



درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

د. خالد عواض الشبيتي*

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالأبعاد التالية: (الإيثار، الضمير الحي، الكياسة، السلوك الحضاري، الروح الرياضية)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (٢٨٨) عضو هيئة تدريس في كلية العلوم الاجتماعية، وكان العائد من الأدوات (١٩٣) استبانة، وخلصت النتائج إلى أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة "كبيرة جداً"، وقد رتبت أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تنازلياً، وهي: (الضمير الحي، ثم الكياسة، ثم الروح الرياضية، ثم السلوك الحضاري، ثم الإيثار)، وقد أوصت الدراسة بتعزيز انتماء أعضاء هيئة التدريس وتطوير أداء عملهم، وتعزيز القيم الأخلاقية التي تحفز أعضاء هيئة التدريس على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

مقدمة:

اهتم علماء السلوك التنظيمي على مختلف تطوراته السابقة بدراسة سلوك الفرد وسلوك المنظمة وتأثير كل منهما على الآخر، وكانت تدرس سلوك الأفراد

* أستاذ مشارك، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

من حيث قيامهم بالمهام المطلوبة منهم، ومدى قدرتهم على تحقيق أهداف المنظمة، وسلوك المنظمة وما ينبغي عليها القيام به من خلال إدارتها وأقسامها المختلفة من تهيئة البيئة والمناخ التنظيمي الصحي والجيد، الذي يسهم في رفع وتحسين أداء أفرادها.

وتتوقف فعالية الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة وكفاءتها على مدى تأثير المناخ السائد في بيئة العمل الداخلية في كثير مما يتخذ من قرارات، حيث يتأثر سلوك الأفراد داخل المنظمة بالبيئة المحيطة به، وباتجاهه نحو تلك البيئة وإدراكه لها. (السكران، ٢٠٠٤)

فالمنظمات الناجحة تتطلب موظفين يعملون أكثر من الواجبات المنوطة بهم؛ حيث تعتمد في عملها على فرق العمل واللجان التي تستدعي التعاون والتطوع؛ لخدمة أعضاء الفريق (أبو تائه، ٢٠١٢).

فالمنظمات التي تعتمد على قيام العاملين بمهامهم الرسمية فقط هي منظمات ضعيفة، وغير قادرة على الاستمرار على المدى الطويل؛ إذ غالباً ما تحتاج المنظمات إلى قيام العاملين بمهام تتجاوز أدوارهم الرسمية. (Foster, 2008)

إن سلوك المواطنة التنظيمية مجموعة من الأفعال وليس فعلاً واحداً، وتختلف هذه الأفعال وفقاً لاختلاف ثقافات المنظمات، وطبيعة نشاطها، واللوائح التي تحدد الواجبات الرسمية في العمل ومجالات العمل التطوعي. (الزهراني، ١٤٢٧/١٤٢٨هـ)

ويصنف السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمة إلى صنفين، هما: سلوك الدور الرسمي؛ ويتمثل في قيام العاملين بالمهام المطلوبة منهم بشكلٍ منتظم، طبقاً للمعايير الرسمية المقررة في المنظمة، وسلوك الدور الإضافي أو ما يسمى بسلوك المواطنة التنظيمية؛ الذي يتمثل في قيام العاملين بالسلوكيات التطوعية التي تتجاوز حدود الالتزام بما هو مقرر أو مطلوب منهم رسمياً، فهو سلوك اختياري غير مرتبط بحوافز المنظمة ومكافآتها. (Koopman, 2003)، (الصرايرة، ٢٠١٢)

وللبينة التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي أهمية قصوى في تحقيق الكليات والجامعات لأهدافها المختلفة التعليمية والبحثية والمجتمعية، والبينة التنظيمية الجيدة بعناصرها ومكوناتها المختلفة تسهم في صنع مناخ إيجابي وصحي وحيوي للعمل بكفاءة وزيادة الإنتاجية، ومن أهم عناصر البينة التنظيمية سلوك المواطنة التنظيمية وهو دور إضافي يقوم به أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعات من أجل تحسين كفاءة وفعالية الأداء التنظيمي، ومن ثم يعمل على تحسين وتطوير بيئة العمل والحصول على أفضل النتائج الممكنة.

مشكلة الدراسة:

تمثل البيئات التنظيمية داخل الكليات والجامعات عنصراً مهماً لنجاح العمل الإداري والأكاديمي به بعيداً عن النزاعات والصراعات التي يؤثر وجودها على تحقيق الأقسام العلمية والكليات لأهدافها التعليمية، ومن ثم تحرص الإدارة الجامعية على صنع وتوفير العناصر التنظيمية المناسبة لها وتقديم الدعم المادي والمعنوي من أجل ضمان نجاح العملية التعليمية فيها.

ويؤكد الرقاد وأبو دية (٢٠١٢) أن تأثير سلوك المواطنة التنظيمية يفوق كثيراً التأثير الذي يحدثه الدور الرسمي للعمل؛ كونه ينطوي على التجديد والابتكار والمرونة.

فسلوك المواطنة التنظيمية للعمل يسير في اتجاهين؛ فقد يكون موجهاً نحو المنظمة كتقديم الاقتراحات المفيدة لتطويرها، والتحدث بصورة إيجابية عنها، وقد تكون موجهاً نحو الأفراد كمساعدة الزملاء في العمل والعالمين الجدد. (آل زاهر، ٢٠١١)

فسلوك المواطنة التنظيمية يُعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات البيئية، وعلى تشجيع الإبداع والابتكار، وعلى بذل المزيد من الجهد والعمل من أجل تحقيق التنافسية للمؤسسة.

فالأدوار المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية والكليات

والجامعات تتجاوز مسألة القيام بالمهام المطلوبة منهم فقط من تدريس وبحث علمي؛ لأن الجامعات هي ما تفقد عمليات التغيير في المجتمعات، ويرتكز ذلك على الإبداع والابتكار الذي تقدمه الجامعات من خلال منسوبيها والمنتمين إليها، ومن ثم أصبح لدى عضو هيئة التدريس أدوار إضافية تملئها عليهم المواطنة التي تمثل شخصيته وتسهم في قيامه بسلوك إضافي من مقترحات ومبادرات واتجاهات إيجابية نحو العمل الإداري والأكاديمي بالجامعة.

وقد أوضح الربيعة (٢٠١٥) أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات السعودية الحكومية كان متوسطاً، وأشار إلى أن أبرز متطلبات تطوير ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات السعودية: تعزيز القيم الدينية والأخلاقية التي تحفز أعضاء هيئة التدريس على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وتبني الأساليب القيادية التي تحفزهم، وتعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؛ لذا سعت هذه الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الآتي:

ما درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من خلال الأبعاد التالية: (الإيثار، الضمير الحي، الكياسة، السلوك الحضاري، الروح الرياضية).

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تعرف درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود

- الإسلامية من خلال الأبعاد التالية: (الإيثار، الضمير الحي، الكياسة، السلوك الحضاري، الروح الرياضية).
- تقديم توصيات تسهم في زيادة فعالية سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية عضو هيئة التدريس في الكليات والجامعات السعودية وما يقوم به من أدوار ومهام ومسؤوليات عظيمة تسهم في صناعة أجيال المستقبل، وما يحتاج إليه من تشجيع ودعم؛ يُعزز ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لديه؛ ليبذل أقصى ما يملك من معارف ومهارات وإمكانات من أجل نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها.

وقد تمثلت أهمية الدراسة في العناصر الآتية:

- تحدد درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى عضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية وما يقوم به من أدوار إضافية في الأبعاد الخمسة (الإيثار، الضمير الحي، الكياسة، السلوك الحضاري، الروح الرياضية).
- تسهم في نشر الوعي الإداري والقيادي بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده وآثاره ومحدداته بين أوساط المجتمع الأكاديمي.
- تفيد نتائج الدراسة المسؤولين من الإداريين والقياديين في الجامعات السعودية عموماً وجامعة الإمام خصوصاً في معرفة السلوك التنظيمي داخل الكليات والأقسام، وما تحتاج إليه البيئة الأكاديمية من دعم إداري ومعنوي وتقديم برامج تطويرية لتحسين البيئة التنظيمية لها.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تحدد موضوع الدراسة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

الحدود المكانية: تتحدد الحدود المكانية في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الحدود الزمانية: انحصرت الدراسة في التطبيق خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٧-١٤٣٨هـ، ٢٠١٦م.

مصطلحات الدراسة:

١ - سلوك المواطنة التنظيمية:

عرف كومار المواطنة التنظيمية بأنها: "سلوكيات مرتبطة بالعمل، لا يتضمنها الوصف الوظيفي، ولا ترتبط بنظام مكافآت رسمي، وهي تقوي الأداء الفعال للمنظمة وتدعمه" (kumar, 2009: 73).

ويعرف الباحث سلوك المواطنة التنظيمية إجرائياً بأنه كل سلوك يقوم به عضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية، يتجاوز حدود الدور الرسمي له، وينبع من ذات عضو هيئة التدريس؛ رغبة منه في إفادة الآخرين من خلال سلوكه الذي يتمثل في الإيثار، والضمير الحي، والكياسة، والسلوك الحضاري، والروح الرياضية.

ويعرف الباحث الإيثار إجرائياً بأنه نمط سلوكي يقوم به عضو هيئة التدريس لمساعدة الآخرين على حل مشكلة مرتبطة بالعمل في الكلية أو الجامعة أو تقديم تنازل لمصلحة أو منفعة للآخرين مقدمة على نفسه.

ويعرف الباحث الضمير الحي إجرائياً بأنه سلوك يقوم به عضو هيئة التدريس ناتج من مبادئ أو قيم تمثل معايير مثالية لذلك السلوك، يحرص من خلاله على إنجاز دوره في الكلية بأسلوب يزيد على المستوى المعروف أو المتوقع منه، واحترام اللوائح والأنظمة.

ويعرف الباحث الكياسة إجرائياً بأنها نمط فكري وسلوكي يحرص عضو هيئة التدريس من خلاله على منع حدوث المشكلات المتعلقة بالعمل، وتحقيق المصالح للعمل.

ويعرف الباحث السلوك الحضاري إجرائياً بأنه المشاركة الإيجابية الفعالة

والمسؤولة في إنجاز الأعمال بالكلية، والاهتمام بمصلحة العمل من خلال ما يقدمه من مهام وأعمال وحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات غير الرسمية، والحفاظ على مكتسبات ومقدرات الكلية والجامعة. ويعرف الباحث الروح الرياضية إجرائياً بأنها الرغبة الشخصية لعضو هيئة التدريس في التسامح، وقدرته على تحمل المهام والمسؤوليات المختلفة، ومواجهة مشكلات العمل ومهامه ومسؤولياته دون تذمر، والسعي نحو إنجاز العمل.

٢ - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

تعتبر جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من الجامعات السعودية العريقة، وقد أنشئت عام ١٩٥٣ بكلية الشريعة، ثم توالى افتتاح الكليات حتى أصبحت أربع كليات رئيسية، هي: كلية الشريعة، واللغة العربية، وأصول الدين، والعلوم الاجتماعية، وتوسعت الجامعة في افتتاح المعاهد والكليات والعمادات المختلفة، وتملك الجامعة حالياً عدداً من الكليات النظرية والأساسية والتطبيقية كلية الطب والهندسة والعلوم وغيرها من الكليات.

٣ - كلية العلوم الاجتماعية:

إحدى الكليات الإنسانية التي تتبع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وأسست في عام ١٩٧٤ بثلاثة أقسام هي علم النفس، وعلم الاجتماع، والتربية، وتضم الكلية حالياً ثمانية أقسام هي: قسم علم النفس، وعلم الاجتماع، والتاريخ والجغرافيا، والمناهج، وطرق التدريس، والإدارة والتخطيط التربوي، وأصول التربية، والتربية الخاصة، وتقدم الكليات عدداً من برامج البكالوريوس وبرامج الدراسات العليا والدبلوم العالي في التخصصات المختلفة، وتضم الكلية عدداً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين.

الإطار النظري

نشأة سلوك المواطنة التنظيمية ومفهومه:

تعتبر كتابات برنارد في العام ١٩٣٨ في مجال استعداد الأفراد لتقديم

خدمات وأعمال جيدة هي البداية في تحليل مفهوم الأسس الدافعة للسلوك التنظيمي، وقد اعتمد عليها فيما بعد كاتز (Katz) في عام ١٩٦٤ حينما حدد ثلاثة أنماط رئيسية للأسس الدافعة للسلوك التنظيمي. (Daft, 2004).

وفي نهاية السبعينيات ظهر مصطلح سلوكيات المواطنة التنظيمية على يد العالم أوجان في العام ١٩٧٧م عندما قام بدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء.

ويُعرف سلوك المواطنة التنظيمية " ذلك السلوك الذي يتجاوز المتطلبات الأساسية للعمل، ويكون - إلى حد كبير - عملاً تقديرياً يقوم به العاملون داخل المنظمة، وتعود الفائدة منه عليها (Lambert, 2006: 17) ".

ويُقصد بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية " ذلك النشاط أو الإجراء الذي يمارسه الأفراد في المنظمة، ويتجاوز التوقعات الرسمية لمتطلبات وظائفهم، وتعتمد مثل هذه السلوكيات على الثقافة التنظيمية المحفزة (Greenberg, 2011: 53) ".

كما عبّر عنه بأنه: " ذلك العمل التطوعي الذي يتجاوز الواجبات الرسمية، ولا يساهم في نجاح المنظمة فقط، بل هو ضروري للنجاح (Salami, 2012: 77) ".

وعرفه محمد (٢٠١١: ٨٦) على أنه: " كل سلوك طوعي يتعدى حدود الدور الرسمي ومسؤولياته، وينبع من ذات الموظف؛ رغبة منه في إفادة الآخرين، والحفاظ على صورة المنظمة، ولا يلتمس من ورائه مكافآت أو حوافز ".

أهمية سلوك المواطنة التنظيمية:

لسلوك المواطنة التنظيمية أهمية كبرى للأفراد والإدارة والمنظمة؛ فهو يساهم بدرجة كبيرة في زيادة إنتاجية الفرد والمنظمة على حد سواء، وقد نُكر عدد من العناصر التي تبرز أهمية سلوك المواطنة التنظيمية، منها: (نوح، ٢٠١٢)، (الربيع، ٢٠١٥)

- يحد من مقاومة الأفراد للتغيير في المنظمة؛ مما يساهم في تطورها ومواكبتها للمستجدات الحديثة.

- يحسن سلوك المواطنة التنظيمية الاتصالات داخل المنظمة؛ مما يسهم في تنمية العلاقات بين الرؤساء والموظفين.
- يسهم في زيادة قدرة المنظمة على المنافسة.
- يعمل على رفع الروح المعنوية للموظفين في المنظمة.
- له دور كبير في زيادة كفاءة العاملين والإدارة.
- يساعد المنظمة في عملية جذب الموظفين الأكفاء والمحافظة عليهم.
- يعزز قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات البيئية.
- يسهم في استثمار الموارد البشرية والمادية.
- يساعد على تعزيز الثقة بين العاملين في المنظمة، ويرفع مستوى الرضا الوظيفي.
- يسهم في خفض التكاليف والخدمات والمصروفات التشغيلية.

الخصائص المميزة لسلوك المواطنة التنظيمية:

- يتميز سلوك المواطنة التنظيمية بعددٍ من الخصائص، منها: (محمد، ٢٠١١)، (العرايضة، ٢٠١١/٢٠١٢)، (آل زاهر، ٢٠١١)
- المواطنة التنظيمية سلوكيات اختيارية لا يتضمنها الوصف الوظيفي الرسمي للأعمال، ولذا لا يمكن أن يعاقب الموظف إذا امتنع عن ممارستها لصالح المنظمة وأفرادها، سواء داخلها أو خارجها.
 - المواطنة التنظيمية سلوكيات تطوعية، تأتي في صورة أدوار إضافية يأتي بها الفرد في العمل.
 - سلوك المواطنة التنظيمية سلوك غير ملزم للفرد؛ لكونه سلوكاً لم ينص عليه في التوصيف الرسمي لمهام العمل.
 - الفرد الذي يؤدي الأدوار الإضافية، لا ينتظر مكافأة من المنظمة مقابل أدائه لتلك الأدوار، ولكنه قد يتوقع أن تُؤخذ هذه السلوكيات في الاعتبار عند ظهور فرص تنافسية في المنظمة.

- سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك مفيد للمنظمة، فهو لا يحدث بشكل عشوائي، ولكنه يحدث بشكل موجه نحو تحقيق المنفعة للمنظمة.
- سلوك المواطنة التنظيمية يمثل الجهود الإضافية التي تحتاج إليها المنظمة لتقودها للنجاح.
- ممارسة الفرد لسلوكيات المواطنة التنظيمية قد يكون أحياناً على حساب عمله الأساسي، ومن ثم قد ينخفض أدائه نتيجة لممارسته بعض سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- المواطنة التنظيمية هي سلوك فردي ينبع من المبادرة والرغبة الذاتية، التي تُسهم في تشكيل القيم، التي يتم في إطارها تنفيذ المهام المحددة لوظيفة معينة.
- سلوكيات المواطنة التنظيمية تعمل في اتجاهين؛ فقد تكون موجهة نحو المنظمة كتقديم الاقتراحات المفيدة لتطويرها، والتحدث بصورة إيجابية عنها، وقد تكون موجهة نحو الأفراد؛ كمساعدة الزملاء في العمل والعاملين الجدد.

مكونات سلوك المواطنة التنظيمية:

يتضمن سلوك المواطنة التنظيمية خمسة مكونات رئيسية حددها وذكرها عدد من المتخصصين الذين يتفقون في أن مكونات سلوك المواطنة التنظيمية تنحصر في خمسة مكونات أو أبعاد: (العامري، ٢٠٠٢: ٢١)، (الصباغ، ٢٠٠٦: ١٣٢)، (polat, 2009: 167)، (modassir,2008: 13)، (أبو تائه، ٢٠١٢: ١٧٢).

أولاً - الإيثار:

ويقصد به سلوك المساعدة، ويشمل جميع الأعمال الطوعية التي يقوم بها الموظف لمساعدة زملائه في إنجاز أعمالهم، والإسهام في تدريبهم وحل المشكلات التي تواجههم، كما يشمل مساعدة المراجعين والمستفيدين من خدمات المنظمة.

ثانياً - الكياسة:

وتعني درجة إسهام الفرد في منع المشكلات التي يمكن أن يتعرض لها زملاؤه في العمل، عن طريق نصحتهم، وتوفير المعلومات الضرورية لهم، واحترام رغباتهم، وتعرف آرائهم قبل اتخاذ أية أفعال أو قرارات، والتزام اللباقة في التعامل مع الرؤساء والزملاء والمتعاملين مع المنظمة ومراعاة مشاعرهم.

ثالثاً - الروح الرياضية:

ويقصد بها رغبة الموظف في التسامح في المواقف التي تحدث بشكل غير مناسب داخل المنظمة، ودون إظهار مشاعر التذمر، والعمل وفقاً لذلك باتجاه إيجابي، وتحمل الفرد للمتاعب والأخطاء البسيطة أو غير المقصودة في العمل دون تذمر.

رابعاً - الضمير الحي:

ويعني السلوك الطوعي المتمثل في قيام الموظف بأدوار وتحقيق مستويات أداء تتجاوز المتوقع منه، والالتزام بالمواعيد والتنظيم، وحفظ الموارد، والعناية بالأموال ذات العلاقة بأمر الصيانة والتشغيل.

خامساً - السلوك الحضاري:

ويعني السلوك الطوعي الذي يمارسه الموظف، والمتمثل في شدة الاهتمام والولاء للمنظمة، والمشاركة الفعالة في كل ما يسهم في تطورها والمحافظة عليها.

الدراسات السابقة:

أجرى العديد من الباحثين دراسات حول سلوك المواطنة التنظيمية، وتنوعت تلك الدراسات واختلفت باختلاف طبيعة المشكلة واختلاف متغيرات الدراسة والمجتمع، وتم التركيز على الدراسات السابقة التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات التربوية والتعليمية ومؤسسات التعليم العالي، ومنها الدراسات الآتية:

هدفت دراسة شيبورو وليم (Chiaburu & Lim, 2008) إلى معرفة إذا كان المدير الجدير بالثقة أو المميز بعدالة التعامل هو الأكثر قدرة على التأثير في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات التربوية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الاستبانة أداة لها، ودلت النتائج التي شملت (١٢٠) موظفاً ومشرفاً من العاملين بإدارات التعليم بالهند على أن المدير الجدير بالثقة أو المميز بعدالة التعامل، قد أثر بشكل إيجابي في سلوك المواطنة التنظيمية.

هدفت دراسة ناديري وتانوا (Nadiri & Tanva, 2010) إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على دوران العمل والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية في المنشآت التربوية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الاستبانة أداة لها، وشملت العينة (٢٠٨) موظفين ومديرين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية ومخرجات العمل المتمثلة في الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، فيما ظهرت علاقة سلبية بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية ومتغير دوران العمل، كما دلت النتائج على أن العدالة التوزيعية كان لها أثر أكبر من أثر العدالة الإجرائية في تلك المخرجات.

هدفت دراسة يودا (Ueda, 2011) إلى معرفة الآثار المترتبة من جراء الاحتواء الوظيفي، والالتزام التنظيمي المؤثر، والجماعية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين والهيئة التدريسية لإحدى الجامعات اليابانية الخاصة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن عامل الاحتواء الوظيفي له أثر مباشر على بُعدي السلوك الحضاري (الفضيلة) والسلوك المساعد، بينما عامل الالتزام الوظيفي له أثر كبير على بُعدي السلوك الحضاري والسلوك المساعد، وكلما كانت الجماعية ضعيفة كان أثر الالتزام الوظيفي على بعد السلوك الحضاري أكبر.

بينما هدفت دراسة (الرقاد وأبو دية، ٢٠١٢) إلى معرفة درجة ممارسة

القادة الأكاديميين للذكاء العاطفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم، وشملت الدراسة جميع القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية وجامعة مؤتة، واختيرت عينة عشوائية من بين (٢٨٨) قائداً أكاديمياً و(٧٧٣) عضو هيئة تدريس في الجامعات المذكورة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة للدراسة، وخلصت الدراسة إلى توافر درجة عالية من الذكاء العاطفي لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك ودرجة عالية من ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقات ارتباط قوية بين توافر الذكاء العاطفي ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية، كما أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباطية قوية بين توافر الذكاء العاطفي ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية.

وهدفت دراسة (المعاني، ٢٠١٣) إلى تعرف الأثر الذي يتركه نمط القيادة التحويلية على انتهاج سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وشملت الدراسة عينة عشوائية بلغ تعدادها (٣١٩) موظفاً، وخلصت النتائج إلى أن القيادات في الجامعة الأردنية تتبنى نمط القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، بينما كان لدى المبحوثين شعور عال من حيث المواطنة التنظيمية، كما أظهرت وجود أثر للقيادة التحويلية على سلوك المواطنة التنظيمية.

وهدفت دراسة (البوق، ٢٠١٤) إلى تعرف مدى إدراك الموظفين الإداريات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض للعدالة التنظيمية، وأبعادها المختلفة، وكذلك تعرف مدى توافر الأبعاد المختلفة لسلوك المواطنة التنظيمية، لدى عينة الدراسة، بالإضافة إلى تعرف طبيعة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة أداة لها، وتكونت العينة من

(٣٥٥) موظفة من الموظفين الإداريات بجامعة الأميرة نورة، وخلصت النتائج إلى أن درجة إدراك الموظفين الإداريات لأبعاد العدالة التنظيمية، وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، كانت بدرجة متوسطة، وقد رتبت أبعاد العدالة التنظيمية تنازلياً على النحو الآتي: (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية)، فيما رتبت أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تنازلياً على النحو الآتي: (الإيثار، الكياسة، فالروح الرياضية، ومن ثم السلوك الحضاري، وأخيراً وعي الضمير)، ووضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد كل من العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وأوصت الدراسة بتوعية الموظفين في جامعة الأميرة بأبعاد العدالة التنظيمية، وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ودورها في تنمية المهارات الإدارية من خلال تعزيز ثقافة المشاركة بينهم.

وهدفت دراسة (الربيع، ٢٠١٥) إلى تعرف درجة الشفافية الإدارية وسلوك المواطنة التنظيمية، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما، وإعداد رؤية مقترحة لتطوير ممارستهما في الجامعات السعودية الحكومية. استخدمت الدراسة المنهجين الوصفي التحليلي والارتباطي، واعتمدت الاستبانة والمقابلة أداتين لها، وتكونت العينة من عينة قصدية من الجامعات السعودية الحكومية، وهي: جامعة الملك سعود بالرياض، وجامعة أم القرى بمكة المكرمة، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن بالظهران، وجامعة الملك خالد بأبها، وجامعة حائل بحائل، وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (١١٧٦) عضواً، وتمثل نسبة (١٥٪) من كل جامعة، بالإضافة إلى أخذ عينة من عمداء الكليات بلغت (٢٠) عميداً، وتمثل نسبة (١٥٪) من كل جامعة، وقد تم إجراء المقابلة مع جميع أفراد عينة الدراسة من عمداء الكليات، وتوزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس، وقد استرجع منها (٨٩٣) استبانة، وخلصت النتائج إلى أن درجة ممارسة القيادات الجامعية للشفافية الإدارية في الجامعات السعودية الحكومية - من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس - كانت متوسطة، كما حصلت درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الحكومية لسلوك

المواطنة التنظيمية من وجهة نظرهم على درجة متوسطة. وكشفت نتائج الدراسة أيضاً عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ممارسة الشفافية الإدارية، وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

تعددت واختلفت منهجية الدراسة التي اتبعتها الدراسات السابقة ما بين منهج وصفي تحليلي ومنهج مسحي ومنهج ارتباطي، وكان مجتمع الدراسة متنوعاً ما بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أو الموظفين الإداريين، وتم اختيار عينة إما عشوائية أو قصدية، واستخدمت تلك الدراسات الاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد لاحظ الباحث وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المختلفة ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية، فإن كان المتغير المستقل مرتفعاً كان سلوك المواطنة التنظيمية مرتفعاً؛ فنتأثر درجة سلوك المواطنة التنظيمية بدرجة أحد المتغيرات الأخرى، وقد توصلت دراسات إلى أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عالية، بينما تشير نتائج دراسات أخرى إلى أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية متوسط.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

أولاً - منهج الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تستهدف تحليل ودراسة الحقائق المتعلقة بطبيعة المشكلة؛ حيث اعتمدت على المنهج الوصفي المسحي للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة المشكلة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها والتعبير عن ذلك كمياً وكيفياً وبيان خصائصها وإعطائها وصفاً رقمياً من خلال جداول وأرقام توضح مقدار المشكلة ووصفها وتفسيرها.

ثانياً - مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ممن هم في رتبة (أستاذ،

أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) والبالغ عددهم (٢٨٨) عضو هيئة تدريس، وفق إحصائية كلية العلوم الاجتماعية، والجدول (١) يوضح إحصائية أعضاء هيئة التدريس موزعين وفقاً للرتب العلمية على الأقسام العلمية في الكلية:

الجدول (١)

إحصائية أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية وفقاً للرتبة العلمية والأقسام العلمية

م	القسم	أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		الإجمالي العام		
		ذكر	أنثى	الكل	ذكر	أنثى	الكل	ذكر	أنثى	
١	التاريخ والحضارة	١٢	-	٨	٨	٩	١٠	٢٩	١	٣٠
٢	الجغرافيا	٥	-	٤	٤	١٠	-	١٩	-	١٩
٣	الاجتماع والخدمة الاجتماعية	١٢	٢	١٤	١٨	٤	٢٢	٢٢	٤٦	٥٨
٤	علم النفس	٧	-	٧	١٤	-	١٤	١١	٣٤	٤٥
٥	الإدارة والتخطيط التربوي	٤	-	٤	١١	١	١٤	٢٩	٧	٣٦
٦	أصول التربية	٣	-	٣	١٠	٢	١٢	١٧	١٠	٢٧
٧	المناهج وطرق التدريس	٥	٢	٧	١٤	٤	١٨	٣٥	٤١	٦٠
٨	التربية الخاصة	-	-	-	١	-	١	٤	٩	١٣
الإجمالي		٤٨	٤	٥٢	٨٠	١١	٩٦	٤٩	١٤٥	٢٢٤
		٢٨٨	٦٤	٣٥٢	٣٤٨	١١١	٤٥٩	٤٩٤	٦٤٤	١١٣٨

المصدر: إحصائية كلية العلوم الاجتماعية للعام الجامعي ١٤٣٦/١٤٣٧ هـ حتى ١٤٣٧/٦/١٨ هـ

وقد تم تطبيق الدراسة على كافة المجتمع، وتم توزيع الأدوات عليهم جميعاً، وأصبح عدد الأدوات العائدة والصالح بعد التحليل من مجتمع الدراسة هي (١٩٣) أداة تمثل (١٩٣) عضو هيئة تدريس، والجدول (٢) يوضح إحصائية أعضاء هيئة التدريس المستجيبين لأدوات الدراسة:

الجدول (٢)

إحصائية أعضاء هيئة التدريس المستجيبين لأدوات الدراسة وفقاً للرتبة العلمية والأقسام العلمية

م	القسم	أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		الإجمالي العام		
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
١	التاريخ والحضارة	٥	-	٥	٣	٢	٧	١٣	٢	١٥
٢	الجغرافيا	٣	-	٢	-	٢	٨	١٠	٢	١٥
٣	الاجتماع والخدمة الاجتماعية	٩	١	١٢	٢	١٤	١٣	١٨	٨	٤٢
٤	علم النفس	٣	-	٧	-	٧	٨	١٣	٥	٢٣
٥	الإدارة والتخطيط التربوي	٢	-	٦	-	٦	١٠	١٥	٥	٢٣
٦	أصول التربية	٢	-	٥	١	٦	٧	١٣	٧	٢١
٧	المناهج وطرق التدريس	٢	١	٣	١٠	٣	١٣	٢٥	١٢	٤١
٨	التربية الخاصة	-	-	-	١	-	٨	١٢	٩	١٣
	الإجمالي	٢٦	٢	٢٨	٤٦	٦	٥٢	٧٦	٣٧	١١٣
										١٤٨
										٤٥
										١٩٣

يتضح من الجدول (٢) أن عدد الأدوات العائدة من مجتمع الدراسة هي (١٩٣) أداة، وهي تمثل نسبة (٦٧٪) من مجتمع الدراسة الأصلي، وتعد نسبة ممثلة للمجتمع.

ثالثاً - أداة الدراسة:

تم الاعتماد على المقياس الذي طوره (Organ, 1990) لقياس سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة (الإيثار، والضمير الحي، والكياسة، والسلوك الحضاري، والروح الرياضية)، وقد قام الباحث بإعادة صياغة البنود لتتلاءم مع أهداف الدراسة؛ لقياس درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية. تكونت أداة الدراسة من خمسة

أبعاد (محاور) خاصة بسلوك المواطنة التنظيمية في إجمالي (٣١) عبارة موزعة على المحاور الآتية:

الجزء الأول: واحتوى على البيانات الأولية لمجتمع الدراسة وهي (الجنس، الرتبة العلمية، القسم العلمي)

الجزء الثاني: وتكون من محاور الأداة وعباراتها على النحو الآتي:

المحور الأول: الإيثار، وتكون من (٦) عبارات.

المحور الثاني: الضمير الحي، وتكون من (٦) عبارات.

المحور الثالث: الكياسة، وتكون من (٧) عبارات.

المحور الرابع: السلوك الحضاري، وتكون من (٦) عبارات.

المحور الخامس: الروح الرياضية، وتكون من (٦) عبارات.

ولقياس درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) المتدرج من خمس نقاط لجميع العناصر؛ حيث تم تحديد الدرجات من (١) إلى (٥) لقياس درجة الممارسة لأي عبارة؛ حيث تشير الدرجة (٥) إلى كبيرة جداً، و(٤) كبيرة، و(٣) متوسطة، و(٢) ضعيفة، و (١) ضعيفة جداً.

رابعاً - صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة في محاورها وعباراتها وأنها تقيس ما صممت من أجله، وهو قياس درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، قام الباحث بإجراءات الصدق الآتية:

الصدق الظاهري: عرضت الأداة على عدد من المختصين والخبراء في مجال التربية والإدارة التربوية والتعليمية، بلغ عددهم (١٥) محكماً، قاموا بتحكيماً وفقاً لأهداف الدراسة لتصبح جاهزة للتطبيق.

صدق الاتساق الداخلي: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس، حسبت قيمة الصدق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وجاءت قيم معامل الصدق على النحو الآتي:

الجدول (٣)

معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بالدرجة الكلية للمحور

معامل ارتباط بيرسون	العبارة	م	البعد
*.٩٦٢	أحرص على مشاركة المعلومات مع زملائي في الكلية	١	الإيثار
*.٩٦٣	أتعاون بشكل تطوعي مع زملائي في الكلية لإنجاز مهامهم	٢	
*.٩١٠	أقدم العون لأعضاء هيئة التدريس الجدد ليتكيفوا مع متطلبات عملهم الجديد	٣	
*.٩٧٢	أساعد زملائي في الكلية للقيام بالمهام الموكلة إليهم	٤	
*.٩٥٨	أستجيب لتوجيهات إدارة الكلية دون تردد	٥	
*.٩٧٧	أحرص على إبراز نتائج عمل اللجان أكثر من إبراز المساهمات الشخصية	٦	
*.٨٤٥	أحرص على الالتزام بأوقات الحضور على الرغم من وجود أسباب مبررة للغياب	١	الضمير الحي
*.٩٢٥	أتطوع بأعمال إضافية لتحسين العمل	٢	
*.٨٣٢	أحافظ على ممتلكات الكلية بكل اهتمام	٣	
*.٨١٣	أحرص على اتخاذ التدابير الوقائية للمشكلات قبل حدوثها	٤	
*.٩٠٥	أبلغ جهة عملي مسبقاً إذا لم أتمكن من الحضور	٥	
*.٨٩٨	أستمر في العمل عند الحاجة حتى بعد انتهاء الساعات الرسمية	٦	
*.٨٣٤	أحترم حقوق الآخرين في العمل	١	الكياسة
*.٩٦٩	أحرص على تجنب المشكلات قبل وقوعها	٢	
*.٩٦١	أسهم في حل المشكلات التي تحدث في بيئة العمل	٣	
*.٩٠٩	أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر الآخرين في العمل	٤	
*.٩٣٧	أنسق مع زملائي بالكلية في تحديد آلية إنجاز العمل	٥	
*.٩٦٩	أقوم بتمرير المعلومات الضرورية لزملائي	٦	
*.٩٣٧	أساهم في حل المشكلات المهنية التي تطرأ بين زملائي	٧	

تابع / الجدول (٣)

معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات أبعاد سلوك المواطنة
التنظيمية بالدرجة الكلية للمحور

معامل ارتباط بيرسون	العبارة	م	البعد
*.٨٩٩	أحترم أنظمة الكلية المعمول بها	١	السلوك
*.٩٤٤	أبذل جهداً إضافياً لتحسين صورة الكلية أمام الآخرين	٢	الحضاري
*.٩٤٥	أتابع بانتظام التعاميم المنظمة للعمل في الكلية	٣	
*.٩٦٥	أتجاوب مع كل التغييرات التي تحدث في الكلية	٤	
*.٨٩٩	أحرص على حضور الاجتماعات المتعلقة بالعمل	٥	
*.٩١٦	أبادر بتقديم مقترحات إبداعية لتطوير العمل	٦	
*.٩٢٧	أقبل تنفيذ الأعمال الإضافية دون تذمر	١	الروح
*.٨٩٨	إذا أخطأت في حق أحد فإني أقدم له اعتذاراً	٢	الرياضية
*.٩٦١	أستوعب ملاحظات الآخرين دون إثارة مشكلات	٣	
*.٩٦٢	أحترم الآخرين حتى في وقت التوتر الشخصي أو المهني	٤	
*.٨٩٠	أتغاضى عن المضايقات البسيطة في بيئة العمل	٥	
*.٩٥٦	أقبل النقد الهادف البناء الموجه لخدمة العمل بصدق ورحب	٦	

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات كل بعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والدرجة الكلية للمحور.

خامساً - ثبات أداة الدراسة:

يوضح الجدول (٤) معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لكل محور من محاور أداة قياس درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية.

الجدول (٤)

معامل الثبات لكل محور من محاور سلوك المواطنة التنظيمية مع الثبات الكلي للأداة

م	المحور	معامل الثبات
١	الإيثار	٠,٩٨٠
٢	الضمير الحي	٠,٩٢٥
٣	الكياسة	٠,٩٧٤
٤	السلوك الحضاري	٠,٩٦٣
٥	الروح الرياضية	٠,٩٦٦
	الثبات الكلي للأداة	٠,٩٦٧

يتضح من الجدول (٤) أن قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور قياس درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية مرتفعة؛ مما يدل على أنها تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها.

سادساً - المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث لتحليل بيانات الدراسة ومعالجتها إحصائياً البرنامج الإحصائي (SPSS) Statistical Package for Social Sciences (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، ومن ثم استخرج الباحث النتائج وفسرها.

احتساب درجات المقياس الخماسي على أداة الدراسة:

كان حساب المدى وطول الفئة من أجل تفسير ومناقشة قيمة المتوسط الموزون على النحو الآتي:

$$\text{المدى} = \text{القيمة الأعلى} - \text{قيمة الأدنى} = ٥ - ١ = ٤$$

$$\text{طول الفئة} = ٥ / ٤ = ٠,٨٠$$

من ثم تصبح قيم المتوسط الحسابي وفقاً للمقياس وطول الفئة على النحو الآتي:

- كبيرة جداً تكون في الفئة (٤,٢١ - ٥,٠٠)
 - كبيرة تكون في الفئة (٣,٤١ - ٤,٢٠)
 - متوسطة تكون في الفئة (٢,٦١ - ٣,٤٠)
 - ضعيفة تكون في الفئة (١,٨١ - ٢,٦٠)
 - ضعيفة جداً تكون في الفئة (١,٠٠ - ١,٨٠)
- وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:
- التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة للعبارة بحسب قيم المتوسط الحسابي.
 - معامل ارتباط بيرسون؛ للتحقق من الاتساق الداخلي لعبارة أداة الدراسة.
 - معادلة ألفا كرونباخ؛ للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الأول: "ما درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو أبعاد ومحاور سلوك المواطنة التنظيمية، وجاءت على النحو الآتي:

أولاً - درجة ممارسة الإيثار لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو درجة ممارسة الإيثار على نحو ما في الجدول (٥):

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الإيثار

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أحرص على مشاركة المعلومات مع زملائي في الكلية	٤,٤٣	٠,٦٣	٥
٢	أتعاون بشكل تطوعي مع زملائي في الكلية لإنجاز مهامهم	٤,٥٣	٠,٥٧	١
٣	أقدم العون لأعضاء هيئة التدريس الجدد ليتكيفوا مع متطلبات عملهم الجديد	٤,٣٦	٠,٦٢	٦
٤	أساعد زملائي في الكلية للقيام بالمهام الموكلة إليهم	٤,٤٧	٠,٧٣	٤
٥	أستجيب لتوجيهات إدارة الكلية دون تردد	٤,٥٠	٠,٥٧	٢
٦	أحرص على إبراز نتائج عمل اللجان أكثر من إبراز المساهمات الشخصية	٤,٥٠	٠,٦٣	٣
المتوسط الحسابي العام لبعد الإيثار		٤,٤٦	٠,٦٢	

يتضح من الجدول (٥) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمحوّر درجة ممارسة الإيثار (٤,٤٦) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٦٢)، وهذه القيمة تقع في الفئة الأولى من المقياس، التي تشير إلى درجة "كبيرة جداً" نحو ممارسة الإيثار لدى أعضاء هيئة التدريس مع وجود تمركز للإجابات حول قيم المتوسط الحسابي؛ ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس حريصون على العمل الجماعي، وتقديم العون والمساعدة لمنسوبي الكلية، وأن الوعي الفكري والثقافي لدى أعضاء هيئة التدريس يسهم في استجاباتهم لتوجيهات إدارة الكلية، وما يتمتعون به من أخلاق يجعلهم يشاركون الزملاء في العمل، كذلك تقديم المساعدة للزملاء في الكلية بشكل ودي لإنجاز أعمالهم ومهامهم.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات درجة ممارسة الإيثار لدى أعضاء هيئة التدريس إلى حصول جميع العبارات على درجة "كبيرة جداً"، ويمكن تفسير أعلى عبارة حصلت على قيمة متوسط حسابي وكذلك أدنى عبارة على النحو الآتي:

- حصلت العبارة (٢): "أتعاون بشكل تطوعي مع زملائي في الكلية لإنجاز مهامهم" على متوسط حسابي (٤,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٥٧) مما يعني تشتتاً متوسطاً حول الإجابات، وقد يعود سبب النتيجة إلى العلاقات الإنسانية والجيدة التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم، وروح العمل الجماعي التي تركز ثقافة العمل التطوعي لديهم وتقديم المشورة والمساعدة للآخرين.
- حصلت العبارة (٣): "أقدم العون لأعضاء هيئة التدريس الجدد ليتكيفوا مع متطلبات عملهم الجديد" على متوسط حسابي (٤,٣٦)، وانحراف معياري (٠,٦٢) مما يعني تشتتاً متوسطاً حول الإجابات، ويمكن تفسير ذلك بأنه على الرغم من الوعي والثقافة لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية العمل التعاوني والجماعي وتقديم يد العون والمساعدة لزملائهم، إلا أن علاقاتهم مع أعضاء هيئة التدريس الجدد ما زالت بسيطة وسطحية، وتحتاج إلى مزيد من الوقت لتصبح عميقة وقوية، وهذا ما انعكس على تعاونهم مع زملائهم الجدد.

ثانياً - درجة ممارسة الضمير الحي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو درجة ممارسة الضمير الحي على نحو ما في الجدول (٦):

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الضمير الحي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أحرص على الالتزام بأوقات الحضور على الرغم من وجود أسباب مبررة للغياب	٤,٦٧	٠,٤٨	٣
٢	أتطوع بأعمال إضافية لتحسين العمل	٤,٥٣	٠,٨٦	٦
٣	أحافظ على ممتلكات الكلية بكل اهتمام	٤,٨٣	٠,٣٨	١

تابع / الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الضمير الحي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٤	أحرص على اتخاذ التدابير الوقائية للمشكلات قبل حدوثها	٤,٦٠	٠,٤٩	٥
٥	أبلغ جهة عملي مسبقاً إذا لم أتمكن من الحضور	٤,٦٣	٠,٨١	٤
٦	أستمر في العمل عند الحاجة حتى بعد انتهاء الساعات الرسمية	٤,٧٢	٠,٦٤	٢
المتوسط الحسابي العام لبعد الضمير الحي		٤,٦٦	٠,٦١	

يتضح من الجدول (٦) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة الضمير الحي (٤,٦٦) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٦١)، وهذه القيمة تقع في الفئة الأولى من المقياس، وهي تشير إلى درجة "كبيرة جداً" نحو ممارسة الضمير الحي لدى أعضاء هيئة التدريس مع وجود تركز للإجابات حول قيم المتوسط الحسابي؛ وقد يكون السبب في تلك النتيجة القيم والمبادئ التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس والتي انعكست على أدائهم وسلوكهم في بيئة العمل كالمحافظة على ممتلكات الكلية، والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية، وتسهم المبادئ والقيم أيضاً في بذل أعضاء هيئة التدريس مزيداً من الوقت والجهد لإنجاز المهام والأعمال.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات درجة ممارسة الإيثار لدى أعضاء هيئة التدريس إلى حصول جميع العبارات على درجة "كبيرة جداً"، ويمكن تفسير أعلى عبارة حصلت على قيمة متوسط حسابي وكذلك أدنى عبارة على النحو الآتي:

- حصلت العبارة (٣): "أحافظ على ممتلكات الكلية بكل اهتمام" على متوسط حسابي (٤,٨٣)، وانحراف معياري (٠,٣٨) بتشتت منخفض وتتركز عال حول الإجابات، وقد يعود سبب النتيجة إلى ما يتمتع به

عضو هيئة التدريس من أخلاق حميدة وفاضلة ناتجة من قيم ومبادئ انعكست في ممارسات وسلوك حضاري راق.

– حصلت العبارة (٢): " أتطوع بأعمال إضافية لتحسين العمل " على متوسط حسابي (٤,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٨٣)؛ مما يعني تشتتاً فوق المتوسط حول الإجابات، ويمكن تفسير ذلك بوجود أعضاء هيئة تدريس يتطوعون بأعمال إضافية لتحسين العمل، ويتضح من قيمة الانحراف المعياري أنه ليس كل أعضاء هيئة التدريس يحرصون على التطوع بأعمال إضافية من أجل تطوير العمل وتحسينه.

ثالثاً – درجة ممارسة الكياسة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو درجة ممارسة الكياسة على نحو ما في الجدول (٧):

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الكياسة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أحترم حقوق الآخرين في العمل	٤,٧٦	٠,٤٣	١
٢	أحرص على تجنب المشكلات قبل وقوعها	٤,٦٦	٠,٤٨	٣
٣	أسهم في حل المشكلات التي تحدث في بيئة العمل	٤,٦٣	٠,٤٩	٥
٤	أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر الآخرين في العمل	٤,٦٦	٠,٥٥	٤
٥	أنسق مع زملائي بالكلية في تحديد آلية إنجاز العمل	٤,٦٠	٠,٤٩	٧
٦	أقوم بتمرير المعلومات الضرورية لزملائي	٤,٦٧	٠,٤٧	٢
٧	أسهم في حل المشكلات المهنية التي تطرأ بين زملائي	٤,٦٠	٠,٤٨	٦
	المتوسط الحسابي العام لبعد الكياسة	٤,٦٥	٠,٤٨	

يتضح من الجدول (٧) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة الكياسة (٤,٦٥) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٦١)، وهذه القيمة تقع في الفئة

الأولى من المقياس، وهي تشير إلى درجة "كبيرة جداً" نحو ممارسة الكياسة لدى أعضاء هيئة التدريس، مع وجود تمركز للإجابات حول قيم المتوسط الحسابي؛ ويمكن تفسير النتيجة بالثقافة العالية لعضو هيئة التدريس ومعرفته باللوائح والأنظمة المنظمة لأعمال الكلية والعمل الجامعي عموماً، وحرص عضو هيئة التدريس أيضاً على حل المشكلات في بيئة العمل وخصوصاً بين زملاء العمل.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات درجة ممارسة الإيثار لدى أعضاء هيئة التدريس إلى حصول جميع العبارات على درجة "كبيرة جداً"، ويمكن تفسير أعلى عبارة حصلت على قيمة متوسط حسابي وكذلك أدنى عبارة على النحو الآتي:

- حصلت العبارة (١): "أحترم حقوق الآخرين في العمل" على متوسط حسابي (٤,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٣) بتشتت منخفض وتمركز عال حول الإجابات، وقد يعود سبب النتيجة إلى أهمية حقوق الآخرين في بيئة العمل والحرص على احترامها، وتأديتها دون إخلال بها، وهذا نتيجة لوضوح وشفافية التنظيمات الإدارية، ومعرفة أعضاء هيئة التدريس بها.

- حصلت العبارة (٥): "أنسق مع زملائي بالكلية في تحديد آلية إنجاز العمل" على متوسط حسابي (٤,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٤٩)؛ مما يعني تشتتاً متوسطاً حول الإجابات، ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة العمل في الأقسام العلمية والكلية قائمة على المجالس واللجان، وهي تضم أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تجعل العمل قائماً على التنسيق والتكامل بين اللجان والأعضاء.

رابعاً - درجة ممارسة السلوك الحضاري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو درجة ممارسة السلوك الحضاري على نحو ما في الجدول (٨):

الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة السلوك الحضاري

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أحترم أنظمة الكلية المعمول بها	٤,٦٦	٠,٥٥	٢
٢	أبذل جهداً إضافياً لتحسين صورة الكلية أمام الآخرين	٤,٤٦	٠,٧٣	٤
٣	أتابع بانتظام التعاميم المنظمة للعمل في الكلية	٤,٤٣	٠,٦٧	٥
٤	أتجاوب مع كل التغييرات التي تحدث في الكلية	٤,٤٣	٠,٧٣	٦
٥	أحرص على حضور الاجتماعات المتعلقة بالعمل	٤,٦٧	٠,٤٨	١
٦	أبادر بتقديم مقترحات إبداعية لتطوير العمل	٤,٦٠	٠,٤٩	٣
	المتوسط الحسابي العام لبعد السلوك الحضاري	٤,٥٤	٠,٦١	

يتضح من الجدول (٨) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة السلوك الحضاري (٤,٥٤) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٦١)، وهذه القيمة تقع في الفئة الأولى من المقياس، وهي تشير إلى درجة "كبيرة جداً" نحو ممارسة السلوك الحضاري لدى أعضاء هيئة التدريس مع وجود تركز للإجابات حول قيم المتوسط الحسابي؛ ويمكن تفسير النتيجة بحرص عضو هيئة التدريس على حضور الاجتماعات المتعلقة بالعمل، وما يبديه من احترام لأنظمة الكلية، وتقديمه لمبادرات ومقترحات إبداعية لتطوير العمل.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات درجة ممارسة الإيثار لدى أعضاء هيئة التدريس إلى حصول جميع العبارات على درجة "كبيرة جداً"، ويمكن تفسير أعلى عبارة حصلت على قيمة متوسط حسابي وكذلك أدنى عبارة على النحو الآتي:

- حصلت العبارة (٥): "أحرص على حضور الاجتماعات المتعلقة بالعمل" على متوسط حسابي (٤,٦٧)، وانحراف معياري (٠,٤٨) بتشتت منخفض وتمركز عال حول الإجابات، ويمكن تفسير ذلك بأن

العمل قي الكلية والأقسام العلمية يقوم على اللجان والمجالس المعتمدة على الاجتماعات المحددة المكان والزمان مسبقاً، ومن ثم يعتبر حضور عضو هيئة التدريس لتلك الاجتماعات مطلباً رئيساً، وهو يحرص على حضورها.

– حصلت العبارة (٤): "أتجاوب مع كل التغييرات التي تحدث في الكلية" على متوسط حسابي (٤,٤٣)، وانحراف معياري (٠,٧٣)؛ مما يعني تشتتاً متوسطاً حول الإجابات، ويمكن تفسير ذلك بأن تفاعل أعضاء هيئة التدريس مع التغييرات في الكلية متباينة؛ فليس كل أعضاء هيئة التدريس يتفاعلون مع تلك التغييرات، إلا إذا صاحبها برامج وحوافز ومعلومات تجعلهم يتكيفون معها.

خامساً – درجة ممارسة الروح الرياضية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو درجة ممارسة الروح الرياضية على نحو ما في الجدول (٩).

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الروح الرياضية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أُتقبل تنفيذ الأعمال الإضافية دون تذمر	٤,٦٧	٠,٥٥	٢
٢	إذا أخطأت في حق أحد فإني أقدم له اعتذاري	٤,٧٠	٠,٥٣	١
٣	أستوعب ملاحظات الآخرين دون إثارة مشكلات	٤,٥٣	٠,٥٧	٥
٤	أحترم الآخرين حتى في وقت التوتر الشخصي أو المهني	٤,٤٣	٠,٧٧	٦
٥	أتغاضى عن المضايقات البسيطة في بيئة العمل	٤,٥٦	٠,٥٠	٤
٦	أُتقبل النقد الهادف البناء الموجه لخدمة العمل بصدق ورحب	٤,٦٠	٠,٥٦	٣
	المتوسط الحسابي العام لبعد الروح الرياضية	٤,٥٨	٠,٥٨	

يتضح من الجدول (٩) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة الروح الرياضية (٤,٥٨) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٥٨)، وهذه القيمة تقع في الفئة الأولى من المقياس، التي تشير إلى درجة "كبيرة جداً" نحو ممارسة الروح الرياضية لدى أعضاء هيئة التدريس مع وجود تمركز للإجابات حول قيم المتوسط الحسابي؛ ويمكن تفسير النتيجة بما يمتلكه عضو هيئة التدريس من روح عالية وصفات راقية، تؤثر على تعامله مع منسوبي الكلية وموظفيها، وما يتمتع به من تقبل لما يسند له من أعمال إضافية، وتقبله للنقد الهادف من أجل تطوير العمل.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات درجة ممارسة الإيثار لدى أعضاء هيئة التدريس إلى حصول جميع العبارات على درجة "كبيرة جداً"، ويمكن تفسير أعلى عبارة حصلت على قيمة متوسط حسابي وكذلك أدنى عبارة على النحو الآتي:

- حصلت العبارة (٢): "إذا أخطأت في حق أحد فإني أقدم له اعتذاري" على متوسط حسابي (٤,٧٠)، وانحراف معياري (٠,٥٣) بتشتت متوسط حول الإجابات، ويمكن تفسير ذلك بأن روح العلاقات الإنسانية التي تسود العمل في الكلية، والتعامل الراقي بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم مع بعض.

- حصلت العبارة (٤): "أحترم الآخرين حتى في وقت التوتر الشخصي أو المهني" على متوسط حسابي (٤,٤٣)، وانحراف معياري (٠,٧٧) مما يعني تشتتاً فوق المتوسط حول الإجابات، ويمكن تفسير ذلك بتباين أعضاء هيئة التدريس في الانضباط الذاتي والاتزان الانفعالي، وهذا ينعكس على انفعالاتهم وتعاملهم مع زملائهم في الكلية.

سادساً: مراتب محاور (أبعاد) سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: تم حساب المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري لمحاور (أبعاد) سلوك المواطنة التنظيمية، وهو ما يتضح من خلال الجدول (١٠):

الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور (أبعاد) سلوك المواطنة التنظيمية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	الإيثار	٤,٤٦	٠,٦٢	٥
٢	الضمير الحي	٤,٦٦	٠,٦١	١
٣	الكياسة	٤,٦٥	٠,٤٨	٢
٤	السلوك الحضاري	٤,٥٤	٠,٦١	٤
٥	الروح الرياضية	٤,٥٨	٠,٥٨	٣
المتوسط الحسابي العام لسلوك المواطنة التنظيمية		٤,٥٧	٠,٥٨	

يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس (٤,٥٧) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٥٨)، وهذه القيمة تقع في الفئة الأولى من المقياس، التي تشير إلى درجة "كبيرة جداً" لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس مع تركز إجابات مجتمع الدراسة حول قيم المتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية متحققة ومتوافرة بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية، ويأتي عنصر الضمير الحي في المرتبة الأولى من عناصر سلوك المواطنة التنظيمية بمتوسط حسابي (٤,٦٦)، يليه عنصر الكياسة بمتوسط حسابي (٤,٦٥)، ثم عنصر الروح الرياضية بمتوسط حسابي (٤,٥٤)، ويأتي عنصر الإيثار كأخر عناصر سلوك المواطنة التنظيمية بمتوسط حسابي (٤,٤٦)، وكل تلك العناصر حصلت على درجة "كبيرة جداً"؛ مما يعني تحقق درجة ممارسة أبعاد وعناصر سلوك المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الرقاد وأبو دية، ٢٠١٢) ودراسة (المعاني، ٢٠١٣م) في أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية كانت عالية.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (البوق، ٢٠١٤) في أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية؛ حيث كانت بدرجة متوسطة، واختلفت أيضاً في ترتيب أبعاد وعنصر سلوك المواطنة التنظيمية؛ حيث كانت (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، ووعي الضمير).

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الربيعة، ٢٠١٥) في تحقق وتوافر أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة.

الخلاصة:

تمثل البيئة التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي أهمية قصوى في تحقيقها لأهدافها المختلفة: التعليمية والبحثية والمجتمعية، والبيئة التنظيمية الجيدة بعناصرها ومكوناتها المختلفة، وتسهم في صنع مناخ إيجابي وصحي وحيوي للعمل بكفاءة وزيادة الإنتاجية، ومن أهم عناصر البيئة التنظيمية سلوك المواطنة التنظيمية، وهو دور إضافي يقوم به أعضاء هيئة التدريس والموظفون في الجامعات من أجل تحسين كفاءة وفعالية الأداء التنظيمي، ومن ثم يعمل على تحسين وتطوير بيئة العمل والحصول على أفضل النتائج الممكنة.

ويصنف السلوك التنظيمي العاملين إلى صنفين، هما: سلوك الدور الرسمي؛ ويتمثل في قيام العاملين بالمهام المطلوبة منهم بشكلٍ منتظم، وسلوك الدور الإضافي أو ما يسمى بسلوك المواطنة التنظيمية؛ الذي يتمثل في قيام العاملين بالسلوكيات التطوعية التي تتجاوز حدود الالتزام بما هو مقرر أو مطلوب منهم رسمياً؛ فهو سلوك اختياري غير مرتبط بحوافز المنظمة ومكافآتها.

وسلوك المواطنة التنظيمية لهذه الدراسة هو كل سلوك يقوم به عضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية، يتجاوز حدود الدور الرسمي له، وينبع من ذات عضو هيئة التدريس؛ رغبة منه في إفادة الآخرين من خلال سلوكه، ويتمثل في الإيثار، والضمير الحي، والكياسة، والسلوك الحضاري، والروح الرياضية.

ومن خلال هذه الدراسة تبين أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة "كبيرة جداً"، وقد رتبت أبعاد سلوك المواطنة

التنظيمية تنازلياً وهي: (الضمير الحي، ثم الكياسة، ثم الروح الرياضية، ثم السلوك الحضاري، ثم الإيثار)، وقد أوصت الدراسة بتعزيز انتماء أعضاء هيئة التدريس وتطوير أداء عملهم، وتعزيز القيم الأخلاقية التي تحفز أعضاء هيئة التدريس على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

التوصيات:

- من خلال النتائج توصي الدراسة بما يأتي:
- ١ - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على العمل التعاوني والتطوعي، عن طريق إشراكهم في برامج ومشاريع تطوعية تساهم في تحقيق انتماء الأعضاء للمجتمع الأكاديمي وللبيئة الإدارية والتنظيمية.
 - ٢ - الاهتمام بمصالح أعضاء هيئة التدريس وحقوقهم عن طريق إشراكهم في اتخاذ القرارات في الأقسام العلمية والكلية.
 - ٣ - تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس عن طريق إشراكهم في أعمال اللجان بالكلية، وتقديم الحوافز والمكافآت التشجيعية للأعمال التطوعية والجماعية.
 - ٤ - تفعيل المقترحات والمبادرات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس التي تساهم في تحسين وتطوير العمل في الكلية.
 - ٥ - تصميم برامج اجتماعية وإنسانية كلقاءات دورية أو شهرية؛ لتعزيز التعاون بين مختلف أعضاء هيئة التدريس في الكلية وتوطيد العلاقات بينهم.

الدراسات المستقبلية:

- ١ - إجراء دراسة لمعرفة درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات أخرى بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٢ - إجراء دراسة حول تضمين أبعاد ومؤشرات سلوك المواطنة التنظيمية في معايير الاعتماد الأكاديمي.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- أبو تايه، بندر كريم. (٢٠١٢). "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. مجلد ٢٠. (العدد ٢). ص ص ١٤٥-١٨٦.
- البوق، لينا محمد. (٢٠١٤). إدراك العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير). الرياض. قسم العلوم الإدارية. كلية العلوم الاجتماعية والإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الربيعة، صالح محمد. (٢٠١٥). الشفافية الإدارية والمواطنة التنظيمية في الجامعات السعودية: رؤية تطويرية مقترحة. (رسالة دكتوراه). الرياض. قسم الإدارة التربوية. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- الرقاد، هناء خالد وعزيزة أبو دية. (٢٠١٢). "الذكاء العاطفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. مجلد ٢٠. (العدد ٢). ص ص ٧٣٧-٧٦٣.
- آل زاهر، علي ناصر. (٢٠١١). "سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة الملك خالد". المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية. مجلد ١٢ (العدد ١). ص ص ٣٣١-٣٩٣.
- الزهراني، محمد بن عبدالله. (١٤٢٧/١٤٢٨هـ). سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة

- من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس. (رسالة ماجستير). مكة المكرمة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط. كلية التربية. جامعة أم القرى.
- السكران، ناصر. (٢٠٠٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير). الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الصباغ، شوقي محمد. (٢٠٠٦). "دراسة أثر كل من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة بدولة الإمارات العربية المتحدة". مجلة آفاق. مجلد ٢. (العدد ١). ص ص ١١٥-١٦٥.
- الصرايرة، حسين يوسف. (٢٠١٢). "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية". مجلة دراسات لجامعة الأغواط. مجلد ١٩. (العدد ٤). ص ص ٧٧-٩٣.
- العامري، أحمد سالم. (٢٠٠٢). "سلوك المواطنة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة - دراسة استطلاعية لأراء المديرين". مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. مجلد ١٠. (العدد ٣). ص ص ١٦-٤٣.
- العرايضة، رائدة هاني. (٢٠١١/٢٠١٢). مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.
- محارمة، ثامر محمد. (٢٠٠٨). "سلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية القطرية - دراسة ميدانية". مجلة الإدارة العامة. مجلد ٤٨. (العدد ٢). ص ص ١٦١-١٩٥.
- محمّد، أشرف السّعيد. (٢٠١١). "أثر أساليب مديري مدارس التعليم العام لإدارة الصراع التنظيمي على سلوك مواطنة المعلمين". مجلة كلية التربية. مجلد ٧٦ (العدد ٤). ص ص ٨٠-١١٩.
- المعاني، أيمن عودة. (٢٠١٣). "أثر القيادة التحويلية على المواطنة

- التنظيمية لدى العاملين في الجامعة الأردنية: دراسة ميدانية". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. مجلد ٩. (العدد) ٢. ص ص ٢٢٥-٢٥٨.
- نوح، هوازن محمد. (٢٠١٢). "سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديرات ومعلمات تلك المدارس". مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. مجلد ٥ (العدد ٣٢). ص ص ٢١٧-٢٣٦.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Chiaburu, D., & Lim, A. (2008). Manager Trustworthiness or Interactional Justice? Predicting Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*. 5(83), 453 - 476.
- Daft, R. L. (2004). *Organization Theory and Design*. (8th Edition). South Western a division of Thomson Learning.
- Foster, R. (2008). Individual Resistance, Organizational Justice, & Employee Commitment to Planned Organizational Change. Unpublished Ph. D. Dissertation at the University of Minnesota
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*. (10th ed.). Pearson Education Limited. Essex. England.
- Koopman, R. (2003). "The Relationship Between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Management*. (16), 606 - 613.
- kumar, K. (2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior International. *Journal of Psychological Studies*. 1(2), 73 - 98.
- Lambert, S.J. (2006). Both art and science: Employing organizational documentation in workplace-based research. In Pitt-Catsofhes, M., Kossek, E.E., and Sweet, (S. Eds.). *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches*. Mahwah. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Modassir, A. (2008). Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Leadership Studies*. 4(1). 3 -21.

- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of The Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*. 2(29), 33 - 41.
- Organ, D. (1990). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Polat, S. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Display Levels of The Teachers at Secondary Schools According to The Perceptions of The School Administrators. *Procedia Social and Behavioral Science*. 1(9), 159 - 173.
- Salami, S. (2012). Conflict Resolution Strategies and Organization Citizenship Behaviors: The Moderating Role of Trait Emotional Intelligence. *Social Behavior and Personality Research*. 38(1), 75 - 86.
- Ueda, Y. (2011). Organizational Citizenship Behavior in a Japanese Organization: The effects of Job Involvement, Organizational Commitment, And Collectivism, *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4. 27-38.

