

تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة في الجامعات الجزائرية
Analysis of the dimensions of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Sample of Professors at Algerian Universities

ليلى مطالي

وهيبة مقدود

أمينة قهواجي¹

جامعة بومرداس - الجزائر

جامعة بومرداس - الجزائر

جامعة بومرداس - الجزائر

l.metali@univ-boumerdes.dzo.megdoud@univ-boumerdes.dza.kaouadji@univ-boumerdes.dz

تاريخ النشر: 2021/06/ 24

تاريخ القبول: 2021/03/01

تاريخ الاستلام: 2021/01/ 08

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين. وقد تم إعداد استبيان إلكتروني لغرض جمع البيانات، حيث شملت عينة الدراسة (265) أستاذا. وتوصلت النتائج إلى أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة مرتفعة. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الأفراد تعزى للمتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس والسن والدرجة العلمية، بعكس سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: سلوك تطوعي، إثارة، ضمير حي، روح رياضية، سلوك حضاري.

Abstract:

This study aimed at determining the level of Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Algerian universities professors. An electronic questionnaire was prepared for the purpose of collecting data, and was addressed to the study sample which included (265) professors. The results showed that the degree of practice of (OCB) among the study sample was high, and that there are no statistically significant differences among the responses with respect to personal variables including gender, age and academic degree, unlike the work experience.

Key words: Voluntary behavior; Altruism; Conscientiousness; Sportsmanship; Civic Virtue.

مقدمة:

تعد ظاهرة أداء الفرد لسلوك المواطنة التنظيمية من الموضوعات الثرية التي حازت اهتمام العديد من الباحثين في تخصصات متنوعة. وينبع هذا الاهتمام من الآثار الإيجابية التي يخلفها ممارسة هذا السلوك سواء على مستوى الفرد نفسه أو الجماعة أو المنظمة ككل؛ كتحسين أداء المنظمة وتقليل مستوى التسرب الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي والروح المعنوية للعاملين وتنمية روح الفريق.. الخ. ونتيجة للآثار الإيجابية المترتبة عن ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية داخل العمل تبرز الحاجة إلى الكشف عن مستوى هذا السلوك في المنظمات عموما و في الجامعة على وجه التحديد وبشكل خاص فئة الأساتذة. فبالرغم من تعدد الأدوار الرسمية التي تقع على عاتق الأستاذ من تدريس وبحث علمي وتقييم للطلبة وإجراء الإمتحانات وتصحيحها والإشراف والإلتزام بالأنظمة المعمول بها في الجامعة وغيرها من الأعباء، إلا أنه ينتظر منه القيام بأدوار إضافية تطوعية كمساعدة زملائه الأساتذة من هم بحاجة ماسة إلى خبراته، وقبوله لمهام إضافية دون تدمير ومشاركته البناءة في الحياة الاجتماعية للجامعة و غيرها من السلوكيات التطوعية التي تتم بمحض إرادته.

1 - المؤلف المرسل: أمينة قهواجي، a.kaouadji@univ-boumerdes.dz

فمثل هذه السلوكيات التطوعية التي يمارسها الأستاذ هي سلوكيات مرغوبة حيث تزرع في الطلبة الميل للسلوك التطوعي الاختياري لمساعدة الآخرين واحترامهم وذلك باعتبار أن الأستاذ قدوة لطلبه، كما أنها تساهم في الارتقاء بجودة التعليم و تكوين صورة إيجابية عن الأساتذة وتحسين العلاقة بين الزملاء والطلبة والإدارة على حد سواء.

ونظرا لأهمية هذا السلوك في المؤسسات الجامعية ارتأينا دراسة وتحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة في مختلف الكليات على مستوى جامعات القطر الوطني وذلك من خلال طرح الإشكالية التالية:

ما مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية؟

فرضيات البحث:

- الفرضية الرئيسية الأولى: مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية مرتفع.
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الدرجة العلمية و الخبرة).

أهمية البحث: يستمد البحث أهميته في معالجته لموضوع سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة مما يساهم في إثراء المكتبة الجامعية في هذا المجال. كما يساعد هذا البحث في معرفة السلوكيات الإضافية والتطوعية التي يمارسها الأساتذة خارج أدوارهم الرسمية، والتي تخلق تفاعلا إيجابيا بين الأساتذة وتعزز انتماءهم وترفع روحهم المعنوية مما يساهم في تحقيق أهداف الكلية وبالتالي أهداف الجامعة.

أهداف البحث: يسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن صياغتها كما يلي:

- توضيح مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها المختلفة.
 - تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية.
- منهج الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي وذلك بهدف تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية وتحليل أبعادها لدى الأساتذة ومن ثم الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم هذا السلوك وتطويره.
- الدراسات السابقة:

- دراسة (شهري، 2019): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الحكومية الجزائرية من وجهة نظر قادتها الأكاديميين. وشملت عينة الدراسة 100 موظفا في كلية الاقتصاد والتجارة والتسيير بجامعتي بومرداس والجزائر3. وأظهرت النتائج وجود مستويات متوسطة من ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الباحثين لمستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة تعزى للمتغيرات الشخصية باستثناء متغير المؤهل العلمي.
- دراسة (العقيل و الحيازي، 2014): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور الجامعات الأردنية في تدعيم قيم المواطنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتكوّنت عينة الدراسة من (371) عضوا في الكليات العلمية والإنسانية في الجامعات الأردنية. وقد جاءت إمكانية قيام الجامعات الأردنية بتدعيم قيم المواطنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة على العموم، كما بينت

الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى إمكانية الجامعات الأردنية في تدعيم قيم المواطنة تعزى لأثر نوع الجامعة ونوع الكلية، وجاءت الفروق لصالح الجامعات الخاصة.

● **دراسة (Sedghgoo, 2016):** هدفت الدراسة إلى تصنيف العوامل التي تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي جامعة كاشان Kashan باستخدام طريقة TOPSIS. وتكوّنت عينة الدراسة من (120) موظفا بالجامعة. وقد أظهرت النتائج أن الإيثار، الضمير، الروح الرياضية، المجاملة والسلوك الحضاري، تعتبر على التوالي العوامل الأكثر تأثيرا على سلوك المواطنة التنظيمية.

● **دراسة (Khasawneh, 2011):** هدفت إلى اختبار تأثير القيادة المشتركة على سلوك المواطنة التنظيمية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية العامة. تكونت عينة الدراسة من 558 عضوا من ثلاث جامعات حكومية. و بينت النتائج أن القيادة المشتركة تمارس بشكل معتدل في الجامعات الأردنية العامة بناء على تصورات أعضاء هيئة التدريس. كما أظهر أعضاء هيئة التدريس سلوك المواطنة التنظيمية بدرجة معتدلة. وقد بينت نتائج الدراسة وجود أثر قوي ذي دلالة معنوية للقيادة المشتركة في سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس.

● **دراسة (Rego, 2003):** هدفت إلى وصف العلاقة بين سلوكيات المواطنة وأداء الأساتذة الجامعيين والدافع المهني والثقة بالنفس لدى طلابهم. تكونت عينة الدراسة من 242 فردا من الطلبة المتخرجين يعملون في منظمات ووظائف مختلفة. وتؤكد نتائج الدراسة التي أجريت في البرتغال أن المدرس الممتاز هو الذي يحقق درجة مرتفعة في جميع أبعاد سلوكيات المواطنة وأداء الأساتذة الجامعيين. وتشير النتائج المتوصل إليها إلى أن الأبعاد الأربعة يمكن أن تسهم في تحسين الجودة في التعليم العالي فيما يتعلق بعملية التعليم والتعلم.

وما لفت انتباهنا هو أن موضوع سلوك المواطنة التنظيمية لم يحظ بالاهتمام والدراسة الكافيين في الجامعات الجزائرية، حيث تتميز دراستنا هذه بأصالتها باعتبار أنها - إلى حد علمنا - أول دراسة تجرى لتحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمس لدى الأساتذة في جامعات عديدة في القطر الوطني.

تقسيمات البحث:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة وتحقيق أهداف البحث قسمنا هذه الورقة البحثية إلى محورين رئيسيين كما يلي:

-الإطار المفاهيمي لسلوك المواطنة التنظيمية.

-الدراسة التطبيقية

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لسلوك المواطنة التنظيمية

تنوعت الدراسات التي اهتمت بدراسة وتفسير سلوك المواطنة التنظيمية، وتعددت وجهات النظر التي تناولت هذا المفهوم بالوصف والتحليل وعليه ينبغي تحديد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها المختلفة.

أولا: مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

يحظى موضوع سلوك المواطنة التنظيمية باهتمام كبير من طرف الباحثين في مجال السلوك التنظيمي، إلا أنه مازال هناك جدل كبير وعدم اتفاق تام حول وضع تعريف موحد وشامل لسلوكيات المواطنة التنظيمية، وفيما يلي نعرض أهم التعريفات:

عرف Organ سلوك المواطنة التنظيمية كسلوك تطوعي يتجاوز الوصف الوظيفي الرسمي ويؤدي في النهاية إلى زيادة الفعالية التنظيمية (Jena & Goswami, 2014, p. 382).

وهو نفس الاتجاه الذي ذهب إليه كل من (Bauer & Erdogan, 2015, p. 54) و (Lambert, Hogan, & Griffin, 2008, p. 58) حيث تم تعريف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه تلك الأعمال والأنشطة التي يقوم بها الموظفون بصفة طوعية على اعتبار أنها ليست ضمن متطلبات الوظيفة، إلا أنها في مجملها تدعم وتفيد المنظمة .

ومن منظور المكافآت والعقوبات يتمثل سلوك المواطنة التنظيمية في مجموعة متنوعة من الأنشطة غير الرسمية والتطوعية التي يؤديها الموظف دون النظر إلى اعتبارات المكافآت والحوافز أو العقوبات الرسمية (Sedghgoo, 2016, p. 84) و (المغربي، 2007، ص 214). كما تم تعريف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام التحفيز الرسمي في المنظمة، والهادف إلى تعزيز أدائها وزيادة فاعليتها وكفاءتها. فالمواطنة التنظيمية تعكس عمليات توحيد الأهداف الشخصية والتنظيمية، بحيث يفضل الفرد المصلحة العامة على مصالحه الذاتية، وذلك من خلال حرصه على التعاون ومساعدة الآخرين، والتزامه المهني، وولائه للمنظمة (الطبولي، كريمة، و العبار، 2014، ص ص 9، 10).

انطلاقاً من التعاريف السابقة؛ يمكن اعتبار أن سلوك المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين يعني جميع السلوكيات الإيجابية التي يقومون بها بشكل تطوعي تجاه زملائهم، طلبتهم ورؤسائهم، وبما يخدم ويفيد الجامعة بشكل عام.

ثانياً: خصائص سلوك المواطنة التنظيمية :

يتصف سلوك المواطنة بمجموعة من الخصائص نعرضها كالآتي :

- يمتاز بأنه سلوك ذو طبيعة اختيارية تطوعية.
- يتجاوز هذا السلوك أكثر مما هو موصوف في الأنظمة الرسمية للمنظمة.
- لا يوجد له مكافأة محددة مباشرة في نظام الحوافز الرسمي للمنظمة (العامري، 2003، ص 68).
- لا توجد علاقة رسمية أو تعاقدية مباشرة بين هذا السلوك ومتطلبات التوصيف الوظيفي للفرد.
- أنه سلوك يساهم في زيادة فعالية المنظمة والارتقاء بالأداء الوظيفي الكلي، فعلى الرغم من أنه لا يعتبر أداءً رسمياً بحد ذاته إلا أنه يساهم في تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة (بومنقار و شلابي، 2016، ص 117).

ثالثاً: أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

يتفق أغلب الباحثين منهم: (Polat, 2009)، (Sedghgoo, 2016) و (Khasawneh, 2011) على أن سلوك المواطنة التنظيمية يتكون من خمسة أبعاد رئيسية كما حددها Organ وهي تتمثل في الإيثار، الكياسة والكرم، الضمير الحي، الروح الرياضية والسلوك الحضاري (الطعامسة و حسب الله، 2015، ص 297).

وفيما يخص الجامعة، يمكن تعريف أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة كما يلي:

- الإيثار: وهو سلوك الأساتذة التلقائي الموجه نحو أعضاء الجامعة (رؤساء وزملاء) في المهام المتعلقة بالعمل وكيفية إنجازها أو مساعدتهم فيما يتعلق بمشكلاتهم الشخصية.

- **الكياسة والكرم:** وتشير إلى سلوك الأستاذ الموجه نحو تجنب مشكلات وصعوبات العمل وخاصة التي تؤثر على الآخرين، وهذا السلوك يساهم بشكل كبير في تقديم الاقتراحات وتمير المعلومات وتسهيل إجراءات عمل الجامعة، ويتضمن مساعدة الزملاء والتعاون معهم بصورة رسمية أو غير رسمية.
- **الضمير الحي:** ويشير إلى سلوك الأستاذ غير المباشر نحو الجامعة والآخرين من خلال الالتزام بأوقات الدوام وزيادة مستويات الأداء عن المستوى المعروف أو المتوقع والانصياع للتقاضي إلى سياسات وأنظمة وتعليمات وقواعد العمل في الجامعة.
- **الروح الرياضية:** وتشير إلى سلوك الأستاذ نحو استيعاب الأحداث غير الرسمية التي تحصل في بيئة العمل دون شكوى أو تدمير، بالإضافة إلى التسامح والصبر والإحساس بمشكلات الآخرين.
- **السلوك الحضاري:** ويشير إلى السلوك والنشاطات التي يبديها الأستاذ من خلال انغماسه ومشاركته البناءة في الحياة الاجتماعية للجامعة، ومتابعة كافة أنشطتها كحضور الاجتماعات والندوات، والإطلاع على النشرات التي تصدرها الجامعة.

المحور الثاني: الدراسة التطبيقية

للإجابة عن الإشكالية المطروحة وتحقيق أهداف الدراسة قمنا بدراسة تطبيقية لمعرفة مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة في مختلف الجامعات الجزائرية و يوضح هذا الجزء الإجراءات المتبعة في الدراسة من حيث المنهج المستخدم والعينة التي أجريت عليها الدراسة، وأداة الدراسة وبيان خصائص العينة، إضافة إلى تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها.

أولاً: الطريقة والأدوات

1- أداة الدراسة:

جمع البيانات اللازمة للدراسة تم إعداد استبيان إلكتروني موجه للأساتذة في مختلف الجامعات الجزائرية، وقد استغرق جمع المعلومات حوالي شهر، بدءاً من سبتمبر 2019 إلى غاية شهر أكتوبر من نفس السنة. وتضمن الاستبيان أسئلة شخصية للتعرف على الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعينة، بالإضافة إلى 28 سؤالاً مقسماً إلى خمسة أجزاء رئيسية تضمنت متغيرات الدراسة.

2- أدوات القياس المستخدمة:

تم استخدام مقياس ليكرت Likert ذي الخمس درجات، حيث يسمح هذا المقياس للمجيب بتحديد درجة موافقته أو عدم موافقته على العبارات المذكورة في الاستبيان، وتعطى لكل إجابة علامة تتراوح بين 5 درجات (موافق تماماً) ودرجة واحدة (غير موافق تماماً) على النحو الموضح في الجدول التالي:

جدول رقم: 1 كيفية تحديد مستويات متغيرات الدراسة

التصنيف	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجة	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
الفئة	5 - 4.21	4.20 - 3.41	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.8 - 1
المستوى	مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً

المصدر: من إعداد الباحثات

3-مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة في حالتنا مجموعة من الأساتذة بالجامعة الجزائرية، وتضمنت عينة الدراسة 270 أستاذا تم اختيارهم بطريقة عشوائية. ولقد أجاب على الاستبيان بطريقة صحيحة 265 أستاذا وهو ما يمثل نسبة إجابة 98.15%.

4-متغيرات الدراسة:

تتمثل متغيرات الدراسة في أبعاد سلوك المواطنة وهي: الإيثار، الكياسة والكرم، الضمير الحي، الروح الرياضية، السلوك الحضاري.

5-ثبات وصدق الاستبيان:

بلغ معامل الثبات (Cronbach Alpha) في دراستنا هذه (0.902)، وهي نسبة تزيد عن النسبة المقبولة إحصائيا والمقدرة بـ 0.60، مما يشير إلى وجود علاقة اتساق وترابط جيد بين عبارات الاستبيان. وكشف تحليل الثبات أن درجة الاتساق الداخلي بين عبارات المقياس تقع في المدى المقبول حيث تتراوح بين (0.733 و 0.833) كما يوضحه الجدول الموالي:

جدول رقم: 2 نتائج تحليل الثبات باستخدام معامل ألفا

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات كرونباخ ألفا
الإيثار	06	0.76
بعد الكياسة والكرم	06	0.762
الضمير الحي	05	0.833
الروح الرياضية	06	0.781
السلوك الحضاري	05	0.733

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

و. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: لغرض تحليل البيانات واختبار صحة فرضيات البحث، تم الاستعانة بالجدول التكرارية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تحليل التباين واختبارات TTest و K2.

ثانيا: عرض ومناقشة النتائج**1- وصف عينة الدراسة:**

شملت عينة الدراسة 265 أستاذا من الجامعات الجزائرية موزعين كما يلي: 104 أستاذا محاضرا قسم (أ) بنسبة 39.2%، تليها نسبة 19.6% من الأساتذة المؤقتين، و 16.6% محاضرا قسم (ب) وفي المرتبة الرابعة فئة الأستاذ بنسبة 12.5%، والأساتذة المساعدين قسم (ب) بنسبة 6.8%، في حين أن أقل عدد من المستجوبين تمثل في الأساتذة المساعدين قسم (أ) بنسبة 5.3%. وقد بلغت نسبة الذكور المشاركين 59.24% في مقابل 40.76% من الإناث. وتمثلت الفئة العمرية الأكثر تكرارا في فئة (25 و 35 سنة) بنسبة 40.4%، تليها الفئة الثانية (36 و 45 سنة)، ب نسبة تفوق 38.8%، ثم فئة (46 و 55 سنة) بنسبة تفوق 16.6%، بينما بلغت فئة أكثر من 56 سنة 4.2%. وفيما يتعلق بالخبرة الوظيفية فقد كان أغلب الأفراد ذوي خبرة ما بين 5-15 سنة بنسبة 45.67%، تليها الفئة التي تشمل 91 أستاذا تقل خبرتهم عن 5 سنوات بنسبة 34.33%، وفي المرتبة الثالثة فئة الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم بين 16-25 سنة بنسبة 13.58%، أما المرتبة الأخيرة فشملت 17 أستاذا تفوق خبرتهم 25 سنة.

ويلخص الجدول الموالي البيانات المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم: 3 خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة
الجنس	• ذكر	157	59.24%
	• أنثى	108	40.76%
السن	• 25 - 35 سنة	107	40.4%
	• 36 - 45 سنة	103	38.8%
	• 46 - 55 سنة	44	16.6%
	• أكثر من 56 سنة	11	4.2%
الخبرة المهنية	• أقل من 5 سنوات	91	34.33%
	• من 5 - 15 سنة	121	45.67%
	• من 16 - 25 سنة	36	13.58%
	• أكثر من 25 سنة	17	6.42%
الدرجة العلمية	• أستاذ مؤقت	52	19.6%
	• أستاذ مساعد (ب)	18	6.8%
	• أستاذ مساعد (أ)	14	5.3%
	• أستاذ محاضر (ب)	44	16.6%
	• أستاذ محاضر (أ)	104	39.2%
	• أستاذ التعليم العالي	33	12.5%
المجموع		265	100%

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على بيانات الاستبيان

2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

شملت الدراسة خمس متغيرات أساسية وهي: الإيثار، الكياسة والكرم، الضمير الحي، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وباستخدام الأسلوب الإحصائي الوصفي تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه العناصر، ويوضح الجدول الموالي نتائج المعالجة.

جدول رقم: 4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

المتغير	المتوسط الحسابي	النسبة	الرتبة	المستوى
الإيثار	4,0849	% 81.698	03	مرتفع
الكرامة والكرام	4,45095	% 89,019	01	مرتفع جدا
الضمير الحي	4.45095	% 89.019	01	مرتفع جدا
الروح الرياضية	4.0243	% 80.486	04	مرتفع
السلوك الحضاري	4.16116	% 83.2232	02	مرتفع
المتوسط العام	4.2344	% 84.688	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

تظهر نتائج الجدول السابق أن اتجاهات المستجوبين حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها جاءت مرتفعة، حيث حققت درجة موافقة تتراوح بين 4.02 و 4.45 مما يدل على أن أفراد العينة يوافقون على تلك المتغيرات. وهو ما يفسر أن سلوك المواطنة لدى الأساتذة مرتفع. وقد جاءت ممارسة بعدي الكرامة والكرام والضمير الحي في الترتيب الأول من حيث مدى الموافقة العامة لأفراد عينة الدراسة على العبارات المتضمنة في هذا البعد، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 4.45 درجة أي بنسبة 89.01%، وهذا يشير إلى أن درجة ممارسة هذين السلوكين مرتفعة جدا. أما بعد السلوك الحضاري فقد احتل الترتيب الثاني، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 4.16 درجة أي بنسبة 83.22%، وقد جاء بعد الإيثار في الترتيب الثالث حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 4.08 درجة أي بنسبة 81.69%. أما بعد الروح الرياضية فلقد احتل المرتبة الأخيرة حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 4.02 درجة أي بنسبة 80.48%. واتفقت هذه النتائج مع دراسة (Rego, 2003) التي أظهرت أن أبعاد سلوكيات المواطنة لدى الأساتذة كانت مرتفعة. بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (شهري، 2019) ودراسة (khasawneh,2011)، التي أظهرت نتائجها وجود مستويات متوسطة ومعتدلة من ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية.

ومن أجل الوقوف على دلالات وتفسير قيم المتوسطات، نستعرض إجابات أفراد العينة حول كل متغير من المتغيرات:

• الإيثار:

تم قياس هذا العنصر من خلال العبارات (1-6) في استمارة الاستبيان، والجدول الموالي يوضح الإحصائيات الوصفية الخاصة بهذا العنصر، حيث تشير النتائج إلى موافقة أفراد العينة على عبارات متغير الإيثار، حيث يلاحظ أن كل العبارات قد حققت درجة موافقة تتراوح بين 3.79 و 4.25 وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على تلك العبارات. وهذا ما يفسر بأن درجة الإيثار لدى الأساتذة مرتفعة.

جدول رقم: 5 الإحصائيات الوصفية الخاصة بالإيثار

الدرجة	الترتيب	الانحراف	النسبة	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
مرتفعة	03	0,90417	82,188%	4,1094	أساعد زملائي الأساتذة الذين لديهم أعباء عمل كبيرة (كالمساعدة في تصحيح أوراق الامتحان، المشاركة في تنظيم تظاهرات علمية، ...) دون انتظار مقابل.	01
مرتفعة جدا	01	0,7065	% 85,66	4,283	أبادر بمساعدة الأساتذة الجدد بشكل تطوعي لتسهيل أداء مهامهم وعلى التأقلم في جو العمل.	02
مرتفعة جدا	02	0,72965	85,132%	4,2566	أشجع زملائي الأساتذة على إنجاز مهامهم بفعالية.	03
مرتفعة	04	0,92449	81,484%	4,0717	أتطوع لأداء بعض الأعمال الخاصة بتعويض زملائي الأساتذة الذين يتغيبون عند الحاجة (كالمرض، عند زيارتهم العلمية لإجراء تريض قصير الأجل،...).	04
مرتفعة	06	0,96056	% 75,85	3,7925	أتنازل لزميلي لتدريس وحدة تعليمية إذا رغب في ذلك.	05
مرتفعة	05	0,95147	79,924%	3,9962	أتطوع لتقديم حصص إضافية للطلبة في غير أوقات العمل الرسمي .	06
مرتفعة	-	-	%81,698	4,0849		بعد الإيثار

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

• الكياسة والكرم:

تم قياس هذا العنصر من خلال العبارات (7-12) في استمارة الاستبيان، والجدول (4) يوضح الإحصائيات الوصفية الخاصة بهذا العنصر، حيث تشير النتائج إلى موافقة أفراد العينة على عبارات متغير الإيثار، حيث يلاحظ أن كل العبارات قد حققت درجة موافقة تتراوح بين 3.90 و 4.70 وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على تلك العبارات. وهذا ما يفسر بأن درجة الإيثار لدى الأساتذة مرتفعة.

جدول رقم: 6 الإحصائيات الوصفية الخاصة بالقياسة والكرم

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة	الانحراف	الترتيب	الدرجة
07	أبتجنب إيذاء أو جرح مشاعر زملائي الأساتذة في العمل.	4,6151	%92,302	,579770	03	مرتفعة جدا
08	أحترم وأصون حقوق زملائي الأساتذة في العمل.	4,6340	% 92,68	,541790	02	مرتفعة جدا
09	أحرص على التنسيق والتشاور مع زملائي الأساتذة عند اتخاذ إجراء أو قرار قد يؤثر عليهم.	4,4113	%88,226	,707550	05	مرتفعة جدا
10	أحترم خصوصيات زملائي.	4,7094	%94,188	,487050	01	مرتفعة جدا
11	أزود زملائي بالمعلومات التي تساعد على تقدمهم في مسارهم المهني.	4,4340	% 88,68	,574370	04	مرتفعة جدا
12	أسهم في حل الخلافات وسوء التفاهم بين زملائي في الكلية.	3,9019	%78,038	,819850	06	مرتفعة
	بعد القياسة والكرم	4,45095	%89,019	-	-	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

• الضمير الحي:

تم قياس هذا العنصر من خلال العبارات (13-17) في استمارة الاستبيان، والجدول (5) يوضح الإحصائيات الوصفية الخاصة بهذا العنصر. وتشير النتائج إلى موافقة أفراد العينة على عبارات متغير الضمير الحي، حيث يلاحظ أن كل العبارات قد حققت درجة موافقة تتراوح بين 4.31 و4.64 وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على تلك العبارات. وهو ما يفسر أن الضمير الحي لدى الأساتذة في الجامعة مرتفع المستوى بشكل معتبر.

جدول رقم: 7 الإحصائيات الوصفية الخاصة بالضمير الحي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة	الانحراف	الترتيب	الدرجة
13	ألتزم بمواعيد العمل كالحضور المبكر، دخول الحصص في وقتها، تسليم الأعمال في مواعيدها،... الخ	4,5585	%91,17	,637650	03	مرتفعة جدا
14	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجباتي المهنية (التدريس، الإشراف،... الخ)	4,4604	%89,208	,679330	04	مرتفعة جدا

مرتفعة جدا	01	,486030	%92,982	4,6491	أعمل على إتقان أي نشاط أقوم به سواء تعلق بالتدريس أو بالإشراف.	15
مرتفعة جدا	02	,594240	%91,246	4,5623	أتقيد بالأنظمة الخاصة بالعمل حتى في غياب الرقابة الإدارية (القانون الداخلي للجامعة).	16
مرتفعة جدا	05	,800980	% 86,34	4,3170	أعلم الإدارة مسبقا عندما لا أتمكن من الحضور.	17
مرتفعة جدا	-	-	%89,019	4,45095	بعد الضمير الحي	

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

• الروح الرياضية:

تم قياس هذا العنصر من خلال العبارات (18-23) في استمارة الاستبيان، والجدول رقم (6) يوضح الإحصائيات الوصفية الخاصة بهذا العنصر. وتشير النتائج إلى موافقة أفراد العينة على عبارات متغير الروح الرياضية، حيث حققت كل العبارات درجة موافقة تتراوح بين 3.53 و 4.32، مما يفسر أن مستوى الروح الرياضية لدى الأساتذة مرتفع جدا.

جدول رقم: 8 الإحصائيات الوصفية الخاصة بالروح الرياضية

الدرجة	الترتيب	الانحراف	النسبة	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
مرتفع	04	,806760	%81,812	4,0906	أقبل النقد من طرف زملائي بصدور رجب .	18
مرتفع جدا	02	,798300	%86,114	4,3057	أفسح المجال للطلبة لإعطاء آرائهم حول طريقة تدريسي لهم.	19
مرتفع	03	,765970	% 82,49	4,1245	أتجنب إعطاء مشكلات العمل أكبر من حجمها.	20
مرتفع	06	1,03715	%70,642	3,5321	أتسامح عن أية إساءة شخصية، وأتجنب لوم الآخرين.	21
مرتفع جدا	01	,763110	%86,416	4,3208	أتجنب تصيد أخطاء زملائي في الكلية.	22
مرتفع	05	,934890	%75,698	3,7849	أقبل التغيرات والتقلبات التي تطرأ في ظروف العمل بسهولة.	23
مرتفعة	-	-	%80,486	4,0243	بعد الروح الرياضية	

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

ويلاحظ من الجدول أيضا أن العبارة التي تنص على (أجنب تصيد أخطاء زملائي في الكلية) تحصلت على أعلى قيمة بمتوسط حسابي 4.32 وانحراف معياري يقدر بـ 0.76.

• السلوك الحضاري:

تم قياس هذا العنصر من خلال العبارات (24-28) في استمارة الاستبيان، والجدول رقم (7) يوضح الإحصائيات الوصفية الخاصة بهذا العنصر. وتشير النتائج إلى موافقة أفراد العينة على عبارات متغير السلوك الحضاري، حيث يلاحظ أن كل العبارات قد حققت درجة موافقة تتراوح بين 3.86 و4.59 وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على تلك العبارات.

جدول رقم: 9 الإحصائيات الوصفية الخاصة بالسلوك الحضاري

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة	الانحراف	الترتيب	الدرجة
24	أحرص على تتبع كل أنشطة وإعلانات الكلية باهتمام بالغ.	3,9849	%79,698	,865890	03	مرتفعة
25	أحرص على حضور الندوات والاجتماعات التي تعقدها الكلية أو الجامعة.	3,8642	%77,284	,963560	05	مرتفعة
26	أسعى جاهدا للتعلم المستمر وتحسين مهاراتي، ولو كان ذلك على نفقتي الخاصة.	4,3962	%87,924	,737000	02	مرتفعة جدا
27	أدافع عن سمعة كليتي عندما ينتقدها الآخرون وأحاول تحسين صورتها باستمرار.	3,9698	%79,396	,891370	04	مرتفعة
28	ألتزم بالمعايير والعادات الاجتماعية (كالمظهر العام، عدم التدخين في الكلية...)	4,5925	%91,85	,602980	01	مرتفعة جدا
	بعد السلوك الحضاري	4,16116	%83,2232	-	-	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة:

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية:

بلغ المتوسط الحسابي العام للإجابات 4.2344؛ وهو يعبر عن المستوى العام لدرجة موافقة أفراد العينة على العبارات المتعلقة بأبعاد المواطنة، ولمعرفة هل هذه النتيجة ذات دلالة إحصائية، تم حساب اختبار T-Test. ويوضح الجدول الموالي نتائج المعالجة الإحصائية:

جدول رقم: 10 نتائج تطبيق اختبار (One Sample T-Test) على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

الرقم	البعد	درجة الحرية	قيمة الاختبار t	مستوى الدلالة *(Sig)	نتيجة الاختبار
1	بعد الايثار	264	99,578	,000	دالة إحصائية
2	بعد الكياسة والكرم	264	151,493	,000	دالة إحصائية
3	بعد الضمير الحي	264	126,835	,000	دالة إحصائية
4	بعد الروح الرياضية	264	96,903	,000	دالة إحصائية
5	السلوك الحضاري	264	101,411	,000	دالة إحصائية
	سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة	264	165,757	,000	دالة إحصائية

*دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

■ اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H0: مستوى الإيثار لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية منخفض.

H1: مستوى الإيثار لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية مرتفع.

بلغ المتوسط الحسابي لبعد الإيثار بـ 4.0849؛ وهو يعبر عن المستوى العام لدرجة موافقة أفراد العينة على العبارات المتعلقة ببعد الإيثار والذي يظهر مرتفعا. وقد بلغت قيمة T المحسوبة 99,578 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد $(\alpha=0.05)$ ، فإننا نقبل الفرضية البديلة.

■ اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H0: مستوى الكياسة والكرم لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية منخفض.

H1: مستوى الكياسة والكرم لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية مرتفع.

بلغ المتوسط الحسابي لبعد الكياسة بـ 4.45؛ وهو يعبر عن المستوى العام لدرجة موافقة أفراد العينة على العبارات المتعلقة ببعد الكياسة والكرم والذي يظهر مرتفعا جدا. وقد بلغت قيمة T المحسوبة 151,493 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد $(\alpha=0.05)$ ، فإننا نقبل الفرضية البديلة.

■ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: مستوى الضمير الحي لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية منخفض.

H1: مستوى الضمير الحي لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية مرتفع.

بلغ المتوسط الحسابي لبعد الضمير الحي بـ 4.45؛ وهو يعبر عن المستوى العام لدرجة موافقة أفراد العينة على العبارات المتعلقة ببعد الكياسة والكرم والذي يظهر مرتفعا جدا. وقد بلغت قيمة T المحسوبة 126,835 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد $(\alpha=0.05)$ ، فإننا نقبل الفرضية البديلة.

■ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: مستوى الروح الرياضية لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية منخفض.

H1: مستوى الروح الرياضية لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية مرتفع.

بلغ المتوسط الحسابي لبعدها الرياضي بـ 4.02؛ وهو يعبر عن المستوى العام لدرجة موافقة أفراد العينة على العبارات المتعلقة ببعدها الرياضي والتي يظهر مرتفعا. وقد بلغت قيمة T المحسوبة 96,903 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، فإننا نقبل الفرضية البديلة.

■ اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

H0: مستوى السلوك الحضاري لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية منخفض.

H1: مستوى السلوك الحضاري لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية مرتفع.

بلغ المتوسط الحسابي لبعدها السلوك الحضاري بـ 4.16؛ وهو يعبر عن المستوى العام لدرجة موافقة أفراد العينة على العبارات المتعلقة ببعدها السلوك الحضاري والذي يظهر مرتفعا. وقد بلغت قيمة T المحسوبة 101,411 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، فإننا نقبل الفرضية البديلة.

■ اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

H0: مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية منخفض.

H1: مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية مرتفع.

يلاحظ من خلال نتائج الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة بلغت 165,757 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، فإننا نقبل الفرضية البديلة.

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية:

■ الفرضية الرئيسية الثانية :

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الدرجة العلمية وسنوات الخبرة).

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الدرجة العلمية وسنوات الخبرة).

لاختبار هذه الفرضية تم حساب اختبار Chi-Square واختبار ANOVA .

والجدول الموالي يوضح نتائج المعالجة الإحصائية:

جدول رقم: 11 نتائج اختبار الفروقات المتعلقة بالمتغيرات الشخصية

المحور	المتغير	درجة الحرية	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة (Sig)*	نتيجة الاختبار
سلوك المواطنة التنظيمية	الجنس	47	43,661	,612	غير دالة إحصائيا
	السن	264	2,517	,059	غير دالة إحصائيا
	الدرجة العلمية	264	2,057	,071	غير دالة إحصائيا
	الخبرة	264	5,562	,001	غير دالة إحصائيا

*دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

■ اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار Chi-Square. حيث تظهر نتائج الجدول أعلاه أن قيمة (K2) تساوي (43,661) وهي قيمة غير دالة إحصائية، حيث أن مستوى دلالتها (0.612) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، وهذه النتيجة تعني استدلاليا أن المتغيرين (الجنس ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية) مستقلان، وهذا ما يستدعي الأخذ بعين الاعتبار الفرضية الصفرية.

■ اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير السن.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير السن.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ANOVA كما هو موضح في الجدول أعلاه. حيث يتضح من النتائج أن قيمة F المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية، ومستوى دلالتها هو (0.059) وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، وهذه النتيجة تعني استدلاليا أن المتغيرين (السن ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية) مستقلان، وهذا ما يستدعي الأخذ بعين الاعتبار الفرضية الصفرية.

■ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ANOVA، حيث يتضح من نتائج الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية، ومستوى دلالتها هو عند مستوى (0.071) وهو أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، وهذه النتيجة تعني أن سلوك المواطنة ليس له علاقة الدرجة العلمية لأفراد العينة المدروسة، وهذا ما يستدعي الأخذ بعين الاعتبار الفرضية الصفرية.

■ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ANOVA، حيث يتضح من نتائج الجدول (10) أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية، ومستوى دلالتها هو عند مستوى (0.01) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، وهذه النتيجة تعني استدلاليا أن المتغيرين (الخبرة ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية) غير مستقلين، وهذا ما يستدعي الأخذ بعين الاعتبار الفرضية البديلة.

من خلال ما سبق فإنه يمكن رفض الفرضية الرئيسية الثانية جزئيا والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية، وذلك فيما يتعلق بالجنس والسن والدرجة العلمية، في حين تم قبول الفرضية جزئيا فيما يخص المتغيرة الأخيرة المتمثلة في سنوات الخبرة، بحيث كلما زادت الخبرة كلما زاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة.

ولقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (شعري، 2019) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس والسن والدرجة العلمية. بينما اختلفت معها في متغير الخبرة أين أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنه توجد فروق في استجابات العينة لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لسنوات الخبرة.

خاتمة:

في ضوء نتائج تحليل الدراسة الميدانية استخلصنا جملة من النتائج نوردتها كما يلي:

- أظهرت النتائج أن سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة كان مرتفع المستوى، وكانت جميع أبعاده مرتفعة إلى مرتفعة جدا؛ حيث جاء بعدا الكياسة والكرم والضمير الحي بالمرتبة الأولى، وبعد السلوك الحضاري في المرتبة الثانية، وبعد الايثار بالمرتبة الثالثة. أما بعد الروح الرياضية جاء بالمرتبة الخامسة والأخيرة.
- أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة بعد الإيثار جاء مرتفعا والذي يظهر من خلال عدة سلوكيات أهمها تطوع بعض الأساتذة لأداء بعض الأعمال الخاصة بتعويض الزملاء الذين يتغيبون عند الحاجة وبمساعدة الأساتذة الجدد بشكل تطوعي لتسهيل أداء مهامهم وعلى التأقلم في جو العمل. كما يعمل الأساتذة على مساعدة الأساتذة الذين لديهم أعباء عمل كبيرة (كالمساعدة في تصحيح أوراق الامتحان، المشاركة في تنظيم تظاهرات علمية،... دون انتظار مقابل، وهذا يدل على أن جو العمل يسوده جو من التآلف والتعاون، ويرجع السبب لقناعتهم بضرورة التعاون و مد اليد لبعضهم لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم خاصة الفرق البيداغوجية وفرق البحث... الخ مما يسمح بتوحيد الجهود، وبالتالي يمكن القول أن الأساتذة بالجامعة الجزائرية هم أشخاص يتمتعون بحس مرتفع من الإيثار في التعامل مع زملائهم.
- أظهرت النتائج أن ممارسة الأساتذة لبعدا الكياسة والكرم جاء مرتفع جدا، ويظهر من خلال احترامهم وصيانتهم لحقوق زملائهم في العمل وحرصهم الدائم على التنسيق والتشاور مع زملائهم الأساتذة عند اتخاذ إجراء أو قرار قد يؤثر عليهم و تجنب إيذاء أو جرح مشاعرهم. ويرجع السبب لقناعة الأساتذة بضرورة الاحترام المتبادل بينهم والتحلي باللباقة واللطف في التعامل بينهم. كما أنهم يساهمون في حل الخلافات وسوء التفاهم الذي يحدث بينهم. كما أنهم يقومون بتزويد زملائهم بالمعلومات التي تساعدهم على تقدمهم في مسارهم المهني. وبالتالي يمكن القول أن الأساتذة بالجامعة الجزائرية هم أشخاص يتمتعون بحس مرتفع من الكياسة والكرم في التعامل مع زملائهم.
- أظهرت النتائج أن ممارسة الأساتذة لبعدا الضمير الحي جاء مرتفع جدا، والذي يظهر من خلال إتقانهم للنشاطات المتعلقة بالتدريس والإشراف وتفانيهم في العمل وتقيدهم بالأنظمة الخاصة بالعمل حتى في غياب الرقابة الإدارية. كما يظهر من خلال التزام الأساتذة بمواعيد العمل كالحضور المبكر، دخول الحصص في وقتها، تسليم الأعمال في مواعيدها، ويرجع السبب لقناعتهم وتمسكهم بالضمير المهني لإنجازهم لواجباتهم على أكمل وجه. وبالتالي يمكن القول أن الأساتذة بالجامعة الجزائرية هم أشخاص واعون و يتمتعون بحس مرتفع من الضمير الحي في القيام بواجباتهم وأعمالهم بإخلاص.
- أظهرت النتائج أن ممارسة الأساتذة لبعدا الروح الرياضية جاء مرتفع، ويظهر هذه السلوك من خلال ممارسات عدة مثل تجنب الأساتذة تصيد أخطاء زملائهم في الكلية، وتجنبهم إعطاء المشكلات التي يواجهونها في العمل أكبر من حجمها كما أنهم يتقبلون أتقبل النقد من طرف زملائهم بصدر رحب ويتسامحون عن أية إساءة شخصية لومهم الآخرين. وبالتالي يمكن القول أن الأساتذة بالجامعة الجزائرية هم أشخاص يتمتعون بحس مرتفع من الروح الرياضية في تعاملاتهم اليومية.
- أظهرت النتائج أن ممارسة الأساتذة لبعدا السلوك الحضاري جاء مرتفع، ويظهر من خلال التزامهم بالعادات والمعايير الاجتماعية (كالمظهر العام، عدم التدخين...) وسعيهم إلى التعلم المستمر وتحسين مهاراتهم و حرصهم واهتمامهم بكافة الأنشطة والإعلانات المقدمة من الكلية، ويرجع ذلك لاهتمامهم بالتغيرات والمستجدات في الحياة الجامعية التي تفيدهم علميا ومهنيا.

كما يعمل الأساتذة على الدفاع عن سمعة كليتهم عندما ينتقدها الآخرون ومحاولتهم تحسين صورتها أمامهم. وبالتالي يمكن القول أن الأساتذة بالجامعة الجزائرية هم أشخاص يتمتعون بحس مرتفع من السلوك الحضاري في تعاملاتهم.

- أسفرت نتائج اختبار الفرضيات أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة (الأساتذة) حول أبعاد سلوك المواطنة تعزى لمتغير الجنس، وهذا يفسر وعي الأساتذة لسلوكيات المواطنة التنظيمية سواء كانوا إناثا أو ذكورا، بحكم أن كلا الجنسين يعملان ويقومان بأداء واجباتهما وأنشطتهما في نفس الظروف المهنية وبالتالي لديهما نظرة مشتركة في كيفية ممارسة الأساتذة لسلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها المختلفة .

- أسفرت نتائج اختبار الفرضيات أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة تعزى لمتغير السن، وهذا يفسر أن ممارسة الأساتذة سلوك المواطنة التنظيمية لا ترتبط بفئة عمرية محددة بل كل الفئات تمارس هذه السلوكيات في تعاملاتهم وأنشطتهم المهنية اليومية .

- أسفرت نتائج اختبار الفرضيات أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة تعزى لمتغير الدرجة العلمية. وهذا يفسر أن درجة ممارسة الأساتذة لسلوكيات المواطنة لا تختلف باختلاف الدرجة العلمية.

- أسفرت نتائج اختبار الفرضيات أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة تعزى لمتغير الخبرة. وهذا يفسر بأن درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة تختلف باختلاف سنوات الخبرة، أي أنه كلما زادت سنوات الخبرة كلما زادت ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة.

وبناء على نتائج الدراسة المتوصل إليها يمكن تقديم بعض التوصيات التي تساهم في دعم وتأصيل سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بالجامعة الجزائرية :

- ضرورة تبني الجامعة لقيم المواطنة التنظيمية وتفعيلها نظريا وتطبيقيا من خلال إقامة المؤتمرات والملتقيات والندوات حول السلوكيات التطوعية وآثارها الإيجابية على الفرد نفسه وعلى أعضاء الجامعة ككل.
- برمجة السلوكيات التطوعية للأساتذة ضمن نظام الحوافز والمكافآت.
- توسيع نطاق البحث ليشمل دراسة مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعة أو لدى إدارات وزارة التعليم العالي.
- القيام بدراسات ذات العلاقة بسلوك المواطنة التنظيمية وربطها بمتغيرات أخرى كالاغتراب أو الانغماس الوظيفي، التمكين الإداري، المناخ التنظيمي وغيرها.

قائمة المراجع:

1. أحمد سالم العامري، محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات، مجلة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة، 17 (4)، 2003، ص ص 87-83.
2. سلامة عبد الله الطعامسة وعبد الحفيظ علي حسب الله، أثر عدالة التعاملات على سلوك المواطنة التنظيمية- دراسة تحليلية لآراء العاملين في شركات Qiz في الأردن. مجلة رؤى اقتصادية، 8، 2015، ص ص 291-310.

3. **عبد الحميد عبد الفتاح المغربي**، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، (القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007).
4. **عصمت حسن العقيل وحسن أحمد الحباري**، دور الجامعات الأردنية في تدعيم قيم المواطنة. المجلة الأردنية في العلوم والتربية، 10 (4)، 2014، ص ص 517-529.
5. **محمد عبد الحميد الطبولي**، رمضان كريم وابتسام العبار، الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى هيئة التدريس في جامعة بنغازي، مجلة جامعة بنغازي العلمية، 2، 2014، ص ص 965-100.
6. **مراد بومنتار و زهير شلابي**، الأبعاد الأساسية لسلوك المواطنة التنظيمية - دراسة تحليلية نظرية-. مجلة العلوم الاجتماعية، 19، 2016، ص ص 111-128.
7. **مينة سليمان شهري**، سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 15 (3)، 2019، ص ص 373-403.
1. **Bauer, T., & Erdogan, B.**, *An Introduction to Organizational Behavior*, Flat World Knowledge, San Francisco, 2015.
 2. **Jena, R. K., & Goswami, R.**, *Measuring the Determinants of Organizational Citizenship Behaviour*, Global Business Review , 15 (2), 2014, pp. 381-396.
 3. **Khasawneh, S.** *Shared Leadership and Organizational Citizenship Behaviour in Jordanian Public Universities: Developing a Global Workforce for the 21st Century*. Educational Management Administration & Leadership , 39 (5), 2011, pp. 621- 634.
 4. **Lambert, E., Hogan, N., & Griffin, M.**, *Being the good soldier. Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff*, Criminal justice and behavior , 35 (1), 2008, pp. 56 - 68.
 5. **Polat S.**, *Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators*, Procedia Social and Behavioral Sciences, 2009, pp. 1591-1596.
 6. **Rego A.**, *Citizenship Behaviours of University Teachers: The Graduates' Point of View*, Active Learning in Higher Education, N 4(1), 2003, pp. 8-23.
 7. **Sedghoo, S.**, *Ranking Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Kashan University Personnel Using TOPSIS Method*. Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 6 (7), 2016, pp. 82-92.