ISSN: 2253-0347
مجلـة علوم الإنسان والمجتمع
Journal of Human and Society Sciences
EISSN: 2602-781X
المجلد: 15 / العدد: 02 / السنة: 2026/ ص ص: 506- 526

سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي افلو

Organizational citizenship behaviors among faculty members at Aflou University Center

تاريخ الإرسال: 2026/01/09 تاريخ القبول: 2026/05/18 تاريخ النشر: 2026/06/12

عطاء الله الفاسي[1]، بومدين عاجب [2]

[1] المركز الجامعي أفلو، الجزائر،

EMAIL : a-elfassi@cu-aflou.edu.dz, **+0009-0009-4284-3106**

[2] المركز الجامعي أفلو، الجزائر،

EMAIL : b.adjeb@lagh-univ.dz, **0009-0008-6464-3693 +**

الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئه التدريس بالمركز الجامعي أفلو، أجريت الدراسة على عينة قوامها (80) أستاذا وأستاذة، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع، كما استخدمت هذه الدراسة مقياس سلوك المواطنة التنظيمية، من إعداد بوراس آسية (2018). واستخدم عدد من الأساليب في المعالجة الإحصائية هي:(المتوسط الحسابي- الانحراف المعياري-اختبار(t) -تحليل التباين (f)–معامل الفاكرونباخ– برنامج الحزم الإحصائية (SPSS). وتوصلت نتائج الدراسة إلى :مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة مرتفع.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المواطنة التنظيمية حسب متغيرات (الجنس- الأقدمية)

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية؛ أعضاء هيئة التدريس.

المؤلف المرسل: عطاءالله الفاسي، **الإيميل:** a-elfassi@cu-aflou.edu.dz

Abstract

The study aims to reveal the level of organizational citizenship behaviour among faculty members at university center of Aflou. This study was conducted on a sample of 80 male and female teachers selected through random sampling. Relying on the descriptive-analytical method, which is appropriate or the topic, the study also used the Organizational Citizenship Behaviour Scale prepared by Borras Asia (2018). In this study, several statistical methods were employed for data analysis, including: mean, standard deviation, t-test, analysis off variance (F), Cronbach'alpha coefficient, and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The findings of this research revealed that the level of organizational citizenship behaviour among the study sample was high. In addition, there were no statistically significant differences in the level organizational citizenship behaviour according to the variable of gender and experience.

Key words: Organizational citizenship behavior, faculty Members.

1. مقدمة:

تعد المؤسسات الجامعية من بين أهم الركائز الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات، وذلك نتاجا لما تقدمه من معارف ومهارات وقدرات وطاقات تسهم مستقبلا في بناء المجتمع وفق أطر سليمة وصحيحة على أساس علمي بحت، إذ يعتبر أستاذ التعليم الجامعي اللبنة الأساسية لتنمية تلك المهارات والقدرات والامكانيات وتعزير بيئة العمل وتحسين جودتها، ويتجلى ذلك من السلوكيات النابعة عن الأستاذ بشكل طوعي اختيارى مما يساهم في تقديم الدعم للزملاء والمؤسسة التي ينتمي إليها، ويتم ذلك خارج مجال الوصف الوظيفي الرسمي، ولا تدخل هذه السلوكيات حيز المكافآت والحوافز الرسمية.

EISSN: 2602-781X————————ISSN: 2253-0347

وتعتبر سلوكيات المواطنة التنظيمية من أبرز المفاهيم الإدارية المعاصرة، إذ تمثل الإطار الجديد الذي تسعى كل مؤسسة للتعليم العالي أن تكون ضمنه، وذلك لما يخلفه سلوك المواطنة التنظيمية من أثر على أساتذة الجامعة من جهة وعلى المؤسسة من جهة أخرى وهذا المسعى لا يكون إلا بالاهتمام بالمورد البشري والنظر إليه كورقة رابحة تدفع به إلى القيام بتلك السلوكيات النابعة عن رغبته وبمحض إرادته بصفة تطوعية واختيارية داعمة للزملاء والمؤسسة معا.

وتبعا لما تقدم تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي العام التالي:

ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي آفلو؟

وتنبثق تحته الأسئلة التالية:

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي آفلو تعزى لمتغير الجنس؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي افلوا تعزى لمتغير الأقدمية؟

1.1 فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة مرتفع.

الفرضيات الفرعية :

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية.

2.1 أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى:

-الكشف عن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة .

-معرفة الفروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة حسب (الجنس، الأقدمية).

3.1 أهمية الدراسة:

تتمحور أهمية هذه الدراسة في:

-القاء الضوء على أحد أهم المفاهيم الإدارية الحديثة والمعاصرة (سلوك المواطنة التنظيمية).

إن معرفة مستويات سلوك المواطنة التنظيمية يمكن المؤسسة من التعرف على مشكلات الموظفين ومن ثم اقتراح السبل اللازمة لحلها.

-إضافة أكاديمية جديدة تسهم في إثراء المعرفة العلمية.

4.1 المفاهيم الإجرائية الدراسة :

1.4.1 سلوك المواطنة التنظيمية :

هو عملية تطوعية اختيارية يقوم بها أستاذ التعليم الجامعي بغية التأثير الإيجابي في خدمة الجامعة والسير بها إلى الأفضل وتحسينها، دون انتظار أي مقابل أو مكافآت لهذا السلوك.

ويظهر ذلك من خلال الدرجات التي يحصل عليها أساتذة المركز الجامعي افلو بالإجابة على فقرات مقياس بوراس آسية (2018).

2.4.1 أعضاء هيئة التدريس:

هم الأساتذة الذين يزاولون النشاط التعليمي بالمركز الجامعي افلو في الموسم الجامعي (2026-2025)

5.1 الدراسات السابقة:

1.5.1 دراسة ختام عبد الرحيم السحيمات (2007) المعنونة بـ :

سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي.

وهدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة سلوك المواطنة لتنظيمية لدى عينة الدراسة وعلاقته بأدائهم الوظيفي اشتملت عينة الدراسة على 300 مدير ومديرة 300 معلم ومعلمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستبانة لجمع معلوماته.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

-درجة ممارسة معلمي مدارس الثانوية العامة في الأردن لسلوك المواطنة التنظيمية جاءت مرتفعة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية حسب المتغيرات (الجنس و الموقع الجغرافي)

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية حسب سنوات الخبرة.

2.5.1 دراسة بوراس آسية (2018) بعنوان:

مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بجامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من 120 أستاذا وأستاذة تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات قامت الباحثة ببناء مقياس لسلوك المواطنة التنظيمية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-وجود مستوى مرتفع في سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة .

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية حسب الأقدمية .

3.5.1 دراسة مينة سليمان الشهري (2019) المعنونة ب:

سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية (من وجهة نظر القادة الأكاديميين).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الحكومية الجزائرية، وتكونت عينة الدراسة من 100 موظف وتم اختيارها بطريقة عشوائية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الباحث على الاستبانة لجمع المعلومات .

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية :

-مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية متوسط .

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة حسب المتغيرات (الجنس ، العمر ، الخبرة).

4.5.1 دراسة سعود رجب حسن وآخرون (2022) المعنونة ب:

المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الثانوية هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة، وبلغت عينة الدراسة (300) مدرس ومدرسة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، واتبع الباحث المنهج الوصفي في دراسته ولجمع المعلومات قام الباحث ببناء أداة لمتغير المواطنة التنظيمية وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

-مستوى المواطنة التنظيمية مرتفع لدى عينة الدراسة.

-عدم وجود فروق في مستوى المواطنة التنظيمية حسب المتغيرات (الجنس، التخصص).

5.5.1 دراسة ليلى مطالي وآخرون (2022) المعنونة ب:

تحليل أبعاد المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي جامعة بومرداس – الجزائر.

هدفت الدراسية إلى تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بكل أبعادها، وتكونت عينة الدراسة من (138) موظفا من جامعة بومرداس تم اختيارهم بطريقة عشوائية واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ولجمع المعلومات تم بناء مقياس سلوك المواطنة التنظيمية من طرف الباحثين وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة مرتفع.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية حسب متغيرات (السن - المستوى التعليمي – الخبرة- الجنس)

6.1 التعليق على الدراسات السابقة :

في هذه الخطوة يتم التطرق إلى أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية من حيث:

الهدف: الدراسات السابقة التي تم عرضها سعت إلى تحقيق نفس الهدف وهو كشف مستوى وقياس درجات ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وتحليل ابعادها مثل دراسة (الشهري - دراسة ختام)

عينة الدراسة: تشابهت عينات الدراسة في كل الدراسات السابقة بحيث تم اجراء الدراسة الميدانية في البيئة التعليمية بمختلف أطوارها (لابتدائي - الثانوي - الجامعي) .

أما حجم عينة الدراسة تباين من دراسة لأخرى وتباينت طريقة اختيار العينة بين الدراسات بين عشوائية بسيطة وعشوائية طبقية .

المنهج: أغلب الدراسات السابقة التي تم توظيفها استخدمت المنهج الوصفي التحليلي (دراسة الشهري 2019، دراسة بوراس 2018، دراسة مطالي وآخرون 2022).

أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسات السابقة على الاستبانة كمقياس لجمع البيانات واختبارها وتنوعت الأساليب الإحصائية من دراسة إلى أخرى.

نتائج الدراسة:

أغلب الدراسات السابقة توصلت إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية مرتفع لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس – السن – الأقدمية – التخصص).

أما دراسة ختام (2007) توصلت لوجود فروق لمتغير سنوات الخبرة.

ودراسة الشهري (2009) أسفرت على أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية متوسط.

2. الإطار المفاهيمي لسلوك المواطنة التنظيمية:

1.2 مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية :

يعد سلوك المواطنة التنظيمية من بين المفاهيم الإدارية الحديثة المعاصرة، ولقد تنوعت وتعددت تعاريفه، وفي هذا الصدد نعرض بعض التعاريف التي تطرق لها عدد من الباحثين :

إن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك نابع من الذات ليس له علاقة بالجانب المادي، وهو يتعدى الرسميات المحددة، ويقع خارج اللوائح الرسمية، المراد منه تحقيق أهداف المنظمة. **(Patti. et all, 2004)**

أما ويليامز وأندرسن 1991 أشارا أن سلوك المواطنة التنظيمية هو ذلك السلوك الذي يتبناه الفرد للسير بالمنظمة إلى الأحسن. **(الهنداوي، 2012)**

-هو ذلك السلوك الإنساني التعاوني الذي يمارسه الفرد، ويساهم في فاعلية المنظمة. **(ختام، 2007)**

ويعرف أيضًا بأنه ذلك السلوك الإنساني النابع عن الفرد بصفة تطوعية اختيارية بمحض ارادته ينتج عنه أثرا ايجابيا داخل المنظمة، يساهم في زيادة قدرتها على الأداء والفاعلية، ولا يدخل هذا السلوك في سياق المكافآت والحوافز الرسمية. **(الجميلي، 2013)**

هي تلك السلوكيات التي يؤديها الفرد اختياريا بالإضافة إلى المهام الرسمية المحددة في عمله تدفع بالمنظمة إلى تحسين جودتها وأدائها. **(دودين، 2012)**

ونستخلص من التعاريف السابقة ما يلي:

-أن سلوك المواطنة التنظيمية يطلق عليه تسمية الدور الإضافي، وهو كل ما يقوم به الفرد من إضافات داخل المنظمة خارج المهام الرسمية المكلف بها.

-إنه سلوك ينبع من ذاتية الفرد بشكل تطوعي اختياري لا ينتظر مقابله أي حافز مادي .

-هو سلوك تعاوني يساهم في زيادة فاعلية المنظمة .

2.2 أهمية سلوك المواطنة التنظيمية :

لسلوك المواطنة التنظيمية دور فعال وأهمية كبيرة في نجاح المنظمة واستمرارها، لأنه يمثل الدور الإضافي خارج النطاق الرسمي الذي يقوم به الفرد العامل ويساعد على تحقيق الوصول لأهداف المنظمة ويمكن تلخيص أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في النقاط التالية:

-المساهمة في تحسين الأداء العام للمنظمة وذلك من خلال العلاقات التبادلية التواصلية بين مختلف إداراتها. **(بومنقار، وشلبي، 2016)**

-مساعدة المنظمة للوصول إلى الجودة والتميز.

يزيد من فعالية المديرين والموظفين في أداء مهامهم من خلال تخصيص وقت أكبر للتخطيط الجيد وجدولة المهام وحل المشكلات. **(شادن، 2023)**

-يساعد في التقليل من الصراعات التنظيمية داخل المنظمة.

ونستخلص مما سبق أن المنظمات الناجحة هي التي تملك موظفين لديهم سلوكيات إضافية خارج المهام الرسمية المناطة إليهم وذلك من اجل زيادة فاعليتها وتحسين أدائها وللوصول لأهدافها.

3.2 أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية :

لسلوك المواطنة التنظيمية عدة أبعاد، و قد قام الباحثون في هذا المجال بتحديد هذه الأبعاد من خلال تناول سلوكيات المواطنة التنظيمية ضمن مجموعات منفصلة أو أوجه مختلفة، لكنها كلها تندرج في إطار سلوك المواطنة التنظيمية و فيما يلي سنوضح أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية كالآتي:

1.3.2 الإيثار

ويتمثل في الممارسات والمساهمات التي يقوم بها الفرد داخل الوسط الجامعي من خلال مساعدة شخص معين في منظمته للقيام بعمله ومشاركته في طرق وتقنيات وأساليب جديدة في العمل، أو مساعدة أحد زملائه في مواجهة ظرف معين وإعطائه حلول لذلك،

وقد يتجاوز ذلك إلى مساعدة الرؤساء، وهذا ما يطلق عليه بسلوكيات المساعدة. (بوراس، 2018)

2.3.2 اللطافة

وهي تعكس مدى مساهمة الفرد في تفادي المشكلات ومنعها داخل العمل وذلك عن طريق تقديم النصح والاستشارة وتوفير المعلومات الضرورية مع احترام آراء الآخرين ورغباتهم وأخذها بعين الاعتبار قبل اتخاد أي قرار أو القيام بأي أفعال. (المغربي، 2007)

3.3.2 وعي الضمير

وهو ذلك السلوك التطوعي الذي يقوم به الفرد ويفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة والمهام الرسمية الموكلة إليه في مجال الحضور واحترام اللوائح والأنظمة، وهو كل سلوك يصدر عن الفرد بمحض ارادته يقدم الإضافات اللازمة في تحسين وزيادة أداء المنظمة.

4.3.2 الروح الرياضية

وهي واجهة انعكاسية لمدى استعدادات الفرد لتقبل بعض المضايقات التنظيمية والضغوطات المهنية دون تذمر، وتشير إلى قيم التسامح والروح المهنية أمام مختلف المواقف والمشكلات التي تعترض الفرد في حياته الوظيفية تحت أي ظرف. (آل زهران، 2011)

5.3.2 السلوك الحضاري

ويشير إلى المشاركة البناءة والمساهمة والمسؤولية في إدارة قضايا وأهداف المنظمة، وذلك يظهر من خلال حضور الاجتماعات والندوات، وتقديم الأفكار والمقترحات الجديدة لتحسين العمل. (ناصروآخرون، 2014)

3. الإجراءات المنهجية للدراسة

1.3 منهج الدراسة:

انطلاقا من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة، ومن خلال الأسئلة التي يسعى الباحث للإجابة عليها، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، وتفسيرها وتحليلها والوصول الى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره .

2.3 حدود الدراسة

1.2.3 الحدود المكانية:

وهي البيئة التي اجريت بها الدراسة أو المكان محل الدراسة.

طبقت الدراسة على أساتذة المركز الجامعي بافلو.

2.2.3 الحدود الزمانية :

اجريت الدراسة الميدانية في السداسي الأول من الموسم الجامعي 2026/2025.

3.2.3 الحدود الأداتية:

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بوراس آسية 2018.

4.2.3 الحدود البشرية :

اقتصرت هذه الدراسة على عينة من أساتذة المركز الجامعي – افلو–

3.3 مجتمع وعينة الدراسة:

1.3.3 مجتمع الدراسة:

هو مجموعة الأفراد أو الاحداث او الاشياء التي يهتم بدراستها، والمجتمع المستهدف في هذه الدراسة يضم جميع أساتذة المركز الجامعي بافلو.

2.3.3 عينة الدراسة :

هي العينة التي يتم اختيارها من المجتمع الأصلي، وتكونت العينة الأساسية للدراسة من 80 أستاذا وأستاذة بالمركز الجامعي بافلو، وتم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة .

أجريت هذه الدراسة بالمركز الجامعي افلو على عينة بلغ عددها 80 استاذاً وأستاذة وفيما يلي خصائص أفراد العينة :

الجدول رقم 1: يمثل توزيع النسب المئوية لمتغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسب المئوية
ذكر	51	64
أنثى	29	36
المجموع	80	100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك تنوع في عينة الدراسة حيث بلغ عدد الذكور 51 أستاذا بأعلى نسبة بلغت (64%)

في حين بلغ الإناث 29 أستاذة بنسبة (36%)، يلاحظ من خلال الجدول أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث.

الجدول رقم 2: يمثل توزيع النسب المئوية لمتغير الأقدمية

مدة الخدمة	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 5	23	29
من 5 - 10	36	45
أكثر من 10	21	26
المجموع	80	100

يتضح من خلال الجدول رقم (02) إن نسبة العاملين أقل من 5 سنوات هي 29% في حين كانت نسبة العاملين من 5 سنوات إلى 10 سنوات 45%، حيث بلغت نسبة العاملين ذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات 26%.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن العاملين ذوي الأقدمية ما بين 5 سنوات و10 سنوات يحتلون نسبة كبيرة من حجم الأساتذة .

4.3 أدوات جمع البيانات :

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية من إعداد بوراس أسية (2018) ويتكون من 37 بندا بطبيعته الموجبة، وقسم الباحث المقياس إلى خمسة أبعاد، والجدول الآتي يوضح توزيع بنود المقياس على الأبعاد .

الجدول رقم 3: يمثل توزيع البنود على الأبعاد

البعد	عدد البنود	أرقام البنود
الايثار	7	(1، 2، 3، 4، 5، 6، 7)
اللطافة	8	(8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15)
وعي الضمير	7	(16، 17، 18، 19، 20، 21، 22)
الروح الرياضية	8	(23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30)
السلوك الحضاري	7	(31، 32، 33، 34، 35، 36، 37)
المجموع	37	

استخدم الباحث مقياس ليكارت الخماسي المتدرج من خمس نقاط حيث تم تحديد الدرجات :

موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1).

5.3 الخصائص السيكو مترية للأداة :

1.5.3 صدق مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

قام الباحث بحساب الصدق التميزى (المقارنة الطرفية) للتأكد من صدق الأداة وذلك من خلال ترتيب استجابات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ترتيبا تنازليا من أعلى درجة إلى أدنى درجة ثم قسموا مجموعتين حسب درجاتهم على المقياس (درجات مرتفعة - درجات متدنية) ثم قمنا بحساب الفرق بين متوسطي المجموعتين والحصول على النتائج الآتية :

الجدول رقم 4: يمثل نتائج المقارنة الطرفية لسلوك المواطنة التنظيمية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة 'ت'	درجة الحرية	مستوى الدلالة
العليا	08	169.13	6.958	9.619	14	0.0001
الدنيا	08	137.13	6.334	9.619	14	0.0001

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن قيمة (t) تساوي (9.619)، عند درجة حرية (14) ومستوى دلالة (0.0001) وهو اقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق بين المجموعتين الدنيا والعليا، وهذا يعطي صورة واضحة على قدرة المقياس على التميز بين المجموعتين، وعليه فإن المقياس صادق ويقيس ما أعد لقياسه.

2.5.3 ثبات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

لتأكد من صحة ثبات المقياس قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي عن طريق معامل الثبات الفا كرونباخ .

الجدول رقم 05: يوضح ثبات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق الفا كرونباخ

المتغير	العينة	عدد البنود	معامل الثبات ألفا كرونباخ
سلوك المواطنة التنظيمية	30	37	0.89

يتضح من خلال الجدول رقم (05): أن معامل الثبات الفا كرونباخ بلغ (0,89) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات مما يحقق موثوقية في النتائج وصحة في البيانات .

6.3 الأساليب الإحصائية :

- المتوسط الحسابي
-الانحراف المعياري
- النسب المئوية
- اختبار (t) لحساب الفروق ذات الدلالة الاحصائية
- اختبار تحليل التباين الأحادي
- معامل الثبات ألفا كرونباخ

4.عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة:

1.4 الفرضية العامة:

نص الفرضية "مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي أفلو مرتفع" للتحقق من صحة الفرضية واختبارها قمنا بتطبيق اختبار (t) لعينة

واحدة على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة. وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 06: يوضح نتائج اختبار(t) لعينة واحدة

المتغير	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	الفرق	قيمة 'ت'	درجة الحرية	مستوى الدلالة
سلوك المواطنة التنظيمية	151.16	74	77.163	79	55.336	0.05

يبين الجدول أعلاه أن هناك فرق بين المتوسط الفرضي ومتوسط العينة حيث كانت قيمة (t) دالة احصائيا ولصالح العينة الكلية وقد بلغ متوسط سلوك المواطنة التنظيمية (151,16) وفي ضوء نتائج الجدول فرضية الدراسة تحققت.

ومن نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أساتذة المركز الجامعي أفلو يمتازون بمستوى عال في سلوك المواطنة التنظيمية. يتمتع أفراد عينة الدراسة بمستوى عال في سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا مؤشر قوي على أن أساتذة المركز الجامعي بافلو يفوقون المهام الرسمية ويساهمون طواعية في نجاح الجامعة. والقيام بأعمال إضافية ودعم الزملاء والسعي إلى تحسين الأداء وفاعلية الجامعة، وتعزيز بيئة العمل .

والدراسة الحالية اتفقت من حيث النتائج المتوصل إليها مع دراسة سعود وآخرون (2022) اسفرت على أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية مرتفع، ودراسة ختام (2007) التي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع في سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة.

وتعارضت نتائج دراستنا الحالية مع دراسة الشهري (2019) بحيث توصلت إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية متوسط .

2.4 الفرضية الجزئية الأولى :

تنص الفرضية أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي أفلو حسب" الجنس"
للتأكد من صحة الفرضية قمنا بحساب الفرق بين الجنسين بتطبيق اختبار(t) لعينتين مستقلتين والجدول التالي يوضح نتائج الدراسة :

الجدول رقم 07: يوضح نتائج اختبار (t) لعينتين مستقلتين

الجنس	N	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعيار	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	الدرجة المعنو
ذكر	51	150,96	11,567	1,620	-56	-1,91	0,30
أنثى	29	151,52	14,134	2,625			

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة "t" هي (1,91-) عند مستوى المعنوية (0,30) ومنه قيمة مستوى المعنوية (0.30) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعنى أنه غير دال إحصائيا، وهذا ما يثبت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدي عينة الدراسة، ومنه تحققت الفرضية.
توضح النتائج المتوصل اليها ان متغير الجنس لا يؤثر في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة، ويعود عدم وجود فروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بين الجنسين إلى تماثل المبادئ المهنية والرغبة الطوعية في مساعدة الزملاء والالتزام باللوائح الرسمية وتقديم الاضافات لتحسين صورة الجامعة، وتساوي كلا الجنسين في العديد من السلوكيات الطوعية الداعمة للجامعة، ومن هذا السياق يشير إلى أن الجنس لا يعتبر محددًا أساسيا لسلوك المواطنة التنظيمية في العديد من السياقات.
و هذا يؤكد أن أساتذة المركز الجامعي أفلو يقدمون اضافات طوعية و اختيارية خارج المجال الرسمي للعمل من كلا الجنسين.
تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة مطالي وآخرون (2022) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى السلوك المواطنة التنظيمية لدي عينة الدراسة حسب الجنس.

3.4 الفرضية الجزئية الثانية :

نصت الفرضية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي افلو حسب الأقدمية ".

و للتحقق من صحة هذه الفرضية واختبارها تم تطبيق اختبار تحليل التباين (f) لدلالة الفروق بين المتوسطات على استجابات أفراد عينة الدراسة.

النتائج المتحصل عليها تظهر في الجدول التالي:

الجدول رقم 08: يوضح نتائج تحليل التباين (f) لدلالة الفروق بين المتوسطات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	تحليل التباين f	قيمة p	الدلالة الاحصائية
بين المجموعات	282,296	2	141,148	0,90	0,40	0,05
داخل المجموعات	12006,591	77	155,930			
المجموع	12288,888	79				

يتبين من الجدول أعلاه أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (282,296) عند درجة حرية (02) و بمتوسط مربعات (141,148) وبلغ مجموع المربعات داخل المجموعات (12006,591) عند درجة حرية (77) و بمتوسط مربعات (155,930) و من أجل حساب دلالة الفروق بلغ تحليل التباين (0,90) (f) بمستوى معنوية (0.40) بدلالة إحصائية (0.05) نلاحظ أن قيمة (f) اكبر من (0,05) ومنه فهي غير دالة إحصائيا ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الأقدمية بين فئة الأقل من 5 سنوات وفئة ما بين 5 و 10

سنوات وفئة 10 سنوات فأكثر في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي افلو، ومنه الفرضية تحققت.

تبعا للنتائج المتوصل إليها يمكن القول إن كل متغير الأقدمية ليس له تأثير على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة. لأن أستاذ التعليم الجامعي سواء كان جديد أو قديم له الامتيازات نفسها داخل الجامعة .

حيث يرتبط الأفراد بعضهم البعض في التنظيم وتقديم المساعدات فيما بينهم، وبذل الجهود المضاعفة لتحقيق مكانتهم وتنميتها سواء الجدد أو القدماء، والحرص على تقديم الإضافات اللازمة لتحقيق متطلبات وغايات الجامعة .

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة بوراس (2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تبعا للأقدمية، ودراسة الشهري (2019) التي أسفرت نتائجها على عدم وجود فروق في متغير سنوات الخبرة.

و تعارضت الدراسة الحالية من بين النتائج المتوصل إليها مع دراسة ختام (2007) التي توصلت إلى وجود فروق في درجة ممارسة في سلوك المواطنة التنظيمية حسب سنوات الخبرة.

5. خاتمة :

من خلال المعالجة الإحصائية لنتائج الدراسة توصلت إلى :

-مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي – افلو– مرتفع.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي - أفلو - حسب متغيرات (الجنس والأقدمية)

نستخلص من النتائج المتحصل عليها أن أستاذ التعليم الجامعي بالمركز الجامعي – افلو–يتمتع بمستوى عال في سلوكيات المواطنة التنظيمية وهذا يعكس الدور الاضافي والتطوعي الذي يقوم به الأساتذة بعيدًا عن المهام الرسمية وذلك عن طريق تقديم الدعم للزملاء، والمساهمة في تحسين صورة الجامعة والحفاظ على سمعتها والسير بها إلى

الأفضل، وتركيز المدراء على تعزيز النقاط الايجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي –أفلو– للدفع بهم إلى تقديم اضافات أخرى تسهم في تحقيق فاعلية وفعالية الجامعة.

6. قائمة المراجع:

1. المؤلفات:

الهنداوي، ياسر فتحي. (2012) إدارة المدرسة وإدارة الفصل أصول نظرية وقضايا معاصرة (الإصدار01). المجموعة العربية التدريب والنشر.

دودين، احمد يوسف. (2012) منظمات الأعمال المعاصرة الوظائف والإدارة (الإصدار01). عمان، الأردن: الأكاديمية للنشر والتوزيع.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2007) المهارات السلوكية التنظيمية لتنمية الموارد البشرية. مصر: المكتبة العمومية.

2. **الأطروحات:**

ختام، عبد الرحمان السحيمات. (2007) سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي، {رسالة دكتورة غير منشورة}، جامعة عمان، الأردن.

شادن، محمد عبد العزيز العامر. (2023) أثر متغيرات البيئة الداخلية للمنظمة على سلوكيات المواطنة التنظمية، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك العزيز، المملكة العربية السعودية.

3. **المقالات:**

الجميلي، مخلص شياع علي. (2013) تأثير العوامل الديمغرافية في المواطنة التنظيمية. مجلة دنانير. (العدد 02)،28 .

بومنقار، مراد وشلابي، زهير. (2016) الأبعاد الأساسية لسلوك المواطنة التنظيمية. مجلة العلوم الاجتماعية. المجلد 5، العدد 117، ص19.

بوراس، آسية. (2018) مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة. مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية. العدد 03، ص288.

آل زهران، علي ناصر شتوي. (2011) سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة الملك خالد. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية). المجلد 12، العدد 01، ص342.

ناصر محمد، ذنون نبيل، ناصر رنا. (2012) أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي. مجلة كلية بغداد الاقتصادية. العدد 30، ص22.

Patti, A-I Fok, ly& Hartman, Sj, Differences between management and lime employers in Quality management Environment. Journal of quality reliability management. 2004 VOL (21) N02.