

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

صفاء ادريس عبودي

مدرس مساعد - قسم إدارة أعمال

كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل

Sifa.edrees@yahoo.com

المستخلص

يشكل سلوك المواطنة المنظمة أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي لاقت اهتمام العديد من الباحثين الإداريين نظراً لآثاره الإيجابية على الكثير من المتغيرات المنظمة الأخرى واستناداً إلى ذلك هدف البحث إلى بيان طبيعة العلاقة والتأثير لسلوك المواطنة المنظمة في تحقيق الفاعلية المنظمة 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 ارتباط وتأثير معنوية لسلوك المواطنة المنظمة في الفاعلية واختتم البحث بمجموعة من التوصيات من الممكن أن تفرز الجوانب الإيجابية للميدان المبحوث وتعالج السلبيات المؤثرة 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. Abboddy

Assistant Lecturer

Department of Business Administration

University 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 citizenship 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 appositve impact of organizational citizenship

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 المنظمة منذ البدايات الأولى لظهورها وذلك من أجل استيعاب محتواها الفكري، وقد توالى 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 المنظمة 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 المنظمة والفاعلية، إذ يشكل كل من سلوك المواطنة المنظمة والفاعلية ظاهرتين جوهرتين في علم المنظمة، وقد تم التعبير عن سلوك المواطنة المنظمة 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 المنظمة 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 المنظمة 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 لا شك فيه أن البيئة التي تعمل فيها المنظمات أضحت تتسم بالتغير والتعقيد، مما استدعى ضرورة الإهتمام المتزايد بالموارد البشري كونه أحد مصادر تكيف المنظمة مع البيئة، وتحقيق الفاعلية ويعد امتلاك هذا المورد للمواطنة المنظمة نقطة

- قوه بالنسبة للمنظمة، إذ إن اكتساب أعضاء المنظمة لهذا السلوك سينعكس على أدائهم إيجابياً، وفي هذا السياق حددت مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية؟
١. ما مستوى سلوك المواطنة المنظمة في جامعة الموصل وفقاً لآراء رؤساء الأقسام المبحوثين؟
 ٢. ما مستوى فاعلية جامعة الموصل وفقاً لآراء رؤساء الأقسام المبحوثين؟
 ٣. ما طبيعة العلاقة بين سلوك المواطنة المنظمة والفاعلية لجامعة الموصل؟
 ٤. ما طبيعة التأثير بين سلوك المواطنة المنظمة والفاعلية لجامعة الموصل؟

ثانياً- فرضيات البحث

١. توجد علاقة إرتباط بين سلوك المواطنة المنظمة والفاعلية المنظمة.
٢. يؤثر سلوك المواطنة المنظمة تأثيراً معنوياً في الفاعلية.

ثالثاً- أهداف البحث

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

رابعاً- أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من أهمية العنصر البشري في العمل، إذ يمثل المحور الأساس والركيزة الرئيسة لبلوغ الأهداف وتحقيق الفاعلية المنظمة، ويشكل هذا العنصر أهمية خاصة في قطاع التعليم العالي الذي يمتاز بقدرة العلم 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 له.

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 المنظمة

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،

القياس، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، ووعي الضمير) المستخدمة في دراسة (Farh, et al., 1997, 423).

المتغير الثاني: الفاعلية التنظيمية

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 للتغيير التنظيمي وعندما لا تكون الفاعلية مقنعة تكون التغييرات 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 ١-٢-٣-٤-٥ لا اتفق بشدة) وللتأكد من صلاحية المقياس تم إخضاعه للقياس باستخدام أسلوب (Cronbach's Alpha)، وكانت قيمته لسلوك المواطنة التنظيمية (٩٧%) أما للفاعلية التنظيمية فكانت (٨٥%) وهي قيم مقبولة.

الإطار النظري

أولاً- المواطنة التنظيمية 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 التنظيمية، 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 تؤدي بشكل إختيارى أو تطوعي، وهي عوامل ضرورية لتحقيق الفاعلية التنظيمية (Pat., 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 التنظيمية، ووفقاً لهذا التعريف تدرج 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 التنظيمية بالإسهامات الإيجابية 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 التنظيمية 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 المنظمة إلى خمسة أنواع من السلوك وهي:

أ. الإيثار: ويقصد به مساعدة الفرد لزملائه الآخرين المتقلين 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 الموجهة 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 مديرها 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 التنظيمية تعكس قدرة الإدارة العليا في البيئة الخارجية الحصول على الموارد المادية والبشرية واستغلالها بشكل كفوء.

وفيما يتعلق بمدخل دراسة الفاعلية يمكن القول أن هناك عدة مدخل لقياس الفاعلية أشار إليها عدد من الكتاب والباحثين وفيما يأتي أهم هذه المدخل:

١. مدخل الهدف: يعد مدخل الهدف من أقدم المدخل لتوضيح وتحليل فاعلية المنظمة وأكثرها انتشاراً، إذ إن فاعلية المنظمة تقاس بمدى تحقيقها للأهداف التي تسعى إليها ويستخدم دعاء 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 عرفت 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 بكافة 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 المنظمة 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 المنظمة

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 والल्पف 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 المنظمة 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 الارتباط والتأثير بين متغيري البحث وعلى النحو الآتي:

اختبار الفرضية الأولى

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

الجدول ١

نتائج علاقات الارتباط بين أبعاد المواطنة المنظمة والفاعلية وعلى مستوى عينة البحث

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

$p \leq 0.05$ N=80

تشير معطيات الجدول ١ إلى نتائج تحليل علاقات الارتباط على المستوى الكلي للمتغيرات إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين سلوك المواطنة المنظمة 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 المنظمة والقدرة على التكيف

تشير معطيات الجدول ١ إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين سلوك المواطنة المنظمة 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) واللفظ والمجاملة (٠.٦٢) والروح الرياضية (٠.٦٠)، وتلتقي هذه النتيجة مع وجهة نظر (Podsakoff, et.al., 2000, 545).

٢. العلاقة بين سلوك المواطنة المنظمة والتطور العلمي

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

٣. العلاقة بين سلوك المواطنة المنظمة والروح المعنوية للطلبة والعاملين

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

٤. العلاقة بين سلوك المواطنة المنظمة والتطور الإضافي للطلبة

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

إختبار الفرضية الثانية

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

الجدول ٢
نتائج تحليل الانحدار لسلوك المواطنة المنظمة في الفاعلية

F		R ²	الفاعلية المنظمة		المتغيرات المعتمدة
الجدولية	المحسوبة		B1	B0	المتغيرات المستقلة
٥.٠٠	٢٤٠.٩٦	٠.٧٥٥	٠.٨٦٩ (١٥.٥٥٣)*	٠.٣٦٧	المواطنة المنظمة
Df (1.78)		N=80	p≤0.05		

تشير نتائج تحليل الانحدار على المستوى الكلي للمتغيرات جدول ٢ إلى وجود تأثير معنوي لمؤشرات سلوك المواطنة المنظمة 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 أكبر 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 المنظمه 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 المنظمة في الفاعلية:

١. تأثير سلوك المواطنة المنظمة 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 أولاً ثم بعد الإيثار وبالتالي وعي الضمير الذي يمتلكه التدريسي.

الجدول ٣

نتائج تحليل الانحدار لابعاد سلوك المواطنة في الفاعلية

F المحسوبة	R ²	الروح الرياضية	اللفظ والمجاملة	وعي الضمير	السلوك الحضاري	الايثار	B ₀	المتغيرات المستقلة
		B ₅	B ₄	B ₃	B ₂	B ₁		المتغيرات المعتمدة
٢٥.٧٥	٠.٦٣٥	٠.٤٣٤ (١.٨٥٣)	٠.١٨٩ (١.٠٤٦)	٠.٤٩٨ *(٢.٣٩٧)	٠.٧٣٩ *(٣.١٣٩)	٠.٢٦٩ *(٢.٥٧٣)	٠.٦٩٥	القدرة على التكيف
٤٣.٨٠	٠.٧٤٧	٠.٣٦٠ (١.٨٤٨)	٠.١٣٢ (٠.٨٨٣)	٠.١٨٩ (١.٠٩٢)	٠.٧٦٤ *(٣.٨٩٩)	٠.٢٥٠ *(٢.٦١٥)	٠.٦١٢	التطور العلمي
٤٦.١٢	٠.٧٥٧	١.٢٦٨ *(٦.٦٤٣)	٠.١٦٤- (١.١١٤)	٠.١٥٥- (٠.٩١١)	٠.١٦١- (٠.٨٣٨)	٠.٠٠٧ (٠.٠٧٨)	٠.١٥٦	الروح المعنوية للطلبة والعاملين
١٠.٣٤	٠.٤١١	٠.٧٥٢ *(٢.٤٩٦)	٠.١٣٧ (٠.٥٩٧)	٠.١٦٠ (٠.٦٠٥)	٠.٨٤٠ *(٢.٨٠٨)	٠.٣٨١ (٢.٦٠٥)	١.١٣٣	التطور الإضافي

Df (5.74)

N=80

p ≤ 0.05

٢. تأثير سلوك المواطنة المنظمة 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 (R²) (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 المنظمة 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 (R²) (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 المنظمة في التطور الإضافي للطلبة

تشير معطيات الجدول ٣ إلى وجود تأثير معنوي لسلوك المواطنة المنظمة 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 (R²) (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 المنظمة وبمستوى أعلى من المتوسط إذ أن الأوساط الحسابية لأبعاد سلوك المواطنة المنظمة 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 ارتباط معنوية موجبة بين سلوك المواطنة المنظمة 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 المنظمة.
٤. أظهرت نتائج التحليل الميداني للبحث إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كل بعد من أبعاد سلوك المواطنة المنظمة والفاعلية المنظمة.
٥. تؤثر مؤشرات سلوك المواطنة المنظمة 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 المنظمة 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 المنظمة.
٤. دراسة جميع العوامل المؤثرة على سلوك المواطنة المنظمة لما لهذا المتغير من دور كبير في تحقيق الأهداف المنظمة.
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 باللغة العربية

١. جرينبازج، جيرالدوبارون، روبرت، ٢٠٠٤، ، إدارة 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 وأثار سلوك المواطن التنظيمية في المنظمات"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مجلد ٤.
٦. العامري، احمد بن سالم، ٢٠٠٢، "سلوك المواطن 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 Faculty 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.