

تنمية سلوك المواطنة التنظيمية للموارد البشرية كآلية لتحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة

Development of human resources regulatory behavior as a mechanism to improve the organizational effectiveness of the institution

حبيبة بلحاج^{1*}

¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، h.belhadje@univ-skikda.dz

تاريخ الاستلام: 2021-03-31 تاريخ القبول: 2021-05-15 تاريخ النشر: 2021-06-30

Abstract

This study aims to indicate the importance of the development of human resources regulatory behavior in improving the organizational effectiveness of the Foundation, through the study of the status of studies and achievement in Skikda, which was accredited to a survey on human resources operating in the institution and using the statistical analysis program in order to ensure negative or stability Study hypotheses.

This study was reached by a group of results, the most important of which is that the levels of regulatory citizenship in the Foundation replace the study recorded very high approval by sample members, which contributed

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان أهمية تنمية سلوك المواطنة التنظيمية للموارد البشرية في تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة، من خلال دراسة حالة مؤسسة الدراسات والانجاز بولاية سكيكدة، تم الاعتماد فيها على استبيان موزع على العاملين بالمؤسسة، وباستخدام برنامج التحليل الإحصائي من أجل التأكد من نفي أو ثبات فرضيات الدراسة.

تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مستويات المواطنة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة سجلت بدرجة موافقة عالية جدا من قبل أفراد العينة،

* المؤلف المرسل

to improving organizational effectiveness in the institution. مما ساهم في تحسين الفعالية التنظيمية

Keywords : citizen, regulatory citizenship, human resources, organizational effectiveness. بالمؤسسة. الكلمات المفتاحية: مواطنة، مواطنة تنظيمية، موارد بشرية، فعالية تنظيمية.

Jel Classification: M12, M14.

تصنيف جال: M12, O15, M14.

1. مقدمة:

إن المؤسسة باعتبارها كيان اجتماعي لتجمع بشري تمتاز فيه ثقافتهم وتوجهاتهم وأهدافهم، أضحت المورد البشري المحرك الإستراتيجي الفعال لنجاح المؤسسة وتميزها واستمراريتها.

وفي ظل الانفتاح العالمي واشتداد المنافسة والتغيرات التي تشهدها بيئة الأعمال الحديثة، والتي فرضت على المؤسسات تبني توجهات حديثة من أجل مسايرة التقدم والتغير، أصبح الاهتمام بسلوكيات المواطنة وتنميتها من أهم الآليات التي من شأنها تعظيم مكانة المؤسسة وتحقيق أهدافها بكل كفاءة وفعالية.

وتمثل إشكالية الدراسة في محاولة معرفة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية ودوره في تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة، ومنه جاء التساؤل الرئيسي للدراسة كما يلي:

ما تأثير أبعاد المواطنة التنظيمية على تحسين الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى توفر أبعاد المواطنة التنظيمية لدى الموارد البشرية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة؟

- ما أثر أبعاد المواطنة التنظيمية (الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الإيثار) على الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة؟

فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية لها، تم صياغة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية على تحسين الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد وعي الضمير على تحسين الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد السلوك الحضاري على تحسين الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الروح الرياضية على تحسين الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الكياسة على تحسين الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الإيثار على تحسين الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية لها، كما تهدف إلى:

- تقديم إطار نظري حول المواطنة التنظيمية والفعالية التنظيمية؛
- التعرف على واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة؛
- التعرف على أثر تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية على تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة.

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع مختلف المعلومات المتعلقة بالدراسة والإلمام بكافة جوانبها، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي، والتعرف على اتجاهات وأراء أفراد العينة المبحوثين وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS من أجل إعداد الاختبارات اللازمة، وتحليل نتائجها للإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية، واختبار الفرضيات واستخلاص النتائج.

2. المواطنة التنظيمية: التعريف والأبعاد

تعد المواطنة التنظيمية أحد متطلبات نجاح المؤسسة ويتجسد ذلك من خلال مجموعة من الأبعاد. فالمواطنة التنظيمية هي السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المؤسسة والهادف إلى تعزيز أداء المؤسسة وزيادة فعاليتها وكفاءتها¹ (المعاني، 2013، ص228). كما يمكن تعريف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه أداء يدعم البيئة الاجتماعية والنفسية التي يتم فيها أداء المهام (Dipaola, 2001, p.2).

وعرف أورجن سلوك المواطنة بأنه سلوك فردي لا يدخل ضمن المتطلبات المفروضة في الوصف الوظيفي، ولا يرتبط بشكل مباشر أو رسمي بنظم المكافآت المعمول بها في المؤسسة، ويؤدي في مجمله إلى زيادة الفعالية التنظيمية² (بدوي، 2010، ص 433).

ومنه يمكن القول أن المواطنة التنظيمية هي سلوكيات الأفراد التطوعية والاختيارية والتي لا تندرج ضمن نظام المكافآت الرسمية في المؤسسة بصورة رسمية وغير رسمية، والتي من شأنها أن تسهم في تعزيز أداء المؤسسة وزيادة فعاليتها التنظيمية.

يعد سلوك المواطنة التنظيمية من المتغيرات المتعددة الأبعاد، وذلك راجع إلى علاقاته وتأثيراته، إذ يمكن النظر إلى سلوك المواطنة التنظيمية من منظور ثنائي القطب والاتجاه، يتصل الأول بأنماط السلوك والممارسات التطوعية الهادفة إلى تحقيق بعد الكفاءة والفاعلية التنظيمية، بينما يتصل الآخر بالرغبة في مساعدة الزملاء للقيام بأدوارهم وواجباتهم المهنية، لينعكس كل ذلك بشكل يحقق أفضل حالات التوازن والانسجام بين البعدين الشخصي والتنظيمي³ (بحري، خرموش، 2017، ص 86). وتتمثل أبعاد المواطنة التنظيمية فيما يلي:

- الإيثار: وهو السلوك الاختياري الموجه لمساعدة وتحفيز الزملاء في العمل لأداء واجباتهم بكفاءة وكذلك معالجة المشكلات التي تواجههم في العمل⁴ (الرواشدة وآخرون، 2020، ص 248)؛
- الكياسة: وتعني معاملة الآخرين باحترام وتتضمن السلوكيات التي تشجع تنسيق العمل مع الآخرين واستشارتهم والتعرف على آرائهم قبل اتخاذ القرارات⁵؛
- وعي الضمير: وهو سلوك يتجه إلى ما هو أبعد من المتطلبات المحددة من قبل المؤسسة في موقع العمل، كالالتزام بوقت العمل وإتباع القواعد الخاصة بتأديته⁶ (شهري، 2019، ص 378).
- الروح الرياضية: وتشير إلى قيم التسامح أمام المشكلات والمواقف التي تعترض الفرد في حياته الوظيفية دون أي شكوى أو تدمير وتحت أي ظرف، وقدرته على تحمل أوضاع العمل السيئة، وهذا ما يعكس استعدادة للعمل تحت أي ظرف،

ويحاول الفرد التحلي بالروح الرياضية حتى ولو جاءت الأمور الوظيفية بالاتجاه المعاكس لرغباته⁷ (بن سالم، 2021، ص 132).

- **السلوك الحضاري:** يعرف على أنه المشاركة الفعالة في المؤسسة والالتزام بأنظمتها، من خلال حضور الاجتماعات وتقديم المقترحات الرامية إلى تحسين العمل بها واستغلال الوقت في أداء العمل، فمن السلوك الحضاري أن يلتزم الموظف بقواعد وخطط المؤسسة، وأن يعمل على الرفع من أدائها عن طريق استغلال الوقت وتقديم أفكار جديدة تحسن من سمعة المؤسسة⁸ (تيشيتش وآخرون، 2021، ص 69).

3. الفعالية التنظيمية ومتطلبات تفعيلها

لقد تعددت تعاريف الفعالية التنظيمية واختلفت بين العديد من المفكرين في هذا المجال، وعموماً يمكن تقسيمها إلى ثلاثة مجموعات تقليدية، نظامية، معاصرة (العيد، بوعشة، 2016، ص 443)⁹:

- التعاريف التقليدية: ركزت على الأهداف كمؤشر لتحديد الفعالية التنظيمية، وذلك بناء على موارد البيئة الخارجية دون تحديد طبيعة الأهداف من حيث الرسمية وعدمها، كذلك بالنسبة للعامل الزمني؛

- التعاريف النظامية: إذ عرفت الفعالية التنظيمية بأنها عمليات ترتبط بالتصور النظامي المبني على التفاعل بين مدخلات النظام ومخرجاته، واعتماداً على التغذية المرتدة. أو هي قدرة المؤسسة على تحقيق التوازن والتكيف من خلال الترابط الداخلي؛

- التعاريف المعاصرة: إذ يرتبط مفهوم الفعالية التنظيمية ارتباطاً أكثر بتحقيق الأهداف المنشودة في ظل مكونات البيئة المتنوعة، من خلال سعي المؤسسة لتحقيق التوازن الديناميكي.

وتعرف الفعالية التنظيمية كذلك بأنها صحة التنظيم وقدرته على التفاعل مع العوامل والقوى المؤثرة في بيئته والاستفادة من طاقات أفراده لتحقيق أهدافه النهائية المتمثلة في استمرار بقاءه وتطوره ورضاء بيئته عما ينتجه ويقدمه من سلع وخدمات (بوطي، الأزهر، 2020، ص 8)¹⁰.

كما عرفها باري وميلس bary –Armendi بأنها "مجموعة من المخرجات التي حققتها المؤسسة مقارنة مع مجموعة من المدخلات، وهي عبارة عن مؤشر لقياس أعمال المؤسسة يحكمه معيارين: تحقيق الأهداف وإنجاز الأهداف من خلال الموارد المتاحة" (بن حمين، بن عبو، 2018، ص 82)¹¹.

إن من أهم متطلبات زيادة الفعالية التنظيمية ما يلي (خطاب، بلال، 2019، ص، ص 56، 57)¹²:

- اللامركزية والتفويض: لتحرير العاملين من الرقابة المشددة خاصة في المؤسسات ذات نسق مغلق، ومنه درجة الحرية في توجيه الأنشطة وتحمل المسؤولية؛
 - الإدارة بالاستشارة والمشاركة: حيث يوفر هذا الأسلوب الظروف الملائمة لتشجيع العاملين ليقوموا بتوجيه طاقاتهم نحو أهداف المؤسسة بإفصاح المجال لهم للمشاركة في عملية اتخاذ القرار؛
 - زيادة فعالية الاتصال: تمكن العملية من القيام بعدة إجراءات لتحسين شبكة الاتصال داخل المؤسسة، وذلك بإنشاء قنوات بأحدث الوسائل لتسهيل تدفق المعلومات في جميع المستويات والاتجاهات، إضافة إلى إنشاء لجان مشتركة تضم عناصر ممثلين من جميع المصالح ومستويات الهيكل التنظيمي لمناقشة الأفكار والقرارات وتسهيل تنفيذها بالاعتماد على مسيرين أكفاء في مواقع العمل.
- يمكن القول أنه توجد العديد من المعايير التي تعتبر عامة عند دراسة الفعالية مثل: التكيف، المرونة، ومعدلات الغياب، كما يوجد العديد من المعايير الأخرى التي تتباين

بتباين كل من الباحثين ومداخل الدراسة المستخدمة. إذ يمكن القول أنه بالرغم من اختلاف تعريف الفعالية التنظيمية لكنها في مجملها تتمحور حول قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف من خلال بعض المؤشرات المادية كالإنتاجية، الربحية، أو المؤشرات المعنوية كالرضا، التكيف، التماسك، الاستقرار، الولاء... الخ (بوشارب، 2013، ص 377)¹³.

4. أهمية المواطنة التنظيمية في تحسين الفعالية التنظيمية

تهدف المؤسسات إلى الاستثمار في كل عناصرها من أجل تحقيق فعالية قوية ومستمرة، ويمثل المورد البشري أهم رهان لهذه المؤسسات، حيث تسعى شتى الطرق للاستفادة منه كون سلوكيات المواطنة التنظيمية تمثل اتجاهها جديدا لها، فقد دأبت على البحث في الطرق والإستراتيجيات المختلفة لخلقها وتعزيزها كسلوك ضروري في المؤسسات الحديثة، مما يساعد على زيادة درجة الارتباط بين الموظفين والمؤسسة وأهدافها، ومن ثم يسعون إلى إظهار سلوك المواطنة التنظيمية كوسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة وفعاليتها¹⁴(حبه، 2018/2017، ص140).

قد حدد كثير من الباحثين العوامل المؤثرة في تحقيق الفعالية التنظيمية ثلاثة أنماط سلوكية اعتبرها أساسية للوصول إلى الفعالية التنظيمية وهي¹⁵ (نقبيل، خلادي، 2017، ص 474):

- استمالة الأفراد وتحفيزهم للالتحاق بالمؤسسة والبقاء فيها؛
- يجب على الأفراد أداء متطلبات أدوارهم المحددة والمطلوبة منهم بطريقة صحيحة؛
- يجب على الأفراد ممارسة نشاط ابتكاري يتعدى نشاطهم الرئيسي بالمؤسسة، وهذا النمط الأخير من السلوك هو ما يطلق عليه بالمواطنة التنظيمية.

ومنه يمكن القول أن سلوك المواطنة التنظيمية استعداد الأفراد لتجاوز المستوى الرسمي لطالما تم الاعتراف بمتطلبات مناصبهم كعنصر أساسي لفعالية المؤسسة، فهي

تعتبر بشكل عام سلوكيات أدوار إضافية ليست مطلوبة ولا موصوفة، لكنها حاسمة في تحسين أداء وكفاءة المؤسسة، وتساهم في تحسين فعالية المؤسسة فهي تشكل السياق التنظيمي والاجتماعي الذي يدعم أنشطة المؤسسة، وأداة فعالة لإدارة الترابط بين أعضاء وحدة العمل وبالتالي زيادة النتائج الجماعية المحققة¹⁶ (Dipaola, Tschannen, 2001, p.3).

5. إجراءات الدراسة الميدانية

يتضمن هذا الجانب الدراسة التطبيقية لأهمية تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة، من خلال دراسة حالة مؤسسة الدراسات والإنجاز بولاية سكيكدة.

1.5. مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمؤسسة الدراسات والإنجاز بولاية سكيكدة، وبما أنه يتعذر على الدراسة أن تشمل جميع أفراد المجتمع المستهدف، فقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، وذلك بتوزيع 70 استبانة وتم استرجاع 63 استبانة منها 50 فقط صالحة للدراسة.

2.5. أداة الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات ولتحقيق أهداف الدراسة تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء هي:
الجزء الأول: يضم البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، والتي تتمثل في المتغيرات الديموغرافية وهي: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي؛
الجزء الثاني: يتمثل في المتغير المستقل المواطنة التنظيمية وتشمل 23 عبارة مقسمة حسب أبعاد المواطنة التنظيمية وهي مقسمة كما يلي:

- البعد الأول: الكياسة يضم 04 عبارات؛
- البعد الثاني: الروح الرياضية يضم 04 عبارات؛
- البعد الثالث: وعي الضمير يضم 06 عبارات؛
- البعد الرابع: الإيثار يضم 05 عبارات؛
- البعد الخامس: السلوك الحضاري يضم 04 عبارات.

الجزء الثالث: يتمثل في المتغير التابع الفعالية التنظيمية وتضم 17 عبارة.

ومن أجل التأكد من صدق الاستبيان تم حساب معامل ألفا كرونباخ، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): معاملات الثبات لمحاو الاستبيان

عدد الفقرات	الأبعاد والمحاو	معامل ألفا كرونباخ	المحور
04	بعد الكياسة	0.976	محور: أبعاد المواطنة التنظيمية
04	بعد الروح الرياضية		
06	بعد وعي الضمير		
05	بعد الإيثار		
04	بعد السلوك الحضاري		
23	المجموع		
17	-	0.927	محور: الفعالية التنظيمية
40	-	0.972	جميع المحاو

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول الموضح أعلاه والذي يبين نتائج قيمة ألفا كرونباخ، حيث كانت النتائج كلها جيدة لكل محور من محاو الاستبيان، كما أن قيمتها لإجمالي فقرات الاستبيان جيدة (0.972) مما يدل على صلاحية الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة.

3.5. أساليب المعالجة الإحصائية

بعد جمع البيانات تم إخضاعها إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS V20)، حيث تم الاعتماد على بعض الاختبارات بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التالية:

- الانحدار الخطي البسيط وذلك لاختبار تأثير المتغير المستقل المتمثل في سلوك المواطنة التنظيمية على المتغير التابع المتمثل في تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة؛
 - معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور وأبعاد أداة الدراسة؛
 - المتوسطات الحسابية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة اتجاه متغيرات الدراسة؛
 - الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد العينة عن متوسطها الحسابي؛
 - الانحدار المتعدد لقياس تأثير أبعاد المتغير المستقل مجتمعة على المتغير التابع.
- وقد كانت النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية كما هي موضحة في الجدول التالي:
- الجدول رقم (2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير المواطنة التنظيمية والفعالية التنظيمية

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
وعي الضمير	4.17	0.561
السلوك الحضاري	4.22	0.515
الروح الرياضية	4.39	0.440
الكمياسة	4.49	0,521
الإيثار	4.48	0.561
المواطنة التنظيمية	4.34	0.421
الفعالية التنظيمية	3.50	0.456

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي

يتبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (2) أن اتجاهات إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بمدى توفر أبعاد المواطنة التنظيمية (وعي الضمير، السلوك الحضاري، الروح الرياضية، الكمياسة، الإيثار) بالمؤسسة محل الدراسة كانت إيجابية وهي

تفوق الوسط لفرضي (3) وبدرجات موافقة عالية بالنسبة لبعد وعي الضمير، ودرجة موافقة عالية جدا لكل من السلوك الحضاري، الروح الرياضية، الكياسة، الإيثار. في حين كانت درجة الموافقة على توفر سلوكيات المواطنة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة عالية جدا وهذا من وجهة نظر الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة محل الدراسة. كما يتضح أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالفعالية التنظيمية كانت بدرجة موافقة عالية.

6. اختبار فرضيات الدراسة

يتضمن هذا العنصر عرض للنائج التي تم التوصل إليها من خلال اختبار فرضيات الدراسة.

1.6. اختبار الفرضية الرئيسية

قد تم الاعتماد على الانحدار المتعدد لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل المواطنة التنظيمية والمتغير التابع الفعالية التنظيمية للمؤسسة، وقد كانت النتائج المتحصل عليها كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (3): تحليل الانحدار المتعدد لسلوك المواطنة التنظيمية والفعالية التنظيمية بالمؤسسة

مستوى الدلالة Sig	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	الارتباط R	
0.000	15.427	0.637	0.798	المواطنة التنظيمية والفعالية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.798$) مما يدل على وجود ارتباط طردي قوي بين سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده على تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة. كما أن معامل التحديد ($R^2=0.637$) والتي تعني نسبة التباين في مستويات الفعالية التنظيمية والمفسرة لتبني المؤسسة محل الدراسات سلوكيات المواطنة التنظيمية، أي أن ما نسبته (63.7%) من

التحسن في مستويات الفعالية التنظيمية للمؤسسة ناتج عن وجود سلوك المواطنة التنظيمية في بيئة المؤسسة محل الدراسة. وما يدل على معنوية ذلك هو مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05.

ومنه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر لأبعاد المواطنة التنظيمية مجتمعة في تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة.

2.6. اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد وعي الضمير على تحسين الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

وقد كانت نتائج الاختبار كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (4): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

مستوى الدلالة Sig	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	الارتباط R	
0.000	49.123	0.506	0.711	وعي الضمير والفعالية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول أعلاه يتضح وجود ارتباط طردي قوي بين بعد وعي الضمير والفعالية التنظيمية بالمؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.711$). في حين قيمة معامل التحديد ($R^2=0.506$)، وهذا يعني أن التغيير في مستوى فعالية المؤسسة بنسبة (50.6%) ناتج من وعي الضمير لدى الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة، والنسبة المتبقية تعود لعوامل أخرى، وما يؤكد معنوية ذلك هو مستوى المعنوية 0.000 وهو أقل من 0.05. ومنه يتم رفض الفرضية الفرعية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده وعي الضمير على الفعالية التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده السلوك الحضاري على تحسين الفعالية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

وقد كانت نتائج الاختبار كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (5): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

مستوى الدلالة Sig	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	الارتباط R	
0.000	58.374	0.549	0.741	السلوك الحضاري والفعالية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.741$) مما يدل على وجود ارتباط طردي قوي بين السلوك الحضاري كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية والفعالية التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.549$) والذي يعني أن التغيير في مستوى الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة يفسره السلوك الحضاري السائد في بيئة المؤسسة محل الدراسة بنسبة (54.9%) والنسبة المتبقية تعود لمتغيرات أخرى. ومنه يتم رفض الفرضية الفرعية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده السلوك الحضاري على الفعالية التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الروح الرياضية على تحسين الفعالية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

وقد كانت نتائج الاختبار كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (6): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

مستوى الدلالة Sig	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	الارتباط R	
0.000	40.246	0.456	0.675	الروح الرياضية والفعالية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي .

يتبين من الجدول أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.675$) مما يدل على وجود ارتباط طردي متوسط بين الروح الرياضية والفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.456$) ما يعني أن التغيير في مستويات الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة بنسبة (45.6%) يفسره الروح الرياضية للموارد البشرية العاملة بالمؤسسة، وما يدل على معنوية ذلك مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من 0.05. ومنه يتم رفض الفرضية الفرعية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الروح الرياضية على الفعالية التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الكياسة على تحسين الفاعلية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05.

وقد كانت نتائج الاختبار كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (7): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

مستوى الدلالة Sig	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	الارتباط R	
0.002	10.706	0.182	0.427	الكياسة والفعالية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي .

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.427$) مما يدل على وجود ارتباط طردي ضعيف بين بعد الكياسة والفعالية التنظيمية للمؤسسة، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.182$)، ما يعني أن التغيير في مستوى الفعالية التنظيمية للمؤسسة بنسبة (18.2%) يفسره بعد الكياسة والنسبة المتبقية تعود إلى متغيرات

أخرى. ومنه يتم رفض الفرضية الفرعية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الكياسة على الفعالية التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة. الفرضية الفرعية الخامسة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الإيثار على تحسين الفعالية التنظيمية بمؤسسة الدراسات والإنجاز سكيكدة عند مستوى دلالة 0.05. وقد كانت نتائج الاختبار كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (8): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

مستوى الدلالة Sig	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	الارتباط R	
0.001	12.021	0.200	0.448	الإيثار والفعالية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.448$) مما يدل على ارتباط طردي ضعيف بين بعء الإيثار والفعالية التنظيمية للمؤسسة، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.200$)، مما يعني أن التغير في مستويات الفعالية التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة يفسره بعء الإيثار بنسبة (20%)، كما أن مستوى الدلالة 0.001 وهو أقل من 0.05 مما يدل على معنوية ذلك. ومنه يتم رفض الفرضية الفرعية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الإيثار على الفعالية التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة.

7. خاتمة:

تم من خلال دراستنا هاته دراسة أهمية تنمية سلوك المواطنة التنظيمية للموارد البشرية على تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة، من خلال دراسة حالة أحد المؤسسات تم الاعتماد من خلالها على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبعد الاختبارات الإحصائية والتأكد من صحة ونفي فرضيات الدراسة، تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

- إن مستويات المواطنة التنظيمية بأبعادها (الإيثار، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الكياسة) عالية جدا، وهذا ما أسفرت عنه نتائج التحليل الإحصائي لإجابات أفراد العينة، في حين كانت درجة موافقتهم على بعد وعي الضمير بدرجة عالية فقط؛
- هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة بدرجة موافقة عالية على مستويات الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة؛
- أكدت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعده وعي الضمير على تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة؛
- توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعده السلوك الحضاري على تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة؛
- أكدت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الإيثار على تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة؛
- أكدت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الكياسة على تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة؛
- أكدت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الروح الرياضية على تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة؛
- وجود ارتباط طردي قوي بين كل من بعد وعي الضمير والسلوك الحضاري والفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة؛
- هناك ارتباط طردي متوسط بين بعد الروح الرياضية وتحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة؛
- يوجد ارتباط طردي ضعيف بين كل من بعد الكياسة وبعده الإيثار وتحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة.

من خلال ما تم التوصل إليه في هذه الدراسة ارتأينا إلى تقديم بعض الاقتراحات التي من شأنها الاستفادة منها:

- الاستفادة من التجارب العربية والعالمية الرائدة في مجال تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية وأخذ الدروس المستفادة منها؛
- ضرورة تبني الأنشطة والمبادرات التي من شأنها تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية، لما في ذلك من مزايا تعود عليها؛
- ضرورة دعم واقتناع أصحاب القرار والإدارات العليا بأهمية تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية بالمؤسسة، والسعي الجاد نحو تنميتها وتكريس مفهومها بالمؤسسات الجزائرية:
- تعزيز ودعم أهمية ومكانة المورد البشري بالمؤسسة كعنصر فاعل وحيوي في تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة، واعتباره شريك إستراتيجي بالمؤسسة؛
- تنظيم الندوات والأيام المفتوحة لنشر وتنمية ثقافة المواطنة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية:
- تنظيم الملتقيات العلمية الوطنية والدولية في مجال المواطنة التنظيمية، من أجل تبادل الخبرات والاستفادة منها.

8. المراجع

- ¹- أيمن عوده المعاني(2013)، " أثر القيادة التحويلية على المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعة الأردنية: دراسة ميدانية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، المجلد 09، العدد 02، الأردن، ص ص 225- 258.
- ²-سحر بدوي(2010)، " أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية"، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، المجلد 07، العدد 02، مصر، ص ص 1-63.

- ³ - بحري صابر، خرموش منى (2017)، " العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر"، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، الجامعة العربية الأمريكية، المجلد 03، العدد 02، فلسطين، ص ص 74- 108 .
- ⁴ - أسامة محمد الرواشدة، عثمان محمد الصاوي، محمد سيد أحمد الزغبي، سعيد سلامة إبراهيم (2020)، " أثر القيادة الروحية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق الأردنية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، جامعة قناة السويس، المجلد 19، العدد 01، مصر، ص ص 247- 260.
- ⁵ - أحمد مسعود أسامة، عيشوش عثمان (2020)، " سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالفعالية الذاتية: دراسة ميدانية لدى عمال شركة البلدية"، مجلة أفاق للعلوم، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 05، العدد 04، الجزائر، ص ص 287- 299.
- ⁶ - مينة سليمان شهري (2019)، " سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية من وجهة نظر القادة الأكاديميين"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، المجلد 15، العدد 03، الأردن، ص ص 373- 403.
- ⁷ - بن سالم فاروق (2021)، " العلاقة بين التسويق الداخلي وسلوك المواطنة التنظيمية عند الأساتذة الجامعيين: دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سطيف 1"، مجلة الإستراتيجية والتنمية، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 11، العدد 02، الجزائر، ص ص 125- 144.
- ⁸ - سليمان تيشيتيش محمد المين، رمضان سعيد، خياط أميرة (2021)، " المتغيرات الديمغرافية وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون"، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد 03، العدد 01، الجزائر، ص ص 65- 79.
- ⁹ - العيد عماد، نور الدين بوعشة (2016)، " الثقافة التنظيمية كمدخل قيمى لتحقيق الفعالية التنظيمية"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البلدة 2، المجلد 02، العدد 05، الجزائر، ص ص 438- 465.

- ¹⁰ - محمود بوطي، الأزهر ضيف(2020)، " الفعالية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية الخدمائية ودور الرأسمال البشري والتكنولوجي في تحقيقها"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 08، العدد 04، الجزائر، ص ص 7- 13.
- ¹¹ - بن حمين بوجعة، بن عبو الجيلالي(2018)، " إدارة رأس المال الفكري وأثرها على الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجزائرية: دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات الجزائرية"، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، جامعة بشار، المجلد 02، العدد 02، الجزائر، ص ص 76- 104.
- ¹² - حطاب يمينة، بلال ريم(2019)، " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالفعالية التنظيمية: دراسة ميدانية لعمال سونلغاز بمعسكر"، مجلة أفاق علوم الإدارة والاقتصاد، جامعة المسيلة، المجلد 03، العدد 05، الجزائر، ص ص 49- 68.
- ¹³ - بوشارب بولوداني خالد(2013)، " البعد الثقافي كميزة تنافسية في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية"، مجلة الخلدونية، جامعة ابن خلدون، تيارت، المجلد 06، العدد 01، الجزائر، ص ص 269- 396.
- ¹⁴ - حبه وديعة، (2018/2017)، " العوامل المؤثرة في سلوكيات المواطنة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية: دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الاجتماعية ناحية بسكرة"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- ¹⁵ - نقبيل عبد المليح، خلادي يمينة(2017)، " تقييم سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الجامعي: دراسة استكشافية على عينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 09، العدد 31، الجزائر، ص ص 471- 48.

¹⁶ - Dipaola M.F, Tschannen-Moran, M, Organizational citizenship behaviour in schools and its relationship to school climate, Journal of school leadership, 2001.