

التأثيرات المحتملة لبعض أبعاد الثقافة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية لأراء عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية

## Effects of Some Dimensions of Organizational Culture in the Behavior of Organizational Citizenship: A Field Study of the Opinions of a Sample of the Professors of the faculty of Economic Sciences at the University of Medea

باصور عقيلة<sup>1</sup>، علي عبد الله<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة الجزائر 3، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، bassour.akila@univ-alger3.dz

<sup>2</sup> جامعة الجزائر 3، abdellah.ali@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2019/ 04/06 تاريخ القبول: 2019/04/18 تاريخ النشر: 2019/08/26

### ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية، واختبار تأثيرها على سلوك المواطنة التنظيمية. ولتحقيق هذا الهدف قمنا بإعداد استمارة، من أجل تجميع البيانات من عينة الدراسة، التي بلغت (52) أستاذ في الكلية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتحليل البيانات وتعريف المصطلحات، كما تم معالجتها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss20. وأظهرت نتائج الدراسة، أن الثقافة التنظيمية السائدة في الكلية، تقع ضمن المستوى المتوسط، ووجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر الثقافة التنظيمية، مجتمعة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى الكلية، كما وأظهرت نتائج البحث بأن بعد الثقة والممارسات الإدارية، له تأثير بالغ الأهمية في الرفع من سلوك المواطنة التنظيمية السائد لدى أساتذة الكلية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، سلوك المواطنة التنظيمية.

تصنيف JEL: M14، D23

المؤلف المرسل: باصور عقيلة، الايميل: bassour.akila@univ-alger3.dz

## Abstract

The aim of this study is to determine the level of organizational culture prevailing in the Faculty of Economic Sciences at the University of Medea., and to test it's impact on the behavior of organizational citizenship. In order to achieve this goal, we prepared a questionnaire to collect the data from the study sample which reached (52) professors in the college.

The study relied on the descriptive approach and analytical method for analyzing the data and definition of terms. The results of the study showed that the organizational culture prevailing in the Faculty is within the intermediate level and found a statistically significant effect on the elements of the organizational culture in the behavior of organizational citizenship in the Faculty , Has a very important impact in raising the behavior of organizational citizenship prevailing among the faculty.

**Keywords:** organizational culture, organizational citizenship behavior.

**Jel Classification Codes :** M14 ،D23

## 1. مقدمة:

قول **P.Druker** أن الفرق بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة، هو وجود إدارة متطورة في الأولى وإدارة سيئة في الثانية، يعكس أهمية الثقافة التنظيمية، كما أن كل من " KREITNER et KINIKI " 1994 في دراستهما بينا أن الثقافة التنظيمية، تلعب دورا كبيرا في تقوية الالتزام الجماعي بأهداف المؤسسة وتوجيهاتها، كما تعزز استقرار النظام الاجتماعي لأنها مسؤولة بشكل كبير على التعاون والتنسيق والاتصال الجيد بين أعضاء التنظيم، ودرجة تماسكهم وروح العمل الجماعي لديهم، بالإضافة إلى دورها في تشكيل سلوك العمال بمختلف مظاهره الإيجابية والسلبية.

اتجهت عدة بحوث ميدانية للربط بين نجاح المنظمة، والثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة، من خلال دفع أعضائها إلى التحلي بسلوكيات المواطنة التنظيمية، وإذا كان سلوك المواطنة التنظيمية في غاية الأهمية للمنظمات بكافة أشكالها، فإن الجامعات الجزائرية، بحاجة ماسة، إلى الاهتمام بهذا السلوك والعمل على تعظيمه وجعله واقعاً ملموساً.

وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح الاشكالية التالية:

- هل توجد علاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية (الثقة، الالتزام، روح المشاركة، الممارسات الإدارية) وسلوك المواطنة التنظيمية في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية؟
- ما مدى تأثير عناصر الثقافة التنظيمية السائدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية على سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين؟

انطلاقا من مشكلة البحث تم صياغة الفرضيات التالية:

- هناك علاقات ارتباطية هامة بين أبعاد الثقافة التنظيمية (الثقة، الالتزام، روح المشاركة، الممارسات الإدارية) وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية
  - يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين كل من أبعاد الثقافة التنظيمية (الثقة، الالتزام، روح المشاركة، الممارسات الإدارية) على سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة)
- أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- تحديد التأثيرات المحتملة لبعض عناصر الثقافة التنظيمية السائدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية وتحديد مدى انتشار سلوكيات المواطنة التنظيمية بين الأساتذة في الكلية.
- اقتراح بعض الآراء والتوصيات من خلال نتائج البحث إلى المسؤولين في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية قصد تدعيم ممارسة الأساتذة لسلوكيات المواطنة التنظيمية.

حدود الدراسة:

- أولا: الحدود المكانية: اعتمدنا في هذه الدراسة، على عينة من الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية، والتي يتميز عملها في البحث العلمي وتقديم خدمة تعليمية للطلبة.
  - ثانيا: الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة، خلال فترة السداسي الثاني من السنة الجامعية: 2016-2017.
- مراجعة الدراسات السابقة:

1. دراسة (العزام، 2015، صفحة 103) بعنوان: "أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية

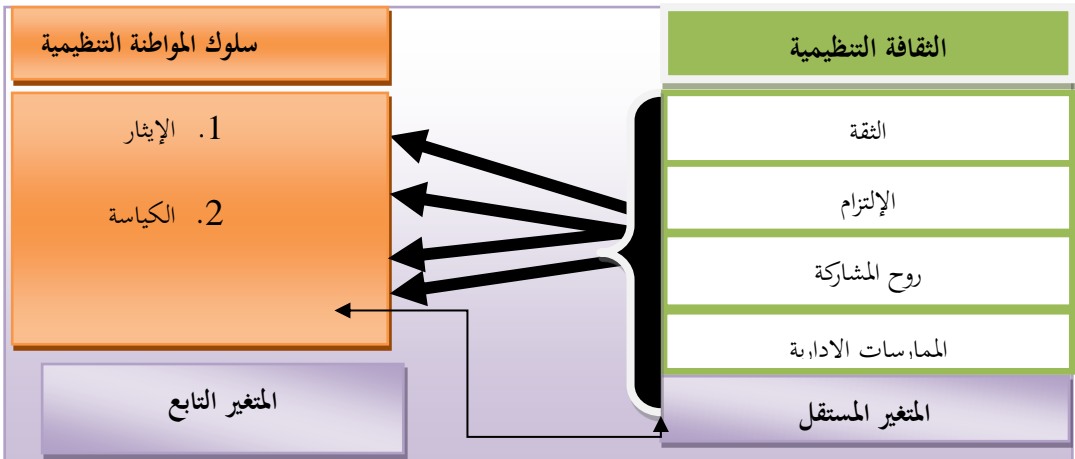
## في بلدية الوسيطة في محافظة إربد بالأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الأثر الذي تلحقه الثقافة التنظيمية على تبني وتحفيز سلوك المواطنة التنظيمية، وقد استخدمت هذه الدراسة وتضمنت وضع استبيان موزعة على 183 عامل. وقد أظهرت عدة نتائج أهمها أن بعد الرؤية المشتركة له تأثير في سلوكيات المواطنة لدي عمال بلدية الوسيطة محافظة إربد. 2. دراسة (الطائي عيدان; رعد عبد الله; جواد ياسين عادل، 2014، صفحة 09). بعنوان: " دور الثقافة

## التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية "

هدفت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية السائد في هيئة النزاهة وكذلك مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي الهيئة ومدى تأثير الثقافة المنظمة في هذه السلوكيات. وقد أظهرت النتائج الأساسية بأن مستوى الثقافة التنظيمية السائد في هيئة النزاهة دون المستوى المطلوب وهي بحاجة إلى إعادة نظر من قبل المديرين أما بالنسبة لسلوكيات المواطنة التنظيمية فقد كان مستواها مرتفع. وتقدم المراجعة للدارسات السابقة أعلاه الدليل الذي يمكن أن يستند عليه الباحثان في دراسة تأثيرات أبعاد الثقافة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية لدي كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية.

**أموذج الدراسة:** على ضوء إشكالية الدراسة والأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة تم تصميم نموذج الدراسة التالي الذي يوضح المتغير المستقل والتابع ومتغيراتها الفرعية كما يلي:



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الدراسات السابقة.

## 2 المفاهيم النظرية المتعلقة بالدراسة الميدانية:

### 1.2 الثقافة التنظيمية:

#### - مفهومها:

انبثق مفهوم الثقافة التنظيمية أساسا من أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي، وقد أدرك الباحثون والمختصون في هذا المجال أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الفعال في حياة وتطور المنظمة، برز ذلك في كتاب (الثقافة التنظيمية والقيادة) للكاتب Edgar Schein (1985) والذي مهد لدراسات لا حصر لها في مجال الثقافة التنظيمية.

وعند مراجعة مجموعة من المفاهيم وجدنا أنه من الممكن تصنيف أهم التعاريف ذات العلاقة ببحثنا إلى أربعة اتجاهات رئيسية وهي: (رضوي خورين ; سندس م م ، 2009، صفحة 06)

#### - الاتجاه الأول: الذي يعرف الثقافة التنظيمية على أنها نظام اجتماعي: كما ورد في مفهوم

المتضمن: أن الثقافة التنظيمية هي نظام يمثل المعاني المقبولة علينا وجماعيا والتي تسري على مجموعة معينة ومن زمن معين . (Pettigrew, 1979, p. 564)

- الاتجاه الثاني: ينظر لثقافة التنظيمية كونها مزيج من الأبعاد: يعرف الثقافة على أنها عائلة من المفاهيم المكونة من الرموز، اللغة، الإيديولوجية، المعتقدات، الطقوس، الأساطير. كلها وسائل أو عناصر تساعد في التحليل الرمزي للثقافة ومن خلالها تظهر وتتجلى ثقافة المنظمة التي تستخدم في معالجة قضايا التكامل والرقابة والالتزام. (عبد الله، 2011، صفحة 13)

- الاتجاه الثالث يركز رواده على أن الثقافة التنظيمية هي بمثابة نظام قيمي: فتعرف على أنها: نموذج للقيم المشتركة التي توضح كيفية السيطرة على الاتجاهات والسلوك، والتأسيس لما له من الأهمية بالنسبة لأفراد المنظمة. (Y.Chuang, 2004, pp. 26-34)

- الاتجاه الرابع: يؤكد باحثو هذا التصنيف على أن الثقافة التنظيمية بمثابة مجموعة متكاملة من الأبعاد المشتركة: تناول. Jay B Barney الثقافة التنظيمية على أنها " منظومة من القيم و المعتقدات و الرموز

، والتي لها تأثير شديد على السلوك داخل المنظمة لأن الثقافة التنظيمية لا تحدد فقط العلاقة بين العاملين، المستهلكين، الموردين و المنافسين وإنما هي كذلك تحدد وتبين مفتاح التفاعل بين هؤلاء الأطراف. (B.Barney, 1986, p. 657)

إن المفهوم المتعارف عليه للثقافة التنظيمية في نظرية المنظمة يتعلق عادة بالحياة الداخلية للمنظمة ذاتها: نمط الحياة والنشاط، التفكير، الأفعال، السلوك، الوجود أو البقاء. على سبيل المثال، يمكن لمفهوم الثقافة التنظيمية أن يقرر سياقات اتخاذ القرارات الاستراتيجية بشأن المرجعيات المؤسساتية المتبناة في صياغة استراتيجية تطوير منظومة التعليم العالي، أو الكيفية التي يجري بموجبها التعامل مع قيم النقد والحريات الأكاديمية من قبل القيادات الجامعية. (الكعبي، 2014، صفحة 24)

ومن هنا نجد تعدد مفاهيم الثقافة التنظيمية التي جاءت لتعبر عن اتجاهات الباحثين نحوها محاولين بذلك صياغة مفهوم واضح وملم لمكوناتها وأبعادها.

#### – أبعاد الثقافة التنظيمية:

اختلف الباحثون والكتاب في تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية كل حسب دراسته والبيئة التي تعمل بها المنظمات محل الدراسة بالإضافة إلى طبيعة النشاط الذي تمارسه هذه المنظمات إلا أن معظم هؤلاء الباحثين والكتاب اتفقوا على عدد من الأبعاد منها الافتراضات Assumptions ، القيم Values، والتوقعات Expectations والمعتقدات Beliefs والمعايير Norms (الطائي عيدان؛ رعد عبد الله؛ جواد ياسين عادل، 2014، صفحة 09)، إن هذه الأبعاد تعد أبعاداً غير ملموسة ولا نستطيع إدراكها بحواسنا، فهي بمثابة الموجه لنشاط وسلوكيات الأفراد وأصحاب المصلحة في المنظمة. كما أن هناك أبعاداً ملموسة (مادية) للثقافة التنظيمية والتي تتمثل في كل ما يمكن رؤيته أو إدراكه بحواسنا مثل: الطقوس والإحتفالات ( Rites and Rituals)، الرموز (Symbols)، الموروث الثقافي، الأساطير والقصص، الأبطال، الطابوهات (المحظورات).

وبقدر تعلق الأمر بموضوع البحث الحالي فقد تم تحديد الأبعاد أبعاد الثقافة المنظمة بما يلي: (مشنان،

2016، صفحة 80)

- **الثقة:** وصفت الثقة بأنها الصمغ الاجتماعي «**glue social**» الذي يربط ويلصق الأنواع المختلفة للهياكل التنظيمية معا. إنها تخلق التآزر وتعطي الأفراد الشعور بالأمان، وتعد الثقة في المنظمة عنصراً مهماً في الثقافة التنظيمية فحينما يسود جو من الثقة في المنظمة فإن الموظفين يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم.

- **الالتزام:** "هو اقتناع الفرد وقبوله التام لأهداف المنظمة التي يعمل فيها وبقيمها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها" (الخشروم محمد مصطفى، 2011، صفحة 137) وهو أيضاً: "مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد إزاء منظمته والالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها، والشعور الدائم بالارتباط معها والافتخار بالانتماء لها. (Vandenberg, R. J. & Lance, C. E., 1992, p. 18)

- **روح المشاركة:** وهي توفير الظروف الملائمة لكافة أعضاء المنظمة لصناعة القرار وإبداء الأفكار والمقترحات المختلفة. وتعني المشاركة إحمك الأفراد ذهنياً وعاطفياً في العمل بما يشجعهم على المساهمة في أهداف الجماعة ومشاركتهم بالمسؤولية عنها. (حريم حسين، 2006، صفحة 96)

- **الممارسات الإدارية:** مجموعة الأنماط السلوكية الإدارية (إدارة الوقت، إدارة الأزمة، إدارة الأفراد) التي تبرز على أداء القائد أثناء قيامهم بمهامهم الوظيفية.

## 2.2 سلوك المواطنة التنظيمية:

- **مفهومها:**

يمكن إعادة الاطار الفكري لمفهوم سلوك المواطنة إلى عالم الادارة المشهور (Chester Barnard), عام 1938 حول مبدأ اقناع العاملين في فكرة الرغبة في التعاون التنظيمي, وكذلك إلى افكار (Katz) عام 1964 والذي ميز بين دور الفرد الرسمي في العمل والسلوك الابداعي العفوي والذي يعتبر اساسا لفاعلية المنظمة (محمد، ياسين، و شنيتر، 2014) ويعرف (Organ): " سلوك المواطنة التنظيمية بأنه" سلوك طوعي يقوم به الفرد يتعدى حدود دوره الرسمي ومتطلبات وظيفته ولا يشمل لوائح المنظمة الخاصة

بمكافآت وترقية العاملين" (محمد ناصر إسماعيل، نبيل ذنون جاسم، رناناصر صبر، ، 2012، صفحة 219)

- أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

حد (Organ) خمسة أبعاد لسلوكيات المواطنة التنظيمية على النحو الآتي: (زاهر، 2011، صفحة 342)

الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري والضمير الحي وأبرز هذه الأبعاد التي ترتبط بدراستنا هي:

- الإيثار: يؤكد هذا السلوك على أهمية السلوك المساعد في توجيه الأفراد داخل المؤسسة دون توقع أي مكافأة، أي أنه سلوك تطوعي يقوم به الشخص لمساعدة الآخرين أو محاولة تخفيف الزملاء الوقوع في الأخطاء خلال أداء العمل، ويعد هذا السلوك النوع الأساسي في سلوك المواطنة التنظيمية.

- الكياسة: وهو سلوك يهدف إلى حل المشكلات بين العاملين بعضهم بعضاً، وبينهم وبين العملاء، والشعور بالمسؤولية، والفرد في هذا السلوك يحترم حقوق الزملاء الآخرين وخصوصيتهم، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين، وتجنب إثارة المشكلات بينهم.

### 3 منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### 1.3 مجتمع دراسة وعينته :

تم اختيار كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية كمجتمع للبحث الحالي، وقام الباحثان بتوزيع استمارة الاستبيان على العينة البالغة (52) أستاذ، وبلغ عدد الاستبانات المسترجعة والتي خضعت للتحليل الاحصائي (34) استبانة، وأن الفئات العمرية الوسطى من 31- 45 سنة كانت أعلى النسب تقريباً، وغالبية العينة هم من حملة شهادة الماجستير وبنسبة بلغت (52.9%) من المجموع الكلي لأفراد العينة، ومعظم افراد العينة تراوحت سنوات خدمتهم من 6 إلى 10 سنوات فأكثر ما نسبته (70%).

مستوي الدلالة	حجم العينة	حجم المجتمع
0.05	52	126 أستاذ / الكلية



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss 20

### 3. 2 ثبات أداة الدراسة:

ويقصد بثبات أداة القياس "أنه يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقها على نفس العينة" (داود جاسم محمد التميمي، وسام مالك، 2016، صفحة 354) لذا يعتبر من أهم الطرق التي يمكن قياس بها ثبات أداة القياس كما هي موضحة في الجدول التالي.

الجدول 1: ثبات إستبيان الدراسة (معامل ألفا كرو نباخ )

النسبة	معامل ألفا كرونباخ	النسبة عدد الأسئلة
%85	0.850	44 سؤال

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss 20

من الجدول 1 نلاحظ أن معامل الفا يصل إلى 85 % حيث يعتبر - ذو مستوى عالي من الثقة والثبات وهذا يدل على أن الاستبيان الخاص بهذه الدراسة يتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يؤكد صلاحية استخدامه لهذه الدراسة الميدانية.

### 4.3 عرض نتائج الدراسة

#### 1.4.3 خصائص عينة مجتمع الدراسة

الجدول 2: التكرارات والنسب المئوية لخصائص عينة الدراسة.

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
%14.7	5	أقل من 30 سنة	العمر
%85.3	29	من 31- 45 سنة	
-	-	ما فوق 45 سنة	
52.9%	18	ماجستير	المؤهل العمي
%47.1	16	دكتوراه علوم	
-	-	دكتوراه دولة	

17.6%	6	أقل من 5 سنوات	الأفدية
70.6%	24	من 6 إلى 10 سنوات	
11.8%	4	من 11 إلى 15 سنة	
-	-	من 16 إلى 20 سنة	
-	-	من 21 إلى 25 سنة	
-	-	أكثر من 26 سنة	
-	-	أستاذ	المركز الوظيفي
11.8	4	أستاذ محاضر أ	
29.4	10	أستاذ محاضر ب	
47.1	16	أستاذ مساعد أ	
11.8	4	أستاذ مساعد ب	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد علي مخرجات برنامج spss. 20

يتضح من الجدول 2 أعلاه أن أفراد عينة الدراسة المبحوثة التي تمثل تركيبة السن الأعلى في الكلية، هي الفئة التي تتراوح أعمارهم بين [31- 45] سنة، إذ يمثلون نسبة 85.30% من إجمالي أفراد عينة الدراسة. تليهم الفئة العمرية التي تقل من 30 سنة ويمثلون نسبة 14.7% من إجمالي أفراد العينة المدروسة. كما أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من حملة الماجستير حيث بلغت نسبتهم 52.9%، وأن 47.1% هم من حملة دكتوراه دولة. وأن نسبة 70.6% من إجمالي عينة الدراسة هم من لهم أقدمية في التدريس تتراوح من 6 إلى 10 سنوات. أما من حيث المركز الوظيفي فنلاحظ أن الغالبية من عينة الدراسة هم بدرجة أستاذ مساعد أ حيث بلغت نسبتهم 47.1%.

### 2.4.3 تحليل أسئلة الدراسة :

ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية.

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للثقافة التنظيمية وأبعادها.

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الأهمية	الترتيب
الثقة	2.8750	0.47374	متوسط	4
الالتزام	3.7426	0.56570	مرتفع	1
روح المشاركة	2.8750	0.47374	متوسط	3
الممارسة الإدارية	3.4235	0.53204	مرتفع	2
الثقافة التنظيمية	3.2290	0.5113	متوسط	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد علي مخرجات برنامج spss. 20

يتبين لنا من الجدول 3 الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية التي تم جمعها من أفراد عينة مجتمع الدراسة المتعلقة بالثقافة التنظيمية وأبعادها الأربعة، الثقة، الالتزام، روح المشاركة، الممارسات الإدارية، حيث يشير المدى [ 1- 2.33 ] إلى درجة منخفض و [ 2.34- 3.66 ] درجة متوسط بينما [ 3.67- 5 ] درجة مرتفعة . كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 4: درجة الأهمية بالنسبة للفقرات

المجال	مستوى الأهمية
[ 1- 2.33 ]	منخفض
[ 2.34- 3.66 ]	متوسط
[ 3.67- 5 ]	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على الدراسات السابقة.

يلاحظ من نتائج الجدول 3 أن الثقافة التنظيمية وأبعادها جاءت بدرجة متوسطة . كما أن تأثير الالتزام جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري(0.56) وبدرجة مرتفعة، وتعتبر هذه النتيجة طبيعية حيث أن التزام الأستاذ الجامعي بالنظام الداخلي للكلية وكذا بالقيام بواجباته كأستاذ يولد لديه الشعور الإيجابي إزاء الكلية والالتزام بقيمتها والإخلاص لأهدافها والشعور الدائم بالارتباط معها

والافتخار بالانتماء لها، كما أن الممارسات الإدارية ، (3.42) وبدرجة مرتفعة إذ يعبر علي وجود ممارسات إدارية فعالة في الكلية والمتمثلة في الأنماط السلوكية الإدارية من إدارة للوقت ، الأزمة والأفراد ، كما بلغ الانحراف المعياري ب (0.53) مما يدل على تشتت اتجاه إجابات عينة الدراسة حول بعد الممارسة الإدارية . كما أن روح المشاركة، الثقة جاءت في المراتب من الثالثة والرابعة على التوالي وبأوساط حسابية وانحرافات معيارية، (2.87) (047.)، (2.87) (047.) .

ما مستوي سلوك المواطنة التنظيمية في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية.

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها: "الإيثار، الكياسة

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الأهمية	الترتيب
الإيثار	3.8015	0.57990	مرتفع	1
الكياسة	2.8750	0.47374	متوسط	2
سلوك المواطنة التنظيمية	4	.0	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss 20

يتبين لنا من الجدول 5 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية التي تم جمعها من أفراد عينة مجتمع الدراسة المتعلقة بسلوكيات المواطنة التنظيمية بالكلية، حيث يتضح من النتائج أن سلوكيات المواطنة التنظيمية وأبعادها جاءت بدرجة مرتفعة. كما أن سلوك الإيثار هو السلوك الغالب تكراره حيث بلغ متوسط حسابه (3.80) وبدرجة مرتفعة إذ يعبر هذا علي مدي التعاون الطوعي للأستاذ مع الأشخاص الذين حوله (الرؤساء، الزملاء، الطلبة ...) في المهام المتعلقة بالعمل، كما بلغ الانحراف المعياري (0.57) يدل على تشتت اتجاه إجابات عينة الدراسة حول بعد الإيثار. ولبيه سلوك " الكياسة" إذ قدر متوسطه الحسابي والانحراف المعياري ب (2.87)، (0.47).

### 5.3 اختبار فرضيات الدراسة.

1.5.3 نتائج الفرضية الرئيسية الأولى: " هناك ارتباطات بين الثقافة التنظيمية بأبعادها و سلوك المواطنة

التنظيمية في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية"

الجدول رقم 6: إرتباط سييرمان بين أبعاد الثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية

أبعاد الثقافة التنظيمية	سلوك المواطنة التنظيمية	قيمة الدلالة الإحصائية	الدلالة
الثقة	**0.455	0.007	دال
الالتزام	**0.446	0.008	دال
روح المشاركة	*0.422	0.013	دال
الممارسة الإدارية	0.03	0.865	غير دال

\*\* قيمة الدلالة الإحصائية دالة إحصائيا عند ( $\alpha \leq 0.01$ )

\* قيمة الدلالة الإحصائية دالة إحصائيا عند ( $\alpha \leq 0.05$ )

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد علي مخرجات برنامج 20 spss.

يتبين لنا من خلال الجدول 6 أن هناك علاقة إرتباط طردي متوسطة عند مستوي دلالة (0.01) بين كل من بعد الثقة، الالتزام، روح المشاركة وسلوك المواطنة التنظيمية على التوالي (\*0.45،\*\*0.44،\*0.422).

بينما هناك علاقة إرتباط ضعيفة بين الممارسات الإدارية وسلوك المواطنة وهذا يعني أن الممارسات الإدارة المتمثلة في الأنماط السلوكية الإدارية (إدارة الوقت، إدارة الأزمة، إدارة الأفراد) ترتبط بشكل ضعيف في خلق تلك السلوكيات الطوعية بينما نجد أن بعد الثقة يرتبط بشكل خطي متوسط في إيجاد تلك السلوكيات الطوعية، وكذا التزام الأستاذ وقبوله لأهداف الجامعة وكذا وجود روح المشاركة بين أساتذة الكلية يؤدي لإيجاد سلوكيات طوعية غير مرتبطة بنظام المكافآت الرسمية للكلية والتي تشجع العمل والأداء الفعال.

جدول 7: معامل إرتباط سييرمان بين الثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

الدلالة	قيمة الدلالة الإحصائية	سلوك المواطنة التنظيمية	متغير تابع / متغير مستقل
دال	0.003	**0.49	الثقافة التنظيمية

\*\* قيمة الدلالة الإحصائية دالة إحصائيا عند ( $\alpha \leq 0.01$ )

\* قيمة الدلالة الإحصائية دالة إحصائيا عند ( $\alpha \leq 0.05$ )

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد علي مخرجات برنامج spss 20.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 7: أن هناك علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية عند المستوى 1% بين أبعاد الثقافة التنظيمية مع سلوكيات المواطنة التنظيمية حيث أن قيمة الارتباط (0.49\*\*). وهذا يعني أن هناك علاقة طردية قوية بين الثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى.

**2.5.3 نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:** "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها على سلوك المواطنة التنظيمية".

الجدول 8: نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد الثقافة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية.

سلوك المواطنة التنظيمية				أبعاد
مستوى الدلالة	قيمة (T)	قيمة (β)	قيمة (B)	الثقافة التنظيمية
.217	1.263	.217	.174	الثقة
.062	1.940	.344	.235	الإلتزام
.124	1.582	.263	.214	روح المشاركة
.720	-.362	-.057	-.041	الممارسة الإدارية
0.638				قيمة (R)
0.407				قيمة (R <sup>2</sup> )
4.978				قيمة (F)
0.04				مستوى الدلالة

ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد علي مخرجات برنامج spss. 20

يبين لنا الجدول 8 نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل في سلوك المواطنة التنظيمية.

حيث يتبين من الجدول أن متغير الثقافة التنظيمية يفسر ما نسبته (0.407) من التباين في متغير

سلوك المواطنة التنظيمية، كما بلغ معامل الارتباط (0.638)، في حين أن مستوي الدلالة لقيمة F هي (0.04) وهي بذلك أقل من مستوي الدلالة المعتمد 0.05 وعليه هي بذلك دالة إحصائية، وتدلل هذه النتيجة على أن للثقافة التنظيمية بكافة أبعادها مجتمعة مع بعض لها دور كبير في تحفيز وتطوير سلوك المواطنة التنظيمية في الكلية. وبناءا عليه نقبل الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على بعد الإيثار

الجدول 9: نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لأثر أبعاد الثقافة التنظيمية في بعد الإيثار

سلوك المواطنة التنظيمية (بعد الإيثار)				أبعاد الثقافة التنظيمية
مستوى الدلالة	قيمة (T)	قيمة (β)	قيمة (B)	
0,045	2,094	-,196	0,235-	الثقة
0,270	-1,126	,1900	0,194	الإلتزام
0,298	1,059	,5930	0,726	روح المشاركة
0,001	3,524	,0010	0,001	الممارسة الإدارية
0,625				قيمة (R)
0,391				قيمة (R <sup>2</sup> )
4,669				قيمة (F)
0,004				مستوي الدلالة

ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد علي مخرجات برنامج spss. 20

يبين الجدول 9 نتائج تحليل تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل) في ممارسة سلوك الإيثار نجد أن الأبعاد إجمالاً فسرت ما قيمته (0,39) من التباين في بعد الإيثار، كما بلغ معامل الارتباط 0,62، في حين أن قيمة (F) بلغت 4,66. بمستوي دلالة (0,00) وهي أقل من مستوي الدلالة المعتمد 0.05 مما

يعني أن هناك تأثير معنوي إحصائي عند مستوي 5% وهي دالة إحصائيا م، وأبرزت النتائج أن بعد الإيثار كأحد عناصر سلوك المواطنة التنظيمية يتأثر إيجابيا وبشكل دال إحصائيا بتوافر أبعاد الثقافة التنظيمية كالثقة (T=2,09 عند مستوي الدلالة 0,045)، والممارسات الإدارية (T=3,52 عند مستوي الدلالة 0,001). مما يعني أن كل من بعد الثقة والممارسات الإدارية لهما تأثير معنوي في ممارسة سلوك الإيثار لدي أساتذة الكلية وبالتالي لا يمكن قبول الفرضية الفرعية الأولى والمتضمنة (يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على بعد الإيثار).

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على بعد الكياسة.

الجدول 10: نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد الثقافة التنظيمية في بعد الكياسة.

سلوك المواطنة التنظيمية ( بعد الكياسة )				أبعاد
مستوى الدلالة	قيمة ( T )	قيمة (β)	قيمة ( B )	الثقافة التنظيمية
,1320	1,552	,2930	,3360	الثقة
,9130	,1100	,0210	,0210	الإلتزام
,0800	1,816	,3320	,3860	روح المشاركة
,8730	,1620	,0280	,0290	الممارسة الإدارية
0,530725				قيمة (R)
0,281669				قيمة (R <sup>2</sup> )
2,842847				قيمة (F)
0,041969				مستوي الدلالة

ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد علي مخرجات برنامج spss 20.

من خلال الجدول 10 نجد أن متغير الثقافة التنظيمية فسر ما قيمته 0,28 من التباين الحاصل في بعد الكياسة ، كما بلغ معامل الارتباط 0,53، في حين أن قيمة (F) بلغت 2,84 بمستوي دلالة (0,041) وهي أقل من مستوي الدلالة المعتمد 0.05 و هي دالة إحصائيا، وأبرزت النتائج أن بعد



القياسية كأحد عناصر سلوك المواطنة التنظيمية لم يظهر تأثير معنوي إحصائيا لأي بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية عند مستوي 5%. وعليه يمكن القول أنه لا وجود لأي تأثير معنوي لأبعاد الثقافة التنظيمية في ممارسة سلوك الكياسة لدي أساتذة الكلية وبالتالي لا يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية والمتضمنة (يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على بعد الكياسة .

#### 4 نتائج الدراسة

بناء على ما تم ذكره في الجانب العملي للدراسة وبالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي التي تم التوصل إليه من الممكن تحديد مجموعة من الاستنتاجات المبنية على النتائج أعلاه والتي يمكن تلخيصها بالنقاط الآتية:

- أشارت نتائج تحليل العلاقات الارتباطية بين أبعاد الثقافة التنظيمية (الثقة، الالتزام، روح المشاركة، الممارسات الإدارية) وسلوك المواطنة التنظيمية أن هناك علاقات ارتباطية قوية وإيجابية دالة إحصائيا (\*\*0.49)

- تبين من خلال النتائج أن متغير الثقافة التنظيمية بأبعاده الأربعة يفسر ما نسبته 39% من التباين في بعد الإثارة، و 28% من التباين في بعد الكياسة،

- لم يظهر تأثير معنوي لأبعاد الثقافة التنظيمية في كل بعد من أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية باستثناء بعد الثقة والممارسات الإدارية والتي تؤكد تأثيرهما المعنوي في ممارسة سلوك الإيثارة لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية

#### 5 خاتمة

إن أهم التوصيات التي يمكن تقديمها الى كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية لغرض مساعدتها في مواجهة الأخطار والتحديات التنافسية الحالية والمستقبلية يمكن تحديدها بالنقاط الآتية:

- التحول من الثقافة المتمركزة حول ممارسة السلطة والأدوار إلى الثقافة التنظيمية المهتمة بإنجاز نتائج محددة بدقة، وتفعيل قيم وسلوكيات التعاون وروح المشاركة

- السعي الجاد إلى تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية ووضعها ضمن رسالتها وأهدافها لما لها من الأثر الإيجابي على كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية.
- حرص المسؤولين في الكليات على ترقية وتنمية أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة من خلال تمكينهم من تأدية المهام الموكلة لهم عبر منحهم مزيد من الاستقلالية مما ينعكس بصورة ايجابية على تحسين مستويات ادائهم.
- التغيير الهادف للبيئة الجامعية من بيئة تسيير إلى بيئة إبداع، والسعي الحثيث للتقليل من الرسمية القاتلة للإبداع وتفعيل قيم تدفق المعلومات بحرية تامة.

## 6 المراجع

### 1.6 المراجع بالعربية

- الخشروم محمد مصطفى. (2011). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، 27 (03)، 137.
- الطائي عيدان؛ رعد عبد الله؛ جواد ياسين عادل. (2014). دور الثقافة المنظمة في سلوكيات المواطنة التنظيمية ( بحث في هيئة النزاهة). مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية ، 20 (97)، 09.
- بركة مشنان. (2016). دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي : دراسة حالة جامعة الحاج لخضر - باتنة. 80.
- جواد كاظم لفته الكعبي. (2014). مسارات الثقافة التنظيمية في إدارة الجامعة المعاصرة. (الطبعة الأولى، المحرر) الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- حريم حسين. (2006). مبادئ الإدارة الحديثة: النظريات - العمليات الإدارية - وظائف المنظمة. (الطبعة الأولى، المحرر) عمان، دار الحامد.
- داود جاسم محمد التميمي، وسام مالك. (2016). الإحصاء الحيوي باستخدام برنامج Spss". عمان، الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- رضيوي خورين ؛ سندس م م . (2009). الثقافة التنظيمية وفاعلية المنظمة ( دراسة مقارنة بين الكليات

- العلمية والإنسانية في جامعة بغداد). مجلة الإدارة والاقتصاد (75)، 06.
- زياد العزام. (2015). أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة إربد بالأردن. 42 (1)، 103.
- على عبد الله. (2011). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء. مجلة دراسات (15 أ)، 12.
- على ناصرشتوي آل زاهر. (2011). سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة الملك خالد (المجلد 12). جامعة الملك فيصل، العلوم الإنسانية والإدارية، المملكة العربية السعودية .
- محمد ناصر إسماعيل، نبيل ذنون جاسم، رناناصر صبر. (2012). أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة / الرصافة. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية (30)، 219.
- نسرين جاسم محمد، علي طه ياسين، و عبدالرحمن طاهر شنيتر. (2014).  
[https://www.researchgate.net/profile/Abdal\\_Rehman\\_Taher/publication/2668604](https://www.researchgate.net/profile/Abdal_Rehman_Taher/publication/2668604). تم الاسترداد من قياس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لعينة من مدرسي كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد وكلية دجلة الجامعة الأهلية.

## 2.6 المراجع باللغات الأجنبية

- B.Barney, J. (1986). Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage? *the academy of management review* , 11, 657.
- Pettigrew, M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly* , 564.
- Vandenberg, R. J. & Lance, C. E. (1992). Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management* (18), 18.
- Y.Chuang, R. C. (2004). Organizational Culture, Group Diversity and Intra-group Conflict. *Team Performance Managemen* , 10 (1/2), 26-34.