

سلوك المواطننة 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 المواطننة 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 المواطننة التنظيمية وان الاناث لديهم السلوك اعلى من الذكور ويرجع الباحث الاسباب الى الحياة الاجتماعية والدينية المسائدة

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطننة 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 إليه:

أشير إلى أدبيات مفهوم المواطننة 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 المواطننة التنظيمية جميع السلوكيات والأنشطة الإيجابية والبناءة التي يقوم بها الأفراد والتي لا تعد جزءاً من عملهم الرئيسي. هذه الأنشطة اختيارية تماماً وتدعى زملاء العمل ومصالح القسم. في بيئه العمل، على الرغم من أن هذه السلوكيات قد لا تك足، 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 يتتجاوزون هذه المهام، ويكونون على استعداد لبذل المزيد من الوقت والجهد من أجل نجاح الشركة. قد يمارس هؤلاء الموظفون سلوك المواطننة التنظيمية دون علمهم. عادة ما يتمتع الموظفون الذين يطبقون مبادئ سلوك المواطننة التنظيمية بأعلى مستويات الأداء، ولكن غالباً ما ينظر إليهم كموظفين نشطين ومخالصين 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 المواطننة التنظيمية ليس أمراً خارجاً عن واجبات الموظف، بل يجب أن يكون جزءاً من الواجبات الرئيسية. في هذه الحالة، يجب على الشركة وضع إجراءات رسمية لنماذج هذا السلوك ودراسة المكافآت. يجب أن يحتفظ سلوك المواطننة 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 والتنموي والقانوني، وذلك لمنع الصراعات والفتن والعداوات بين أفرادها وشعوبها ومختلف مكوناتها.

كما أن العوامل والمتغيرات النفسية والاجتماعية المؤثرة في التنظيم تتزايد وتتدخل بشكل ملحوظ، لا سيما في العقدين الآخرين، 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 ود الواقع 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 ولادة أمير المؤمنين علي عليه السلام وقيادته وسلطانه تطبيق المساواة بين الناس بغض النظر عن أعرافهم وأديانهم وانتساباتهم وخفياتهم 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 المتعددة عموماً، أصبحت العدالة التنظيمية مسألة تخص الأفراد تحديداً، والمنظمات عموماً، بما في ذلك الاستقرار في بيئه 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، انتلاقاً 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 المواطن التنظيمية في المنظمات، أو المؤسسات التعليمية، والوزارات التعليمية الحكومية، وأيضاً إلى توفير بيئة تحفز العاملين على تبني سلوكيات المواطن التنظيمية من خلال منحهم الفرصة للتعبير عن رأيهم قبل اتخاذ قراراتهم الخاصة، وتزويدهم بالمعلومات التي توصلهم 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 ترسیخ العدالة الاجتماعية أدباً وسياسةً، 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 يسيطرُون على مختلف العمليات اليومية، وكلمة الموظف مهمة في المنظمة وتقدير ودعم المسؤولين، وأيضاً الشعور بالمساواة والعدالة فيما يتعلق بعدلة الإجراءات والتوزيع والتفاعلات؛ أي أن ذلك ينعكس إيجاباً في تحسين مستوى كفاءة ونشاط المؤسسة، وكذلك ضمان جودة الخدمات. (الزهراوي، ٢٠٠٧)

وهكذا غرس الإمام علي عليه السلام روح المواطن 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.

الأهداف:

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

حدود البحث:

الموظفين في جامعة بغداد

سنة دراسية ٢٠٢٤-٢٠٢٥

تحديد المصطلحات:

سلوك المواطن التنظيمية:

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

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

الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة عند أجابتهم على مقياس سلوك المواطننة الابديات السابقة:

العوامل المؤثرة على سلوك المواطننة التنظيمية:

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

تقدير الموظفين ومكافأتهم

هناك عامل آخر يساعد موظفي الشركة على اكتساب سلوك المواطننة التنظيمية وهو تقديرهم. يجب أن يشعر الموظف أن سلوكه الطوعي موضع تقدير . إذا كانت الشركات غير مبالغة بهذه المشكلة، فسيتم تقليل مقدار سلوك المواطننة 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 تفكرون بعض المنظمات في المكافآت والمزايا المادية أو الترقية الوظيفية لهؤلاء الموظفين. (الرقاد، ٢٠١٢،

توظيف الموظفين المناسبين

هناك عامل آخر يساعد على رؤية سلوك المواطننة 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 المواطننة التنظيمية. (الزهاراني، ٢٠٠٧، ٢٠٠٧)

- مستوى الرضا الوظيفي

كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لموظفي الشركة (من خلال طرق مثل دفع الرواتب في الوقت المناسب)، زاد احتمال زيادة سلوكيات المواطننة 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 المواطننة التنظيمية بين الموظفين. (الزهاراني، ٢٠٠٧، ٢٠٠٧)

أبعاد سلوك المواطننة التنظيمية

وقد حددت الأبحاث المختلفة التي أجريت حول موضوع سلوك المواطننة التنظيمية أكثر من ٣٠ نوعاً مختلفاً من السلوك في هذا المجال. تتضمن هذه الأبعاد السبعة لسلوك المواطننة 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 المواطننة 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 المواطننة 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. (عرب، ٢٠١٦)

٥- المبادرة الفردية

يجب أن تتجاوز المبادرات الفردية الحد الأدنى من المهام المطلوبة للشركة حتى يتم الاعتراف بها كسلوك المواطن التنظيمية. إن الإبداع والمبادرة بشكل طوعي هو أحد البنود المتعلقة بهذا البند، وهو أحد أبعاد سلوك المواطن 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 مهتماً 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 المواطن التنظيمية أن يشارك في الدورات التدريبية المختلفة، ويبقى في تخصصه لاكتساب المزيد من المهارات، ويهم بالتقدم الوظيفي، ويشغل مناصب خارجية لتحسين أنشطة عمله. (ملحم، ٢٠١٧)

الأنواع المختلفة لسلوك المواطن 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 المواطن 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. (أبو 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 يفهم 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 متزوجاً. 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 وتسلیمه قبل الموعد النهائي.(الزهراني، ٢٠٠٧)

٥- الفضيلة المدنية

وقد تم شرح سلوك المواطن التنظيمية هذا أيضاً في القائمة السابقة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أيضاً تلخيص الفضيلة المدنية في أنشطة خارج المنظمة، مثل دعم الشركة والإشادة بها لمن هم خارج المنظمة. مثال آخر هو المشاركة في الأعمال الخيرية مع زملائهم. 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 بمنتسبي هيئة البحث العلمي ، اختيار الباحث عينة عددها (٢٠٠ منتسب (١٠٠) ذكور و(١٠٠) اناث اداة البحث :

اختيار الباحث الاداة جاهزة قد تم استخدامها وبناءها من قبل ليلي المطابي وآخرون (٢٠٢٢) في الجزائر جامعة بومرداس تتكون من (٢٨) سؤالاً وخمس بدائل (موافق تماماً، موافق، متعدد، غير موافق ، غير موافق اطلاقاً) الصدق(Validity)

الصدق هو ان يقيس الاختبار فعلاً القدرة أو السمة أو الاتجاه الذي وضع الاختبار لقياسه (عباس ، ١٩٩٦ ، ص ٢٢) ويدع المقياس صادقاً اذا حق الوظيفة التي وضع من اجلها بشكل جيد (Stanly & HOpkims , 1972 , p.45) وقد تحقق في مقياس سلوك المواطن ويتتحقق الصدق الظاهري بالنظر إلى فقرات المقياس ومعرفة ما الذي تقيسه ثم مطابقة ذلك بالوظيفة المراد قياسها (الكناني ، جابر ، ١٩٩٥ ، ص ١٧٦) 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 منتسبي الهيئة وبعد مرور (١٢) يوماً على التطبيق الأول جرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات في التطبيق الثاني للمقياس وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين التطبيقين (٠٨١٧)، 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 الأول :

مستوى الدلالة	القيمة الجدولية	القيمة الثانية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد افراد العينة
دالة عند مستوى (٠٠٠٥)	١,٩٦	٨١,٠٤٤	٨٤	٩,٥٩٧	١٢٣,٣٧٦	٢٠٠

وتوضح النتيجة أن سلوك المواطن التنظيمية سلوك طبيعي ومنشر بمستوى عالي لدى اغلب افراد العينة وهذا يرجع الى الاسباب الاجتماعية والدينية التي تميز المجتمع العراقي من عادات وتقالييد عشائرية متمنية ومتراسمة

نتائج الهدف الثاني:

مستوى الدلالة	القيمة الثانية	القيمة المحسوبة الجدولية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد العينة	النوع
دالة احصائياً عند مستوى (٠٠٠٥)	١,٩٦	٣,٦٨٩	٧,٧٥٥	١٠٦,٦٤٥	١٠٠	ذكور
			٧,٦٣٨	١١٣,٣٧٢	١٠٠	إناث

تبين ان الاناث يتميزوا بسلوك المواطنـة التنظيمية اكثـر من الذكور وهذا يرجع الى السبـب ان عدد الاناث في المجتمع الاصلي للعينـة اكثـر من مجـتمع الذـكور مما يجعل الانـاث يـنتشر بينـهما سلوكـ المواطنـة التنـظيمـية بشـكل تـدرـيـي وـتعاونـي بينـهم واصـبح سـلوكـ لـدى الـاغـلـيـة وـنظـراً لـلـظـروفـ الـتي عـاشـتهاـ المـرأـةـ العـرـاقـيـةـ وـتـحـمـلـهاـ لـلـظـروفـ الضـاغـطـةـ جـعـلـهـاـ تـتمـيزـ بـسـلوكـ الاـيـاثـ اوـ لـكـرمـ وـروحـ التـحـديـ وـالـصـلـابـةـ وـالـتـعاـونـ وـالـسـلوكـ الحـضـارـيـ وـالـدـينـيـ وـحـبـ الوـطـنـ ،وهـذاـ ماـ جاءـتـ بهـ درـاسـةـ (نـوحـ، عـلـيـاءـ، ٢٠١٣ـ)، وـدرـاسـةـ (الـسـكـرـ، عـبـدـالـكـرـيمـ، ٢٠١٢ـ)، وأـيـضاًـ درـاسـةـ (أـبـوـ تـايـهـ، بـنـدرـ، ٢٠١٢ـ)ـ وـتـهـدـفـ جـمـيعـ هـذـهـ الـدـرـاسـاتـ إـلـىـ تعـزـيزـ قـيـمةـ العـدـالـةـ التـنـظـيمـيـةـ، وـسـلـوكـ المواطنـةـ التـنـظـيمـيـةـ فـيـ الـمـنـظـمـاتـ، أوـ الـمـؤـسـسـاتـ الـتـعـلـيمـيـةـ، وـالـوزـارـاتـ الـتـعـلـيمـيـةـ الـحـكـومـيـةـ، وـسـلـوكـ المواطنـةـ التـنـظـيمـيـةـ فـيـ الـمـنـظـمـاتـ، أـوـ الـمـؤـسـسـاتـ الـتـعـلـيمـيـةـ، وـالـوزـارـاتـ الـتـعـلـيمـيـةـ الـحـكـومـيـةـ، وـكـذـلـكـ توـفـيرـ بـيـئـةـ تحـفـزـ العـامـلـينـ عـلـىـ تـبـنيـ سـلـوكـيـاتـ المواطنـةـ التـنـظـيمـيـةـ منـ خـلـالـ منـحـمـ الفـرـصـةـ لـلـتـعبـيرـ عنـ رـأـيـهـمـ قـبـلـ اـتـخـازـ قـرـارـهـمـ الـخـاصـةـ، وـتـزوـيدـهـمـ بـالـمـعـلـومـاتـ الـتـيـ توـهـلـهـمـ لـإـنجـازـ الـمـهـامـ الـمـطـلـوـبةـ بـكـفـاءـةـ؛ـ لـذـكـ، لاـ بـدـ مـنـ تـطـبـيقـ العـدـالـةـ التـنـظـيمـيـةـ فـيـ الـاختـيـارـ وـالـتـعـيـينـ، وـغـرسـ الـقـيـمـ الـأـخـلـاقـيـةـ الـإـيجـابـيـةـ دـاخـلـ دـوـائـرـ الـدـولـةـ الـعـامـةـ، وـزـيـادـةـ ثـقـةـ الـعـامـلـينـ فـيـ دـقةـ، وـعـدـالـةـ تـقـيـيمـ الـأـدـاءـ الـمـنـاسـبـ.

التوصيات والمقتراحات

العمل على دعم وتعزيز سلوكـ المواطنـةـ التـنـظـيمـيـةـ لـدىـ موـظـفـيـ الجـامـعـةـ فـيـ جـمـيعـ أـبعـادـهـ، وـمـنـهـاـ:

- عـقدـ دورـاتـ تـدـريـيـةـ لـلـمـوـظـفـينـ فـيـ مـجـالـ سـلـوكـ المواطنـةـ، وـالـتـعرـيفـ بـجـوانـبـ هـذـاـ سـلـوكـ وـآثارـ الـإـيجـابـيـةـ، وـغـرسـ سـلـوكـ الـتطـوعـيـ فـيـ نـفـوسـهـمـ.
- تـهـيـئةـ منـاخـ تـنـظـيميـ يـسـاعـدـ المـوـظـفـينـ عـلـىـ مـارـسـةـ هـذـاـ سـلـوكـ، مـنـ خـلـالـ تـشـجـيعـهـمـ عـلـيـهـ، وـبـذـلـ كـلـ جـهـدـ مـمـكـنـ لـتـعـزـيزـ سـلـوكـ المواطنـةـ فـيـ الجـامـعـةـ وـالـبـرـامـجـ الـدـرـاسـيـةـ ضـمـنـ نـظـامـ الـحـوـافـزـ وـالـمـكـافـآـتـ.
- توـسيـعـ نـطـاقـ الـدـرـاسـةـ لـتـشـمـلـ درـاسـةـ مـسـتـوىـ سـلـوكـ المواطنـةـ التـنـظـيمـيـةـ لـدىـ الطـلـابـ وـالـأـسـاتـذـةـ، بـجـعلـهـمـ أـطـرـافـ فـاعـلـةـ فـيـ الجـامـعـةـ أـوـ فـيـ إـطـارـ وزـارـةـ التـعـلـيمـ الـعـالـيـ.
- إـجـراءـ المـزـيدـ مـنـ الـدـرـاسـاتـ الـمـسـتـقـبـلـةـ حـولـ الـعـلـاقـةـ بـيـنـ سـلـوكـ المواطنـةـ التـنـظـيمـيـةـ لـدىـ موـظـفـيـ الجـامـعـةـ وـمـتـغـيرـاتـ أـخـرىـ كـالـعـدـالـةـ التـنـظـيمـيـةـ، وـالـقـاـفـةـ التـنـظـيمـيـةـ، وـالـإـبـادـعـ، وـغـيرـهـاـ.
- أـخـيرـاـ، نـؤـكـدـ عـلـىـ أـهـمـيـةـ اـسـتـغـالـ الـمـؤـسـسـةـ الـجـامـعـيـةـ لـسـلـوكـ المواطنـةـ الـعـالـيـ لـدىـ موـظـفـيـنـ، مـاـ سـيـسـاعـدـنـاـ فـيـ الـبـحـثـ عـنـ الـأـهـدـافـ وـتـحـسـينـ أـدـائـهـمـ.

المصادر:

- ١ـ العـامـريـ، أـحمدـ بـمـ سـالـمـ (٢٠٠٣ـ)، مـحدـدـاتـ وـآثـارـ سـلـوكـ المواطنـةـ التـنـظـيمـيـةـ فـيـ الـمـنـظـمـاتـ، مجلـةـ جـامـعـةـ الـمـلـكـ عـبـدـ العـزـيزـ، الـاـقـتـصـادـ وـالـادـارـةـ، المـجـلـدـ ١٨ـ، العـدـدـ ٢ـ، صـ ٧١ـ

- ٢- حامد، سعيد شعبان (٢٠٠٣) أثر علاقة الفرد برئيسه وادراكه لدعم التنظيمي كمتغيرين وسطيين على العلاقة بين العدالة التنظيمية ،سلوك المواطن التنظيمية : دراسة ميدانية ،مجلة المحاسبة والادارة والتأمين ،كلية التجارة ،جامعة القاهرة ،مجلد (٤٢) العدد (٦١)
- ٣- الزهراني ،محمد بن عبد الله بن سعيد (٢٠٠٧) سلوك المواطن التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة من وجهة نظر مديرى ومعلمى تلك المدارس،رسالة ماجستير ،السعودية ،جامعة أم القرى
- ٤- الرقاد ،هنا ،ابو دية،عزيزة (٢٠١٢) الذكاء العاطفي لدى القادة الاكاديميين في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية .مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية ،المجلد ٢٠ ،العدد ٢ ص ٧٣٧-٧٦٣
- ٥- ابو تايه، بندر(٢٠١٢) اثر العدالة التنظيمية على السلوك المواطن التنظيمية في الوزارات الحكومية في الاردن ،مجلة الجامعة للدراسات الاقتصادية والادارية ،مجلد ٢٠ ،العدد ٢ ،ص ١٤٥-١٨٥
- ٦- زعرب، نضال (٢٠١٦) الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة ،على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطن التنظيمية في المؤسسات الاكاديمية الفلسطينية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الاسلامية ،غزة،فلسطين
- ٧- ملحم . محمود ابراهيم، مصلح. عطية (٢٠١٧) التمكين الإداري وعلاقته بمستوى المواطن التنظيمية، بالتطبيق على الوزارات الفلسطينية في مدينة فلقلية، 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 المواطن التنظيمية، دراسة ميدانية علي العاملين الاداريين بجامعة دمشق،مجلة جامعة البعث، المجلد (٣٩) العدد (٨)، سوريا، ص ٢٤ - ٣٤ .
- ٩- مطابي، ليلى واخرون (٢٠٢٢) مجلة جامعة الملك عبدالعزيز : الادارة والاقتصاد، م ٣٦ ع ٢،ص ص: ١٣١-١٣١ 131154-2.6 DOI: 10.4197 / Econ.36-2.6 تحليل أبعاد سلوك المواطن التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس - الجزائر جامعة بومرداس - الجزائر