EISSN: 2716-8891/ISSN 2572-0171

مجلة أبحاث إقتصادية معاصرة

المجلد 07، العـدد: 01 (2024)، ص 99- 114

أثر المواطنة التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي لدى هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير–جامعة عمار ثليجي بالأغواط –الجزائر

The impact of organizational citizenship in enhancing teamwork among faculty members at the Faculty of Economics, Business and Management Sciences - Amar Telidji University in Laghouat - Algeria

د/ الرايس مراد*

[1] كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير–جامعة عمار ثليجي الأغواط –الجزائر، مخبر دراسات التنمية الاقتصادية، الجزائر

Dr\ Rais Merrad

Faculty of Economics, Commercial Sciences, and Management – University Amar telidji Laghouat - Algeria, Economic development studies laboratory, Algeria.

r.merrad@lagh-univ.dz

تاريخ الاستلام: 02-01-2025 **تاريخ القبول:** 22-03-2025 **تاريخ النشر:** 29-04-2025

ملخص:

هدف هذا البحث إلى معرفة أثر سـلوك المواطنة التنظيمية على العمل الجماعي داخل كلية الاقتصـادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، وقد تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس (150 أستاذا). حيث أظهرت النتائج أن سلوك المواطنة التنظيمية له أثر إيجابي معنوي على العمل الجماعي.

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، العمل الجماعي، المنظمة، المجموعة.

رموز تصنيف JEL : M12؛ M14؛ O15 .

Abstract:

The aim of this research was to investigate the impact of organizational citizenship behavior on teamwork inside the Faculty of Economics, Commercial Sciences, and Management university of Laghouat; however, the population consisted of all staff of faculty (150 lecturers). The results showed, that the organizational citizenship behavior has a significant positive on the teamwork.

Keywords: Organizational Citizenship Behaviour OCB, teamwork, Organization, Group.

JEL Classification Codes : M12 ; M14 ; O15.

* : المؤلف المرسل

1. مقدمة :

يعتبر سلوك المواطنة اليوم مطلب أساسي للرفع من الأداء داخل المؤسسات – بإختلاف أحجامها وأنشطتها وأشكالها القانونية– لما قد يترتب عليه من إنعكاسات إيجابية على توجهات الأفراد ودوافعهم تجاه العمل بصفة عامة والعمل ضمن فريق أو مجموعة بصفة خاصة، ولعل هذا ما يؤكد الإهتمام متزايد في مجال بحوث الإدارة بتناول هذا البعد في تفسير سلوك المورد البشري داخل التنظيم، وذلك لزيادة ولائهم لمؤسساتهم التي يعملون لديها وتحفيزهم أكثر لبذل كل طاقاتهم لنجاحها.

نحاول من خلال هذا العمل الوقوف على واقع سلوك المواطنة التنظيمية داخل المؤسسة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير–جامعة عمار ثليجي بالأغواط –الجزائر أنموذجاً للدراسة الميدانية وعليه تمحور إشكالية موضوعنا في السؤال التالي:

هل هناك أثر معنوي لسلوك المواطنة التنظيمية على العمل الجماعي لهيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير–جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى معنوية 0.05= ∝؟

أما التساؤلات الفرعية للدراسة مستنبطة مباشرة من عناصر سلوك المواطنة وهي:

1. هل هناك أثر إيجابي لبعد **الإيثار** على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝؟
2. هل هناك أثر إيجابي لبعد **المجاملة** على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝؟
3. هل هناك أثر إيجابي لبعد **الروح الرياضية** على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝؟
4. هل هناك أثر إيجابي لبعد **الضمير الحي** على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝؟
5. هل هناك أثر إيجابي لبعد **الدور المدني** على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝؟

الهدف من الدراسة: الهدف من هذا البحث معرفة مكانة وأثر سلوك المواطنة التنظيمية على العمل الجماعي لدى هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير–جامعة عمار ثليجي بالأغواط، خاصة وأنه يعتبر محدد محوري للأداء داخل التنظيم في المؤسسات المعاصرة.

منهج الدراسة: في الشق النظري إستخدمنا المنهج الوصفي لتحديد محاور الدراسة حسب ما تناولته الأبحاث العلمية من خلال إجتهادات الباحثين البارزين في الموضوع، أما في الدراسة الميدانية إستعنا على المنهج التحليلي والذي قمنا فيه بتصميم إستبيان وزعناه على هيئة التدريس بالكلية 150 أستاذ (132 دائم+18 أستاذ مؤقت).

2– ماهية سلوك المواطنة التنظيمية OCB"Organizational Citizenship Behaviour": يرجع أصل المفهوم إلى ما قدمه شيستر بارنارد (Chester Bernard) من أعمال وإسهامات سنة 1938، والتي تمحورت حول: (أحمد دفي، 2021–2022، صفحة :59.)

1) تبيان أهمية وضرورة الجهود التعاونية للأفراد العاملين ومدى إستعدادهم لبذلها بشكل هادف نحو تحقيق فعال للأهداف التنظيمية، وكذا الجهود التي تساهم من قريب أو بعيد في الحفاظ على ديمومة المنظمة نفسها.

2) إبراز أن الرغبة الطوعية للأفراد العاملين في إظهار تلك السلوكيات التعاونية هي السبب الرئيسي الذي يصنع الفارق (الفروق الفردية) بين سلوكيات العاملين وليس الفروق في الكفاءات أو القدرات.

ثم جاءت بعد ذلك أعمال أستاذ الإدارة الأمريكي دينيز أورغن (Dennis Organ) 1977م. وأطلق عليها **سلوك المواطنة التنظيمية** تمييزا له عن سلوك المواطنة العامة الذي يعبر عن حب الفرد لوطنه وإعتزازه بالإنتماء إلى تاريخ مجتمعه وأمته والتفاني في خدمته بإعتبار أن المنظمة التي يتواجد فيها الفرد هي عبارة عن وطن صغير يقضي فيه حوالي ثلث حياته. (محمد مقداد، 2015، الصفحات :204-205.)

أما حسب موقع المجلة العريقة (Harvard Business Review) فعرفت سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behaviour OCB) بأنه: "سلوكاً فردياً تقديرياً لا يتم إدراجه ضمن النظام الرسمي للحوافز والمكافآت في الشركات، ويؤدي عموماً إلى تعزيز الأداء، أي أنه السلوك الطوعي الذي يقوم به الموظفون بهدف المساعدة في أداء الأنشطة والمهام التي لا تدخل ضمن متطلبات الوظيفة غير أنه يُعتبر سلوكاً مفيداً لجميع أعضاء الفريق ويشجع على الوصول إلى مستويات عالية من الأداء والكفاءة. وتتمثل أهم مظاهر سلوك المواطنة التنظيمية داخل المؤسسة من خلال السلوكيات التالية: (Harvard Business Review، 2020)

(1)- **الإيثار** (Altruism): ويتمثل في إختيار الموظف مساعدة غيره في إنهاء مشروع أو مجموعة من المهام دون توقع أي مقابل.

(2)- **المجاملة** (Courtesy): تظهر من خلال تفهم وإحترام الموظف لزملائه وعدم إبدائه لأي سلوكيات قد تؤثر سلباً على أدائهم في العمل.

(3)- **الروح الرياضية** (Sportsmanship): تعكس قدرة الموظف في الحفاظ على معنوياته مرتفعة حتى في حالة مواجهة القرارات السلبية أو الظروف المحيطة بالعمل، ومثال ذلك إمتناع الموظف عن الشكوى والتذمر خلال الأوقات الصعبة.

(4)- **الضمير الحي** (Conscientiousness): يعكس الضمير المهني للموظف ومدى إستعداده لضمان تحقيق أهداف الفريق، والمبادرة بهدف تطوير طرق جديدة لأداء العمل حتى في حالة عدم وجود ذلك في الوصف الوظيفي الخاص بالوظيفة.

(5)- **الدور المدني أو السلوك الحضاري** (Civil role): يظهر في الجهـود التي يبذلها الموظفون من أجـل تمثيل شركتهم بصورة جيدة، سواء كان ذلك داخل أو خارج العمل، وإستعدادهم للمشاركة في المشاريع الخيرية التي تشارك فيها الشركة وغيرها من الأنشطة التي لا ترتبط بالعمل مباشرة.

ويتضح مما سبق أن أهم الخصائص التي تميز سلوكيات المواطنة التنظيمية هي: (محمد إبراهيم الأعمي و عبد الله مفتاح عويدان، 2020، صفحة :76.)

1. أنها سلوكيات فردية أو جماعية، تخضع للإرادة الشخصية للأفراد ونابعة من المبادرات الذاتية؛
2. تقع خارج المتطلبات الرسمية للوظيفة والقانونية؛
3. تسهم في تحقيق الفعالية التنظيمية، تنعكس على الأداء الكلي للمنظمة؛
4. لا يتوقع العاملين الحصول على مزايا أو مكافآت في مقابل تلك السلوكيات؛

كما تمتاز كذلك بكونها: (أميرة محمد رفعت حواس، 2003، صفحة :18.)

5. هي سلوكيات نزيهة، أي أنه ليس لها غرض خفي من منظور من يمارسها؛
6. هي سلوكيات تشجع المنظمة العاملين على الانخراط فيها؛
7. هي سلوكيات مفيدة تنظيماً.

3– أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية: إختلفت أراء الباحثون حولها:(محمد مقداد، 2015، الصفحات :211–212.)

أ– يعتبر سميث ورفاقه (Smith, et al., 1983) من الباحثين الأوائل الذين حاولوا تقديم أبعادًا لمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية. وقد إقترحوا بعدين للمفهوم هما: الإيثار والطاعة العامة.

ب– إقترح أورغن (Organ, 1988) خمسة أبعاد للمفهوم وهي: الإيثار ووعي الضمير والكياسة والسلوك الحضاري والروح الرياضية. وفي العام (1997)، أعاد أورغن Organ النظر في الأبعاد التي إقترحها من قبل، وقلصها في ثلاثة هي: المساعدة والكياسة ووعي الضمير.

ج– قسم ويليامز واندرسون Williams & Anderson 1991 سلوك المواطنة التنظيمية إلى قسمين هما: السلوك الموجه إلى الأفراد ويشمل الكياسة والإيثار والسلوك الموجه إلى المنظمة ككل ويشمل وعي الضمير والروح الرياضية والسلوك الحضاري.

د– وفي العام (1994)، اقترح داين ورفاقه Van Dyne, et al، أربعة أبعاد للمفهوم هي: الطاعة التنظيمية والمساعدة الشخصية، والموالاة التنظيمية والمشاركة التنظيمية.

هـ– وفي نفس السنة (1994)، إقترح بودسكوف ومكينزي Podsakoff & MacKenzie ثلاثة أبعاد للمفهوم هي: سلوك المساعدة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري.

والجدير بالذكر أنه في عملنا هذا سنعتمد على تصنيف مجلة (Harvard Business Review) لأنه أشمل وتلتقي حوله كل الأراء السالفة الذكر.

4– سلوكيات المواطنة التنظيمية: هناك بعض السلوكيات إن وجدت وإنتشرت بقوة بين الموارد البشرية داخل التنظيم تعكس مظاهر المواطنة التنظيمية وهي: (أحمد حسني، 2022)

أ- مساعدة الموظف لزملاء العمل؛

ب-التمتع بالروح الرياضية والسلوك الحضاري؛

ج-سعي الموظف نحو التنمية الذاتية؛

د- سلوك القائد في مساندة مرؤوسيه وتوجيههم؛

هـ- المشاركة في إتخاذ القرارات وتمكين العاملين؛

و- صيانة وتنمية الموارد البشرية وإكسابها المعرفة الفنية والسلوكية والادارية، ومهارات تطبيقها.

-5- دوافع سلوك المواطنة في المؤسسة: هناك جملة من العوامل المساعدة في خلق وتعزيز هذا السلوك لدى الموارد البشرية داخل أي تنظيم وهي على النحو التالي: (محمد مقداد، 2015، الصفحات 213-215.)

أ- العوامل المتعلقة بالفرد: وتشمل العوامل المتعلقة بالمرؤوسين كإتجاهات العاملين وإستعداداتهم والعوامل المتعلقة بالقادة كأساليب القيادة الأسلوب الديمقراطي والأسلوب الأوتوقراطي، والأسلوب الحر وانواعها القيادة التبادلية والقيادة التحويلية.

ب- العوامل المتعلقة بالعمل الذي يقوم به الفرد: وتشمل التغذية الراجعة ونوع العمل (روتيني، متجدد) والدافعية إلى العمل (الدافعية الداخلية أو الدافعية الخارجية)، ترتبط التغذية الراجعة والدافعية إلى العمل (الدافعية الداخلية) بسلوك المواطنة التنظيمية إرتباطا موجبا، ويرتبط الروتين في العمل بالسلوك إرتباطا سالبا.

ج- العوامل المتعلقة بالمنظمة: وتشمل عددا من العوامل منها: المرونة التنظيمية، الدعم الإداري وطبيعة السلطة وتماسك الجماعة ونظام الحوافز وغير ذلك، وعلى سبيل المثال: فإن تماسك الجماعة يرتبط ارتباطاً موجبا بأبعاد سلوك المواطنة الخمسة الإيثار ووعي الضمير والكياسة والسلوك الحضاري والروح الرياضية. كما أن الدعم الإجتماعي يرتبط إرتباطا جوهريا بسلوك الإيثار، لكن نظام الحوافز الخارج عن إرادة القائد يرتبط إرتباطا سلبيا بسلوك الإيثار والكياسة ووعي الضمير.

د- العوامل المتعلقة بالدين: ويأتي على رأسها القيم الإسلامية وتأثيرها في سلوك المواطنة التنظيمية فهناك علاقة إيجابية عالية بين القيم الإسلامية وسلوك المواطنة التنظيمية، فهي تعمل على تطوير سلوك المواطنة التنظيمية بين الأفراد، كما أن تقوى الله عزل وجل من أهم مسببات سلوك المواطنة التنظيمية وأن العلاقة بين الإثنين تتجاوز حدود العلاقة الإرتباطية العادية لتصل إلى مستوى العلاقة السببية إذ أن التقوى من أهم مسببات سلوك المواطنة التنظيمية لدى المسلم وتتجسد في كل ما يقوم به من أمر بالمعروف ونهي عن المنكر. (محمد مقداد، 2015، صفحة :214.)

-6- أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في الإدارة: تتجلى فيما يترتب عليه من أثار إيجابية على أداء المؤسسة كما يأتي بيانه العناصر التالية: (محمد عوض العمري، 2011، الصفحات :20-23.)

(1)- أثبتت دراسات أن المنظمات الأكثر نجاحاً هي تلك المنظمات التي يمارس عاملوها سلوك المواطنة التنظيمية بدرجات عليا، فيسود تلك المنظمات مناخ من الإيجابية، والتعاون، والإنسجام ويسعون تلقائيا إلى القيام بأعمال تطوعية، وينتظمون في حضور يفوق المألوف؛

(2)- تزيد من المقدرة على الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وترفع من مستوى الإنجازات المحققة، وتعزز الثقة التنظيمية، وتهيئ الفرصة للعمل بروح الفريق، والإحتفاظ بالعاملين الأكفاء المهرة، وتقديم العون للعاملين الجدد وتقليل المشاكل المتعلقة بالعمل، وتنمية المهارات اللازمة لإحداث التغيير والتكيف معه؛

(3)- تزيد من الفاعلية الإدارية بمنح المدير الوقت الكافي لقيادة المنظمة بدلاً عن الإنغماس بأمور هامشية؛

(4)- يساهم في إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة، مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة؛

(5)- تمد الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة تؤدي إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة؛

(6)- نظرا لندرة الموارد في المنظمات، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تنبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المنظمة لأهدافها؛

(7)- يؤدي إلى تخفيف العبء المادي عن المؤسسات، فهو إضافة حقيقية لمواردها، بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقررا أن تتحمله المؤسسات في توظيف بعض العاملين، للتوسع في خدماتها والتميز في أدائها؛

(8)- يزيد من مستوى الحماس في الأداء، وهذا ما يفتقده العمل الروتيني؛

(9)- يزيد من مستوى الرضا عن العمل، ويعزز مستوى شعور الأفراد بالإنتماء لمؤسساتهم؛

(10)- يتيح الفرصة للممارسة الديموقراطية، من حيث إختيار الفرد لنوع النشاط الذي يرغب المشاركة فيه، أو التوقيت المناسب له؛

(11)- يوطد العلاقات بين الأفراد والجماعات، مما ينعكس إيجابيا على الأداء المتميز؛

(12)- يزيد من فاعلية الأداء وكفاءته؛

(13)- يؤدي إلى الإلتزام وحل المشكلات؛

(14)- يقلل من مستوى التسرب الوظيفي، ويرفع الروح المعنوية لدى العاملين.

7– معوقات سلوك المواطنة التنظيمية داخل التنظيم: إن عدم مساهمة الموظفين بسلوكيات المواطنة التنظيمية تعود إلى مجموعة من المعوقات هي: (بن الشيخ سارة. مناصرية رشيد. الشاهد الياس، 2018، صفحة :63.)

(أ)- عدم إشراك الموظفين في القرارات التي تهم المؤسسة، فضلا عن عدم تقوية توجهاتهم الإيجابية نحوها؛

(ب)- عجز ثقافة المؤسسة وقيمها في التخفيف من ضغوط العمل، فالضغط الشديد يؤثر على كفاءة الموظفين وعلى سلوكياتهم الإضافية الإيجابية، مما ينعكس على تميز أدائهم؛

(ج)- عدم إتاحة الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم وعدم رضاهم تجاه وظائفهم، مما يقف عائقا أمام الموظفين للقيام بسلوكيات غير محسوبة؛

(د)- إفتقار العديد من المؤسسات لتحقيق العدالة التنظيمية التي إن وجدت فإنها تشكل حافزا قويا لسلوكيات المواطنة التنظيمية؛

(هـ)- فقدان الثقة من جانب العاملين والرؤساء الذي يؤدي إلى اللامبالاة والإغتراب، وعدم الرضا والدافعية للعمل؛

(و)- العوامل الاجتماعية والاقتصادية وهياكل الأجور والمرتبات، والعوامل الإدارية التي تتعلق بعدم الإستقرار الإداري والوظيفي.

8- العمل الجماعي: أصبح العمل ضمن فرق أو مجموعات خاصية مميزة للمؤسسات المعاصرة الناجحة لما للعمل التعاوني من أثار إيجابية على الأداء ككل، يعرف العمل الجماعي على أنه: مجاميع من العاملين يتفاعلون بشكل منتظم ويتابعون إنجاز أهداف مشتركة، وفريق العمل Teamwork هو العمليات الخاصة بإنجاز أهداف مشتركة من قبل أشخاص يعملون مع بعض. (أسامة نايف الفراج، 2013، صفحة :178.)

وعليه ينطوي العمل الجماعي على نشاط يجتمع خلاله مجموعة من الأفراد في بيئة تنظيمية حقيقية أو إفتراضية من أجل العمل على تحقيق هدف مشترك، ويشير هذا المصطلح إلى السلوك التنظيمي التعاوني الذي ينتج عنه تشارك وتعاون مجموعة من الموظفين في إنجاز مهمة تصب في مصلحة الشركة، وللعمل الجماعي فوائد عديدة أهمها: (Harvard Business Review، 2020)

1. **رفع إنتاجية الموظفين:** إذ يؤدي إلى تنظيم العمل ومرونته ما يسمح بتقسيم المهام الصعبة إلى مهام أبسط وإنجازها بشكل أسرع وأكثر كفاءة.
2. **تطوير مهارات متخصصة:** حيث يختار كل موظف أداء المهام التي يتحكم فيها جيداً.
3. **تعزيز التعلم:** فالعمل الجماعي يتيح التشارك المستمر للمعرفة، ويزيد من إمكانية تبادل وجهات النظر وإقتراح حلول لمشاكل العمل في أوانها والتعلم من زملاء الفريق.
4. **توطيد العلاقات:** فالتفاعل المستمر بين أعضاء الفريق يعزز الصلة الموجودة بينهم ويرفع من تحفيزهم.
5. **تهذيب المنافسة:** فالتعاون على الوصول إلى نفس الأهداف يؤدي إلى زيادة استعداد أعضاء الفريق على مساعدة بعضهم البعض بدل التنافس على إثبات الأداء الفردي لكل منهم.

كما للعمل الجماعي بشكل عام فوائد عديدة في العمل سواء في إطار تحسين الأداء أو في إطار زيادة الرضا لدى أعضاء الفريق. ويمكن الإشارة إلى أهم الفوائد بالآتي: (أسامة نايف الفراج، 2013، الصفحات :178-179.)

6. موارد أكثر تكرس لحل المشكلات سواء كانت خبرات أو أفكار تطرح من قبل أعضاء الفريق؛
7. تحسين القابلية على توليد الأفكار والإبداع؛
8. إلتزام عالي تجاه العمل والمهام؛
9. تحسين عملية صنع وإتخاذ القرارات وجودة هذه القرارات؛
10. تحفيز أعلى من خلال الأفعال المشتركة؛
11. رقابة ونظام أكبر في مكان العمل؛
12. إشباع أكبر لحاجات الأفراد وبالتالي مزيد من الرضا عن العمل.

وفرق العمل تعد أهم ركائز نجاح وتقدم المنظمات في ضوء المنافسة الشديدة بينها، وحرص كل منهم في تحقيق مستوى أعلى من الجودة Quality. فتحقيق الأهداف الآن يحتاج إلى التعاون والتكامل بين مختلف العاملين ذوي التخصصات المهنية المتعددة، وإلى قدرتهم على العمل الجماعي معاً. (مدحت محمد أبو النصر، 2015، صفحة :11.)

وعادة ما ينظم الأفراد في شكلين من العمل الجماعي إما المجموعات الرسمية والتي لديها موافقة المؤسسة الموجودة داخلها، وتمتلك سلطة شرعية داخلها، وعادة ما يتم تشكيلها لإنجاز مهمة أو عمل معين. أو مجموعة غير رسمية تتألف من شخصين أو أكثر ينتمون إلى مجموعة غير معتمدة رسميًا من قبل المؤسسة؛ حيث يتألف منها التنظيم غير الرسمي. (Patrik J.Montana & BruceH.Charnov, 2015, p. :302.)

9- الدراسة التطبيقية: للقيام بالجانب التطبيقي إستعانا بإستمارة إلكترونية وزعت على 150 أستاذ لهيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير–جامعة عمار ثليجي بالأغواط –الجزائر (132 أستاذ دائم +18 أستاذ مؤقت)، إسترجعنا منها **58**، في حين إستعنا على البرنامجين الإحصائيين **المفتوحان المصدر** JASP و Jamovi في تحليل النتائج.

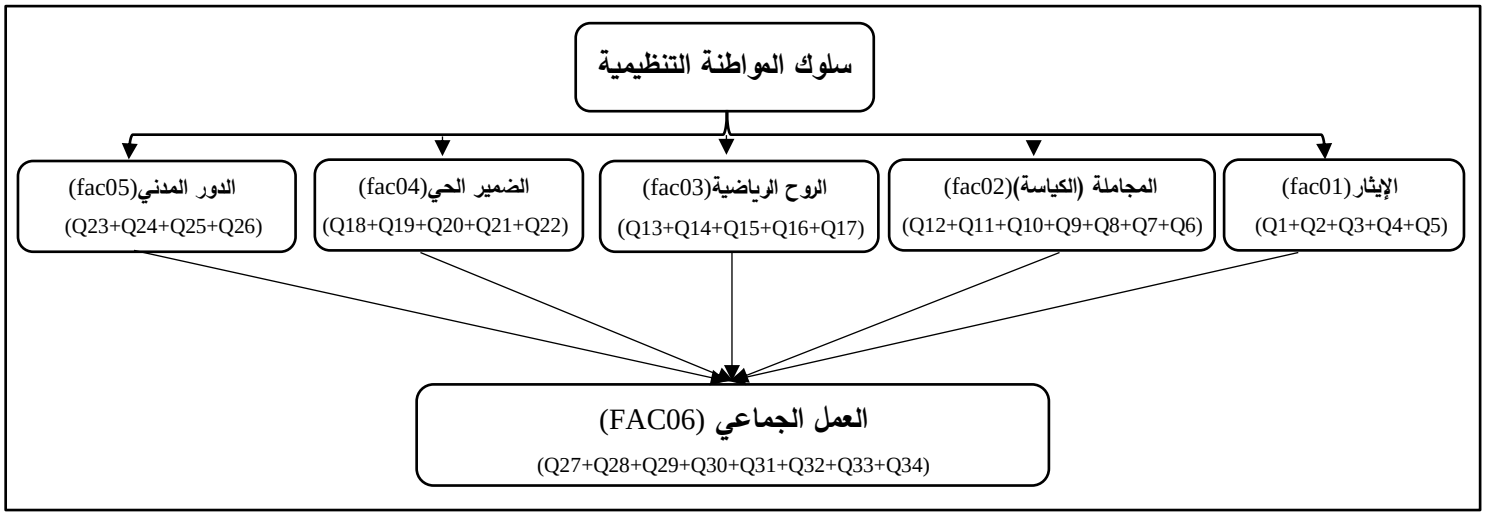
9-1- نموذج الدراسة: لغرض جمع المعلومات الميدانية المتعلقة بالدراسة التطبيقية قمنا بإعداد إستبيان إلكتروني مكون من 34 سؤال، حيث شملت كل مجموعة أسئلة محور من محاور الدراسة (أنظر الشكل رقم 01) حيث قسمت أسئلة الإستمارة الإلكترونية على ثلاثة محاور أساسية وهي:

1- المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الدخل، السن، المستوى التعليمي).

2- أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، المجاملة، الروح الرياضية، الضمير الحي، الدور المدني).

3- العمل الجماعي.

الشكل 1 أنموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

كما هو موضح بالشكل أعلاه، شكلت المحاور المتعلقة بأبعاد سلوك المواطنة (الإيثار، المجاملة، الروح الرياضية، الضمير الحي، الدور المدني) المغيرات المستقلة في حين كان العمل الجماعي هو المتغير التابع في الدراسة.

9-2- خصائص عينة الدراسة: يمكن تلخيص ذلك في الجدول أدناه

جدول 1 خصائص عينة الدراسة

المتغير		التكرار	الإجمالي	النسبة	النسبة الإجمالية
الجنس	ذكر	39	58	67.241	**%100**
	أنثى	19		32.759	
الوظيفة	أستاذ مؤقت	8	58	13.793	**%100**
	أستاذ دائم	43		74.138	
	أستاذ دئم + منصب إداري	7		12.069	
السن	30-20	3	58	5.172	**%100**
	40-31	20		34.483	
	50-41	23		39.655	
	60-51	10		17.241	
	61 فما فوق	2		3.448	
المستوى التعليمي	طالب دكتوراة	3	58	5.172	**%100**
	ماجستير	3		5.172	
	دكتوراة	52		89.655	
الدخل (دج)	أقل من 40.000	5	58	8.621	**%100**
	70.000-41.000	1		1.724	
	100.000-71.000	9		15.517	
	130.000-101.000	4		6.897	
	131.000 فما فوق	39		67.241	
الخبرة (بالسنوات)	05-01	14	58	24.138	**%100**
	10-60	6		10.345	
	15-11	20		34.483	
	20-16	10		17.241	
	21 فما فوق	8		13.793	

المصدر: إعداد الباحث بناءا على مخرجات برنامجي الإحصاء **JASP** و**Jamovi**

9-3- إختبار ثبات أداة الدراسة: إستعنا في ذلك بإختبار ألفا كرنباخ Cronbach's α كما هو موضح أدناه

جدول 2 إختبار ثبات أدارة الدراسة

إسم الإختبار	Cronbach's α
قيمة الإختبار	**0.951**

المصدر: إعداد الباحث بناءا على مخرجات برنامجي الإحصاء **JASP** و**Jamovi**

نلاحظ أن معامل Cronbach's α أكبر من 0.7 وبالتالي يتمتع الإستبيان بدرجة عالية من الثبات ويجعل التحليل الإحصائي سليم ومقبول ويمكن الاعتماد على الاستبيان لقياس المتغيرات المدروسة.

9-4- تحليل النتائج: نقوم أولاً بمعرفة إتجاهات إجابات أفراد العينة على متغيرات الدراسة بالإعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل سؤال ولكل بعد من محاور الدراسة، وذلك حسب مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول 3.

جدول 3 تقسيم مجال الإجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01.80 – 01	02.60 – 01.81	03.40 – 02.61	04.20 – 03.41	05 - 04.21

أ- **إتجاه إجابات أفراد العينة على بعد الإيثار:** بحساب المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لهذا المحور.

جدول 4 إجابات أفراد العينة على بعد الإيثار

البعد/العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	إتجاه الإجابة	الإتجاه العام	ترتيب
Q1	4.45	0.567	موافق بشدة	موافق بشدة	01
Q2	4.24	0.683	موافق بشدة		04
Q3	4.26	0.609	موافق بشدة		03
Q4	3.88	0.880	موافق بشدة		05
Q5	4.29	0.649	موافق بشدة		02
الإيثار	**4.22**	**0.496**			

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي Jamovi

الجدول يبين أن قيمة الإنحراف المعياري لكل العبارات توحي بتجانس وتقارب الإجابات حول بعد الإيثار حيث نال موافقة شديدة، وهذا شيء إيجابي جداً داخل التنظيم (الكلية) خصوصا أنه نابع من القيم الإسلامية لمجتمعنا، أما من حيث الترتيب فالعبارة الأولى أخذت الترتيب الأول بمتوسط 4.45 وإنحراف 0.567، أما في المرتبة الثانية جاء السؤال 05 بمتوسط 4.29 و إنحراف معياري 0.649، أما المرتبة الثالثة فكانت للسؤال 03 بمتوسط 4.26 وبإنحراف 0.609، أما الرتبة الرابعة فكانت للسؤال 02 بإنحراف 4.24 وبإنحراف مقداره 0.683 في حين جاء السؤال المتعلق بالتنازل عن بعض الإمتيازات في العمل (العبارة 04) في الأخير مما يعطي إنطباع

سيء لها عند أفراد العينة حيث أخذت متوسط 3.88 و إنحراف معياري قدره 0.880، أما الإتجاه العام لإجابات العينة حول هذا المحور فكان موافق بشدة بمتوسط 4.22 وإنحراف معياري 0.496.

ب- إتجاه إجابات أفراد العينة على بعد المجاملة (الكياسة): وهي مبينة في الجدول التالي.

جدول 5 إجابات أفراد العينة على بعد المجاملة (الكياسة)

البعد/العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	إتجاه الإجابة	الإتجاه العام	ترتيب
Q6	4.60	0.493	موافق بشدة	موافق بشدة	01
Q7	4.21	0.614	موافق بشدة		04
Q8	4.14	0.736	موافق		05
Q9	4.12	0.677	موافق		06
Q10	4.33	0.574	موافق بشدة		03
Q11	3.97	0.725	موافق		07
Q12	4.57	0.500	موافق بشدة		02
المجاملة	**4.28**	**0.458**			

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي Jamovi

الجدول 05 يبين أن الإتجاه العام لإجابات هذا البعد كانت بموافقة شديدة بمتوسط 04.28 وبإنحراف معياري 0.458، أما قيمة المتوسط الكبرى فكانت للعبارة 06 مما يعكس الإحترام الكبير في التعامل بين أفراد العينة المستجوبة وبإنحراف المعياري قدره 0.493، في حين جاءت العبارة 12 في مرتبة الثانية بما يعكس مدى إحترام حقوق الغير في العمل، وفي الأخير العبارة 11 مما يشير إلى نقص المشاركة في عملية القرار داخل محيط العمل، وهذا ما قد ينعكس سلبا على الأداء بصفة عامة.

ج- إجابات أفراد العينة على بعد الروح الرياضية: وهي مبينة في الجدول التالي.

جدول 6 إجابات أفراد العينة على بعد الروح الرياضية

المحور/العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	إتجاه الإجابة	الإتجاه العام	ترتيب
Q13	4.59	0.497	موافق بشدة	موافق	01
Q14	4.52	0.682	موافق بشدة		02
Q15	4.05	0.782	موافق		03
Q16	3.81	0.888	موافق		04
Q17	3.62	0.988	موافق		05
الروح الرياضية	4.12	0.559			

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي Jamovi

من الجدول رقم 06 نستنتج ما يلي: نجد العبارة رقم 13 حازت المرتبة الأولى مما يوحى بأن أفراد العينة يتفادون المشاكل والصراعات في محيط العمل، تأتي بعدها العبارة 14 مما يعطي إنطباع أفراد العينة لا يتسببون بإلحاق الضرر بالأخرين حتى ولو إختلفوا معهم في الإتجاهات والقناعات، أما الإتجاه العام لهذا البعد فجاءت موافق. وهذا يعطي إنطباع على أن أفراد عينة الدراسة لديهم قبول عام لأراء الأخرين مهما كانت دون الدخول في صراعات تؤثر على سير العمل.

د– إجابات أفراد العينة على بعد الضمير الحي: نلخصها في الجدول أدناه.

جدول 7 إجابات أفراد العينة على بعد الضمير الحي

المحور/العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	إتجاه الإجابة	الإتجاه العام	ترتيب
Q18	4.47	0.681	موافق بشدة	موافق بشدة	04
Q19	4.53	0.503	موافق بشدة		02
Q20	4.14	0.868	موافق		05
Q21	4.59	0.531	موافق بشدة		01
Q22	4.52	0.682	موافق بشدة		03
الضمير الحي	4.45	0.506			

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي Jamovi

نالت العبارة 21 الترتيب الأول وهي تنص على المحافظة على موارد العمل وحسن إستغلالها وهذا يدل على عدم التبذير وهذا أمر إيجابي ويثمن داخل الكلية بمتوسط 4.59 تأتي بعدها العبارة 19 والتي تدل على إتقان العمل بلا رقابة لصيقة، أما الإتجاه العالم لإجابات هذا البعد فكان موافق بشدة بمتوسط 4.45 وبإنحراف 0.506. وهذا يعطينا إنطباع عام لحرص هيئة التدريس بالكلية على الموارد والمكتسبات وكذا الاستقرار داخل محيط العمل.

هـ– إجابات أفراد العينة على بعد الدور المدني (السلوك الحضاري): ملخصة في الجدول أدناه.

جدول 8 إجابات أفراد العينة على بعد الدور المدني

المحور/العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	إتجاه الإجابة	الإتجاه العام	ترتيب
Q23	4.50	0.682	موافق بشدة	موافق بشدة	01
Q24	4.14	0.805	موافق		03
Q25	4.38	0.671	موافق بشدة		02
Q26	4.10	0.693	موافق		04
الدور المدني	4.28	0.532			

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي Jamovi

من الجدول نلاحظ أن الإتجاه العام للإجابات لبعد الدور المدني موافق بشدة بمتوسط 04.28 وبإنحراف معياري 0.532، حيث نجد العبارة 23 أخذت الترتيب الأول بمتوسط 4.50 و إنحراف معياري 0.682 ثم تليها العبارة 25 بمتوسط 4.38 و إنحراف معياري قدره 0.671 والتي تدل على إعطاء صورة حسنة للكلية لدى الغير مما ينعكس إيجابا على سمعة الكلية والجامعة عموما، أما المرتبة الثالثة فكانت للعبارة 24 بمتوسط 4.14 وإنحراف معياري 0.805، في حين كانت العبارة الأدنى في الترتيب هي 26 بمتوسط 4.10 و إنحراف معياري 0.693 والتي تدل على تحفيز الأخرين لإتقان العمل. وهذا يعطي إنطباع على ضعف نظام التحفيز بالكلية مما قد يوثر كذلك على نمط القيادة وتوجيه الأفراد داخل الكلية.

و- إجابات أفراد العينة على بعد العمل الجماعي: من خلال قراءة الأرقام الواردة في الجدول أدناه والمتعلق ببعد العمل الجماعي، نجد أن الإتجاه العام لإجابات هذا المحور هي موافق بمتوسط 04.10 وإنحراف معياري 0.558 مما يعني أن هناك قبول عام تجاه هذا البعد لدى أفراد العينة المستجوبة.

أما ترتيب عبارات المحور من حيث الأهمية تأتي في أول الترتيب العبارة 30 التي تدل على أن الإستقرار التنظيمي يساعد على توزيع أعباء العمل بشكل عادل وكفئ بمتوسط 04.29 و إنحراف معياري 0.726، أما في المرتبة الثانية فجاءت العبارة 29 بمتوسط 4.26 و إنحراف معياري 0.690 والتي محتواه أن العلاقات الطيبة داخل العمل تساعد على الإندماج السريع للموظفين الجدد، أما في الترتيب الثالث جاءت العبارة 34 بمتوسط 4.22 و إنحراف معياري قدره 0.702، تليها العبارة 33 في المرتبة الرابعة بإنحراف معياري 0.742 و متوسط قدره 4.10 والتي كان محتواها: أن هناك شعور بعلاقات أخوية مع الزملاء في العمل داخل الكلية.

في حين تذللت العبارة 28 الترتيب في هذا المحور، والتي محتواه أن مساهمة الزملاء بمقترحاتهم ودعمهم المستمر يساعد على رفع الأداء وتحسينه، وهذا ما يفسر غياب التواصل بين أفراد التنظيم، وهذا من شأنه أن يؤثر سلبا على أداء أفراد التنظيم داخل مكان العمل وكذلك يؤثر سلباً على نقل الخبرات والتجارب بين الأفراد مما قد يحرم الموظفين الجدد من الإستفادة من خبرات زملائهم القدامى.

جدول 9 إجابات أفراد العينة على بعد العمل الجماعي

المحور/العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	إتجاه الإجابة	الإتجاه العام	ترتيب
Q27	3.95	0.759	موافق	موافق	07
Q28	3.93	0.697	موافق		08
Q29	4.26	0.690	موافق بشدة		02
Q30	4.29	0.726	موافق بشدة		01
Q31	3.98	0.848	موافق		06
Q32	4.03	0.772	موافق		05

Q33	4.10	0.742	موافق		04
Q34	4.22	0.702	موافق بشدة		03
العمل الجماعي	4.10	0.558			

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي Jamovi

9-5- إختبار صحة الفرضيات: ونستعل في ذلك أسلوب الإنحدار الخطي المتعدد وذلك لتتبع البقايا (Résiduels) وتوزيعها طبيعيا وبمتوسط حسابي يساوي الصفر.

جدول 10 نتائج إختبار الفرضيات

المتغيرات	قيمة T المحسوبة	القيمة الإحتمالية P (Sig)	نتيجة الإختبار	فيشر	R^2	R
الإيثار	2.47	0.017	يوجد أثر	**F=12.15 P=Sig=0.001**	**0.54**	**0.73**
المجاملة	1.74	0.088	لا يوجد أثر			
الروح الرياضية	-0.31	0.759	لا يوجد أثر			
الضمير الحي	-1.16	0.252	لا يوجد أثر			
الدور المدني	2.40	0.020	يوجد أثر			
العمل الجماعي	0.37	0.001	يوجد أثر			

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي Jamovi

نلاحظ من الجدول أعلاه أن:

1- معامل التحديد **(R^2=0.54)** ويعني ذلك أن **54%** من التغيرات في المتغير التابع **(العمل الجماعي)** سببه التغير في العوامل المتعلقة بالمواطنة التنظيمية.

2- كما أن قيمة **P=Sig=0.001** وهي أقل من 0.05= ∝ وهذا يعني أن هناك علاقة بين المتغير التابع والمستقل وعليه فالإنحدار معنوي.

وعليه يمكن القول –من خلال نتائج الجدول 10– **أن هناك أثر معنوي** لأبعاد المواطنة التنظيمية على **العمل الجماعي** عند مستوى معنوية 0.05= ∝.

أما الإجابة على التساؤلات الفرعية للدراسة فكانت:

1. **يوجد أثر** لبعد الإيثار على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝. لأن القيمة الإحتمالية لهذا البعد0.017 وهي أقل من 0.05.
2. **لا يوجد أثر** لبعد المجاملة (الكياسة) على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝. لأن القيمة الإحتمالية لهذا البعد 0.088 وهي أكبر من 0.05.

3. **لا يوجد أثر** لبعد الروح الرياضية على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝. لأن القيمة الإحتمالية لهذا البعد 0.759 وهي أكبر من 0.05.
4. **لا يوجد أثر** لبعد الضمير الحي على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝. لأن القيمة الإحتمالية لهذا البعد 0.252 وهي أكبر من 0.05.
5. **يوجد أثر** لبعد الدور المدني (السلوك الحضاري) على العمل الجماعي عند مستوى معنوية0.05= ∝. لأن القيمة الإحتمالية لهذا البعد 0.020 وهي أقل من 0.05.

10. خاتمة:

أصبح البعد الإنساني في العملية الإدارية سمة لصيقة للمؤسسات الناجحة اليوم، خاصة مع إنتشار الوعي بأهمية العنصر البشري داخل التنظيم من جهة ومن جهة أخرى أهمية العمل في فرق أو مجموعات نظرا لما للعمل الجماعي من مزايا كثيرة تنعكس إيجابا على أداء المؤسسة.

حاولنا من خلال بحثنا هذا التطرق لموضوع مهم داخل التنظيم وهو تأثير عناصر أو أبعاد المواطنة التنظيمية والمتمثلة في: (الإيثار، المجاملة أو الكياسة، الروح الرياضية، الضمير الحي، وأخيرا الدور المدني أو السلوك الحضاري) على العمل الجماعي لدى هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير– جامعة عمار ثليجي بالأغواط –الجزائر.

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن هناك أثر معنوي ليس بالكبير للمواطنة التنظيمية على العمل الجماعي، أما بالنسبة لكل عنصر من عناصر المواطنة فهناك بعدان لها أثر وهما: بعد الإيثار والدور المدني (السلوك الحضاري) في حين أن بقية العناصر وهي: المجاملة(الكياسة) والروح الرياضية والضمير الحي ليس لها أثر معنوي على العمل الجماعي.

وفي الختام يمكن أن نطرح التوصيات التالية:

1. الإحترام المتبادل هو أساس تعزيز العمل الجماعي لخلق بيئة عمل متكاملة؛
2. العمل على القضاء على جميع مظاهر الصراع غير الصحية داخل التنظيم فهي مضرة لبيئة العمل؛
3. الأسلوب القيادي التشاركي والديمقراطي مهم جدا لتفعيل أبعاد المواطنة التنظيمية لدى الموارد البشرية داخل أي تنظيم، وهنا يأتي دور المسؤولين بالدرجة الأولى؛
4. يجب على الكلية توفير الموارد الكافية حتى يتسم المناخ بالمساعد على توليد الأفكار الإبداعية؛
5. أحيانا عدم توفير الجو المناسب للعمل لا يساعد الأستاذ للقيام بعمله على أكمل وجه، وهذا يؤثر سلبا على أداء الكلية بصفة عامة؛
6. يجب حث الموارد البشرية وتحفيزهم نحو العمل الجماعي التشاركي لأنه يثمن الجهود ويوحدها نحو هدف واحد في الأهداف التنظيمية المسطرة، كما يساعد على سرعة إندماج الموظفين الجدد في مناخ ومحيط العمل داخل الكلية بسرعة وإيجابية؛

7. التركيز على روح الجماعة خاصة وأن البحث العلمي يعتمد أساسا على العمل الجماعي في شكل فرق بحثية في المخابر، وهذا من شأنه تسهيل نقل الخبرة والمعرفة (الضمنية والصريحة) بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية خاصة لحديثي التوظيف بها.

11.قائمة المراجع:

1. Harvard Business Review. (2020, 04 06). *Harvard Business Review*. Consulté le 04 24, 2024, sur Harvard Business Review: https://hbrarabic.com

2. Patrik J.Montana & BruceH.Charnov. (2015). *Management.* Canada, Canada: BARRON'S.

3. أحمد حسني. (24 يناير, 2022). *المصرفيون*. تاريخ الاسترداد 24 04, 2024، من المصرفيون: https://masrafeyoun.ebi.gov.eg

4. أحمد دفي. (2021–2022). القيادة التحويلية وتأثيراتها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية–دراسة حالة–. *أطروحة دكتوراة*. الأغواط، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير – قسم علوم التسيير جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

5. أسامة نايف الفراج. (2013). *المدخل إلى علم الإدارة*. بدون مكان، بدون بلد: دار العصماء.

6. أميرة محمد رفعت حواس. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية. *رسالة ماجستير في إدارة الأعمال*. القاهرة، قسم إداة الأعمال، مصر: قسم إدارة الأعمال– جامعة القاهرة.

7. بن الشيخ سارة. مناصرية رشيد. الشاهد الياس. (01 06, 2018). أخلاقيات العمل وأهميتها في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين – دراسة حالة مؤسسة موبيليس وحدة ورقلة –. *مجلة الدراسات الإقتصادية الكمية، 04*(01)، الصفحات 55–72. تاريخ الاسترداد 24 04, 2024، من https://www.asjp.cerist.dz

8. محمد إبراهيم الأعمي و عبد الله مفتاح عويدان .(30 06 ,2020) .أثر ممارسات سلوك المواطنة التنظيمية على أخلاقيات العمل الوظيفي – المصرف التجاري زليتن الوطني أنموذجاً .– *مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية* .pp ,(15) 65–104. Consulté le 04 24, 2024, sur https://journals.asmarya.edu.ly

9. محمد عوض العمري. (2011). أثر أبعاد العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية . *رسالة ماجستير في الإدارة العامة*. الأردن، الأردن: جامعة مؤتة عمادة الدراسات العليا .

10. محمد مقداد .(31 12 ,2015) .سلوك المواطنة التنظيمية: الأبعاد والمسببات والنتائج والتحديات .*مجلة تنمية الموارد البشرية*, *10*(02), pp. 202–228. Consulté le 04 24, 2024, sur https://www.asjp.cerist.dz

11. مدحت محمد أبو النصر. (2015). *فرق العمل الناجحة* (الإصدار الطبعة الثالثة). القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.