



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



اثر الالتزام المستمر في سلوك المواطنة التنظيمية

"دراسة ميدانية بالتطبيق على كلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر"

محمد احمد الخليفة علي (رحمه الله)

جامعة ابوظبي - الامارات العربية المتحدة

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام المستمر وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع اداة الاستبانة بعد قياسها من ناحية الثبات علي (60) موظف بكلية الهندسة بجامعة البحرالأحمر ، ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية. ومن اهم توصيات الدراسة ، اذا رغبت ادارة إدارة كلية الهندسة بجامعة البحرالأحمر في نشر سلوك المواطنة التنظيمية بين الموظفين ، أن تعمل على المحافظة على الدرجة العالية للالتزام المستمرالسائد وسطهم.

ABSTRACT:

This study aimed to identify the relationship between continuous commitment and organizational citizenship behavior dimensions. The study used the descriptive analytical method, where a questionnaire was distributed after its reliability measurement on (60) employees at Faculty of Engineering at Red Sea university. The most important results of the study indicated the existence of a positive significant statistical relationship between continuous commitment and organizational citizenship behavior. The most important recommendations of the study calls for the administrations of the Faculty of Engineering at Red Sea University to maintain the high degree of commitment among its employees if it wants to spread the level of organizational citizenship behavior between them.

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، الالتزام المستمر، الإيثار، الكياسة .

المقدمة:

يعتبر العنصر البشري من أهم موارد المنظمة، ويرتبط نجاح المنظمة بمدى أداء الموظف وقيامه بواجباته بأفضل الطرق والتي تتأثر بدرجة الالتزام المستمر لديه. والالتزام المستمر هو أرقى و أكثر أنواع الالتزام و يعبر عن الرغبة القوية في التمسك بأهداف و قيم المنظمة و عدم القدرة على التضحية لها لزيادة التكاليف المترتبة عليها) . (جرينبرج و بارون ، 2004م). وفي الستينيات من القرن العشرين تم التمييز بين نوعين من السلوك المرغوب من العاملين: أطلق على أحدهما مصطلح سلوك الدور الرسمي، ويتمثل في قيام العاملين بالمهام المطلوبة منهم بشكل منتظم طبقاً للمعايير الرسمية المقررة في المنظمة، وأطلق على النوع الآخر سلوك الدور الإضافي، ويتمثل في قيام الموظف بالسلوكيات التطوعية التي تتجاوز حدود الالتزام بما هو مقرر أو مطلوب رسمياً من العاملين مثل: الإسراع بمعاونة الرؤساء والزملاء عند الحاجة، قبول أعمال إضافية بدون تدمير، استشعار أهمية وقت العمل وتعظيم الاستفادة منه في تحقيق أهداف المنظمة، والتصرف الفوري لحماية موارد المنظمة من أية مخاطر غير متوقعة، وما إلى ذلك من السلوكيات التطوعية ذات الطبيعة التعاونية والتي بدونها قد تفشل المنظمات في تحقيق

أهدافها لذا أصبح سلوك الدور الإضافي (التطوعي) من الأسباب التي تؤدي إلى نجاح المنظمة واستمرارها و الذي أطلق عليه الباحثون فيما بعد؛ (Organizational Citizenship behavior) أي سلوك المواطنة التنظيمية. وتأتي هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية.

مشكلة الدراسة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة يلاحظ قلة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية ، مما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة وتطبيقها في بيئة عربية ، أما الدراسات الأجنبية التي تناولت العلاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية هي دراسة (Guvén, 2012) تناولت العلاقة بين جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام المستمر. أما دراسة (Javad et al, 2013) فتناولت العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية لأبعاد (الإيثار ووعي الضمير، السلوك الحضاري والروح الرياضية) والالتزام المستمر، بينما لم تدرس هذه الدراسة بعد الكياسة في سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالالتزام المستمر. كما حاولت دراسة (Sayed et al, 2011) كشف العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعاده والالتزام المستمر. وقامت دراسة (Askin et al., 2013) على معرفة العلاقة بين متغيري سلوك المواطنة التنظيمي والالتزام المستمر، وأيضا تناولت دراسة (Muh&And, 2013) العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمي والالتزام المستمر. وتبين من ذلك أن هناك بعض الأبعاد لسلوك المواطنة التنظيمية لم يتم دراسة علاقتها بالالتزام المستمر، كما انه يوجد تناقض في نتائج هذه الدراسات مما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة، وتكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الالتزام المستمر على سلوك المواطنة التنظيمية ؟
- 2- ماهو اثر الالتزام المستمر على بعد الإيثار لسلوك المواطنة التنظيمية؟
- 3- هل يؤثر الالتزام المستمر على بعد الكياسة لسلوك المواطنة التنظيمية ؟
- 4- هل هناك علاقة بين الالتزام المستمر وبعد الروح الرياضية لسلوك المواطنة التنظيمية؟
- 5- إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الالتزام المستمر على بعد السلوك الحضاري لسلوك المواطنة التنظيمية؟
- 6- ماهو أثر الالتزام المستمر على بعد وعي الضمير لسلوك المواطنة التنظيمية؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلي معرفة الالتزام المستمر لدي الموظفين العاملين بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر ، كما تهدف هذه الدراسة إلي معرفة سلوك المواطنة التنظيمية من جميع أبعاده لدي العاملين بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر، وكذلك معرفة العلاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية.

أهمية الدراسة:

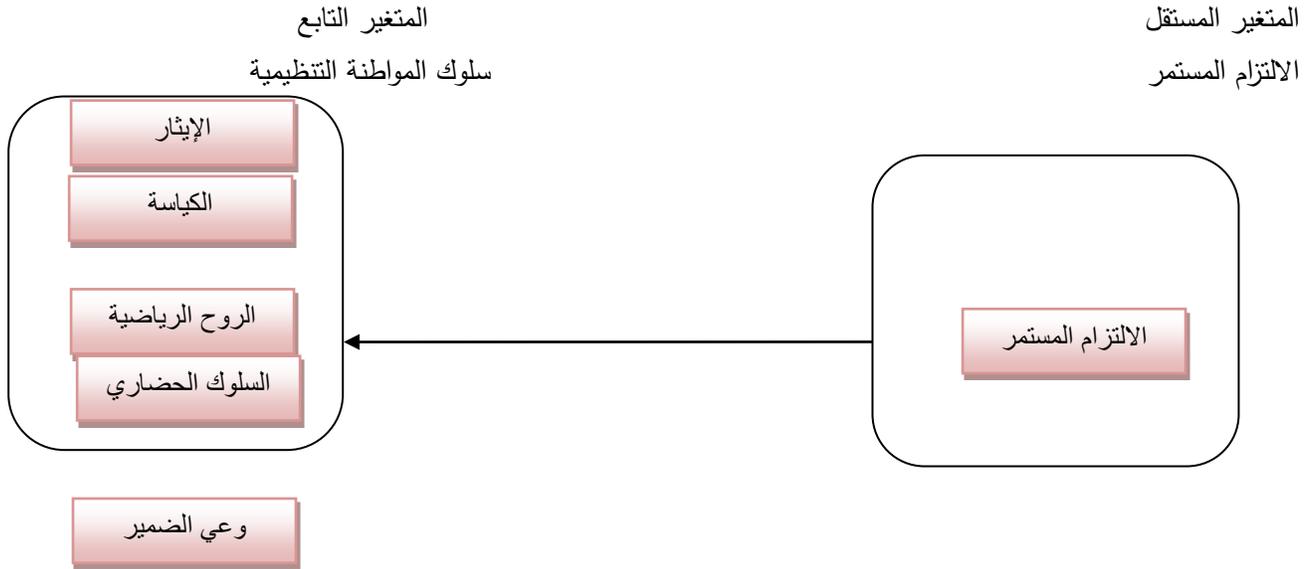
تتبع أهمية هذه الدراسة في معرفة العلاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية ، وخاصة أن هناك قلة في الدراسات باللغة العربية تفسر أثر هذه العلاقة، أما الدراسات الأجنبية التي تناولت هذا الموضوع على الرغم من كثرتها إلا أن هناك اختلاف في النتائج التي توصلت إليها، مما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة. وتحاول هذه الدراسة أن تضيف مادة علمية جديدة إلى المكتبة العربية تتناول العلاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية. كما تكمن أهمية هذه الدراسة من كونها تركز على أهم مورد من موارد المنظمة وهو المورد البشري ، فقد كان التصور في الماضي أن الميزة التنافسية تنشأ بمجرد وصول المنظمة إلي إنتاج منتج بسعر اقل أو بجودة عالية، ولكن الواقع الجديد يطرح

حقيقة أخرى أهم، وهي أن من يملك الكفاءات البشرية المتميزة يملك الميزة التنافسية. وقد توفر نتائج هذه الدراسة لمتخذي القرار بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر معلومات مهمة حول مدى الالتزام المستمر لموظفيهم ومعرفة درجة سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفيهم، وبالتالي اتخاذ إجراءات مناسبة لزيادة كفاءتهم.

نموذج الدراسة:

تم تطوير نموذج هذه الدراسة اعتماداً على دراسة (أسماء، 2011) والتي جاءت بعنوان علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل للعاملين والتي قامت بوضع مقاييس لسلوك المواطنة التنظيمية اعتماداً على دراسة (Neihoff and Moorman, 1993) والتي أوضحت المقاييس التالية التي يمكن بها قياس سلوك المواطنة التنظيمية: الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، والسلوك الحضاري. كما تم قياس الالتزام المستمر اعتماداً على دراسة (باسم، 2010) والتي كانت بعنوان الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي. انظر الشكل رقم (1) يوضح نموذج الدراسة.

شكل رقم (1) : نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث، 2016م

فرضيات الدراسة:

قام الباحث بصياغة فرضيات الدراسة وفقاً لنموذجه على النحو التالي:
الفرضية الرئيسية: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية. وتتفرع منها الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وبعد الإيثار في سلوك المواطنة التنظيمية.

الفرضية الثانية: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وبعد الكياسة في سلوك المواطنة التنظيمية .

الفرضية الثالثة: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وبعد الروح الرياضية في سلوك المواطنة التنظيمية.

الفرضية الرابعة: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وبعد السلوك الحضاري في سلوك المواطنة التنظيمية.

الفرضية الخامسة: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وبعد وعي الضمير في سلوك المواطنة التنظيمية.

التعريفات الإجرائية

الالتزام المستمر :

وهو يشير إلى حاجة الموظف بكلية الهندسة في جامعة البحر الأحمر للبقاء في الجامعة و إدراكه للتكاليف المترتبة على تركها.

سلوك المواطنة التنظيمية:

هو سلوك اختياري من قبل الموظف بكلية الهندسة في جامعة البحر الأحمر يهدف إلى الارتقاء بكفاءة الجامعة وفعاليتها، فهو ذا طبيعة تطوعية لا يرتبط مباشرة بنظم الحوافز أو المكافآت بالجامعة.

الدراسات السابقة:

هنالك دراسات كثيرة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية فقد هدفت دراسة (Güven, 2012) إلى معرفة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي والمهني لمعلمين المرحلة الثانوية، حيث تم جمع البيانات من (272) معلما من مدارس الأناضول الثانوية، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية قوية بين سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام المستمر والمهني. وان الالتزام المهني أكثر ارتباطا بسلوك المواطنة التنظيمية من الالتزام المستمر. كذلك هدفت دراسة (Javad et al, 2013) إلى تحليل العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تم جمع البيانات من (270) من العاملين بمصانع الغزل والنسيج بمقاطعة بروجرد، ومن أهم نتائج هذه الدراسة عدم وجود علاقة معنوية بين سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام المستمر. أما دراسة (Sayed et al, 2011) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تم جمع البيانات من (40) موظف يعملون بهيئة المياه بأقليم مازاندارن، ومن نتائج الدراسة عدم وجود علاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية. كذلك هدفت دراسة (Askin et al, 2013) إلى معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تم جمع البيانات من (251) موظف يعملون بمراكز الاتصالات بمدينة إسطنبول وبورصة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية عالية بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية. كذلك هدفت دراسة (Michael et al, 2014) إلى معرفة اثر الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية على أداء العاملين بالبنوك الصناعية في غانا، حيث تم جمع البيانات من (200) موظف يعملون بالبنوك الصناعية بغانا، وتوصلت الدراسة إلى انه يوجد ارتباط ايجابي بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية. اما دراسة (Muh & Andi, 2013) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تم جمع البيانات من (176) موظف يعملون في المؤسسات العامة باندونيسيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط ايجابي بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية. هدفت دراسة (Sahin et al, 2015) الي معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية،

حيث تم جمع البيانات من (86) مشرف، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية معتدلة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية.

الالتزام المستمر Continuous Commitment:

هو واحد من أبعاد الالتزام التنظيمي ، وهو نتيجة مقارنة الفرد للمساهمات التي يقدمها للتنظيم في مقابل ما يحصل عليه في عملية التبادل النفعي القائم بينهما ، وهناك من يشير إلى أن الالتزام المستمر هو حاجة الفرد للبقاء في المنظمة و إدراكه للتكاليف المترتبة على تركها. (ريان، 2000م) ، كما يرى آخرون أن الالتزام المستمر يحكم بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها الفرد لو أستمر مع المنظمة مقابل ما سيفتقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى. (الفوزان، 2004م).

سلوك المواطنة التنظيمية: Organizational Citizenship Behavior

يعتبر مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية Organizational Citizenship Behavior من المفاهيم الحديثة نسبياً في الفكر الإداري وخاصة في البيئة العربية. ويلقى هذا المفهوم إهتماماً ملحوظاً من قبل الباحثين والإداريين لعلاقته الوثيقة بأهم عنصر في المنظمة وهم الموظفين. ويرى (Organ, 1990) أن سلوك المواطنة التنظيمية سلوك اختياري من قبل الموظف يهدف إلى الارتقاء بكفاءة المنظمة وفعاليتها، فهو ذا طبيعة تطوعية لا يرتبط مباشرة بنظم الحوافز أو المكافآت بالمنظمة. أن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك مفيد للمنظمة والإدارة والأفراد ويتمخض عن مشاركة ومساهمة فعالة داخل المنظمات. ويمكن تبرير الاهتمام المتزايد بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال النظر إلى طبيعة هذا المفهوم وعلاقته بالأبعاد والمخرجات التنظيمية. فسلوك المواطنة التنظيمية يرتبط بالكثير من المفاهيم الإدارية المهمة في المنظمة كالاتجاهات والإدراك والقيادة والتغيير (العامري، 2002).

أما من ناحية طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية، فهذا السلوك غير مكلف بالنسبة إلى المنظمة فهو اختياري وتطوعي للموظف ولا يرتبط بشكل رسمي بأية مكافآت أو حوافز ولا يندرج تحت الوصف الوظيفي وبمعني آخر، لا يعتبر جزءاً من العمل الرسمي للموظف.

وتشير أغلب الدراسات أن سلوك المواطنة التنظيمية يتكون من خمسة أبعاد رئيسية هي الإيثار (Altruism)، والكياسة (Courtesy)، والروح الرياضية (Sportsmanship)، والسلوك الحضاري (Civic virtue)، ووعي الضمير (Conscientiousness)، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

1- الإيثار:

ويقصد به مدى قيام الموظف لمساعدة الموظفين (زملاء، رؤساء، مرؤوسين) في منظمته للقيام بأعمالهم، وكما تتجاوز هذه المساعدة زملاء العمل لتشمل المراجعين وغيرهم ليحصلوا على الخدمة المثلى في المنظمة. (الخليفة، 2012).

2- الكياسة:

وهي تعني سعي الموظف لتجنب المشاكل والخلافات في العمل، واتخاذ التدابير الوقائية لمنع حدوثها. كما تشمل إدراكه للأثر الذي قد يتركه سلوكه في الآخرين وبالتالي عدم اعتدائه على الآخرين. (الخليفة، 2012).

3- الروح الرياضية:

وهي تدل على مدى قدرة الموظف على القيام بمهام إضافية أو مؤقتة دون شكوى أو تزمير، واستغلال وقته وجهده للقيام بأعماله. (الخليفة، 2012).

4- السلوك الحضاري:

وتشير إلى مشاركة الموظف الفعالة والمسؤولة في إدارة أعمال المنظمة والحرص على نجاحها وتطورها من خلال المتابعة المستمرة لما يكتب كإعلانات وتعاميم داخلية في المنظمة. كما تعني احترام قوانين وأنظمة المنظمة والمحافظة على سمعتها والحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات المرتبطة بالعمل. (الخليفة، 2012)

5- وعي الضمير:

وبعني هذا البعد سلوك الموظف التطوعي والاختياري الذي يتجاوز الحدود الدنيا من متطلبات وظيفته، من خلال التطوع بأعمال إضافية وإبداء مقترحات تسهم في تطوير العمل وتحسينه، والمساهمة بشكل اختياري في حل المشاكل في المنظمة. (الخليفة، 2012).

منهجية الدراسة :

إتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً، فعلى الصعيد الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي و الاستعانة بشبكة الإنترنت للوصول إلى المقالات و الأبحاث العلمية المحكمة والدوريات العالمية، وذلك لبناء الإطار النظري، أما على الصعيد التحليلي فقد تم جمع البيانات من خلال الإجابة عن الإستبانة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

مصادر البيانات:

البيانات الثانوية: تم جمعها من الكتب والمقالات والبحوث العلمية المحكمة ذات الصلة بالموضوع من خلال الاستعانة بالمكتبات وشبكة الإنترنت.

البيانات الأولية: تم جمعها من خلال أداة الإستبانة التي تم توزيعها على عينة الدراسة.

تم إجراء هذه الدراسة في عام 2016م، ويتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر بمختلف درجاتهم الوظيفية.

أما عينة الدراسة فقد تم اختيار كل الموظفين العاملين بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر، قام الباحث بجمع البيانات من قوائم الاستقصاء المعدة لذلك، وذلك من خلال توزيع القوائم على العاملين ثم المرور عليهم بعد فترة للحصول عليها، وكان عدد القوائم التي تم توزيعها 80 قائمة وكان عدد القوائم السليمة والصالحة للتحليل 60 قائمة بنسبة استجابة 75%.

قام الباحث بقياس الالتزام المستمر اعتماداً على دراسة (كريدي، 2010) والتي جاءت بعنوان الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي وقد احتوي على (6) عبارات .

أما سلوك المواطن التنظيمية فقد تم قياسه اعتماداً على دراسة (أسماء، 2011) علاقة سلوك المواطن التنظيمية بنية ترك العمل للعاملين والتي قامت بوضع مقاييس لسلوك المواطن التنظيمية اعتماداً على دراسة (Neihoff and Moorman, 1993) والتي أوضحت المقاييس التالية التي يمكن بها قياس سلوك المواطن التنظيمية: الإيثار ويشتمل على 5 عبارات، الكياسة ويشتمل على 5 عبارات، الروح الرياضية ويشتمل على 6 عبارات، وعي الضمير ويشتمل على 4 عبارات، والسلوك الحضاري ويشتمل على 4 عبارات.

تحتوي هذا الدراسة على نوعين من المتغيرات : المتغير المستقل ويتمثل في الالتزام المستمر، والمتغير التابع يتمثل في سلوك المواطنة التنظيمية والذي يشمل سلوك الإيثار، سلوك الكياسة، سلوك الروح الرياضية، سلوك وعي الضمير، والسلوك الحضاري.

بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحث بمراجعتها وذلك تمهيدا لإدخالها الحاسوب، وتمت هذه العملية بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة أوافق بشدة (5) درجات، أوافق (4) درجات، محايد (3) درجات، غير موافق درجتان، وأعطيت غير موافق بشدة درجة واحدة.

تمت المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الدراسة بالطرق الإحصائية التالية: إستخراج الأعداد (التكرارات) Frequency، المتوسطات الحسابية Means، الانحرافات المعيارية Standard Deviations، اختبار ت T test، اختبار تحليل التباين Cronbach One way Analysis of Variance، معامل بيرسون Pearson Correlation، معادلة الثبات ألفا كرونباخ Cronbach Alpha، معامل التحديد لقياس القوة التفسيرية للنموذج R^2 ، ومعامل التحديد المعدل (R^2). وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Packages for Social Sciences.

جودة وثبات المقاييس المستخدمة في أداة الدراسة :

الصدق والثبات لأداة الاستبيان:

أولاً: صدق وثبات المحكمين :

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها في صورتها على مجموعة من المختصين من أساتذة جامعيين متخصصين في الدراسات التجارية واللغة العربية، ممن يعملون في الجامعات حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الإستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل محور من المحاور للإستبانة، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء والملاحظات تم إضافة وتعديل بعض الفقرات ليصبح عدد فقراتها (30) فقرة موزعة كما في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1) : محاور وعدد فقرات إستبانة البحث

المحاور	عدد الفقرات
المحور الأول- الالتزام المستمر	6
المحور الثاني - الإيثار	5
المحور الثالث - الكياسة	5
المحور الرابع - الروح الرياضية	6
المحور الخامس - السلوك الحضاري	4
المحور السادس - وعي الضمير	4
المجموع	30

المصدر : إعداد الباحث، 2016م.

ثانياً: صدق وثبات الاتساق الداخلي :

طريقة ألفا كرونباخ:

من أجل اختبار ثبات الأداة (الإستبانة) نحو إعطاء نفس النتائج أو نتائج قريبة منها فيما لو كررت عملية القياس في ظروف مشابهة على نفس العينة أو على عينة مماثلة من مجتمع الدراسة، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل اختبار ثبات الإجابات على فقرات الإستبانة حيث يقيس هذا المعامل مدي الثبات الداخلي لفقرات الإستبانة ومقدرته على إعطاء نتائج

متوافقة لإجابات الباحثين تجاه فقرات الإستبانة، وتتراوح قيمة معامل ألفا بين (0 - 100)، وتكون مقبولة إحصائياً إذا زادت عن (60%) فعندها يكون ثبات الأداة جيداً ويمكننا تعميم النتائج. والجدول رقم (2) يوضح نتيجة اختبار المصادقية لعبارات الدراسة :

جدول رقم (2) : نتيجة اختبار المصادقية لعبارات الدراسة

رقم الفقرات	العبارات	معامل ألفا
1.	الالتزام المستمر	84%
2.	الإيثار	84%
3.	القياسية	83%
4.	الروح الرياضية	84%
5.	السلوك الحضاري	84 %
6.	وعي الضمير	84%
	مجموع الأسئلة	30

المصدر :إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية، 2016م

من الجدول رقم (2) يتضح أن اختبار ألفا لفقرات فرضيات الدراسة كل على حده ولجميع الفقرات معاً حيث بلغت قيمة ألفا لجميع الفقرات (84.8) وتعتبر هذه النسبة عالية وبالتالي يمكن الاعتماد على مصادقية أداة القياس وتعميم نتائج الدراسة، وأن قيمة معامل ألفا للإجابات على فقرات الإستبانة الخاصة بكل فرضية من فرضيات الدراسة كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات (60%) ويعني هذا توفر درجة كبيرة من الثبات في الإجابات، وبالتالي فإنه يمكن تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

الارتباطات، المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة:

جدول رقم (3) : المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة

الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي
-1	الالتزام المستمر	3.6
-2	الإيثار	4.34
-3	القياسية	4.44
-4	وعي الضمير	4.13
-5	الروح الرياضية	3.23
-6	السلوك الحضاري	3.6

المصدر: إعداد الباحث، 2016م.

تبين من الجدول رقم (3) أن الوسط الحسابي لمتغير الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، السلوك الحضاري، والالتزام المستمر بلغ (4.34، 4.44، 4.13، 3.23، 3.6، 3.6) على التوالي ، وهو اكبر من الوسط الحسابي الافتراضي والذي قيمته (3).

ولمعرفة الارتباطات بين متغيرات الدراسة تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (R) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات. ويبين الجدول رقم (4) نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة.

جدول رقم (4) : نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون (R) بين المتغيرات .

المتغير	الإيثار	الكياسة	وعي الضمير	الروح الرياضية	السلوك الحضاري	الالتزام المستمر
الإيثار	1	.752	.574	.491	.521	.213
الكياسة	.752	1	.579	.489	.512	.257
وعي الضمير	.574	.579	1	.657	.360	.321
الروح الرياضية	.491	.489	.657	1	.640	.469
السلوك الحضاري	.521	.512	.360	.640	1	.451
الالتزام المستمر	.213	.257	.321	.469	.451	1

المصدر :إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2016م .
ملحوظة: ** مستوى المعنوية .05 ، n=50

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف علي العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فان ذلك يعني أن الارتباط بين المتغيرين قويا وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من 0.30 اما اذا كانت قيمة 0.30 – 0.70 يمكن اعتبارها متوسطة، وإذا زادت عن 0.70 تكون قوية، وقد أوضح اختبار تحليل الارتباط ان قيمة الارتباط بين متغيرات العلاقة تراوحت ما بين 0.21 الي 0.46 ويدل ذلك على وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الالتزام المستمر وبعدي الإيثار والكياسة في سلوك المواطنة التنظيمية، بينما ان هنالك علاقة ارتباطية متوسطة بين أبعاد (وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري) في سلوك المواطنة التنظيمية.

اختبار فرضيات الدراسة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة اختبار فرضيات الدراسة التي تمت صياغتها، وباستخدام الانحدار المتعدد لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل الالتزام المستمر والمتغير التابع سلوك المواطنة التنظيمية ، تم الحصول علي نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما هو موضح في الجدول رقم(5).

جدول رقم (5) : نتائج اختبار الانحدار المتعدد للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المتغير	سلوك المواطنة التنظيمية
الالتزام المستمر	معامل بيتا مستوى المعنوية .428 .000
النسب الإحصائية	
معامل التحديد	R ² .967
معامل التحديد المعدل	R ² .334
التغير في معامل التحديد	R ² .428

المصدر : إعداد الباحث، 2016م

يتبين من الجدول رقم (5) أن قيمة معامل التحديد R^2 (0.967) ويدل ذلك علي أن التأثيرات الناتجة في سلوك المواطنة التنظيمية يفسرها المتغير المستقل بنسبة (96.7%) والباقي يرجع لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي. كما يتبين من الجدول رقم (5) أن هناك علاقة ايجابية معنوية بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية حيث بلغت قيمة بيتا (0.428) ومستوى المعنوية (0.000).

النتائج:

1. تبين أن سلوك المواطنة التنظيمية سائد بدرجة عالية وسط العاملين بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر بمتوسط 4.14 ، وأن الأبعاد المكونة لسلوك المواطنة التنظيمية سائدة بين الموظفين بدرجة عالية حسب متوسطاتها الحسابية على التوالي (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الروح الرياضية) بلغ (4.34، 4.44، 4.13، 3.6، 3.23) .
2. أظهرت النتائج أن الموظفين العاملين بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر التزامهم المستمر مرتفع حيث بلغ المتوسط 3.6.

3. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية، وهذا يشير إلى أن كلما كان الالتزام المستمر سائد بدرجة عالية للموظفين العاملين بجامعة البحر الأحمر ، يدفعهم ذلك للقيام بأعمال تطوعية واختيارية لا تقع ضمن واجباتهم الرسمية، ولا ترتبط بنظام الحوافز في جامعتهم من أجل الارتقاء بالعمل وزيادة فعاليته. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (Goven,2012)، (Javad etal,2013)، (Askin etal,2013)، (Shahin etal,2015)، (Muh& And,2013)، (Michael etal,2014) حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية، بينما تختلف مع دراسة (Sayyed etal, 2011) والتي توصلت الي عدم وجود علاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية.

4. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وسلوك الإيثار، وهذا يعني أن حاجة الموظف بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر للبقاء بالكلية و إدراكه للتكاليف المترتبة على تركها يؤدي إلى تطوعه بمساعدة زملائه للقيام بأعمالهم للحصول على أفضل الخدمات. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (Goven,2012)، (Askin etal,2013)، (Shahin etal,2015)، (Muh& And,2013)، (Michael etal,2014) التي اوضحت أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين الالتزام المستمر وسلوك الإيثار بينما تختلف مع دراسة (Javad etal,2013) ودراسة (Sayyed etal, 2011) والتي اوضحت أن ليس هناك علاقة بين الالتزام المستمر وسلوك الإيثار.

5. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وسلوك الكياسة وهذا يعني أن حاجة الموظف بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر للبقاء بالكلية و إدراكه للتكاليف المترتبة على تركها يدفعه لتجنب إثارة المشاكل والخلافات في العمل والوقاية منها وإدراكهم للأثر السلبي لتلك المشاكل على الآخرين. وهي بذلك تتفق مع دراسة كل من (Goven,2012)، (Javad etal,2013)، (Askin etal,2013)، (Akmal&Andi,2013)، (Shahin etal,2015)، (Muh& And,2013)، (Michael etal,2014) حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين الالتزام المستمر وسلوك الكياسة، بينما تختلف مع دراسة (Sayyed etal, 2011) والتي توصلت إلي عدم وجود علاقة بين الالتزام المستمر وسلوك الكياسة.

6. وجو علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وسلوك الروح الرياضية، وهذا يعني أن حاجة الموظف بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر للبقاء بالكلية و إدراكه للتكاليف المترتبة على تركها يدفعه على القيام بمهام إضافية أو

مؤقتة دون شكوى أو تزمير، واستغلال وقته وجهده للقيام بأعماله. وهي بذلك تتفق مع دراسة كل من (Güven,2012)، (Javad et al,2013)، (Askin et al,2013)، (Shahin et al,2015)، (Muh& And,2013)، (Michael et al,2014) حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين الالتزام المستمر وسلوك الروح الرياضية، بينما تختلف مع دراسة (Sayed et al, 2011) والتي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الالتزام المستمر وسلوك الروح الرياضية.

7. وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وبعد وعي الضمير في سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا يعني أن حاجة الموظف بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر للبقاء بالكلية و إدراكه للتكاليف المترتبة يدفعه إلى تجنب الإجازات غير الضرورية في العمل، ومحاظته على ممتلكات الجامعة العينية، والتضحية بالاهتمامات الشخصية من أجل مصلحة العمل، وإتباعهم للقوانين التي تضعها الإدارة من غير رقابة عليهم. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (Güven,2012)، (Askin et al,2013)، (Shahin et al,2015)، (Muh& And,2013)، (Michael et al,2014) التي اوضحت أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين الالتزام المستمر ووعي الضمير، بينما تختلف مع دراسة (Javad et al,2013) ودراسة (Sayed et al, 2011) والتي اوضحت أنه لا توجد علاقة بين الالتزام المستمر ووعي الضمير.

8- وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر والسلوك الحضاري، وهذا يعني أن حاجة الموظف بكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر للبقاء بالكلية و إدراكه للتكاليف المترتبة على تركها يؤدي إلى مشاركة الموظفين الفاعلة والمسئولة في إدارة أعمالهم والحرص على نجاح جامعتهم والحفاظ على سمعتها واحترام أنظمتها وقوانينها. وهي بذلك تتفق مع دراسة كل من (Güven,2012)، (Javad et al,2013)، (Askin et al,2013)، (Shahin et al,2015)، (Muh& And,2013) حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين الالتزام المستمر والسلوك الحضاري، بينما تختلف مع دراسة (Sayed et al, 2011) والتي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الالتزام المستمر والسلوك الحضاري.

التوصيات:

أولاً: التوصيات العملية:

- 1- ضرورة أن تعمل إدارة كلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر على المحافظة على المستوى العالي لدرجة الالتزام المستمر لدى العاملين لديها من خلال العوامل التي تؤثر عليه مثل سلوك المواطنة التنظيمية.
- 2- تبين من نتائج هذه الدراسة أن الالتزام المستمر له علاقة طردية بسلوك المواطنة التنظيمية، فعلى إدارة كلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر إذا رغبت في نشر هذه السلوكيات التطوعية أن تعمل على المحافظة على الدرجة العالية للالتزام المستمر السائد بين العاملين. ونشر ثقافة واهمية هذا السلوك وسط العاملين من خلال برامج ومحاضرات مصممة على ذلك.

ثانياً: التوصيات العلمية:

- 1- اتخذ الباحث القطاع التعليمي مجال لدراسته، فيمكن أن يسعى أحد الباحثين لدراسة العلاقة بين الالتزام المستمر وسلوك المواطنة التنظيمية في القطاعات الأخرى، كالقطاع الطبي (المستشفيات) والقطاع المصرفي لإبراز أهمية الالتزام المستمر و كيف يمكن أن يؤثر في سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- 2- إجراء دراسات مستقبلية حول أثر بعض المتغيرات الديمغرافية مثل: السن و الجنس، و المستوى التعليمي على الالتزام المستمر.

4- إجراء دراسات حول أثر الالتزام المعياري على سلوك المواطنة .

المراجع:

1. أسماء عمر، (2011م) ، علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين". رسالة ماجستير الجامعة الأردنية.
2. الخليفة، محمد احمد، (2013م) ، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على نية ترك العمل دور سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط". مجلة العلوم الاقتصادية 14(2): 1-14.
3. العامري، أحمد، (2002م) ، "محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات". مجلة جامعة الملك عبد العزيز: 2: 83-67.
4. الفوزان، ناصر بن محمد ، (2004)، أثر السياسة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الولاء . التنظيمي في المؤسسات العامة، مجلة جامعة الملك سعود 12 .
5. جرينبرج ، جيرالد ،وبارون ، روبرت ، ترجمة ومراجعة رفاعي ، رفاعي محمد ، ويسينيونى إسماعيل ، (2004)" إدارة السلوك التنظيمي في المنظمات " دار المريخ ، الرياض.
6. حواس ، أمير محمد ،(2003م) ، اثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة .
7. ريان، عادل زيان محمد،(2000م) ، " أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام لتنظيمي الوجداني، وبعض المتغيرات الموقفية ، مجلة البحوث التجارية، جامعة أوسيط، كلية التجارة 29.
8. كريدي، باسم عباس ، (2010م) ، "الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي" مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية 3: 22-43.
9. Askin, etal.(2013). The Relationship Among Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior -A Research Study On Call Center Employees. *Industrial Relations and Human Resources Journal*, 15(3): 83-93.
10. Guven .(2012). The Relationship Between The Organizational Citizenship
11. Behaviors And The Organizational And Professional Commitments Of Secondary School Teachers. *Journal of Global Strategic Management*,12: 47- 64.
12. Javad, etal. (2013). Explaining the Relation between Organizational Commitment and Dimensions of Organizational Citizenship Behavior Case study: Textile Factories in Borujerd County. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*,5(8): 121-132.
13. Kreitner, R & Kinicki'A. (2007).(Organizational Behavior Essinational) McGraw-hill/Irwin, 7th, N.Y, USA, 2007.
14. Michael, etal.(2014). Organizational Commitment And Citizenship Behavior: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal*, 10(4): 288-305.
15. Muh &Andi. (2013). Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) At Government-Owned Corporation Companies. *Journal of Public Administration and Governance*, 3(3): 35-42.

16. Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relation between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal*, 36 (3):52-56.
17. Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior, In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 12: (43–72).
18. Sahin Cetin, etal. (2015). A Meta-analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior :Test of Potential Moderator Variable. *Employee Responsibilities Rights Journal*, 27:281–303.
19. Sayyed,etal.(2011). A Survey of Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior Case study: Regional Water Organization of Mazandaran Province. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*,3(5): 360-368.