

المتغيرات الديمغرافية وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون

The effect of demographic variables on organizational citizenship behavior

A field study on a sample of teachers in the Social Sciences faculty at IbnKhalidun University

سليمان تيشيش محمد لمين (*)

رمضان سعيد (**)

خياط أميرة (***)

* جامعة ابن خلدون، الجزائر (sttml@univ-tiaret.dz)

** جامعة 20 أوت 1955، الجزائر (said.ramdane@yahoo.fr)

*** جامعة ابن خلدون، الجزائر (khaiat.mira21@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2021/01/15 – تاريخ النشر: 2021/01/17

الملخص:

في الدراسة الراهنة ستم دراسة أثر المتغيرات الديمغرافية على سلوك المواطنة التنظيمية، وقد هدفت إلى تقديم مفهوم لسلوك المواطنة التنظيمية ولأبعاده، اختبار مقياس اتجاهات لمتغير المواطنة التنظيمية وحساب خصائصه السيكومترية والتعرف على مدى تأثير المحددات الديمغرافية في سلوك المواطنة التنظيمية عند الأساتذة. تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وبالاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث طبق على عينة غير عشوائية تتكون من 61 أستاذ جامعي، حيث تمت دراسة الفروق الإحصائية بين فئات المتغيرات الديمغرافية من حيث اتجاههم نحو أبعاد المواطنة التنظيمية، وتم التوصل إلى أن هناك أثر لمتغير الجنس، حيث كان الذكور أكثر اتجاهها نحو أبعاد الإيثار، الروح الرياضية والسلوك الحضاري. بينما كان الإناث أكثر اتجاهها نحو أبعاد واعي الضمير والكياسة. بالإضافة إلى وجود أثر لمتغير الشهادة العلمية، حيث كان أصحاب شهادة الماجستير أكثر اتجاهها نحو أبعاد الإيثار، الروح الرياضية، واعي الضمير والسلوك الحضاري. بينما كان أصحاب شهادة الدكتوراه أكثر اتجاهها نحو بعد الكياسة. كما أثبتت الشواهد الرقمية أن هناك أثر لمتغير الأقدمية، حيث كان من لهم أقدمية أقل من خمس سنوات أكثر اتجاهها نحو بعدي الإيثار والسلوك الحضاري. بينما كان من لهم أقدمية من خمس سنوات فأكثر أكثر اتجاهها نحو أبعاد الروح الرياضية، واعي الضمير والكياسة. وأخيرا ظهر أن هناك أثر لمتغير العمر، حيث كان من أعمارهم من خمس وثلاثون إلى خمس وأربعون سنة أكثر اتجاهها نحو أبعاد الروح الرياضية وواعي الضمير. بينما كان البقية أكثر اتجاهها نحو أبعاد الإيثار، الكياسة والسلوك الحضاري.

الكلمات المفتاحية: المواطنة التنظيمية، الإيثار، واعي الضمير، الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري.

Abstract:

In the current study, the impact of demographic variables on organizational citizenship behavior will be examined . It aimed at:

To provide a concept of organizational citizenship behaviour and its dimensions.

Testing a trend gauge for the organizational citizenship variable and calculating its psychometric characteristics.

To identify the extent to which demographic determinants affect the behaviour of organizational citizenship in teachers.

This study was based on the descriptive method and questionnaire as a data collection tool, where it was applied to a non-random sample of 61 university professors, where the statistical differences between the categories of demographic variables were studied in terms of their orientation towards the dimensions of organizational citizenship, The results are :

-There is an effect of the sex, where males have been more oriented towards altruistic dimensions, sportsmanship and civic virtue. While females were more oriented towards the dimensions of conscience awareness and courtesy.

-There is an impact on the change of degree, where magister's degree holders were more oriented towards the dimensions of altruism, sportsmanship, consciousness of conscience and civic virtue. PhD holders were more inclined towards courtesy.

-There is an impact on the change in seniority, where those with a seniority of less than five years have been more oriented towards altruistic and civic virtue. While those who had seniority of five years or more were more oriented towards the dimensions of sportsmanship, conscience and courtesy.

-There is an impact of the age change, as those aged thirty-five to forty-five years were more oriented towards the dimensions of sportsmanship and conscience. The rest were more oriented towards altruistic dimensions, courtesy and civic virtue.

Keywords: organizational citizenship, altruism, consciousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue.

1- مقدمة:

تعتبر مهنة التدريس من بين المهن الفكرية التي يصعب على خبراء الموارد البشرية تحليل مهامها وتوصيف وظائفها ورسم حدود واجبات العاملين فيها، بل وحتى قياس أدائهم. مما يجعل من التدريس مهنة نبيلة، لا يحكم العاملين فيها سوى قيمهم المهنية والأخلاقية، وبدونها لن تحقق المؤسسات التعليمية عموماً والجامعة خصوصاً أهدافها، مما ينتج عنه مخرجات تعليمية ضعيفة التكوين قليلة التحصيل، لن تلبى حاجيات سوق العمل مستقبلاً.

وتشكل المواطنة التنظيمية أحد أهم عناصر ومكونات القيم في المؤسسات الجامعية، كون المدرسين الذين يتمتعون بسلوكيات مواطنة تنظيمية مرتفعة لا يحتاجون رقابة لصيقة من طرف المشرف، ولا يمارسون السلوكيات المنحرفة في العمل كالتغيب وتضخيم أو التقليل من علامات الطلبة، والخروج قبل التوقيت الرسمي للحصص. بل يكون سلوكهم إيجابياً، حيث يسعون لمساعدة زملائهم وطلبتهم حتى خارج ساعات عملهم، بطريقة لبقة تحترم الآخر وتقدره. بالإضافة لتحليلهم بالروح الرياضية والتحدي، وهذا ما يساعدهم على حل المشكلات المهنية المستعصية التي تواجههم، دون تركها تتفاقم في انتظار تدخل الإدارة الذي قد يتأخر أو يزيد من تعقد المشكلات.

لكن هذه الصفات المكونة للمواطنة التنظيمية، وإن كانت بحثت بدرجة مقبولة كمتغير تابع لمتغيرات تنظيمية أخرى، من أجل التعرف على محدداتها ما بعد توظيف المدرسين، لم تلق نفس الاهتمام في جانب المتغيرات الديمغرافية، التي يمكن الاستفادة منها في تحديد الخصائص الديمغرافية التي يمكن أن نطلق عليها وصف المثالية عند اختيار المترشحين لوظيفة التدريس، بحيث تكون قابليتهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية عالية، وهذا ما تسعى الدراسة الراهنة للتوصل إليه، حيث سعت إلى الإجابة عن التساؤل المركزي التالي:

- هل تؤثر المتغيرات الديمغرافية على سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون؟

وتقرع عن هذا التساؤل المركزي أربعة تساؤلات فرعية هي:

- هل هناك فروق إحصائية بين الذكور والإناث من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05؟

- هل هناك فروق إحصائية بين مختلف الفئات العمرية من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05؟
- هل هناك فروق إحصائية بين من لديهم شهادة ماجستير ومن لديهم شهادة دكتوراه من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05؟
- هل هناك فروق إحصائية بين من لديهم أقدمية أقل من خمس سنوات وبين من لهم أقدمية من خمس سنوات فأكثر من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05؟
- ومن أجل الإجابة عن هذه التساؤلات، تمت صياغة عدد من الفرضيات قصد اختبارها ميدانياً على النحو التالي:
- هناك فروق إحصائية بين الذكور والإناث من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05.
- هناك فروق إحصائية بين مختلف الفئات العمرية من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05.
- هناك فروق إحصائية بين من لديهم شهادة ماجستير ومن لديهم شهادة دكتوراه من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05.
- هناك فروق إحصائية بين من لديهم أقدمية أقل من خمس سنوات وبين من لهم أقدمية من خمس سنوات فأكثر من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05.
- ومن أجل اختبار هذه الفرضيات، تم بناء مقياس اتجاه ثلاثي الأوزان للمواطنة التنظيمية من أجل قياس أبعادها الخمسة، حيث تم التأكد من صدقه عن طريق عرض عباراته على عدد من الأساتذة من أجل التأكد من تناسب عباراته مع محتوى البعد، بالإضافة إلى تطبيق صدق المحتوى، عن طريق التأكد من تناسب مضمون العبارات مع التراث النظري حول البعد التي تنتمي إليه.
- أما ثبات أبعاد المقياس، فقد تم اختيار مقياس ألفا كرونباخ وتم تطبيق المقياس الثلاثي الأوزان على 20 استاذاً. حيث كانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 1: ثبات أبعاد متغير المواطنة التنظيمية

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ	البعد
6	0,729	الإيثار
6	0,764	وعي الضمير
6	0,697	الروح الرياضية
5	0,579	الكياسة
7	0,672	السلوك الحضاري

حيث يتضح من خلال الجدول أن كل معاملات ثبات الأبعاد أكبر من (0.500)، حيث تراوحت قيمتها بين (0.579) بالنسبة لبعد الكياسة، و(0.764) لبعد وعي الضمير. كما يلاحظ أيضاً أن ضعف قيمة ألفا كرونباخ بالنسبة لبعد الكياسة راجع في الأساس لقلّة العبارات، التي يؤثر عددها بشكل كبير على قيمة هذا النوع من الثبات.

2- المواطنة التنظيمية، المفهوم والأبعاد:

خلال هذا العنصر سيتم التطرق لمفهوم المواطنة التنظيمية، ثم إلى مفاهيم أبعادها الخمسة المعتمدة في هذه الدراسة.

1-2- مفهوم المواطنة التنظيمية:

يعرفها كاتز على أنها مجموعة من السلوكيات الطوعية والتلقائية التي تذهب إلى أبعد من متطلبات الدور الظاهر، لكنها تعد أساسية للفاعلية التنظيمية (أنيس أحمد عبد الله، 2012 : 16). كما يعرفها أورغان على أنها سلوكيات مرتبطة بالعمل، لا يتضمنها الوصف الوظيفي ولا ترتبط بنظام مكافآت رسمي، وهي تقوي وتدعم الأداء الفعلي للمنظمة (خليل حجاج، 2012 : 108). أما بار فيعرفها على أنها رغبة العاملين للمضي إلى أبعد من الأدوار الموصوفة والمحددة لهم (أنيس أحمد عبد الله، 2012 : 16). حيث يتضح من خلال هذه التعريفات يتضح أن المواطنة التنظيمية عبارة عن سلوكيات تتميز بالطابع الطوعي الذي لا يخضع للإملاءات القانونية الرسمية، يسلكها الموظفون من أجل دعم الأداء الفعلي للمنظمة.

2-2- أبعاد المواطنة التنظيمية:

للمواطنة التنظيمية خمسة أبعاد هي الأكثر تداولاً في التراث النظري، وهذه الأبعاد هي:

1-2-2- الإيثار:

يعرف الإيثار على أنه تقديم المساعدة الطوعية لشخص معين، مع الأخذ بعين الاعتبار كون هذه المساعدة تتعلق بهمة أو مشكلة منظمة. ويعكس هذا رغبة الفرد في مساعدة العاملين الآخرين، مثل الرؤساء وزملاء العمل أو حتى الزبائن. ومن نماذج سلوك الإيثار مشاركة العاملين الآخرين طرق وأساليب العمل الجديدة أو الرغبة في مساعدة العاملين الجدد وتعليمهم ومنع حدوث مشكلات مرتبطة بالعمل (أنيس أحمد عبد الله، 2012 : 17). كما يعرفه (حمزة معمري، 2014 : 20) على أنه نمط من أنماط السلوك الذي يقوم به العاملون لمساعدة الآخرين بشكل مباشر أو غير مباشر لحل مشكلة مرتبطة بالعمل داخل المؤسسة.

أما رو و دوسو (Stéphane Roux & Marc Dussault, 2007 : 153) فيعرفانه على أنه البعد الذي يشمل سلوكيات المساعدة الطوعية موجه إلى عضو في المنظمة لديه مشكلة متعلقة بالعمل، ويمكن أن يكون زميلاً أو حتى مشرفاً.

من خلال هذه التعاريف يمكن القول أن الإيثار هو سلوك طوعي، يهدف لمساعدة الزملاء بهدف حل مشكلات تتعلق بالعمل. ويمكن إعطاء مثال بالأستاذ الذي لديه صعوبة في إدخال نقاط طلبته في برنامج اعلام الي جديد، فيساعده زميله رغم أن لديه هو أيضا نقاط عليه ادخالها للبرنامج.

2-2-2- الروح الرياضية:

يعرفها (أنيس أحمد عبد الله، 2012 : 18) على أنها انعكاس لمدى رغبة الفرد لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية، دون امتعاض أو شكوى. أما (حمزة معمري، 2014 : 20) فيعتبرها رغبة الشخص في التسامح وقدرته على حل المشكلات والمهمات الصعبة مهما كانت بسيطة أو مؤقتة، دون تدمير أو شكوى، والعمل على إدخال الطاقة الموجهة لمثل ذلك لإنجاز العمل.

ويلاحظ من خلال التعريفين السابقين، أن بعد الروح الرياضية يركز على الصبر وتحمل المضايقات الشخصية والمشكلات التنظيمية، دون إبداء أي مشاعر سلبية.

2-2-3- السلوك المهذب (الكياسة):

يعرفه (أنيس أحمد عبد الله، 2012 : 18) على أنه المساهمة في منع المشاكل التي يمكن أن يتعرض لها الزملاء، عن طريق تقديم النصح وتوفير المعلومات الضرورية واحترام رغبات الزملاء الآخرين. إضافة إلى أنه يعتبر ذلك السلوك الذي يحرص فيه العامل على منع وقوع مشكلات متصلة بالعمل، ويتجنب استغلال الآخرين والقيام بمشكلات معهم (حمزة معمري، 2014 : 21).

ونستخلص من خلال هذين التعريفين، أن بعد الكياسة يتعلق بعدم التدخل في خصوصيات الزملاء وعدم إخراجهم، مما يزيد من الاحترام المتبادل ويقلل من ظهور المشكلات بينهم.

2-2-4- 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 (حياة الذهبي، 2014 : 12). 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 المؤسسة.

2-2-5- وعي الضمير:

وهو يعرف على أنه سلوك تقديري من قبل العاملين، يتعدى الحدود الدنيا لمتطلبات العمل الرسمي للمؤسسة في مجال الحضور والعمل بجدية (حمزة معمري، 2014 : 20).

3- الدراسات السابقة:

في هذا العنصر ولأسباب منهجية، تم التطرق إلى الدراسات السابقة مقسمة حسب المتغيرات الديمغرافية المعتمدة في الدراسة الراهنة كمتغيرات مستقلة، وأثرها على المواطنة التنظيمية وأبعادها، حيث كان أثر هذه المتغيرات التي هي العمر، الجنس، الأقدمية والمستوى التعليمي كما يلي:

3-1- العمر:

يعتبر العمر من أهم المتغيرات الديمغرافية التي تؤثر في الكثير من المتغيرات التنظيمية، لما له علاقة مع متغير الأقدمية الذي يتماشى مع مراحل المسار المهني، ويتميز بتغيرات تطرأ على سلوك العامل مع الزملاء والمشرفين والمنظمة ككل، إلا أنه يلاحظ من خلال الدراسات السابقة أنه ليس له تأثير على متغير المواطنة التنظيمية.

ففي دراسة (حمزة معمري، 2014 : 156) لم تكن الفروق الاحصائية دالة بين مختلف الفئات العمرية في اتجاههم نحو المواطنة التنظيمية، وهي نفس النتيجة في دراسة (Shenjiang Mo & Junqi Shi, 2017 : 156) حيث كان معامل الارتباط غير دال وبلغت قيمته (0.06).

أما دراسة كل من (Karel Belleville, Philippe Dubreuil, & François Courcy, 2019 : 7) و (Kapela & Pohl, 2018 : 8) فقد اقتصر الباحثون في دراستيهما على بعد واحد من أبعاد المواطنة التنظيمية، وهو بعد السلوك

الحضاري، حيث توصلت الدراسات إلى وجود علاقة غير دالة احصائياً عند (0.05) بمعاملي ارتباط عكسيين ضعيفين يقتربان من الصفر بلغا (0.09) و(0.075) على التوالي.

النتائج السابقة الذكر تدعمها نتائج دراسة (Pascal Paillé, 2008 : 33) التي اعتمدت على ثلاثة أبعاد للمواطنة التنظيمية هي السلوك الحضاري، الكياسة والإيثارة، وبلغت معاملات ارتباط اجابات المبحوثين على عباراتها مع متغير العمر (-0.11)، (0.07) و(-0.10) على التوالي، حيث لم تكن أية علاقة ارتباطية دالة عند (0.05).

أما دراسة (Matthew Bowler, Jeffrey Paul, & Jonathon Halbesleben, 2019 : 18) فقد قسمت الثقافة التنظيمية إلى بعدين أساسيين هما المواطنة الفردية والجماعية، وتوصلت هي الأخرى إلى أن العلاقات بين اجابات المبحوثين عليها وبين متغير العمر كانت غير دالة، وبلغت معاملات ارتباطها (0.13) و(-0.05) على التوالي.

ورغم أن كل الدراسات سابقة الذكر لم تتوصل لوجود علاقات أو فروق دالة احصائياً بين العمر وسلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن دراسة (Alexander Newman, Gary Schwarz, & Brian Cooper, 2017 : 8) توصلت لوجود علاقة احصائية دالة عند (0.01)، لكنها تبقى علاقة طردية ضعيفة، ويمكن أن ترجع دلالتها إلى حجم العينة الكبير نسبياً والذي بلغ 446 مبحوثاً.

3-2- الأقدمية:

هناك علاقة سلبية بين الأقدمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وتبين البحوث الميدانية أن الموظفين الجدد يظهرون هذا النوع من السلوك أكثر من الموظفين ذوي الخدمة الطويلة. ويعود السبب في ذلك إلى أن الموظف الجديد لم يتمكن بعد من معرفة وتحديد واجباته بدقة، وبالتالي يحددها بشكل واسع. وبمرور الزمن يتكيف مع النظام الاجتماعي للمنظمة، وتقل درجة الغموض لديه ليصبح أكثر قدرة على تحديد أدواره بدقة، مما يترتب عليه التقليل من النشاطات التطوعية الإضافية التي يقوم بها (منصور بن زاهي و حمزة معمرى، 2014 : 49).

إلا أن ما يلاحظ من خلال بعض الدراسات أنه لا توجد علاقة دلالة بين أبعاد المواطنة التنظيمية وبين متغير الأقدمية، فقد توصل (حمزة معمرى، 2014 : 159) إلى عدم وجود فروق دالة بين فئات الأقدمية وأبعاد المواطنة التنظيمية، ما عدا بعد وعي الضمير، حيث توصل الباحث أن هناك فروقا دالة احصائياً عند (0.05) لصالح من لهم أقدمية أقل من 10 سنوات.

أما باقي الدراسات فقد توصلت لعدم وجود فروق أو علاقات دالة بين درجة المواطنة التنظيمية و متغير الأقدمية، فقد توصل (أشرف زيدان مشمش، 2016 : 26) إلى فروق غير دالة بين مختلف فئات الأقدمية بدلالة بلغت (0.290)، وهي نفس نتيجة دراستي (Belleville, Dubreuil, & Courcy, 2019 : 7) و (Kapelaa & Pohl, 2018 : 8) اللذان توصلا إلى وجود معاملات ارتباط غير دالة بلغت (0.040) و(0.111) على التوالي، وهي ارتباطات ضعيفة.

3-3- الجنس:

لا تختلف النتائج التي تم عرضها سابقاً فيما يخص العمر والأقدمية مع ما تم التوصل إليه في متغير الجنس، فقد توصل (أشرف زيدان مشمش، 2016 : 25) و (حمزة معمرى، 2014 : 157-158) إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين الذكور والإناث من حيث درجة المواطنة التنظيمية عندهم. إلا أنه يلاحظ أن الذكور لهم درجات أعلى من المواطنة التنظيمية في متوسط أبعادها الخمسة في دراسة (أشرف زيدان مشمش، 2016 : 25)، والتي تم تطبيق استبيانها على عينة من أصحاب الوظائف الإشرافية في الجامعات الفلسطينية. بينما يتفوق الإناث في دراسة (حمزة

معمرى، 2014 : 157-158) التي تم تطبيقها على أساتذة الطور الثانوي في المتوسط العام للمواطنة التنظيمية، فيما يتفوق الذكور في بعد الإيثار.

3-4- المستوى التعليمي:

رغم أن متغير المستوى التعليمي يشكل متغيرا ديمغرافيا مهما، فإن الدراسات التي بحثت في أثره على متغير المواطنة التنظيمية توصلت إلى وجود علاقات وفروق غير دالة احصائيا. ففي دراسة (أشرف زيدان ممش، 2016، صفحة 26) حصل الباحث على دلالة بلغت (0.587) بالنسبة للفروق الاحصائية بين مختلف الفئات التعليمية. وهي تشبه النتيجة التي توصل إليها (Karel Belleville, Philippe Dubreuil, & François Courcy, 2019, p. 7) حيث وجدوا أن هناك علاقة ضعيفة جدا وغير دالة احصائيا بين المستوى التعليمي ودرجة سلوكيات المواطنة التنظيمية بلغت (0.08).

4- الجانب الميداني للدراسة:

4-1- مجالات الدراسة:

4-1-1- المجال المكاني:

تمت الدراسة الراهنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت، والكلية تقع في حي كارمان ببلدية تيارت.

4-1-2- المجال الزمني:

تم الشروع في البحث الميداني للدراسة الراهنة في 2016/05/09، عن طريق توزيع 100 إستمارة. وتم التوقف عن استرجاع الاستمارات يوم 2016/06/02، وفي نفس هذا اليوم تم الشروع في عملية تفرغ البيانات. يوم 2016/06/09 انطلقت عملية تحليل البيانات إحصائيا والتعليق عليها إلى غاية يوم 2016/06/25.

4-1-3- المجال البشري:

تحتوي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت- على قسمين، الأول خاص بالعلوم الإنسانية والثاني خاص بالعلوم الاجتماعية، وتضم الكلية 157 أستاذا إلى غاية يوم 2016/06/21.

4-2- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي التحليل، مستخدمة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وقد قسمت الاستمارة إلى محورين، المحور الأول خاص بالبيانات الديمغرافية. أما المحور الثاني فقد كان عبارة عن مقياس اتجاه خماسي الأبعاد وثلاثي الأوزان، يضم أبعاد المواطنة التنظيمية. كما استعين ببرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 20 في تحليل البيانات.

3-4- عينة الدراسة:

الجدول رقم 2: توزيع أفراد العينة على حسب بياناتهم الشخصية

المتغيرات الشخصية	الفئات	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكور	41	67,2 %
	إناث	20	32,8 %
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	33	54,1 %
	من 5 سنوات فأكثر	28	45,9 %
الشهادة	ماجستير	55	90,2 %
	دكتوراه	6	9,8 %
العمر	أقل من 35 سنة	32	52,46 %
	من 35 سنة إلى 44 سنة	19	31,15 %
	من 45 سنة فأكثر	10	16,39 %

تم إتباع معاينة غير عشوائية في هذه الدراسة، وهي المعاينة العرضية، وذلك بسبب التوقيت المختلف للأساتذة، مما صعب تطبيق معاينة عشوائية. وبعد توزيع (100) استمارة، تم استرجاع (61) استمارة فقط، وبلغت عينة الدراسة 38.85% من المجتمع المدروس. حيث أن الكثير من الأساتذة لم يرجعوا استماراتهم أو أضعواها، وأحياناً رفضوا ملأها بحجة ضيق الوقت، وكثرة التزاماتهم. وكانت خصائص العينة كالتالي:

من خلال الجدول يلاحظ أن أغلب الباحثين هم من فئة الذكور بنسبة 67.2%، بينما لم تمثل الإناث إلا ما نسبته 32.8%. وهذا ما يتطابق تقريباً مع نسبة هاتين الفئتين في المجتمع الأصلي للدراسة، حيث يشكل الذكور نسبة 68.2% بينما تشكل الإناث ما نسبته 31.8%. ويرجع ضعف نسبة فئة الإناث إلى أن أغلب أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيارت من خارج الولاية بما نسبته 82%. ويعتبر عامل البعد الجغرافي عن مكان السكن عائقاً أمام التحاق الحائزات على شهادة ماجستير من ولايات أخرى بمسابقات التوظيف بجامعة تيارت، بسبب صعوبات التنقل والإيواء، رفض الزوج لعمل الزوجة في ولاية أخرى بالنسبة للمتزوجات وما عليهن من التزامات عائلية، إضافة إلى الخلفيات الثقافية لهن ولعائلاتهن والتي تمنعهن من السفر لمسافات بعيدة والمبيت خارج المنزل.

أما بالنسبة لمتغير الأقدمية، فقد كانت النسبة الأكبر لمن تقل خبرتهم في التدريس عن 05 سنوات بنسبة 54.1%. وهذا راجع إلى حداثة الكلية نسبياً، إضافة إلى الاستراتيجية التوظيفية التي تقوم على فتح عدد كبير من المناصب كل سنة، من أجل تغطية العجز في التدريس.

وفيما يتعلق بمتغير الشهادة العلمية، فقد مثل الأساتذة المتحصلين على شهادة الماجستير ما نسبته 90.2%، وهي نسبة كبيرة جداً. ويمكن إرجاع هذه النسبة إلى الظروف الصعبة التي يعيشها الأساتذة، والتي ترجع إلى عدم وجود سكنات وظيفية لأغلبهم، رغم أن 82% منهم قادمون من خارج الولاية، مما يضطرهم لكراء منازل أو السكن في فنادق والتنقل أسبوعياً بين مقر سكنهم والجامعة، وبذلك قطع مئات الكيلومترات ذهاباً وإياباً، مما يسبب إرهاقاً وتشتتاً يعيق التقدم في أطروحاتهم. إضافة إلى ما سبق، يشكل البعد الجغرافي عن مجتمع الدراسة الخاص بالأطروحات وعن المشرف عليها سبباً مهماً في تأخر الانتهاء منها ومناقشتها.

4-4- نتائج الدراسة:

في هذا العنصر تم تقسيم النتائج على حسب المتغيرات الديمغرافية التي تم على أساسها حساب الفروق الاحصائية بين فئاتها، حيث نتج عن ذلك أربعة جداول، الأول خاص بمتغير الجنس، الثاني بمتغير الشهادة العلمية، الثالث بمتغير الأقدمية والرابع بمتغير العمر.

الجدول رقم 3: الفروق الاحصائية بين فئات الجنس من حيث اتجاههم نحو المواطنة التنظيمية وأبعادها

أبعاد المواطنة التنظيمية	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الإيثار	ذكر	41	2,484	0,447	0.562	0.576
	انثى	20	2,417	0,417		
وعي الضمير	ذكر	41	2,618	0,360	0.815-	0.418
	انثى	20	2,700	0,388		
الروح الرياضية	ذكر	41	2,577	0,346	0.103	0.918
	انثى	20	2,567	0,431		
الكياسة	ذكر	41	2,771	0,251	0.250-	0.804
	انثى	20	2,790	0,340		
السلوك الحضاري	ذكر	41	2,652	0,335	0.096	0.924
	انثى	20	2,643	0,329		
المواطنة التنظيمية	ذكر	41	2,620	0,249	0.381	0.966
	انثى	20	2,623	0,280		

4-4-1- أثر متغير الجنس على اتجاهات الأساتذة نحو المواطنة التنظيمية وأبعادها:

يتضح من خلال الجدول أن متغير الجنس لا يؤثر على اتجاه الأساتذة نحو سلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث أن كل الفروق الاحصائية لم تكن دالة عند احتمال خطأ 0.05. فقد كان هناك تقارب بين متوسطات الذكور والاناث، التي بلغت (2.620) و(2.623) على التوالي. أما بالنسبة لاتجاهاتهم نحو أبعاد المتغير فيلاحظ أن الذكور أكثر اتجاهها بالنسبة لبعد الإيثار بمتوسط بلغ (2.484)، السلوك الحضاري بمتوسط بلغ (2.652) والروح الرياضية بمتوسط بلغ (2.577). أما الإناث فقد كن الأشد اتجاهها نحو أبعاد وعي الضمير بمتوسط بلغ (2.700)، والكياسة بمتوسط بلغ (2.790).

يمكن تفسير المشاهدات السابقة بأن الذكور أقدر على ممارسة سلوكيات الإيثار مقارنة بالإناث، حيث يمكنهم إعطاء الآخرين من وقتهم بسهولة أكبر، وربما البقاء لساعات إضافية بعد الدوام الرسمي لمساعدة زميل آخر أو تعويضه في حصته، بينما لا يمكن للأستاذات القيام بذلك، وهذا يرجع لالتزاماتهم الأسرية في حالة كونهن متزوجات، ولأسباب اجتماعية وثقافية في كل الحالات، تجعل من الصعب عليهن التأخر في العمل دون مبرر رسمي، وتجعل من الصعب على محيطهن العائلي أن يتفهم تضحيتهم بوقتهم من أجل العمل ولهن مهام أسرية في انتظارهن.

الجدول رقم 4: الفروق الاحصائية بين فئات الشهادة العلمية
من حيث اتجاههم نحو المواطنة التنظيمية وأبعادها

أبعاد المواطنة التنظيمية	الشهادة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الإيثار	ماجستير	55	2,488	0,404	1.433	0.157
	دكتوراه	6	2,222	0,655		
وعي الضمير	ماجستير	55	2,667	0,313	1.415	0.162
	دكتوراه	6	2,444	0,720		
الروح الرياضية	ماجستير	55	2,603	0,354	1.899	0.062
	دكتوراه	6	2,306	0,464		
القياسة	ماجستير	55	2,764	0,291	1.133-	0.262
	دكتوراه	6	2,900	0,110		
السلوك الحضاري	ماجستير	55	2,652	0,317	0.230	0.819
	دكتوراه	6	2,619	0,475		
المواطنة التنظيمية	ماجستير	55	2,635	0,230	1.241	0.219
	دكتوراه	6	2,498	0,448		

2-4-4- أثر متغير الشهادة العلمية على اتجاهات الأساتذة نحو المواطنة التنظيمية وأبعادها:

يتضح من خلال الجدول أن متغير الشهادة لا يؤثر على اتجاه الأساتذة نحو سلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث أن كل الفروق الاحصائية لم تكن دالة عند احتمال خطأ 0.05. وقد كان الاتجاه أقوى عند الأساتذة أصحاب شهادة الماجستير حيث بلغ المتوسط (2.635). أما بالنسبة لاتجاهاتهم نحو أبعاد المتغير فيلاحظ أنه وماعدا بعد القياسة الذي كان اتجاه أصحاب شهادة الدكتوراه نحوه أقوى بمتوسط حسابي بلغ (2.900)، فإن باقي الأبعاد كان أقوى اتجاه نحوها من أصحاب شهادة الماجستير. حيث كان متوسط اتجاهاتهم نحو بعد الإيثار (2.488)، بعد وعي الضمير (2.667)، بعد الروح الرياضية (2.603)، وبعد السلوك الحضاري (2.652).

يمكن تفسير المشاهدات السابقة بأن أصحاب شهادة الماجستير الذين لم يناقشوا بعد أطروحة الدكتوراه الخاصة بهم، لهم ميل أكبر لسلوك سلوكيات ايثارية نحو زملائهم خاصة الذين يمرون بنفس المرحلة، لأنهم يعون التزاماتهم الكثيرة، فقد يضطر أحدهم للذهاب للقاء مشرفه ويحتاج من ينسق معه من أجل تعويضه عند غيابه، كما قد يساعد زملاءه الذين لديهم بحوث تتقاطع مع بحثه. كما تكون سلوكيات الروح الرياضية كذلك مرتفعة بينهم، حيث يتميزون عادة بتجاهل المشاكل الصغيرة، وذلك لأن لهم هدفا كبيرا ومحددا وواضحا وهو الانتهاء من الأطروحة، وهو ما يدفعهم غالبا لتجنب الدخول في صراعات أو مشاكل أخرى تعيقهم عن هدفهم.

الجدول رقم 5: الفروق الاحصائية بين فئات الأقدمية
من حيث اتجاههم نحو المواطنة التنظيمية وأبعادها

أبعاد المواطنة التنظيمية	الأقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الإيثار	أقل من 5 سنوات	33	2,500	0,395	0.743	0.461
	من 5 سنوات فأكثر	28	2,417	0,481		
وعي الضمير	أقل من 5 سنوات	33	2,636	0,345	0.193-	0.848
	من 5 سنوات فأكثر	28	2,655	0,400		
الروح الرياضية	أقل من 5 سنوات	33	2,535	0,384	0.874-	0.386
	من 5 سنوات فأكثر	28	2,619	0,360		
الكياسة	أقل من 5 سنوات	33	2,745	0,309	0.954-	0.344
	من 5 سنوات فأكثر	28	2,814	0,243		
السلوك الحضاري	أقل من 5 سنوات	33	2,684	0,281	0.903	0.370
	من 5 سنوات فأكثر	28	2,607	0,382		
المواطنة التنظيمية	أقل من 5 سنوات	33	2,620	0,244	0.032-	0.974
	من 5 سنوات فأكثر	28	2,622	0,276		

3-4-4- أثر متغير الأقدمية على اتجاهات الأساتذة نحو المواطنة التنظيمية وأبعادها:

يتضح من خلال الجدول أن متغير الأقدمية لا يؤثر على اتجاه الأساتذة نحو سلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث أن كل الفروق الاحصائية لم تكن دالة عند احتمال خطأ 0.05. فالإتجاه كان متقاربا بين من لهم أقدمية أقل من (05) سنوات ومن لهم أقدمية من (05) سنوات فأكثر، حيث بلغ المتوسطان (2.620) و(2.622) على التوالي. أما بالنسبة لاتجاهاتهم نحو أبعاد المتغير فيلاحظ أن من لهم أقدمية أقل من (05) سنوات لهم الإتجاه الأقوى نحو أبعاد الإيثار، والسلوك الحضاري بمتوسطين (2.500) و(2.684) على التوالي. بينما كان إتجاه من أقدميتهم من (05) سنوات فأكثر أشد نحو أبعاد وعي الضمير، الروح الرياضية والكياسة، بمتوسطات بلغت (2.655)، (2.619) و(2.814) على التوالي.

يمكن تفسير المشاهدات السابقة بأن أصحاب الأقدمية الأقل من (05) سنوات لهم غالبا أعمار أقل، مما يعني أن أغلبهم ليس لهم التزامات عائلية تمنعهم عن ممارسة سلوكيات إيثارية كمساعدة الزملاء، أو تقديم أعمال إضافية عن طريق الاقتطاع من أوقاتهم الخاصة. كما أن وضعيتهم العائلية التي غالبا ما تكون العزوية تساعدهم في تقوية سلوكياتهم الحضارية، والتي تتمثل في الحرص على حضور الاجتماعات والأيام الدراسية التي تعقد في الكلية والقسم. بينما من لهم أقدمية من (05) سنوات فأكثر ولأن أعمارهم غالبا أعلى فلهم قدرة أكبر على إتباع الكياسة في سلوكياتهم لما لهم من تجارب وحكمة متراكمة مع التقدم المسار المهني، تجعلهم يراعون أكثر مشاعر زملائهم ويتخذون التدابير لتجنب المشاكل معهم. كما تسمح لهم خبرتهم المتراكمة على التحلي بالروح الرياضية عن طريق تقبل المصاعب التنظيمية لتعودهم عليها وعلى التعامل معها، وتجاهل المشاكل الصغيرة التي لا تؤثر عليهم في حال لم يعيروها اهتماما.

الجدول رقم 6: الفروق الاحصائية بين فئات العمر من حيث اتجاههم نحو المواطنة التنظيمية وأبعادها

أبعاد المواطنة التنظيمية	العمر	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة
الإيثار	أقل من 35 سنة	32	2.354	0.465	2.993	0.058
	من 35 إلى 44 سنة	19	2.509	0.395		
	من 45 سنة فأكثر	10	2.717	0.294		
وعي الضمير	أقل من 35 سنة	32	2.635	0.467	0.023	0.978
	من 35 إلى 44 سنة	19	2.658	0.232		
	من 45 سنة فأكثر	10	2.650	0.214		
الروح الرياضية	أقل من 35 سنة	32	2.542	0.434	0.905	0.410
	من 35 إلى 44 سنة	19	2.667	0.278		
	من 45 سنة فأكثر	10	2.500	0.304		
الكماسة	أقل من 35 سنة	32	2.738	0.319	1.290	0.283
	من 35 إلى 44 سنة	19	2.779	0.210		
	من 45 سنة فأكثر	10	2.900	0.254		
السلوك الحضاري	أقل من 35 سنة	32	2.621	0.313	0.266	0.767
	من 35 إلى 44 سنة	19	2.669	0.334		
	من 45 سنة فأكثر	10	2.700	0.401		
المواطنة التنظيمية	أقل من 35 سنة	32	2.578	0.316	1.029	0.364
	من 35 إلى 44 سنة	19	2.656	0.121		
	من 45 سنة فأكثر	10	2.693	0.227		

4-4-4- أثر متغير العمر على اتجاهات الأساتذة نحو المواطنة التنظيمية وأبعادها:

يتضح من خلال الجدول أن متغير العمر لا يؤثر على اتجاه الأساتذة نحو سلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث أن كل الفروق الاحصائية لم تكن دالة عند احتمال خطأ 0.05. لكن الاتجاه الأقوى كان عند من أعمارهم من (45) سنة فأكثر، حيث بلغ متوسط اتجاهاتهم (2.693). أما بالنسبة لاتجاهاتهم نحو أبعاد المتغير فيلاحظ أن من أعمارهم لهم الاتجاه الأقوى نحو أبعاد الإيثار، والسلوك الحضاري بمتوسطين (2.500) و(2.684) على التوالي. بينما كان اتجاه من أقدميتهم من (05) سنوات فأكثر أشد نحو أبعاد وعي الضمير، الروح الرياضية والكماسة، بمتوسطات بلغت (2.655)، (2.619) و(2.814) على التوالي.

يمكن تفسير المشاهدات السابقة بأن أصحاب الاعمار من (45) سنة فأكثر لهم غالباً خبرة كبيرة، مما يعني أن لهم قدرة كبيرة على التعامل مع مختلف ذهنيات الزملاء، والحرص على مراعاة مشاعرهم وأخذ الاحتياطات اللازمة من أجل تفادي وقوع المشاكل معهم. كما أن أصحاب الاعمار المتقدمة ولأنهم عادة متزوجون منذ مدة طويلة، وحالتهم الاجتماعية مستقرة مقارنة بغيرهم من الفئات العمرية، فهم أكثر قدرة على التفرغ للحضور الى اجتماعات الكلية وتظاهراتها العلمية، ومتابعة كل جديد يخصها.

5- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

5-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال الشواهد الاحصائية يتبين أن الفرضية الجزئية الأولى التي نصها (هناك فروق إحصائية بين الذكور والإناث من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05) لم تتحقق، لأن كل الفروق الاحصائية لم تكن دالة عند احتمال خطأ 0.05. حيث أن متوسطي اتجاهات

الأساتذة والأساتذات نحور المواطنة التنظيمية وأبعادها متقارب جدا، وبلغ (2.620) و (2.623) على التوالي. وقد اتفقت هذه النتائج مع ما توصل إليه كل من (أشرف زيدان مشمش، 2016: 25) و(حمزة معمري، 2014: 157-158). إلا أن الدراسة الراهنة اختلفت مع سابقتها من حيث الفروق بين اتجاهات الجنسين نحو بعد الإيثار، حيث كان للذكور أقوى اتجاه. وكذلك فيما يخص بعد وعي الضمير أين كان للإناث أقوى اتجاه.

2-5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال الشواهد الاحصائية يتبين أن الفرضية الجزئية الثانية التي نصها (هناك فروق إحصائية بين مختلف الفئات العمرية من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05) لم تتحقق، لأن كل الفروق الاحصائية لم تكن دالة عند احتمال خطأ 0.05. حيث أنه تم التوصل إلى أنه كلما زاد العمر كلما زادت سلوكيات المواطنة التنظيمية عند الأساتذة. هذه النتائج تتوافق مع ما توصل إليه كل من (Alexander Newman, Gary Schwarz, & Brian Cooper, 2017: 8).

لكنها تتعارض مع الدراسات السابقة الأخرى على غرار دراسة (Shenjiang Mo & Junqi Shi, 2017: 156) و دراسة (Karel Belleville, Philippe Dubreuil, & François Courcy, 2019: 7) التي لم تتوصل لوجود علاقة طردية دالة بين العمر وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

3-5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

من خلال الشواهد الاحصائية يتبين أن الفرضية الجزئية الثالثة التي نصها (هناك فروق إحصائية بين من لديهم شهادة ماجستير ومن لديهم شهادة دكتوراه من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05) لم تتحقق. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه (مشمش، 2016: 26) و (Belleville, Philippe Dubreuil, & François Courcy, 2019: 7) اللذان لم يتوصلا إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنس والاتجاه نحو سلوكيات المواطنة التنظيمية.

4-5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

من خلال الشواهد الاحصائية يتبين أن الفرضية الجزئية الرابعة التي نصها (هناك فروق إحصائية بين من لديهم أقدمية أقل من خمس سنوات وبين من لهم أقدمية من خمس سنوات فأكثر من حيث سلوكيات المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون عند احتمال خطأ 0.05) لم تتحقق، لأن كل الفروق الاحصائية لم تكن دالة عند احتمال خطأ 0.05.. وهذه النتيجة تشبه ما توصلت إليه دراسة (حمزة معمري، 2014: 156) فيما يخص بعد وعي الضمير. لكنها تختلف مع ما توصلت إليه بقية الدراسات، خصوصا دراسة (Belleville, 2019, 7, & François Courcy, Philippe Dubreuil) ودراسة (Tungisa Kapelaa, 2018: 8) اللتان لم تتوصلا إلى وجود علاقات دالة احصائية بين الشهادة ودرجة سلوكيات المواطنة التنظيمية.

6- خاتمة:

من خلال التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة يتضح أن المتغيرات الديمغرافية لا تؤثر على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، حيث لم يتأثر متغير المواطنة التنظيمية ككل بمتغير الشهادة العلمية والعمر، كما لم يتأثر بمتغيري الجنس والأقدمية. حيث كان أقوى اتجاه عند من لهم شهادة ماجستير وأعمارهم من (45) سنة فأكثر. أما فيما يخص بعد الإيثار فإن أصحاب أقوى اتجاه نحو عباراته هم الذكور الذين لهم شهادة ماجستير وأقدميتهم أقل من خمس

سنوات وأعمارهم من (45) سنة فأكثر. بينما أصحاب أقوى اتجاه بالنسبة لبعدهم وعي الضمير هم الإناث اللاتي لهن شهادة ماجستير وأقدميتهم من خمس سنوات فأكثر وأعمارهم من (35) إلى (45) سنة.

أما فيما يخص بعد الروح الرياضية فإن أصحاب أقوى اتجاه نحو عباراته هم الذكور الذين لهم شهادة ماجستير وأقدميتهم أكثر من خمس سنوات وأعمارهم من (35) إلى (45) سنة. بينما أصحاب أقوى اتجاه بالنسبة لبعدهم الكياسة هم الإناث اللاتي لهن شهادة دكتوراه وأقدميتهم أقل من خمس سنوات وأعمارهم من (45) سنة فأكثر. أما أصحاب أقوى اتجاه بالنسبة لبعدهم السلوك الحضاري هم الذكور الذين لهم شهادة ماجستير وأقدميتهم أقل من خمس سنوات وأعمارهم من (45) سنة فأكثر.

وفي الأخير، تعتبر هذه الدراسة مجرد دراسة استكشافية، نظراً لأنها لم تشمل سوى كلية واحدة وبعدهم مبحثين محدود، وعينة غير احتمالية، وهي تمهد المجال لباحثين آخرين من أجل التوسع في دراسة الموضوع بطريقة أعمق وبأدوات منهجية أخرى قد تكون أكثر ملائمة.

قائمة المراجع:

- الدهبي، حياة. (2014). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية. جامعة أدرار: رسالة ماجستير.
- الزهراني، مُجَّد. (2007). سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة. جامعة أم القرى: رسالة ماجستير.
- بن زاهي، منصور. معمري، حمزة. (2014). سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة. نحلة العلوم الانسانية والاجتماعية. 251. الصفحات 1-23.
- حجاج، خليل. (2012). دور العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. مجلة تنمية الرافدين، 34(110)، الصفحات 105-138.
- حمياني، صبرينة. بن أحمد، لخضر. (2019). دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية. مجل العلوم الاقتصادي والتسيير والعلوم التجارية. 12(1). الصفحات 418-401.
- عبد الله، أنيس أحمد. (2012). العدالة الإجرائية وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. 4(12)، الصفحات 9-31.
- مشمش، أشرف زيدان. (2016). واقع سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية. مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات (4)، الصفحات 1-34.
- معمري، حمزة. (2014). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الثانوي. جامعة ورقلة: أطروحة دكتوراه.
- Belleville, Karel., Dubreuil, Philippe., & Courcy, François. (2019). L'utilisation des forces au travail et les comportements proactifs et de citoyenneté organisationnelle: examen du rôle médiateur du bien-être. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration .
- Bowler, Wm Matthew., Paul, Jeffrey., & Halbesleben, Jonathon. (2019). LMX and attributions of organizational citizenship behavior motives: When is citizenship perceived as brownnosing? Journal of Business and Psychology, 34(2), pp. 139-152 .

- Cheng, kuo tai. (2019). The role of job embeddedness: a moderator for justice and citizenship behaviour in the workplae. *European Journal of International Management*, 13(3), pp. 287-306.
- Kapela, Tungisa. (2018). Travaillés effets du soutien organisationnel, de la qualité de la relation leader membre et du soutien social sur l'engagement et les comportements de citoyenneté organisationnelle : le rôle modérateur de la pauvreté subjective. *Pratiques psychologiques*, IN PRESS.
- Mo, Shenjiang., & Shi, Junqi. (2017). Linking ethical leadership to employees' organizational citizenship behavior: Testing the multilevel mediation role of organizational concern. *Journal of Business Ethics*, 141(1), pp. 151-162 .
- Newman, Alexander., Schwarz, Gary., & Cooper, Brian. (2017). How servant leadership influences organizational citizenship behavior: The roles of LMX, empowerment, and proactive personality. *Journal of Business Ethics*, 145(1).pp. 49-62.
- Paillé, Pascal. (2008). Les comportements de citoyenneté organisationnelle : une étude empirique sur les relations avec l'engagement affectif, la satisfaction au travail et l'implication au travail. *Le travail humain*, 78(1), pp. 22-42.
- Roux, Stéphane., & Dussault, Marc. (2007). Engagement organisationnel et citoyenneté organisationnelle. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, 10(2), pp. 151-164.