي للموارد البشرية؛ كما أن الموظفين هم حجر الزاوية في المنظمة عندما يسيطرون على مختلف العمليات اليومية، وكلمة الموظف مهمة في المنظمة وتقدير ودعم المرؤوسين، وأيضاً الشعور بالمساواة والعدالة فيما يتعلق بعدالة الإجراءات والتوزيع والتفاعلات؛ أي أن ذلك ينعكس إيجاباً في تحسين مستوى كفاءة ونشاط المؤسسة، وكذلك ضمان جودة الخدمات. (الزهراني، ٢٠٠٧)

وهكذا غرس الإمام علي عليه السلام روح المواطنة والوطنية وحب الوطن من خلال سلوكه الاجتماعي وإصلاحاته ونبذ الفوارق الطبقية، والأهم من ذلك أنه جعل الناس عباداً لله - سبحانه وتعالى - فجعل الدين أساس الحياة البشرية، وأساس الحكم، وأساس جميع أعمال وتصرفات رعيته، فالوطنية والمواطنة بلا دين وعبادة مرضية لله سبحانه وتعالى.

الاهداف:

- التعرف على مستوى إدراك سلوك المواطنة التنظيمية من خلال واقع أداء الموظفين .
- ايجاد الفروق الفردية بين عينة البحث وفق متغير الجنس

حدود البحث:

الموظفين في جامعة بغداد

سنة الدراسية ٢٠٢٤-٢٠٢٥

تحديد المصطلحات:

سلوك المواطنة التنظيمية:

يقصد به: " سلوك تطوعي اختياري يقوم به الأفراد في المنظمات ويتجاوز متطلبات الدور الرسمي، كما انه غير مشمول بنظام المكافآت الرسمي بشكل صريح أو مباشر، ويزيد من فعالية الأداء في العمل لدى المنظمات". (زعر، ٢٠١٦)

وأيضاً عرف بأنه: " سلوك وممارسات أولئك العاملين الذين يسهمون في فاعلية المؤسسة، وتحريك نشاطاتها عبر التعاون الإنساني". (الزهراني، ٢٠٠٧)

ويعرف (سلوك المواطنة التنظيمية) إجرائياً بأنه:

الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة عند أجابتهم على مقياس سلوك المواطنة
الادبيات السابقة:

العوامل المؤثرة على سلوك المواطنة التنظيمية:

تلعب الطريقة التي تدار بها المؤسسة دوراً مهماً في زيادة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين. ولهذا الغرض، يجب على المديرين أنفسهم أن يكونوا قدوة للموظفين وأن يظهروا الأنشطة والسلوكيات التي تشجع الموظفين على أداء سلوكيات المواطنة التنظيمية. على سبيل المثال، يجب أن يكون المدير مهذباً ومراعياً ويدعم أعضاء فريقه قدر الإمكان. ويجب عليه أيضاً أداء نفس النوع من سلوكيات المواطنة التنظيمية التي يتوقع من الآخرين القيام بها، ويجب تضمين ذلك في معظم اجتماعات العمل. (أبو تايه، ٢٠١٢)

تقدير الموظفين ومكافأته

هناك عامل آخر يساعد موظفي الشركة على اكتساب سلوك المواطنة التنظيمية وهو تقديرهم. يجب أن يشعر الموظف أن سلوكه الطوعي موضع تقدير . إذا كانت الشركات غير مبالية بهذه المشكلة، فسيتم تقليل مقدار سلوك المواطنة بشكل كبير. إحدى طرق شكر هؤلاء الموظفين هي الثناء عليهم لفظياً. يمكن للمديرين إخبار هؤلاء الموظفين عن قيمة عملهم بالنسبة للدائرة وما هي الآثار الإيجابية التي أحدثتها. يمكن القيام بهذا العمل بحضور موظفين آخرين بحيث يريدون أيضاً التصرف كمواطنين تنظيميين. قد تفكر بعض المنظمات في المكافآت والمزايا المادية أو الترقية الوظيفية لهؤلاء الموظفين. (الرقاد، ٢٠١٢)

توظيف الموظفين المناسبين

هناك عامل آخر يساعد على رؤية سلوك المواطنة التنظيمية بشكل أكبر في الشركة وهو توظيف الموظفين الذين تم تحديدهم أثناء مقابلة العمل ليكون لديهم الروح للقيام بهذا العمل ويمكنهم تجاوز الواجبات المنصوص عليها في عقد العمل. (حامد، ٢٠٠٣)

التحديد الدقيق للأدوار

أظهرت العديد من الأبحاث أنه عندما تكون أدوار الموظفين في شركة أو مجموعة واضحة، يمكنهم اتخاذ قرارات أفضل بشأن القيام بعمل تطوعي تكميلي. أما إذا لم يعرفوا حدود أدوارهم وواجباتهم فسيكون لذلك أثر سلبي على سلوك المواطنة التنظيمية. (الزهراني، ٢٠٠٧)

- مستوى الرضا الوظيفي

كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لموظفي الشركة (من خلال طرق مثل دفع الرواتب في الوقت المناسب)، زاد احتمال زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية بين هؤلاء الموظفين. إنهم مخلصون لوظيفتهم وشركتهم ومستعدون للقيام بالمزيد من الإجراءات التطوعية لتحسين وضعهم الوظيفي وأهداف الشركة.

- جو بيئة العمل

وفقاً للأبحاث، كلما كان جو العمل أكثر ودية وصحة في الشركة، ارتفع مستوى التعاطف في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية بين الموظفين. (الزهراني، ٢٠٠٧)

أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

وقد حددت الأبحاث المختلفة التي أجريت حول موضوع سلوك المواطنة التنظيمية أكثر من ٣٠ نوعاً مختلفاً من السلوك في هذا المجال. تتضمن هذه الأبعاد السبعة لسلوك المواطنة التنظيمية ما يلي:

١- مساعدة الآخرين

إن مساعدة الآخرين في البيئة التنظيمية تعني مساعدة الزملاء طوعاً وحل المشكلات ومنع مشكلات العمل.

٢- الشجاعة

ويرتبط هذا الجزء من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية عادة بالسلوكيات التي لا ينبغي القيام بها، مثل الشكوى من المشكلات أو المظالم التافهة، وعدم الغياب. أيضاً، يجب على المرء أن يحافظ على نظرة إيجابية حتى في مواجهة خيبة الأمل والتضحية أحياناً بمصالحه الشخصية من أجل الأهداف الأكبر للفريق. إذا انتقد أحد الموظفين أحد الموظفين أو لم يقبل تعليقاته، فلا ينبغي أن يأخذ الأمر على محمل شخصي وينزعج.

٣- الولاء

يعد الولاء من أهم سلوكيات المواطنة التنظيمية. يجب على الموظفين أن يحاولوا قدر المستطاع تحسين وضع المنظمة والدفاع عنها ضد التهديدات الخارجية وأن يكونوا مع فريقهم حتى في المواقف الصعبة.

٤- الطاعة التنظيمية

ترتبط الطاعة التنظيمية بالسلوكيات التي تظهر الطاعة لقواعد وقيود المنظمة. حتى في المواقف التي لا يتم فيها التحكم في التزام الموظف بهذه الأشياء، يجب أن تكون هناك هذه الطاعة. على سبيل المثال، يجب عدم إضاعة الوقت أثناء ساعات العمل، والدخول إلى الشركة في الوقت المحدد واتباع القواعد الرسمية وغير الرسمية للمنظمة. (زعر، ٢٠١٦)

٥- المبادرة الفردية

يجب أن تتجاوز المبادرات الفردية الحد الأدنى من المهام المطلوبة للشركة حتى يتم الاعتراف بها كسلوك المواطنة التنظيمية. إن الإبداع والمبادرة بشكل طوعي هو أحد البنود المتعلقة بهذا البند، وهو أحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

٦- الفضيلة المدنية

هذه الحالة تستهدف المنظمة نفسها أكثر. على سبيل المثال، يجب على الموظف أن يفكر باستمرار في اهتمامات المنظمة، ويقدم آرائه لتحسين استراتيجيات المنظمة، وإبلاغ المديرين بمخاطر التغييرات التي يمكن أن تؤثر على الشركة، ويكون مهتما بالمشاركة الفعالة في قرارات الشركة وأنشطتها. (حيدر، ٢٠١٧)

٧- الشفاء الذاتي

يتضمن التحسين الذاتي العمل التطوعي لزيادة مهارات الفرد وقدراته ومعرفته بمكانة الموظف في المنظمة. على سبيل المثال، يمكن للموظف الذي يرغب في الحصول على سلوك المواطنة التنظيمية أن يشارك في الدورات التدريبية المختلفة، ويبقى في تخصصه لاكتساب المزيد من المهارات، ويهتم بالتقدم الوظيفي، ويشغل مناصب خارجية لتحسين أنشطة عمله. (ملحم، ٢٠١٧)

الأنواع المختلفة لسلوك المواطنة التنظيمية :

١- الإيثار

الإيثار هو مساعدة زملائك دون توقعات. وهذا العمل يزيد من التعاون بين الموظفين ويزيد من كفاءتهم ويزيد من جودة العمل.

٢- الاحترام

الاحترام كسلوك آخر من سلوك المواطنة التنظيمية يعني السلوك المحترم والمراعي مع الموظفين الآخرين في الشركة. ويمكن أن يقتصر هذا الاحترام على قول جمل عاطفية قصيرة مثل السؤال عن سبب غياب الآخر. (ابو تايه، ٢٠١٢)

٣- الشجاعة

تتضمن الشجاعة نفس العناصر المذكورة في القائمة السابقة. على سبيل المثال، إذا لم يتمكن الموظف من الحضور للعمل لأي سبب من الأسباب، فسيكون موظف آخر على استعداد للقيام

بعمله. في هذه الحالة يتفهم الشخص البديل الوضع ويعرف أن هذا الوضع مؤقت ولا داعي للشكوى والتعبير عن الانزعاج. (الرقاد، ٢٠١٢)

٤- الضمير والضمير العملي

الضمير هو سلوك يتطلب ضبط النفس والانضباط، ويجب على الإنسان أن يتجاوز الحد الأدنى من العمل المتوقع منه. على سبيل المثال، إذا كان الموظف سيتغيب عن عمله، فيجب عليه إبلاغ صاحب العمل بذلك مبكراً وسيتم إدخال هذه المعلومات في نظام الحضور بحيث يمكن في حالة غيابه اتخاذ إجراءات أخرى ولا يتوقف عمل الشركة أن تكون منزعجا. مثال آخر يتعلق بالعمل عن بعد . على الرغم من أن الموظف لا يخضع لسيطرة المديرين بشكل مباشر، إلا أنه يجب أن يتمتع بالانضباط لبدء عمله في الوقت المحدد وتسليمه قبل الموعد النهائي. (الزهراني، ٢٠٠٧)

٥- الفضيلة المدنية

وقد تم شرح سلوك المواطنة التنظيمية هذا أيضا في القائمة السابقة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أيضا تلخيص الفضيلة المدنية في أنشطة خارج المنظمة، مثل دعم الشركة والإشادة بها لمن هم خارج المنظمة. مثال آخر هو المشاركة في الأعمال الخيرية مع زملائك. كل هذا يساعد على رؤية الشعور بالوحدة والمشاركة الاجتماعية بين العاملين في المجموعة وزيادة الشعور بالرضا الوظيفي وكفاءة العمل (حامد، ٢٠٠٣)

منهجية البحث واجراءاته:

مجتمع وعينة البحث :

تحدد مجتمع البحث بمنسبين هيئة البحث العلمي ، اختار الباحث عينة عددها (٢٠٠) منتسب (١٠٠) ذكور و(١٠٠) اناث
اداة البحث:

اختار الباحث الاداة جاهزة قد تم استخدامها وبناءها من قبل ليلي المطلبي واخرون (٢٠٢٢) في الجزائر جامعة بومرداس تتكون من (٢٨) سؤالاً وخمس بدائل (موافق تماماً، موافق، متردد، غير موافق ، غير موافق اطلاقاً)

الصدق (Validity)

الصدق هو ان يقيس الاختبار فعلاً القدرة أو السمة أو الاتجاه الذي وضع الاختبار لقياسه (عباس ، ١٩٩٦ ، ص٢٢) ويعد المقياس صادقاً إذا حقق الوظيفة التي وضع من اجلها بشكل جيد (Stanly & HOpkims ، 1972 ، p.45) وقد تحقق في مقياس سلوك المواطنة: ويتحقق الصدق الظاهري بالنظر إلى فقرات المقياس ومعرفة ما الذي تقيسه ثم مطابقة ذلك بالوظيفة المراد قياسها (الكناني ، جابر ، ١٩٩٥ ، ص١٧٦) ويشير إلى أن أفضل طريق

لاستخراج الصدق الظاهري يتمثل في عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمتخصصين من ذوي التخصص (Ailen & yen، 1979، p65) وقد تحقق ذلك النوع من الصدق ،حيث تم عرضه على (١٠) من المتخصصين في علم النفس والتربية للحكم على صلاحية الأداة المكونة من (٢٨) فقرة

الثبات:

وقد جرى استخدام طريقة إعادة الاختبار لاستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بإعادة تطبيق الاختبار لغرض التعرف على ثباته والتي حسبت خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من التطبيق الأول وقد جرى تطبيق الاختبار على عينة مكونة من (٥٠) موظف وموظفة من منتسبين الهيئة وبعد مرور (١٢) يوما على التطبيق الأول جرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات في التطبيق الثاني للمقياس وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين التطبيقين (٨١٧،٠)، وهو ثبات يمكن الركون إليه بعد الاحتكام إلى المعيار المطلق لأنه يشير إلى استقرار إجابات الأفراد وعدم تذبذب الاستجابة عند إعادة التطبيق .

العينة التطبيق:

اختار الباحث عينة ٢٠٠ موظف وموظفة للسنة الدراسية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ،قام الباحث باستخراج النتائج عن طريق استخدام برنامج spss، تبين النتيجة كما في الجدول التالي

جدول (١)

نتائج الهدف الاول :

عدد افراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
٢٠٠	١٢٣،٣٧٦	٩،٥٩٧	٨٤	٨١،٠٤٤	١،٩٦	دالة عند مستوى (٠،٠٥)

وتوضح النتيجة ان سلوك المواطنة التنظيمية سلوك طبيعي ومنتشر بمستوى عالي لدى اغلب افراد العينة وهذا يرجع الى الاسباب الاجتماعية والدينية التي تميز المجتمع العراقي من عادات وتقاليده العشائرية متميزة ومتراصة

نتائج الهدف الثاني:

النوع	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
ذكور	١٠٠	١٠٦،٦٤٥	٧،٧٥٥	٣،٦٨٩	١،٩٦	دالة احصائياً عند مستوى (٠،٠٥)
اناث	١٠٠	١١٣،٣٧٢	٧،٦٣٨			

تبين ان الاناث يتميزوا بسلوك المواطنة التنظيمية اكثر من الذكور وهذا يرجع الى السبب ان عدد الاناث في المجتمع الاصلي للينة اكثر من مجتمع الذكور مما يجعل الاناث ينتشر بينهما سلوك المواطنة التنظيمية بشكل تدريبي وتعاوني بينهم واصبح سلوك لدى الاغلبية ونظراً للظروف التي عاشتها المرأة العراقية وتحملها للظروف الضاغطة جعلها تتميز بسلوك الايثار والكرم وروح التحدي والصلابة والتعاون والسلوك الحضاري والديني وحب الوطن، وهذا ما جاءت به دراسة (نوح، علياء، ٢٠١٣)، ودراسة (السكر، عبدالكريم، ٢٠١٢)، وأيضاً دراسة (أبو تايه، بندر، ٢٠١٢) وتهدف جميع هذه الدراسات إلى تعزيز قيمة العدالة التنظيمية، وسلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات، أو المؤسسات التعليمية، والوزارات التعليمية الحكومية، وكذلك توفير بيئة تحفز العاملين على تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال منحهم الفرصة للتعبير عن رأيهم قبل اتخاذ قراراتهم الخاصة، وتزويدهم بالمعلومات التي تؤهلهم لإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة؛ لذلك، لا بد من تطبيق العدالة التنظيمية في الاختيار والتعيين، وغرس القيم الأخلاقية الإيجابية داخل دوائر الدولة العامة، وزيادة ثقة العاملين في دقة، وعدالة تقييم الأداء المناسب. التوصيات والمقترحات

العمل على دعم وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الجامعة في جميع أبعادها، ومنها:

- عقد دورات تدريبية للموظفين في مجال سلوك المواطنة، والتعريف بجوانب هذا السلوك وآثاره الإيجابية، وغرس السلوك التطوعي في نفوسهم.
- تهيئة مناخ تنظيمي يساعد الموظفين على ممارسة هذا السلوك، من خلال تشجيعهم عليه، وبذل كل جهد ممكن لتعزيز سلوك المواطنة في الجامعة والبرامج الدراسية ضمن نظام الحوافز والمكافآت.
- توسيع نطاق الدراسة لتشمل دراسة مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطلاب والأساتذة، بجعلهم أطرافاً فاعلة في الجامعة أو في إطار وزارة التعليم العالي.
- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الجامعة ومتغيرات أخرى كالعدالة التنظيمية، والثقافة التنظيمية، والإبداع، وغيرها.
- أخيراً، نؤكد على أهمية استغلال المؤسسة الجامعية لسلوك المواطنة العالي لدى الموظفين، مما سيساعدنا في البحث عن الأهداف وتحسين أدائهم.

المصادر:

- ١- العامري، احمد بم سالم (٢٠٠٣)، محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والادارة، المجلد ١٨، العدد ٢، ص ٧١

- ٢- حامد، سعيد شعبان (٢٠٠٣) أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه لدعم التنظيمي كمتغيرين وسطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية ، وسلوك المواطنة التنظيمية : دراسة ميدانية ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، مجلد (٤٢) العدد (٦١)
- ٣- الزهراني ، محمد بن عبد الله بن سعيد (٢٠٠٧) سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعلم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس، رسالة ماجستير ، السعودية ، جامعة أم القرى
- ٤- الرقاد ، هناء ، ابو دية، عزيزة (٢٠١٢) الذكاء العاطفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية . مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد ٢٠، العدد ٢ ص ٧٣٧-٧٦٣
- ٥- ابو تايه، بندر (٢٠١٢) اثر العدالة التنظيمية على السلوك المواطنة التنظيمية في الوزارات الحكومية في الاردن ، مجلة الجامعة للدراسات الاقتصادية والإدارية ، مجلد ٢٠، العدد ٢ ، ص ١٤٥-١٨٥
- ٦- زعرب، نضال (٢٠١٦) الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة ، على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين
- ٧- ملحم . محمود ابراهيم، مصلح. عطية (٢٠١٧) التمكين الإداري وعلاقته بمستوى المواطنة التنظيمية، بالتطبيق علي الوزارات الفلسطينية في مدينة قلقيلية، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد (١٦)، مركز جيل للبحث العلمي، لبنان، ص ١١ - ٣١ .
- ٨- حيدر . عصام، مصطفى . حنان (٢٠١٧) دور تمكين الموارد البشرية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية علي العاملين الإداريين بجامعة دمشق، مجلة جامعة البعث، المجلد (٣٩) العدد (٨)، سوريا، ص ٢٤ - ٣٤.
- ٩- مطلب، ليلى وآخرون (٢٠٢٢) مجلة جامعة الملك عبدالعزيز : الإدارة والاقتصاد، م ٣٦ ع ٢، ص: ١٣١-١٥٤ / Econ.36-2.6 DOI: 10.4197 / تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس - الجزائر جامعة بومرداس - الجزائر