

دور الالتزام الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية في جامعة اللاذقية

الدكتورة نهاد نادر *

الدكتور سامر قاسم **

لينا محمد هيثم هبرة ***

(تاريخ الإيداع ٢٠٢٥ /٥/١٣ - تاريخ النشر ٢٠٢٥ /٧/١٤)

□ ملخص □

هدف البحث إلى دراسة دور الالتزام الوظيفي بأبعاده (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الايثار، الكياسة، الروح الرياضية، ووعي الضمير، السلوك الحضاري)، وذلك من وجهة نظر العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية. اعتمد البحث المنهج الوصفي، وشمل مجتمع البحث جميع العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية والبالغ عددهم (٣٥١٤) عاملاً وعاملة، أما عينة البحث فهي عشوائية بسيطة، حيث بلغت (٣٤٦) عاملاً وعاملة، تم توزيع الاستبانة عليهم، وأعيد منها (٣١١) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي، وبنسبة استجابة بلغت (٨٩,٨٨%).

أظهرت نتائج البحث أنّ مستوى الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، حيث تصدر الالتزام بالقوانين والكياسة أبرز هذه الجوانب. كما كشفت نتائج البحث عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (أداء الواجبات، أوقات الدوام، القوانين) وتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية المختلفة، وكانت هذه العلاقة قوية جداً بالنسبة للكياسة ووعي الضمير. أما بالنسبة للإيثار، فكانت العلاقة مقبولة، بينما كانت قوية للروح الرياضية والسلوك الحضاري. بشكل عام، تشير النتائج إلى دور هام للالتزام الوظيفي في دعم سلوكيات المواطنة الإيجابية لدى العاملين.
كلمات مفتاحية: الالتزام الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية، جامعة اللاذقية.

* أستاذ، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

** أستاذ، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

*** طالب دراسات عليا (دكتوراه)، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

The Role of Job Commitment in Fostering Organizational Citizenship Behavior A Field Study at Latakia University

Dr. Nihad Nader *

Dr. Samer Qasim **

Lina Mohamed Haitham Hebra ***

(Received 13/5/2025. Accepted 14/7/2025)

□ ABSTRACT □

The research aimed to study the role of job commitment in its dimensions (commitment to performing job duties, commitment to official working hours, commitment to applicable laws and regulations) in enhancing organizational citizenship behavior in its dimensions (altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, civic virtue), from the perspective of administrative staff at Latakia University. The research adopted the descriptive approach and included the entire population of administrative staff at Latakia University, numbering (3514) male and female employees. The research sample was a simple random sample, consisting of (346) male and female employees, to whom the questionnaire was distributed. (311) complete and valid questionnaires were returned for statistical analysis, with a response rate of (89.88%).

The research results showed that the level of job commitment and organizational citizenship behavior among administrative staff at Latakia University was high, with commitment to laws and courtesy being the most prominent aspects. The study also revealed a positive and statistically significant relationship between the dimensions of job commitment (performing duties, working hours, laws) and the enhancement of various organizational citizenship behaviors, with this relationship being very strong for courtesy and conscientiousness. As for altruism, the relationship was acceptable, while it was strong for sportsmanship and civic virtue. In general, the results indicate a significant role for job commitment in supporting positive citizenship behaviors among employees.

Keywords: Job Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Latakia University.

*Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.

**Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.

*** Postgraduate Student (PhD), Department of Business Administration, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.

المقدمة:

يمثل الالتزام الوظيفي الرابطة القوية التي يشعر بها الفرد تجاه منظمته، وهو يتجاوز مجرد أداء المهام المطلوبة، إنه شعور عميق بالانتماء والولاء، حيث يتبنى الموظف أهداف وقيم المنظمة ويرغب بشدة في البقاء جزءاً منها والمساهمة في تحقيق نجاحها. هذا الالتزام ينبع من عوامل متعددة، مثل الرضا عن بيئة العمل، والشعور بالتقدير، والإيمان برؤية المنظمة، والتوافق بين قيم الموظف وقيم المنظمة، فعندما يكون الموظف ملتزماً فإنه لا يرى وظيفته مجرد مصدر للدخل، بل يعتبرها جزءاً أساسياً من هويته ومسيرته المهنية (عبدلي، ٢٠١٤، ص ٧٩). ويشير سلوك المواطنة التنظيمية إلى مجموعة من التصرفات الطوعية التي يقوم بها الموظفون وتتجاوز مسؤولياتهم الوظيفية الرسمية، والتي تساهم بشكل إيجابي في فعالية المنظمة، هذه السلوكيات ليست جزءاً من متطلبات العمل المباشرة ولا يتم مكافأة الموظفين عليها بشكل رسمي، ولكنها تعكس رغبتهم الصادقة في دعم زملائهم والمساهمة في نجاح المنظمة ككل (نجيب وكريم، ٢٠١٨، ص ٣٠٢).

هناك ارتباط وثيق وقوي بين الالتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، فالموظفون الذين يشعرون بمستويات عالية من الالتزام تجاه منظماتهم هم أكثر عرضة لإظهار سلوكيات المواطنة التنظيمية، ينبع هذا السلوك من شعورهم بالمسؤولية تجاه المنظمة ورغبتهم في رد الجميل لها على توفير بيئة عمل إيجابية وفرص للتطور، كما يولد الالتزام الوظيفي الدافع الداخلي لدى الموظف للمساهمة بشكل فعال في نجاح المنظمة، ليس فقط من خلال أداء واجباته الأساسية، بل أيضاً من خلال تبني سلوكيات تعاونية وإيثارية تعزز من الروح المعنوية للفريق وتحسن من الأداء العام للمنظمة.

بناءً على ما سبق يسعى البحث الحالي إلى معرفة الدور الذي يمكن أن يؤديه الالتزام الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك بالتطبيق على العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الدراسات السابقة:

١- دراسة جاسم والسلمي (٢٠١٩) بعنوان: الالتزام الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى مدرّسات التربية البدنية مديرية تربية بغداد الكرخ الثالثة.

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة كل من الالتزام الوظيفي (الالتزام بالمسؤولية تجاه قواعد وأخلاقيات العمل، الالتزام بالمسؤولية تجاه أداء العمل، الالتزام بالمسؤولية تجاه مواعيد العمل، الالتزام بالمسؤولية تجاه مكان العمل)، وسلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري) لمدرّسات التربية البدنية في قطاع مديرية تربية بغداد الكرخ الثالثة، ودراسة العلاقة الارتباطية بين الالتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأسلوب المسح، وتمّ تحديد مجتمع الدراسة بـ (٥٠) مدرّسة تربية مدنية في مديرية تربية بغداد الكرخ الثالثة، حيث بلغت العينة الاستطلاعية (١٠) مدرّسات، أما عينة التطبيق الأساسية فبلغت (٤٠) مدرّسة. أظهرت نتائج الدراسة أنّ مدرّسات التربية البدنية يتمتعن بدرجة عالية من الالتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وأنّ هناك علاقة طردية معنوية بين الالتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى مدرّسات التربية البدنية.

٢- دراسة (Işık, ٢٠٢١) بعنوان:

Factors Affecting the Organizational Citizenship Behavior of English Language Teachers.

العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي اللغة الإنجليزية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي اللغة الإنكليزية في المدارس العليا بولاية أنقرة التركية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٦٩) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي اللغة الإنكليزية في المدارس العليا بولاية أنقرة التركية عالية بشكل عام، وبينت النتائج أيضاً وجود بعض العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين والالتزام العاطفي والرضا الوظيفي، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والعمر، والمؤهل العلمي.

٣- دراسة عباس وآخرون (٢٠٢٢) بعنوان: القيادة النرجسية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية:

دراسة تحليلية في الكليات الأهلية في بابل _ العراق.

استهدفت الدراسة موضوع القيادة النرجسية بأبعادها (السلطة، الإعجاب، الغطرسة، الاستغلال)، وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الإيثار، المجاملة، الروح، الضمير، الفضيلة المدنية). اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختبار ودراسة مستوى المتغيرين في الكليات الأهلية في محافظة بابل، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (١٠٥) فرد، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ارتفاع مستوى المتغيرين الرئيسيين (القيادة النرجسية، وسلوك المواطنة التنظيمية) في الكليات الأهلية في بابل، ووجود علاقات ارتباط معنوية فيما بينهما، ووجود أثر معنوي للقيادة النرجسية بأبعاده مجتمعة في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده مجتمعة، مما يتطلب من إدارة المنظمة المبحوثة اختيار قيادات تتعد عن هذا النوع من القيادة.

٤- دراسة (Idawati, and Mahadun, ٢٠٢٢) بعنوان:

The Role of Spiritual Leadership in Improving Job Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Performance.

دور القيادة الروحية في تحسين الالتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية وأداء الموظفين _

اندونيسيا.

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير القيادة الروحية على كل من سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي وأداء الموظف في المصارف الإسلامية في مالانج إندونيسيا، بالإضافة إلى التحقق من تأثير الالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى أداء الموظف. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، وتم توزيع الاستبانة على (١٠٢) موظف في المصارف الإسلامية في مالانج إندونيسيا، وتم تحليل النتائج باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). أظهرت النتائج أن القيادة الروحية تؤثر بشكل إيجابي على كل من سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام الوظيفي وأداء الموظف، وبالمثل فإن الالتزام الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي وكبير على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى أداء الموظف، لذلك لا بد من العمل على ضرورة تعزيز أداء الموظف من خلال تطوير الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية بين العاملين في الصيرفة الإسلامية.

٥- دراسة باناعمه (٢٠٢٥) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى أعضاء

هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لديهم، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، حيث طبقت استبانة وزعت على عينة مؤلفة من (١٣٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنّ المتوسط الكلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بعكش مستوى متوسطاً من الرضا العام عن جودة الحياة الوظيفية، كما أظهرت النتائج أنّ أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى يقيمون أبعاد الالتزام الوظيفي بشكل متفاوت. كما بينت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

٦- دراسة اليامي (٢٠٢٥) بعنوان: دور الرسوخ الوظيفي في تعزيز المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز المواطنة التنظيمية بأبعادها (الروح الرياضية، الوعي والضمير، الإيثار، السلوك الحضاري، الكياسة) من خلال دراسة تطبيقية على مستشفيات نجران بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين بمستشفيات نجران من جميع الفئات المستهدفة من أطباء وفنيين وأخصائيين، وبلغ حجم العينة (٣٨١) مفردة صالحة للتحليل. وأظهرت النتائج وجود تأثير قوي ودال إحصائياً لأبعاد الرسوخ الوظيفي في تعزيز المواطن التنظيمية في مستشفيات نجران بالمملكة العربية السعودية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة جاسم والسلمي (٢٠١٩) في استهدافها للعلاقة بين الالتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية واستخدامهما المنهج الوصفي، لكنهما اختلفتا في العينة (إداريون في جامعة اللاذقية مقابل مدرسات تربية بدنية في بغداد) وفي أبعاد الالتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة Işık (٢٠٢١) و Idawati و Mahadun (٢٠٢٢) في دراسة سلوك المواطنة التنظيمية، لكنهما اختلفتا في المتغير المستقل (الالتزام الوظيفي في الدراسة الحالية مقابل متغيرات أخرى كالرضا والقيادة الروحية). واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة عباس وآخرون (٢٠٢٢) واليامي (٢٠٢٥) في المتغير المستقل (القيادة النرجسية والرسوخ الوظيفي مقابل الالتزام الوظيفي)، رغم اتفاقهما في دراسة سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاد متشابهة. وتميزت الدراسة الحالية بتركيزها المحدد على العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية، وتحديد أبعاد خاصة للالتزام الوظيفي تتناسب مع طبيعة العمل الإداري، وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية بينما اختلفت مع دراسة باناعمه (٢٠٢٥) التي درست علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة البحث:

بناءً على الدراسة الاستطلاعية التي أجرتها الباحثة في جامعة اللاذقية، والتي شملت مقابلات مع (٢٠) عاملاً إدارياً، حيث تضمنت المقابلة أسئلة حول بعض جوانب سلوك المواطنة التنظيمية، وفق الآتي:
مدى الاستعداد لتقديم المساعدة لزملاء العمل: أجاب حوالي ٤٠% من أفراد العينة بأنهم مستعدون دائماً أو في أغلب الأحيان لتقديم المساعدة، بينما أفاد ٦٠% بأنهم يقدمون المساعدة أحياناً أو نادراً.

مدى تقديم المساعدة بشكل طوعي لحل المشاكل المتعلقة بالعمل: ذكر ٣٠% من أفراد العينة أنهم يبادرون بشكل دائم وطوعي للمساهمة في حل المشكلات، في حين أنّ ٧٠% منهم ينتظرون طلب المساعدة أو يشاركون فقط عند الضرورة.

مدى احترام حقوق وخصوصيات الآخرين: أبدى ٨٥% من العاملين التزاماً واضحاً باحترام حقوق وخصوصيات زملاء، بينما أشار ١٥% إلى وجود بعض التجاوزات أو عدم الانتباه الكافي لهذه الجوانب في بعض الأحيان.

التغاضي عن إساءة أي شخص من قبل زملاء العمل: أفاد ٢٥% من أفراد العينة بأنهم يميلون إلى التغاضي عن الإساءات البسيطة أو تجاوزها للحفاظ على جو العمل، بينما ذكر ٧٥% منهم أنهم يفضلون معالجة هذه الأمور بشكل مباشر أو الإبلاغ عنها.

الالتزام بمواعيد العمل: أظهر غالبية أفراد العينة (٩٠%) التزاماً جيداً بمواعيد العمل، بينما أشار ١٠% إلى وجود تأخيرات متكررة أو عدم التزام كامل.

الالتزام بقواعد وقوانين الجامعة: أفاد ٧٠% من أفراد العينة بالتزامهم التام بقواعد وقوانين الجامعة، بينما ذكر ٣٠% منهم وجود بعض التهاون أو عدم المعرفة الكافية ببعض القواعد.

بشكل عام، تشير هذه النسب إلى أنّ هناك مستوى دون الوسط من سلوكيات المواطنة التنظيمية في بعض الجوانب الهامة مثل المبادرة الطوعية لتقديم المساعدة والاستعداد الدائم لها. في حين أنّ هناك التزاماً جيداً بالجوانب الأساسية مثل الالتزام بالمواعيد، لذلك وانطلاقاً من أهمية تعزيز هذه السلوكيات في بيئة الجامعة، يسعى البحث الحالي إلى التعمق في فهم مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى شريحة أوسع من العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية، واستكشاف الدور الذي قد يؤديه الالتزام الوظيفي في تعزيز هذه السلوكيات.

وبالتالي يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الآتي: ما دور الالتزام الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة اللاذقية؟

أهمية البحث:

تتبع الأهمية النظرية للبحث من أهمية العلاقة بين الالتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية في الجامعة، حيث يمثل الالتزام الدافع الداخلي القوي الذي يدفع العاملين الإداريين لتجاوز واجباتهم الرسمية والمبادرة بتقديم سلوكيات إيجابية تخدم مصلحة المنظمة وزملاء العمل. هذا الارتباط يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية وداعمة، ويعزز من كفاءة الأداء العام للجامعة من خلال زيادة التعاون والولاء والمسؤولية لدى الموظفين. بالتالي، فإن فهم هذه العلاقة وتنميتها يعتبر أمراً مهماً لتحقيق أهداف الجامعة الاستراتيجية وتعزيز سمعتها ومكانتها.

أما الأهمية العملية للبحث، فتتمثل في أنّ نتائجه قد توفر معلومات قيمة لإدارة الموارد البشرية في الجامعة لتصميم وتنفيذ استراتيجيات تهدف إلى زيادة الالتزام الوظيفي وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. قد تشمل هذه الاستراتيجيات برامج تدريبية، ومبادرات لتقدير الموظفين، وتحسين فرص التطوير المهني، وتعزيز التواصل الداخلي.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى دراسة دور الالتزام الوظيفي بأبعاده (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الايثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)، وذلك من وجهة نظر العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

فرضيات البحث:

تمّ اختبار فرضيات البحث عند مستوى معنوية ٠,٠٥:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالإيثار لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالكياسة لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالروح الرياضية لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بوعي الضمير لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الفرضية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالسلوك الحضاري لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وهو منهج "لدراسة أوصاف دقيقة للظواهر التي من خلالها يمكن تحقيق تقدم كبير في حل المشكلات، وذلك من خلال قيام الباحث بتصوير الوضع الراهن، وتحديد العلاقات التي توجد بين الظواهر في محاولة لوضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة.

مجتمع البحث وعينته:

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية والبالغ عددهم (٣٥١٤) عاملاً وعاملة، أما عينة البحث فهي عشوائية بسيطة، حيث تمّ تحديد حجمها الإجمالي باستخدام قانون العينة الإحصائية الآتي (العلي، ٢٠٢٠، ص ١٠٤):

$$n \geq \frac{N \cdot Z^2 \cdot R(1 - R)}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot R(1 - R)}$$

وبتطبيق قانون العينة الإحصائية نجد:

$$n \geq \frac{3514 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.05(1 - 0.05)}{3514 \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.05(1 - 0.05)}$$

$$n \geq \frac{3374.8456}{9.7454} \approx 346$$

بناءً على ما سبق، بلغ حجم العينة اللازم سحبه بالاعتماد على المعاينة العشوائية البسيطة (٣٤٦) عاملاً وعاملة، حيث قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة عليهم، وأعيد منها (٣١١) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي، وبنسبة استجابة بلغت (٨٩,٨٨%).

حدود البحث:

الحدود المكانية: جامعة اللاذقية.

الحدود البشرية: عينة من العاملين الإداريين في الجامعة.

الحدود الزمانية: تم إجراء البحث خلال الفترة من ٢٠٢٤/٩/١ ولغاية ٢٠٢٥/٢/١.

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على تحديد دور الالتزام الوظيفي بأبعاده (بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الايثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري).

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم الالتزام الوظيفي: يُعدّ الالتزام الوظيفي مصطلح غير محسوس ولا يمثل واقعاً بل يستدل عليه من خلال الظواهر والآثار المرتبطة به سلوكياً، ولا يمكن الحصول عليه جاهزاً أو يتم فرضه بالإكراه، بل هو حصيلة لتفاعلات العديد من العوامل والمتغيرات السلوكية، فقد يكون هناك التزام نابع من شعور العاملين بأنّ أهداف المنظمة متلاصقة مع أهدافه الشخصية وسعيه لتحقيق أهداف المنظمة هو الأساس لتحقيق لأهدافه الشخصية، كما أنّ هناك التزام نابع من شعور العاملين بالمسؤولية والواجب الذي يفرض عليه من خلال القيم الشخصية بالوفاء للمنظمة بتحقيق أهدافها، كما أنّ هناك التزام رابع تجاه الأسرة في الوفاء بمتطلبات الحياة ويكون تحقيق ذلك من خلال التزامه تجاه المنظمة بتحقيق أهدافها، فإن لم يكن هناك التزام من قبل العاملين فهناك مسألة أخلاقية وإدارية (الخضيري والعريقي، ٢٠٢٠، ص ٢٠).

ويُعرّف الالتزام الوظيفي بأنه: سلوك يعبر عن الرضا الوظيفي لموظف ومعدل دورانه في وظيفة ما ومدى التزامه وقبوله لأهداف المنظمة التي يمكن تحقيق أهدافها من خلال المشاركة بالعمل على تحقيقها (رجب، ٢٠٢١، ص ٥٥). كما يشير الالتزام الوظيفي إلى أنه: التزام الموظفين الكفؤين بأعمالهم وقد يكون الالتزام لفترة قصيرة الأجل نسبياً كونها من متطلبات المهمة الموضوعية إذ تنطوي على العديد من الوظائف خاصة المتعلقة بالوظيفة الذاتية التي يتصورها الموظف والتي تعبر عن الالتزام بالمنظمة وأهدافها (رحمة الله وآخرون، ٢٠٢٣، ص ١٠٠).

مما سبق، ترى الباحثة أنّ الالتزام الوظيفي في الجامعة يشير إلى مدى شعور العاملين بالمسؤولية والتقدير بواجباتهم الأساسية التي تتطلبها وظائفهم، وإلى مدى التزامهم التام بأوقات الدوام الرسمي المحددة من قبل الجامعة، وحرصهم على الامتثال الكامل للقوانين والأنظمة الداخلية والخارجية التي تنظم عمل الجامعة. هذا الالتزام يتجلى في إنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية، والتواجد في أماكن عملهم خلال الساعات المقررة دون تأخير أو انقطاع غير مبرر، والتقدير باللوائح والإجراءات الرسمية التي تضمن سير العمل بانضباط وعدالة.

إنّ هذا النوع من الالتزام يعتبر أساساً متيناً لتحقيق الأهداف التنظيمية للجامعة وضمان تقديم خدمات إدارية عالية الجودة تساهم في دعم العملية التعليمية والبحثية.

ثانياً: أبعاد الالتزام الوظيفي: تتمثل أبعاد الالتزام الوظيفي بما يأتي:

١- **الالتزام بأداء واجبات العمل:** من أهم واجبات التزام الموظف بالعمل هو أن يحقق أهداف الوظيفة، فالالتزام عملية مستمرة لا يمكن أن تتغير من يوم لآخر ولكن يمكن أن تتغير مستوياته بمرور الزمن وذلك لأنه يعرف بأنه التوافق والترابط العاطفي وأن هذا الترابط يعتمد على العواطف بالدرجة الأولى وأنّ العواطف والماج عوامل متغيرة وغير ثابتة، وهو يختلف عن الرضا والإنتاجية والتفاني وتعتبر هذه نتائج للالتزام إذ أنّ العاملين الملتزمين سيكون لديهم رضا عال نتيجة لالتزامهم وسيكونون أكثر ولاء وتفاني (فيما يخص الغياب والتأخير) وبالتالي سيكونون أكثر إنتاجية (Wasim, 2012, P149).

٢- **الالتزام بأوقات الدوام الرسمي:** الالتزام بالوقت والعمل من أهم سمات الموظفين الملتزمين ويعتبر عنصراً هاماً لتقييم أداء الموظفين، كما يؤدي إلى اكتساب الخبرة والمعرفة الإدارية التي يمكن أن تساهم في أداء مهام أخرى تتطلبها طبيعة عملهم أو شغلهم المناصب الإدارية العليا والتقدم الوظيفي، فضلاً عن ذلك إمكانية العمل بساعات إضافية وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة (الفريجي، ٢٠١٨، ص ٧٣).

٣- **الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة:** الموظف عند قيامه بعمله تقع على عاتقه عدة واجبات يجب النهوض بها وأنّ هذه الواجبات تتكون من جملة من الأمور التي يجب أن يقوم بها الموظف التي يطلق عليها بالواجبات الإيجابية، أو جملة من الأمور المحظورة التي يطلق عليها بالواجبات السلبية؛ فالالتزام الموظف بالأنظمة والقوانين له دوراً فاعلاً في سلوك الموظف من حيث أداء المهام الموكلة عليه وفقاً ما هو منصوص عليها في اللوائح والقواعد التنظيمية (صبي ومحمود، ٢٠٢٣، ص ٢٣).

ثالثاً: مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية: يُعرّف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه: النشاط الذي يمارسه الأفراد في المنظمة والذي يتجاوز التوقعات الرسمية لمتطلبات وظائفهم والتي تعتمد مثل هذه السلوكيات على الثقافة التنظيمية المحفزة (Christian, et al., 2011, P112). كما يُعرّف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه: سلوك طوعي يقوم به الفرد دون انتظار المكافأة أو الحوافز المادية من أجل الارتقاء بالمنظمة (أبو تايه، ٢٠١٢، ص ١٤٥). مما سبق، ترى الباحثة أنّ سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعة يشير إلى مجموعة من التصرفات الطوعية والإيجابية التي يقوم بها العاملون والتي تتجاوز واجباتهم الوظيفية الرسمية، ولكنها تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء العام للجامعة وفعاليتها وخلق بيئة عمل إيجابية وداعمة. هذه السلوكيات ليست إلزامية ولا يتم مكافأتها بشكل مباشر من خلال نظام الحوافز الرسمي، بل تتبع من الشعور بالانتماء والمسؤولية تجاه المؤسسة والرغبة في المساهمة في نجاحها.

رابعاً: أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية: تتمثل سلوكيات المواطنة التنظيمية في النموذج الذي قدمه organ في العام ١٩٨٨، ويتكون النموذج من خمسة أبعاد (مصطفى، ٢٠٢٠، ص ٧٤-٧٥):

١- **الإيثار:** هو سلوك طوعي يهدف إلى مساعدة الآخرين الذين يعانون من مشكلة في العمل كإرشاد زميل عمل جديدة حول كيفية استخدام المعدات، والمساعدة في إنجاز الأعمال المترابطة لزملاء العمل، وجلب المواد التي يحتاج إليها زميل العمل ولا يستطيع الحصول عليها بنفسه.

- ٢- اللطف والكياسة: وتشير إلى فهم مشاكل العمل من أجل مساعدة الآخرين وتجنب التماس المباشر مع زملاء العمل والقيام بإجراءات من شأنها التأثير عليهم.
- ٣- الروح الرياضية: سلوك قائم على التسامح تجاه المضايقات التي لا مفر منها ويفرضها العمل دون تذمر أو تهكم، كما يشير هذا المفهوم إلى مدى استعداد أو تحمل الفرد للقيام بالمهام المطلوبة منه في جميع ظروف العمل دون تذمر أو شكوى.
- ٤- السلوك الحضاري: هو المشاركة البناءة من قبل الفرد في مهام ونشاطات المنظمة غير الرسمية، كما يشير إلى مسؤولية الفرد عن المشاركة في الأمور المتعلقة بالمنظمة، وتقديم الأفكار والاقتراحات التطويرية، والسعي لتحسين سمعة المنظمة، وإخبار الأفراد الآخرين خارج المنظمة أنه فخور بالعمل ضمن هذه المنظمة، وحفظ موقع العمل نظيفاً وأنيقاً.
- ٥- وعي الضمير: هو سلوك يتجاوز بكثير مستويات الحدود الدنيا المطلوبة كالحضور، والالتزام بالمواعيد، والحفاظ على الموارد، والمسائل المتعلقة بالصيانة الداخلية.
- مما سبق، ترى الباحثة أنّ الالتزام الوظيفي يؤدي دوراً محورياً في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية داخل الجامعة، حيث يشكل الركيزة الأساسية التي تدفع العاملين إلى تجاوز متطلبات وظائفهم الرسمية. فالموظف الذي يشعر بارتباط عاطفي وولاء عميق تجاه جامعته يكون أكثر استعداداً للمبادرة بتقديم المساعدة لزملائه، والتطوع للقيام بمهام إضافية، والمشاركة الفعالة في الأنشطة المختلفة، والدفاع عن سمعة المنظمة. هذا الشعور بالانتماء والمسؤولية، النابع من الالتزام الوظيفي، يحفز الأفراد على تبني سلوكيات إيجابية تخدم مصلحة الجامعة ككل، وتسهم في بناء بيئة عمل تعاونية وداعمة، مما يعزز من فعاليتها وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة أكبر.

النتائج والمناقشة:

لتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تمّ تصميمها من قبل الباحثة، وقد تضمنت الاستبانة (٤٨) بنوداً موزعة على محورين: المحور الأول: أبعاد الالتزام الوظيفي، ويشمل البنود (١-١٨)، والمحور الثاني: أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، ويشمل البنود (١٩-٤٨)، وقد تمّ تحكيم هذه الاستبانة من قبل عدد من السادة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد، وذلك من أجل التأكد من صدقها، حيث أجمع السادة المحكمين على كفاية بنود الاستبانة بأنها صالحة وقياسية، وبينما كان لديهم ملحوظات تتعلق بصياغة بعض البنود، حيث تمّ تعديلها في ضوء ملاحظاتهم وآرائهم.

تمّ التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (١) اختبار الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والثبات الكلي

محاور الاستبانة	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ
الالتزام بأداء واجبات العمل	٦-١	٠,٧٩٦
الالتزام بأوقات الدوام الرسمي	١٢-٧	٠,٨٠٩
الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة	١٨-١٣	٠,٨١٢
الايثار	٢٤-١٩	٠,٨٣٣
الكياسة	٣٠-٢٥	٠,٧٧٩
الروح الرياضية	٣٦-٣١	٠,٨٤٣

٠,٨٢٢	٤٢-٣٧	وعي الضمير
٠,٨١٣	٤٨-٤٣	السلوك الحضاري
٠,٨٥٤	٤٨	الثبات الكلي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (١) أنّ قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة (الثبات الكلي) بلغ (٠,٨٥٤)، وهو أكبر من ٠,٧٠، كذلك يُلاحظ أنّ قيم معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة أكبر من ٠,٧٠، وهذا يدل على ثبات الأداة وصلاحيتها للقياس والدراسة.

تمّ الاعتماد على حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS واستخدمت الأساليب الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية، اختبار (t) لعينة واحدة One- Sample T. test. الانحدار المتعدد. أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت:

طول الفئة = (درجة الاستجابة العليا - درجة الاستجابة الدنيا) / عدد فئات الاستجابة

$$\text{طول الفئة} = 5 / (1 - 5) = 0,8$$

وبناءً عليه تمّ اعتماد التتويب المغلق، وتمّ تحديد المجالات الآتية:

الجدول (٢) تتويب تدرجات سلم ليكرت الخماسي (تتويب مغلق)

المجال	درجة الموافقة	الأهمية النسبية
١ - ١,٨	ضعيف جداً	(٣٦-٢٠) %
١,٨١ - ٢,٦٠	ضعيف	(٥٢-٣٦,٢) %
٢,٦١ - ٣,٤٠	متوسط	(٦٨-٥٢,٢) %
٣,٤١ - ٤,٢٠	مرتفع	(٨٤-٦٨,٢) %
٤,٢١ - ٥	مرتفع جداً	(١٠٠-٨٤,٢) %

المصدر: من إعداد الباحثة

أولاً: تحديد مستوى الالتزام الوظيفي بأبعاده (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) لدى أفراد عينة البحث:
لتحديد مستوى الالتزام الوظيفي بأبعاده (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) لدى أفراد عينة البحث، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف واختبار الوسط الحسابي لكل فقرة من الفقرات وحسب كل بعد، وفق الآتي:

الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق

بمستوى الالتزام الوظيفي وأبعاده

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	Test Value = 3		
						مؤشر t للاختبار	احتمال الدلالة	القرار
١	أبذل قصارى جهدي لإنجاز المهام الموكلة إليّ على أكمل وجه.	3.73	0.667	74.6	17.9	19.301	.000	دال
٢	أحرص على إتمام جميع واجباتي في الوقت المحدد.	3.69	0.742	73.8	20.1	18.243	.000	دال

٣	أقبل التحديات في العمل وأبذل جهداً إضافياً لتحقيق النجاح.	3.26	0.724	65.2	22.2	6.874	.000	دال
٤	أشعر بالمسؤولية عن نتائج عملي وأتحمّل تبعات أخطائي.	3.55	0.845	71	23.8	14.542	.000	دال
٥	أحرص على التعاون مع زملائي لإنجاز المهام المشتركة بفعالية.	3.67	0.693	73.4	18.9	17.714	.000	دال
٦	أبادر إلى تقديم المساعدة لزملائي عند الحاجة.	3.59	0.728	71.8	20.3	15.599	.000	دال
	بعد الالتزام بأداء واجبات العمل	3.58	0.733	71.6	20.5	15.379	.000	دال
٧	أحرص على عدم التأخر عن العمل أو الانصراف قبل الموعد المحدد.	3.29	0.733	65.8	22.3	6.977	.000	دال
٨	أستغل وقت العمل بشكل فعال لإنجاز المهام المطلوبة.	٣,٦٢	٠,٦٩٤	72.4	19.2	15.755	.000	دال
٩	أقلل من فترات الاستراحة غير الضرورية خلال ساعات العمل.	٣,٢٩	0.668	65.8	20.3	7.656	.000	دال
١٠	أحرص على عدم الانشغال بأمر شخصية خلال وقت العمل.	3.31	0.715	66.2	21.6	7.646	.000	دال
١١	أحترم وقت زملائي ورؤسائي وألتزم بالمواعيد المحددة للاجتماعات واللقاءات.	3.57	0.644	71.4	18.0	15.609	.000	دال
١٢	أعتبر الالتزام بأوقات الدوام جزءاً من مسؤوليتي المهنية.	3.58	0.737	71.6	20.6	13.878	.000	دال
	بعد الالتزام بأوقات الدوام الرسمي	3.44	0.699	68.9	20.3	11.721	.000	دال
١٣	ألتزم بجميع القوانين والأنظمة المعمول بها في الجامعة.	3.71	0.641	74.2	17.3	19.533	.000	دال
١٤	أحرص على فهم هذه القوانين والأنظمة والعمل بموجبها.	3.74	0.658	74.8	17.6	19.833	.000	دال
١٥	أستشير المسؤولين عند وجود أي لبس أو غموض في فهم القوانين والأنظمة.	3.54	0.762	70.8	21.5	12.497	.000	دال
١٦	أبلغ عن أي مخالفات أو تجاوزات للقوانين والأنظمة في الجامعة.	٣,٢٤	0.767	64.8	23.7	5.518	.000	دال
١٧	أشعر بالمسؤولية عن تطبيق القوانين والأنظمة في مجال عملي.	٣,٧٢	0.568	74.4	15.3	22.354	.000	دال
١٨	أعتبر الالتزام بالقوانين والأنظمة جزءاً من نزاهتي وأخلاقياتي المهنية.	٣,٧٩	٠,٦٤٥	75.8	17.0	21.599	.000	دال
	بعد الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة	3.62	0.674	72.5	18.6	16.480	.000	دال

جميع أبعاد الالتزام الوظيفي	3.55	0.702	71	19.8	13.817	.000	دال
-----------------------------	------	-------	----	------	--------	------	-----

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (٣) أنّ مستوى الالتزام الوظيفي بشكل عام لدى أفراد عينة البحث كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية بلغت (٧١%)، ومعامل اختلاف (١٩,٨%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، أما فيما يتعلق بكل بعد من أبعاد الالتزام الوظيفي فكانت وفق الآتي:

١- جاء بعد الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة في المرتبة الأولى، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٦٢) وهي ترتفع عن متوسط المقياس (٣)، وبفرق معنوي، وبالتالي هناك فرق موجب بين متوسط عبارات بعد الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة وبين المتوسط الفرضي للمجتمع (متوسط مقياس ليكرت ٣)، وبالتالي فإنّ مستوى الالتزام الوظيفي المتعلق ببعد الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة لدى أفراد عينة البحث في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية (٧٢,٥%).

٢- جاء بعد الالتزام بأداء واجبات العمل في المرتبة الثانية، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٥٨) وهي ترتفع عن متوسط المقياس (٣)، وبفرق معنوي، وبالتالي هناك فرق موجب بين متوسط عبارات بعد الالتزام بأداء واجبات العمل وبين المتوسط الفرضي للمجتمع (متوسط مقياس ليكرت ٣)، وبالتالي فإنّ مستوى الالتزام الوظيفي المتعلق ببعد الالتزام بأداء واجبات العمل لدى أفراد عينة البحث في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية (٧١,٦%).

٣- جاء بعد الالتزام بأوقات الدوام الرسمي في المرتبة الثالثة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٤٤) وهي ترتفع عن متوسط المقياس (٣)، وبفرق معنوي، وبالتالي هناك فرق موجب بين متوسط عبارات بعد الالتزام بأوقات الدوام الرسمي وبين المتوسط الفرضي للمجتمع (متوسط مقياس ليكرت ٣)، وبالتالي فإنّ مستوى الالتزام الوظيفي المتعلق ببعد الالتزام بأوقات الدوام الرسمي لدى أفراد عينة البحث في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية (٦٨,٩%).

ثانياً: تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده (الايثار، الكياسة، الروح الرياضية، وحي الضمير، السلوك الحضاري) لدى أفراد عينة البحث:

لتحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده (الايثار، الكياسة، الروح الرياضية، وحي الضمير، السلوك الحضاري) لدى أفراد عينة البحث، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف واختبار الوسط الحسابي لكل فقرة من الفقرات وحسب كل بعد، وفق الآتي:

الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق

بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	Test Value = 3	
						مؤشر t الاختبار	احتمال الدلالة
١٩	أبادر بمساعدة زملائي في العمل عندما يكونون بحاجة إليها حتى لو لم يطلبوا ذلك مباشرة.	3.27	0.792	65.4	24.2	6.012	.000
٢٠	أقدم الدعم والتشجيع لزملائي في	3.53	0.644	70.6	18.2	14.513	.000

							إنجاز مهامهم وأشاركهم خبراتي ومعرفتي.	
دال	.000	7.072	23.4	66.2	0.773	3.31	أحرص على مساعدة الزملاء الجدد في التأقلم مع بيئة العمل وثقافة الجامعة.	٢١
دال	.000	5.642	25.8	65.4	0.844	3.27	أبدي استعدادًا لتحمل مسؤوليات إضافية أو مهام صعبة إذا كان ذلك سيساعد زملائي أو فريقي.	٢٢
دال	.000	22.513	16.2	75.6	0.611	3.78	أتعاون مع زملائي بروح الفريق الواحد مساهمًا في حل المشكلات التي تواجهنا.	٢٣
دال	.000	15.198	20.1	72.6	0.731	3.63	أحرص على أن يكون سلوكي إيجابيًا ومحفزًا للآخرين متجنبًا إحباطهم أو تثبيطهم.	٢٤
دال	.000	12.294	21.1	69.3	0.733	3.47	بعد الايثار	
دال	.000	31.140	13.3	78.4	0.521	3.92	أتعامل مع زملائي باحترام وتقدير متجنبًا استخدام الألفاظ أو التصرفات غير اللائقة.	٢٥
دال	.000	8.070	22.2	66.8	0.743	3.34	أستمع باهتمام لآراء واقتراحات زملائي حتى لو كنت أختلف معهم في وجهات النظر.	٢٦
دال	.000	16.252	19.8	73.4	0.727	3.67	أحرص على التواصل بوضوح وفاعلية مع زملائي متجنبًا الغموض أو سوء الفهم.	٢٧
دال	.000	11.200	22.9	70.2	0.803	3.51	أعترف عن أخطائي أو تقصيري محاولاً تصحيحها في أقرب وقت ممكن.	٢٨
دال	.000	18.524	19.0	75	0.714	3.75	أتحلى بالصبر والهدوء في التعامل مع زملائي حتى في المواقف الصعبة أو الضاغطة.	٢٩
دال	.000	15.296	21.3	73.6	0.784	3.68	أحترم خصوصية زملائي متجنبًا التدخل في شؤونهم الشخصية.	٣٠
دال	.000	17.053	19.6	72.9	0.715	3.65	بعد الكياسة	
دال	.000	7.181	25.0	66.8	0.835	3.34	أقبل النقد البناء بصدق ورحب، وأستفيد منه في تطوير أدائي.	٣١
دال	.000	5.606	23.3	64.8	0.755	٣.٢٤	أتعامل مع زملائي بروح المنافسة الشريفة، وأهنئهم على نجاحهم.	٣٢
دال	.000	15.987	19.6	73	٠.٧١٧	٣.٦٥	أتحمل مسؤولية أخطائي، وأعترف بها بصراحة وشجاعة.	٣٣

٣٤	أحافظ على هدوئي واتزانني في المواقف الصعبة أو الحرجة.	٣,٧٩	٠,٦١٢	75.8	16.1	22.764	.000	دال
٣٥	أبدي روح التعاون والتسامح مع زملائي، وأتجنب الانتقام أو التحيز.	٣,٨٣	٠,٦٦١	76.6	17.3	22.144	.000	دال
٣٦	أشارك في الأنشطة والفعاليات الرياضية التي تنظمها الجامعة وأشجع زملائي على المشاركة.	3.23	0.732	64.6	22.7	5.541	.000	دال
	بعد الروح الرياضية	3.51	0.719	70.3	20.5	13.572	.000	دال
٣٧	أؤدي مهامني بجد وإخلاص وأحرص على إنجازها في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة.	3.78	0.591	75.6	15.6	23.275	.000	دال
٣٨	أتحمل مسؤولية نتائج عملي وأسعى لتحقيق الأهداف المرجوة.	3.63	0.730	72.6	20.1	15.219	.000	دال
٣٩	ألتزم بأخلاقيات المهنة وقيم الجامعة وأتجنب أي تصرفات غير نزيهة أو غير أخلاقية.	3.71	0.732	74.2	19.7	17.105	.000	دال
٤٠	أحافظ على سرية المعلومات الخاصة بالجامعة وأتجنب إفشاءها أو استغلالها.	3.86	0.532	77.2	13.8	28.508	.000	دال
٤١	أحرص على تطوير مهاراتي وقدراتي المهنية وأسعى للتحسين المستمر في أدائي.	3.55	٠,٧٦٨	71	21.6	12.629	.000	دال
٤٢	أشارك في الدورات التدريبية وورش العمل التي تنظمها الجامعة وأسفيد منها في تطوير نفسي.	3.31	0.834	66.2	25.2	6.555	.000	دال
	بعد وعي الضمير	3.64	0.698	72.8	19.2	16.921	.000	دال
٤٣	ألتزم بقواعد وأداب السلوك العام وأحرص على تطبيقها في تعاملني مع زملائي والمراجعين.	٣,٧٥	٠,٦٠٨	75	16.2	21.754	.000	دال
٤٤	أحافظ على نظافة وترتيب بيئة العمل وأساهم في خلق جو مريح وجذاب.	٣,٤٤	٠,٧٦٥	68.8	22.2	10.143	.000	دال
٤٥	أشارك في الأنشطة الاجتماعية والثقافية التي تنظمها الجامعة وأساهم في تعزيز التواصل والتفاعل بين العاملين.	3.26	0.740	65.2	22.7	6.196	.000	دال
٤٦	أبدي اهتمامًا بقضايا المجتمع والبيئة وأشارك في المبادرات التي تساهم في حلها.	3.29	0.762	65.8	23.2	6.711	.000	دال

دال	.000	25.784	14.5	76.2	0.554	3.81	أحرص على تمثيل الجامعة بأفضل صورة في المحافل العامة وألتزم بقيمها وأخلاقها.	٤٧
دال	.000	31.778	12.9	78.2	0.505	3.91	أساهم في نشر ثقافة الاحترام والتسامح في بيئة العمل وأتجنب أي تصرفات عنصرية أو تمييزية.	٤٨
دال	.000	15.247	18.3	71.5	0.656	3.58	بعد السلوك الحضاري	
دال	.000	14.278	19.7	71.4	0.704	3.57	جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (٤) أنّ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بشكل عام لدى أفراد عينة البحث كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية بلغت (%٧١,٤)، ومعامل اختلاف (%١٩,٧) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، أما فيما يتعلق بكل بعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية فكانت وفق الآتي:

١- جاء بعد الكياسة في المرتبة الأولى، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٦٥) وهي ترتفع عن متوسط المقياس (٣)، وبفرق معنوي، وبالتالي هناك فرق موجب بين متوسط عبارات بعد الكياسة وبين المتوسط الفرضي للمجتمع (متوسط مقياس ليكرت ٣)، وبالتالي فإنّ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد الكياسة لدى أفراد عينة البحث في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية (%٧٢,٩).

٢- جاء بعد وعي الضمير في المرتبة الثانية، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٦٤) وهي ترتفع عن متوسط المقياس (٣)، وبفرق معنوي، وبالتالي هناك فرق موجب بين متوسط عبارات بعد وعي الضمير وبين المتوسط الفرضي للمجتمع (متوسط مقياس ليكرت ٣)، وبالتالي فإنّ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد وعي الضمير لدى أفراد عينة البحث في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية (%٧٢,٨).

٣- جاء بعد السلوك الحضاري في المرتبة الثالثة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٥٨) وهي ترتفع عن متوسط المقياس (٣)، وبفرق معنوي، وبالتالي هناك فرق موجب بين متوسط عبارات بعد السلوك الحضاري وبين المتوسط الفرضي للمجتمع (متوسط مقياس ليكرت ٣)، وبالتالي فإنّ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد السلوك الحضاري لدى أفراد عينة البحث في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية (%٧١,٥).

٤- جاء بعد الروح الرياضية في المرتبة الرابعة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٥١) وهي ترتفع عن متوسط المقياس (٣)، وبفرق معنوي، وبالتالي هناك فرق موجب بين متوسط عبارات بعد الروح الرياضية وبين المتوسط الفرضي للمجتمع (متوسط مقياس ليكرت ٣)، وبالتالي فإنّ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد الروح الرياضية لدى أفراد عينة البحث في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية (%٧٠,٣).

٥- جاء بعد الايثار في المرتبة الخامسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٤٧) وهي ترتفع عن متوسط المقياس (٣)، وبفرق معنوي، وبالتالي هناك فرق موجب بين متوسط عبارات بعد الايثار وبين المتوسط الفرضي للمجتمع (متوسط مقياس ليكرت ٣)، وبالتالي فإنّ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد الايثار لدى أفراد عينة البحث في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية (%٦٩,٣).

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالإيثار لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الجدول (٥) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد الإيثار

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.740	.547	.543	.50087	.547	123.94	3	307	.000

الجدول (٦) تباين الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد الإيثار

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.741	3	34.580	123.943	.000
	Residual	85.798	307	.279		
	Total	189.539	310			

يبين الجدول رقم (٥) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالإيثار لدى أفراد عينة البحث بلغت (٠,٧٤)، وهي تدل على أن العلاقة مقبولة فيما بينهما، وتبين قيمة معامل التحديد المصحح أن التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد الإيثار والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٥٤,٣%).

وبين الجدول رقم (٦) أن قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$ وبالتالي فإن المعنوية الكلية لنموذج الانحدار المتعدد دالة إحصائياً.

الجدول (٧) معاملات الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد الإيثار

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.632	.108		5.875	.000
	الالتزام بأداء واجبات العمل	.183	.085	.196	2.145	.033
	الالتزام بأوقات الدوام الرسمي	.866	.088	.888	9.881	.000
	الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة	.038	.013	.067	2.876	.004

وبملاحظة قيم B الموضحة في الجدول رقم (٧) نجد أن هناك علاقة طردية مقبولة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالإيثار لدى أفراد عينة البحث، وبالتالي نرفض الفرضية الأولى (الصفرية)، ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود علاقة طردية مقبولة ذات دلالة معنوية بين

أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالإيثار لدى أفراد عينة البحث.

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالقياس لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الجدول (٨) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد القياسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.917	.842	.840	.31040	.842	646.13	3	307	.000

الجدول (٩) تباين الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد القياسة

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	175.307	3	58.436	546.131	.000
Residual	32.950	307	.107		
Total	208.257	310			

الجدول (١٠) معاملات الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد القياسة

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.169	.067		2.534	.012
	الالتزام بأداء واجبات العمل	.621	.053	.636	11.744	.000
	الالتزام بأوقات الدوام الرسمي	.266	.054	.260	4.902	.000
	الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة	.054	.020	.068	2.724	.007

يبين الجدول رقم (٨) أنّ قيمة معامل الارتباط المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالقياس لدى أفراد عينة البحث بلغت (٠,٩١٧)، وهي تدل على أنّ العلاقة قوية جداً فيما بينهما، وتبين قيمة معامل التحديد المصحح أنّ التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد القياسة والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٨٤%).

ويبين الجدول (٩) أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$ وبالتالي فإنّ المعنوية الكلية لنموذج

الانحدار المتعدد دالة إحصائياً.

وبملاحظة قيم B الموضحة في الجدول رقم (١٠) نجد أنّ هناك علاقة طردية قوية جداً ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالقياس لدى أفراد عينة البحث، وبالتالي نرفض الفرضية الثانية (الصفريّة)، ونقبل الفرضية البديلة، ونُقر بوجود علاقة طردية قوية جداً ذات دلالة معنوية بين

أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالكياسة لدى أفراد عينة البحث.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالروح الرياضية لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الجدول (١١) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد الروح الرياضية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.783	.613	.610	.63260	.613	162.06	3	307	.000

الجدول (١٢) تبين الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد الروح الرياضية

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216.834	3	72.278	162.063	.000
Residual	136.863	307	.446		
Total	353.697	310			

الجدول (١٣) معاملات الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد الروح الرياضية

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.769	.136		27.740	.000
	الالتزام بأداء واجبات العمل	.134	.035	.192	3.848	.000
	الالتزام بأوقات الدوام الرسمي	.944	.111	.708	8.528	.000
	الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة	.877	.041	.849	21.617	.000

يبين الجدول رقم (١١) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالروح الرياضية لدى أفراد عينة البحث بلغت (٠,٧٨٣)، وهي تدل على أن العلاقة قوية فيما بينهما، وتبين قيمة معامل التحديد المصحح أن التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد الروح الرياضية والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٦١%).

وبين الجدول (١٢) أن قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$ وبالتالي فإن المعنوية الكلية لنموذج الانحدار المتعدد دالة إحصائياً.

وبملاحظة قيم B الموضحة في الجدول رقم (١٣) نجد أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالروح الرياضية لدى أفراد عينة البحث، وبالتالي نرفض الفرضية الثالثة (الصفرية)، ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية

بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة بالروح الرياضية لدى أفراد عينة البحث. **الفرضية الرابعة:** لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة بوعي الضمير لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الجدول (١٤) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعده ووعي الضمير

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.898	.806	.804	.29627	.806	423.72	3	307	.000

الجدول (١٥) تبين الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعده ووعي الضمير

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.574	3	41.525	423.724	.000
	Residual	30.020	307	.098		
	Total	154.594	310			

الجدول (١٦) معاملات الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعده ووعي الضمير

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.399	.064		21.981	.000
	الالتزام بأداء واجبات العمل	.117	.051	.138	2.308	.022
	الالتزام بأوقات الدوام الرسمي	.418	.043	.757	9.824	.000
	الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة	.572	.019	.837	30.099	.000

يبين الجدول رقم (١٤) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة بوعي الضمير لدى أفراد عينة البحث بلغت (٠,٨٩٨)، وهي تدل على أن العلاقة قوية فيما بينهما، وتبين قيمة معامل التحديد المصحح أن التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة ببعده ووعي الضمير والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٨٠,٤%).

ويبين الجدول (١٥) أن قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$ وبالتالي فإن المعنوية الكلية لنموذج الانحدار المتعدد دالة إحصائياً. وبملاحظة قيم B الموضحة في الجدول رقم (١٦) نجد أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة بوعي الضمير لدى أفراد عينة البحث، وبالتالي نرفض الفرضية الرابعة (الصفرية)، ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي،

الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بوعي الضمير لدى أفراد عينة البحث.

الفرضية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة بالسلوك الحضاري لدى العاملين الإداريين في جامعة اللاذقية.

الجدول (١٧) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد السلوك الحضاري

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.806	.649	.646	.33571	.649	188.94	3	307	.000

الجدول (١٨) تباين الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد السلوك الحضاري

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.384	3	23.795	188.949	.000
	Residual	38.545	307	.126		
	Total	109.929	310			

الجدول (١٩) معاملات الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي وبعد السلوك الحضاري

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.552	.072		21.529	.000
	الالتزام بأداء واجبات العمل	.522	.036	.716	14.625	.000
	الالتزام بأوقات الدوام الرسمي	.191	.059	.257	3.248	.001
	الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة	.332	.022	.576	15.422	.000

يبين الجدول رقم (١٧) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد للعلاقة بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة بالسلوك الحضاري لدى أفراد عينة البحث بلغت (٠,٨٠٦)، وهي تدل على أن العلاقة قوية فيما بينهما، وتبين قيمة معامل التحديد المصحح أن التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة ببعده السلوك الحضاري والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٦٤,٦%).

وبين الجدول (١٨) أن قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$ وبالتالي فإن المعنوية الكلية لنموذج الانحدار المتعدد دالة إحصائياً. وبملاحظة قيم B الموضحة في الجدول رقم (١٩) نجد أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة بالسلوك الحضاري لدى أفراد عينة البحث، وبالتالي نرفض الفرضية الخامسة (الصفريّة)، ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام

الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالسلوك الحضاري لدى أفراد عينة البحث.

الاستنتاجات والتوصيات:

أ- الاستنتاجات:

١- مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين الإداريين بشكل عام في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية بلغت (٧١%)، حيث جاءت بعد الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة في المرتبة الأولى، يليه بعد الالتزام بأداء واجبات العمل، يليه بعد الالتزام بأوقات الدوام الرسمي.

٢- مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين الإداريين بشكل عام في جامعة اللاذقية كان بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية بلغت (٧١,٤%)، حيث جاءت بعد الكياسة في المرتبة الأولى، يليه بعد وعي الضمير، يليه بعد السلوك الحضاري، يليه بعد الروح الرياضية، يليه بعد الأيثار.

٣- وجود علاقة طردية مقبولة ذات دلالة بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالأيثار لدى أفراد عينة البحث، حيث أنّ التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد الأيثار والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٥٤,٣%).

٤- وجود علاقة طردية قوية جداً ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالكياسة لدى أفراد عينة البحث، حيث أنّ التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد الكياسة والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٨٤%).

٥- وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالروح الرياضية لدى أفراد عينة البحث، حيث أنّ التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد الروح الرياضية والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٦١%).

٦- وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بوعي الضمير لدى أفراد عينة البحث، حيث أنّ التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد وعي الضمير والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٨٠,٤%).

٧- وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين أبعاد الالتزام الوظيفي (الالتزام بأداء واجبات العمل، الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة) وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالسلوك الحضاري لدى أفراد عينة البحث، حيث أنّ التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق ببعد السلوك الحضاري والتي سببتها أبعاد الالتزام الوظيفي بلغت (٦٤,٦%).

ب- التوصيات:

١- التأكيد المستمر على أهمية الالتزام باللوائح وتوضيحها، وربط الأداء المتميز بمكافآت وحوافز واضحة.

- ٢- تصميم وتنفيذ ورش عمل ودورات تدريبية تركز على تعزيز أبعاد الالتزام الوظيفي المختلفة وتأثيرها الإيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- ٣- إضافة معايير واضحة لتقييم سلوكيات المواطنة التنظيمية (كالكياسة والتعاون) في نظام تقييم أداء العاملين.
- ٤- حث القيادات الإدارية على تبني سلوكيات ملتزمة وداعمة، وتفعيل قنوات تواصل مفتوحة لتعزيز الانتماء والمشاركة.
- ٥- وضع آليات واضحة ومستمرة للاعتراف وتقدير الموظفين الذين يظهرون التزاماً عالياً وسلوكيات مواطنة تنظيمية متميزة.
- ٦- تخصيص جهود بحثية مستقبلية لفهم أعمق للعوامل التي تؤثر على الالتزام وسلوك المواطنة في الجامعة، واستكشاف أفضل الممارسات.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

- ١- أبو تايه، بندر (٢٠١٢). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مركز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٠)، العدد (٢)، ١٤٥.
- ٢- باناعمه، فوزية بنت عبد الرحمن (٢٠٢٥). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (١٣١)، الجزء (٢)، ٥٩٤-٦٤٥.
- ٣- جاسم، أشواق؛ السلمي، عبر داخل (٢٠١٩). الالتزام الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى مدرسات التربية البدنية مديرة تربية بغداد الكرخ الثالثة، مجلة الرياضة المعاصرة، المجلد (١٨)، العدد (٢)، ٢٩١-٣٠٣.
- ٤- الخضير، خضير سليمان؛ والعريفي، بسيم قائد (٢٠٢٠). الالتزام الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على فرع وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد في منطقة عسير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (٤)، العدد (١٣)، ٤٣-١٦.
- ٥- رجب، سري حمد (٢٠٢١). ممارسة الإدارة بالتجوال ودورها في تحقيق الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في الشركة العامة لمنتجات الغذائية، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، العراق.
- ٦- رحمة الله، أمير عباس؛ وأبو عفونة، نور حمد؛ وحمزة، محمد فليح (٢٠٢٣). دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في الشركة العامة للمنتجات الغذائية، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، المجلد (٢١)، العدد (٧٧)، ١٠٠.
- ٧- صبي، حيدر ستار؛ ومحمود، سماح مؤيد (٢٠٢٣). تأثير الالتزام الوظيفي في تبسيط الإجراءات الإدارية: دراسة ميدانية في مديرية شؤون البطاقة الوطنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (٧١)، ١٧-٣١.

- ٨- عباس، سنان عليوي؛ وناظم، محمد حسين؛ وإسماعيل، أمجد حميد (٢٠٢٢). القيادة النرجسية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تحليلية في الكليات الأهلية في بابل، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد الثالث، العدد الثالث، ٢٢٦-٢٤٠.
- ٩- عبدلي، وليد (٢٠١٤). نسق الاتصال وعلاقته بالالتزام الوظيفي في المؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير، جامعة الحاج خضر، باتنة، الجزائر.
- ١٠- العلي، إبراهيم محمد (٢٠٢٠). أسس التحليل الإحصائي متعدد المتغيرات، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.
- ١١- الفرجي، حسين علي حافظ (٢٠١٨). تطوير المورد البشري والتشارك المعرفي ودورهما في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثالثة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، ٧٣.
- ١٢- مصطفى، عمار نزار (٢٠٢٠). دور التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الخادمة وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة البصرة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، المجلد (١٥)، العدد (٣١)، ١٠٢-٦٣.
- ١٣- نجيب، عبد المجيد نجم؛ وكريم، خولة صدر الدين (٢٠١٨). دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٨)، العدد (٢)، ٣٠٢.
- ١٤- اليامي، مهدي محمد علي (٢٠٢٥). دور الرسوخ الوظيفي في تعزيز المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (١٦)، العدد (١)، ٣١٠-٣٣٧.
- ب- المراجع الأجنبية:

- 14- Christian, M.S., Garza, A.S., & Slaughter, J.E., (2011), *Work Engagement: A Quantitative Review a Test of Its Relations with Task and Contextual Performance*. Personnel Psychology, 64 (1), 112.
- 15- Idawati, K. and Mahadun, H. (2022). *The Role of Spiritual Leadership in Improving Job Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Performance*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume ٢٠, Number ٣, ٥٧٨-٥٩٣.
- ١٦- İlk, A. (٢٠٢١). *Factors Affecting the Organizational Citizenship Behavior of English Language Teachers*, English Teaching, 76(1), 125-151.
- 17- Wasim, (2012). *The Impact of Employee Commitment on Employee Satisfaction Role of Employee Performance as a Moderating Variable*, Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies, VOL.1, NO.2., 149.