

مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كليات
واقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين وسوران وكويه

م.م عبد الحكيم مصطفى رسول
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
جامعة سوران

ملخص البحث العربي:

- يهدف البحث الحالي الى التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كليات واقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين وسوران وكويه
- وقد تناول الإطار النظري سلوك و اهمية و مكونات والمحددات الاساسية لسلوك المواطنة التنظيمية .
- وفي إجراءات البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح بوصفه الأسلوب الأمثل لحل مشكلة البحث ، وقد شمل مجتمع البحث (٨٥) تدريسيا و تدريسية ، وقد تم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل .
- ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث الوسائل الإحصائية منها الوسط الحسابي الانحراف المعياري ، معامل الارتباط البسيط (بيرسون) تحليل التباين .
- و توصل الباحث الى الاستنتاجات التالية :
١. عدم وجود فروق معنوية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الكوادر التدريسية في كلية التربية الرياضية في جامعة صلاح الدين و قسما التربية الرياضية في جامعتي سوران و كويه.
 ٢. يمكن تفعيل وترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال ممارسة نشاط تطوعي ينهض به التدريسي من غير مقابل مادي يعود عليه وعلى الجميع بالنفع .
 ٣. قدرة المؤسسات التعليمية على تثبيت السلوكيات الايجابية وتفعيلها .
 ٤. قلة المشاكل التي تحدث بين أعضاء المؤسسة التعليمية تزيد من تماسكها وقدرتها على تلافي الهفوات.

وأوصى الباحث

١. تشجيع أي جهد يبذل ليعزز سلوكيات المواطنة في المؤسسات التعليمية التي هي منطلق أساس للدولة والمجتمع [كون ان الجامعة هي المجال الحي الذي تتفاعل وتتجسد فيها النشأة العلمية والسلوكية الصحيحة .
٢. توعية الكادر التدريسي بأهمية سلوكيات المواطنة وإيجابياتها من خلال عقد الاجتماعات والندوات التي تشجع على ذلك .
٣. انتهاج إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية للسياسات التي تعزز سلوكيات المواطنة من خلال التدريب والجهد العلمي وفرق العمل .
٤. مكافئة سلوكيات المواطنة لدى التدريسين في المؤسسات الاكاديمية بما يشجعهم على الاستمرار فيها واحتواء وتسوية المشاكل التي تكتنف العمل بروح ودية .

Abstract

The level of organizational citizenship behavior among lecturers cadre in faculty and departments of physical education in Salahuddin and Soran and Koya universities

Assistant lecturer

Abdul Hakim Mustafa Rasool

The research aims to identify the level of organizational citizenship behavior among faculty and departments members at college of departments of physical education in Salahuddin universities and Soran and Koya departments of physical education .

The theoretical framework has dealt with organizational citizenship behavior and the importance of organizational citizenship behavior and the underlying determinants of organizational citizenship behavior and organizational citizenship components.

In research procedures researcher used descriptive manner survey as the best way to resolve the problem of the research, the research community has been included (85) pedagogy and teaching, has been selected a sample comprehensive inventory.

To achieve the objectives of the research, the researcher used the following statistical methods: the arithmetic mean, standard deviation, for the simple correlation coefficient (Pearson), analysis of variance.

And researcher reached the following conclusions:

1. The lack of significant differences in the level of organizational citizenship behavior among the teaching staff in the Faculty of Physical Education at the University of Salahuddin and department of physical education at the Universities of Koya and Soran.
 2. You can activate and strengthen organizational citizenship behaviors through the practice of voluntary activity is a fee for the benefit of everyone.
 3. the ability of educational institutions to install and activate the positive behaviors.
 4. few problems that occur between members
- Educational institution increase its cohesion and its ability to avoid some lapses.

The researcher recommended:

1. encourage any effort to enhance citizenship behaviors in educational institutions that are primarily denominated in the state and society, the fact that the university is the living area, which interact and embodied the scientific and behavioral proper upbringing.
2. outreach workers in all educational institutions and other behaviors of the importance of citizenship and positives through meetings and seminars that stimulate the contract.
3. pursue human resources management in the educational institutions of the policies that develop citizenship

behaviors through training and scientific effort and work teams.

4. equivalent citizenship behaviors among workers, including encouraging them to continue where, contain and resolve the problems surrounding the work in a friendly spirit.

الباب الأول

١ - التعريف بالبحث

١-١ المقدمة و أهمية البحث

يتسم عالم اليوم بالتغيرات الاقتصادية والإجتماعية والرياضية السريعة والمتلاحقة، إلى جانب رغبة المؤسسات في الإستمرار وتحقيق أعلى درجات الاستقرار الممكنة، مما أدى إلى تكثيف جهود الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة، للبحث عن سلوكيات تنظيمية، تقوم على أسس علمية رشيدة تساعد المؤسسة على الإرتقاء بمستوى أدائها، في ظل المنافسة القوية.

وقد شهد العالم في العقود الأخيرة اهتماماً متزايداً بسلوكيات المواطنة التنظيمية، والعوامل المؤثرة عليها؛ وذلك نظراً لعلاقتها الوطيدة بأداء المؤسسات، وإمكانية الإستفادة منها من قبل الإدارات لتوجيه السلوك التنظيمي، وفقاً لما تتطلبه مصلحة المؤسسة .

و المواطنة التنظيمية ضرورية لأي مؤسسة لتحقيق النجاح التنظيمي والإرتقاء بمستوى الأداء الإجمالي، والمحافظة على التوازن الداخلي للمؤسسة ، من خلال مساهمته بتشجيع الآلة الإجتماعية للمؤسسة ، وتوفير المرونة اللازمة للعمل، في إطار المواقف الطارئة والأزمات".

إن أهمية دراسة سلوك المواطنة التنظيمية، تتبع من كونه يساهم في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة ، عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الافراد في الأقسام والإدارات المختلفة؛ مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة.

كما أن سلوك المواطنة التنظيمية، يساعد على المحافظة على وحدة تماسك المؤسسة ، ويساهم في تحسين قدرة المديرين وزملاء العمل على أداء أعمالهم، عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفاعل، وجدولة الأعمال، وحل المشاكل، وما إلى ذلك (حامد (٢٠٠٣، ١١) .

٢-١ مشكلة البحث

مع تعدد المهام الوظيفية ، وتلاحق الابتكارات والإبداعات السريعة ، وسرعة تطور وسائل الاتصال استدعت الحاجة الماسة إلى الاهتمام بالموارد البشري وسلوكياته الطوعية التي تذهب أبعد من الدور المطلوب أدائه ، إذ يمثل المورد البشري أثنى وأندر الموجودات في بيئة اعمال المؤسسة التعليمية ، وللحفاظ على استمرارية المؤسسة ونموها يتطلب الدعم المستمر من قبلها لضمان نتائج إيجابية على مخرجات العاملين وسلوكياتهم الطوعية . لذا يحاول البحث الحالي التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات و اقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين و سوران و كوبه.

٣-١ هدف البحث

التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات و اقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين و سوران و كويه.

٤-١ فرض البحث

- وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بين كليات و اقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين و سوران و كويه.

- انخفاض مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات و اقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين و سوران و كويه.

٥-١ مجالات البحث

١-٥-١ المجال البشري: عدد من تدريسي و تدريسيات كليات و اقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين و سوران و كويه.

٢-٥-١ المجال المكاني: كليات و اقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين و سوران و كويه .

٣-٥-١ المجال الزمني: للمدة من ٥/٢٧ / ٢٠١٤م لغاية ٢٥ / ٩ / ٢٠١٤م.

٦-١ تحديد المصطلحات

سلوك المواطنة التنظيمية: يمثل التصرفات الايجابية الزائدة عن ما هو موصوف رسمياً في المنظمة، ويمتاز هذا السلوك بالطبيعة الاختيارية غير الاكراهية وغير الخاضعة للمكافأة مباشرة وصرحة في نظام الحوافز الإداري للمنظمة (العامري، ٢٠٠٢ ٤٦).

الباب الثاني

١-٢ الدراسات النظرية و المشابهة

١-١-٢ سلوك المواطنة التنظيمية

يقصد بسلوك المواطنة التنظيمية ذلك السلوك التطوع الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف الى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فاعليتها وكفاءتها (organ:40 1999)، ويضم سلوك المواطنة التنظيمية بعدين، هما (البعد الفردي) والذي يعني مساعدة الافراد الآخرين الذين يواجهون مشاكل معينة في عملهم وبشكل اختياري (غير مطلوب) مثل (مساعدة زملاء العمل إثناء غيابهم او تقديم مقترحات لتحسين العمل)، اما البعد الثاني فهو (البعد المنظمي) والذي يعني سلوك المساعدة الموجه نحو المنظمة والذي لا يعد متطلبات العمل الرسمية (Bolton,1997:224;Muchinsky,2000:283).

و يعرف سلوك المواطنة التنظيمية اجرائياً: سلوك طوعي يقوم به التدريسي ويتجاوز حدود دوره ومتطلبات عمله الرسمي، و لا تشمل له لوائح المؤسسة العلمية بمكافئات وترقيات .

٢-١-٢ الآثار الإيجابية لسلوك المواطنة التنظيمية :

١. يؤدي إلى تخفيف العبء المادي عن المؤسسات، فهو إضافة حقيقية لمواردها، بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقرراً أن تتحمله المؤسسات في توظيف بعض العاملين، للتوسع في خدماتها والتميز في أدائها.
٢. يزيد من مستوى الحماس في الأداء، وهذا ما يفنقه العمل الروتيني.
٣. يزيد من مستوى الرضا عن العمل، ويعزز مستوى شعور الأفراد بالإنتماء لمؤسساتهم.
٤. يتيح الفرصة للممارسة الديمقراطية، من حيث اختيار الفرد لنوع النشاط الذي يرغب المشاركة فيه، أو التوقيت المناسب له.
٥. يوطد العلاقات بين الأفراد والجماعات؛ مما ينعكس إيجابياً على الأداء المتميز.
٦. يزيد من فاعلية الأداء وكفاءته.
٧. يؤدي إلى الإلتزام وحل المشكلات.
٨. يقلل من مستوى التسرب الوظيفي، ويرفع الروح المعنوية لدى العاملين (Johns 1999,420)

٢-١-٣ المحددات الأساسية لسلوك المواطنة التنظيمية

بحثاً عن أهم الأسباب التي تقف خلف ظهور أو اختفاء هذا السلوك، عكف الكثير من الباحثين على إجراء العديد من الدراسات بقصد إيجاد تفسير لهذه الظاهرة، حيث أن سلوك المواطنة التنظيمية سلوك تطوعي، فهو يرتبط بعلاقة مباشرة أو غير مباشرة مع مجموعة من المحددات الأساسية، وهي:

١. الرضا الوظيفي:

نظراً لأهمية الرضا الوظيفي، تم دراسة علاقته مع مفهوم المواطنة التنظيمية، ويقصد بالرضا الوظيفي إجمالاً، الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لعمله، سواء فيما يتعلق بالمزايا التي يحصل عليها، أو أسلوب القيادة، أو زملاء العمل، أو المناخ العام . وفي ضوء هذا التعريف، أجريت العديد من الدراسات الميدانية للكشف عن العلاقة بين الرضا وسلوك المواطنة التنظيمية، وخرجت معظم هذه الدراسات بنتيجة مفادها أن هناك علاقة إيجابية معنوية بين هذين المتغيرين، وأكدت هذه الدراسات على أن الرضا الوظيفي يعد أكبر محدد لسلوك المواطنة التنظيمية.

٢. الإلتزام الوظيفي:

هناك بعض الدراسات، وجدت علاقة إيجابية قوية بين الإلتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وهناك دراسات توصلت إلى أنه لا توجد علاقة بينهما، لكن يرجع البعض سبب هذا التناقض إلى عدم الأخذ بعين الإعتبار، وجود متغيرات أخرى محددة لسلوك المواطنة التنظيمية، مثل الرضا والعدالة التنظيمية، حيث تم تأكيد هذا الطرح في دراسات وجدت أن هناك علاقة بين الإلتزام وسلوك المواطنة، عندما تم التحكم في متغيري الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية.

٣. العدالة التنظيمية:

يتكون هذا المفهوم من ثلاثة أبعاد رئيسية: عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات، وهذه الأبعاد تبقى مترابطة ومتداخلة، وتؤدي في النهاية إلى مدى إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية في منظمة العمل. وفي هذا الصدد كشفت العديد من الدراسات، أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجابياً في مكونات سلوك المواطنة التنظيمية؛ وذلك لأن إحساس الموظفين بالمساواة والإنصاف سواء فيما يتعلق بـعدالة الإجراءات، أو التوزيع، أو التعاملات تولد لديه الشعور بالمسؤولية اتجاه المنظمة، وبالتالي الإنخراط في الكثير من الممارسات التطوعية غير الرسمية، أو سلوك المواطنة التنظيمية.

٤. القيادة الإدارية:

كشفت بعض الدراسات، عن وجود علاقة قوية بين القيادة التحولية وسلوك المواطنة التنظيمية، على اعتبار أن القائد التحويلي يعمل دوماً على تحفيز موظفيه، للقيام بأكثر مما هو متوقع منهم، عن طريق العمل كقدوة لهم، والإهتمام بحاجاتهم وتقديمها على حاجاته الشخصية، مما يعظم من مستوى ثقة مرؤوسيه فيه؛ لأن أقواله دائماً تتسجم مع أفعاله، وفي هذا الخصوص وجد أن الموظف يقوم بممارسات تطوعية، عندما يكون مستوى ثقته برئيسه عالية، والعكس صحيح.

٥. الدوافع الذاتية:

يقصد بالدوافع الذاتية حاجات الفرد الداخلية للإنجاز وتحقيق الذات، والتي تعمل على تحريك السلوك والعمليات النفسية وفي هذا الصدد يمكن القول أن الموظف الذي يتمتع بالدوافع الذاتية، يكون ميالاً أكثر من غيره إلى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية؛ وذلك لأنها تساهم في إشباع حاجاته الداخلية المتمثلة بالإنجاز، وتحقيق الذات.

٦. الثقافة التنظيمية:

إن تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، يأتي من خلال مدى تشجيعها، أو رفضها لمثل هذا النوع من السلوك، فإذا كان السائد في المنظمة أن يمارس الموظفون أنماطاً من السلوكيات التطوعية، ويشجعون على القيام بذلك، فإن جميع أفراد المنظمة سينأثرون بذلك، وسينعكس ذلك على سلوكهم وأفعالهم، والعكس صحيح (العزاوي ٢٠٠٨، ١٣).

٢-١-٤ مكونات المواطنة التنظيمية

قسم علماء السلوك سلوك المواطنة التنظيمي إلى خمسة مكونات أساسية هي: (الإيثار والكرم والالتزام العام والروح الرياضية والسلوك الحضاري)

- الإيثار هو سلوك اختياري يهدف إلى مساعدة الآخرين في أداء عملهم ، ومن أمثلة ذلك مشاركة العاملين الآخرين طرق وأساليب العمل الجديدة أو الرغبة في مساعدة العاملين الجدد وتعليمهم.
- الكرم ، فهو سلوك اختياري يهدف إلى منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل مع الآخرين ، وذلك بتقديم النصيحة الضرورية لهم والتشاور مع الآخرين في حالة اتخاذهم لقرار قد يؤثر عليهم.

- الالتزام العام هو سلوك اختياري يشمل أداء أنشطة أكثر من المطلوبة من الفرد وإطاعة واحترام قواعد الشركة ولوائحها وإجراءاتها حتى إذا لم يره أحد.

- الروح الرياضية فهو سلوك اختياري يعكس مدى استعداد الفرد للعمل في ظروف عمل غير مناسبة دون شكوى .

- السلوك الحضاري فهو سلوك اختياري يشير إلى مسئولية الفرد عن المشاركة أو المساهمة في تطوير الشركة مثل حضور الاجتماعات والندوات وأداء وظائف غير مطلوبة منه ، ولكنها تساعد الشركة على أداء أنشطتها والمبادرة بتقديم النصيحة للآخرين لتحسين الإجراءات والعمليات بالشركة (كردي) ٤٩ (٢٠١١) .

٢-٢ الدراسات السابقة و المشابهة

٢-٢-١ دراسة الساقى (٢٠٠٦) ((العدالة التنظيمية واثرها في سلوك المواطنة التنظيمية في الاندية الرياضية)).

استخدم الباحث المنهج الوصفي بدراسته المسحية وبأسلوب البحث السببي المقارن على عينه قوامها (٥٠) عضو هيئة ادارية موزعين على (١٣) نادياً من اندية محافظة بغداد ، وقد استخدم الباحث الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات ، وتم اعتماد الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والنسبة المئوية ومعامل الارتباط البسيط و(t-test) ومعامل الانحراف المتدرج بوصفها معالجات إحصائية

٢-٢-٢ : دراسة العزاوي (٢٠٠٨) تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسي جامعة بغداد

تناول هذا البحث تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسيي جامعة بغداد من خلال خمسة أبعاد للمواطنة (الإيثار - صحوة الضمير - روح التسامح - الكياسة - طوعية المشاركة). تألفت عينة البحث من (١٢٠) تدريسي من أربع كليات من جامعة بغداد ومن أهم استنتاجات البحث ارتفاع مستوى سلوك المواطنة لدى التدريسي الجامعي العراقي من خلال تأييده الطوعي لأغلب أبعاد سلوك المواطنة ومن أهم التوصيات التي قدمها البحث فهي التأكيد على تشجيع وتنمية هذا السلوك لأثره الواضح في أداء كافة المنظمات وخاصة الجامعات

و تم اختيار عينة من تدريسيي جامعة بغداد للعام الدراسي(٢٠٠٧- ٢٠٠٨) إذ بلغ حجم العينة (١٢٠) تدريسياً موزعين على الاختصاصين العلمي والإنساني وتم اختيار كليتين (العلوم، الهندسة) للاختصاص العلمي و (الآداب، تربية ابن رشد) للاختصاص الإنساني إذ وزعت (١٤٠) استبانة استلم منها (١٢٠) استبانة ، ٣٠ استبانة لكل كلية موزعة بالأسلوب الطبقي العشوائي على المراتب العلمية على النحو التالي (٥ أستاذ) (١٠ أستاذ مساعد) (١٥ مدرس) . وأستعان الباحث بالوسائل الاحصائية التالية الوسط الحسابي: للتعرف على مستوى استجابة التدريسيين لإبعاد متغير البحث. و الانحراف المعياري لقياس درجة تشتت قيم استجابة التدريسيين عن الوسط الحسابي. ومعامل ارتباط الرتب لسبيرمان للتعرف على قوة العلاقة بين إبعاد

المواطنة التنظيمية. و مربع كاي لقياس الفروقات بين التدريسيين في استجابتهم حسب المعلومات الشخصية والوظيفية الخاصة بهم .

٢-٢-٣ دراسة ناصر و اخرون (٢٠١٢) أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة /الرصافة

هدف البحث كان دراسة علاقة الارتباط والأثر بين إبعاد المناخ التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي . اتخذت الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة / الرصافة عينة لها. ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة بشكل رئيس على استمارة استبيان أعدت في ضوء متغيرات البحث . إذ تم توزيع (٧٥) استبانة ، استعيد منها (٧١) استبانة صالحة للتحليل وبنسبة استجابة ٩٥% ، وبعد الاعتماد على عدد من الوسائل الإحصائية كالتحليل العاملي ، معامل الارتباط البسيط ، اختبار T % اختبار F % معامل التحديد $2R^2$ تم التوصل إلى أثبات الفرضية الرئيسية والفرعية مفادها " وجود علاقة ارتباط واثر للمناخ التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي".

وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات ، أهمها ، زيادة الاهتمام بتوسيع قاعدة المشاركة وإتاحة الحرية في التعبير عن الأفكار الخاصة بالعمل ، وتشجيع الإدارة للجهد المبذول وتنمية الحيوية في العمل ، التأكيد على ضرورة إعادة النظر بنظام الحوافز والمكافآت للتحويل من التركيز على العوائد المادية والمنافع الشخصية إلى التحفيز وزيادة الدافعية إذ إن كل ذلك يتيح الفرصة أمام التدريسيين لتبني سلوك المواطنة التنظيمي .

٢-٢-٢ مناقشة الدراسات السابقة والمشابهة :

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وجد الباحث ان الدراسة الاولى اهتمت بالعدالة التنظيمية و تأثيرها على المواطنة التنظيمية F بينما تناولت الدراسة الثانية تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسي جامعة بغداد F فيما تطرقت الدراسة الثالثة الى أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي و استفاد الباحث من جوانب معينة من الدراسات المتقدمة الذكر من جهة أهداف و اجراءات و نتائج الدراسات لتوجيه الدراسة الحالية اذ كانت الاستفادة من منهج البحث المستخدم و اختيار العينة و المعالجات الاحصائية المناسبة للوصول الى النتائج المطلوبة و مناقشة النتائج التي توصلت اليها الدراسات وبشكل عام فأن الدراستين الثانية و الثالثة كانتا قريبتين من الدراسة الحالية بنتائجهما الا ان هناك اختلافات يمكن تأشيرها بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من زاويتي الاتجاهات ونوع العينة .

الباب الثالث

٣- إجراءات البحث

٣-١ منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمة وطبيعة البحث.

٣-٢ مجتمع البحث وعينته: يتكون مجتمع البحث من عدد من الكادر التعليمي في كلية التربية الرياضية في جامعة صلاح الدين و قسمي التربية الرياضية في جامعتي سوران وكويه البالغ عددهم (٨٥) تدريسي و

تدرسية وقد حصل الباحث على (٧٠) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي وهى تشكل نسبة قدرها (٨٢%) من مجتمع البحث اذ تم استبعاد (١٢) استمارة لعدم صلاحيتها □ (١) يوضح ذلك . و لجأ الباحث الى طريقة الحصر الشامل والتي تعني " أن الباحث يجمع بيانات بحثه من جميع المفردات التي تشكل مجتمعه ومن كافة المجالات التي تنطبق عليها خصائص معينة دون ترك أي مفردة " (التكريتي ، والعبدي ، ١٩٩٩ (١٥

(١) يبين مجتمع البحث وعينته

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الثبات	٥	٥.٨%
التجربة الاستطلاعية	٨	٩.٤%
المستبعدون	١٢	١٤.١
التجربة الأساسية	٦٠	٧٠.٥
المجموع	٨٥	١٠٠%

٣-٣ أداة البحث

من اجل الحصول على افضل النتائج استعان الباحث باستبيان اعده بنفسه و لاستكمال الخطوات العلمية للبحث قام الباحث بالإجراءات العلمية المتبعة. وكانت الإجابة على فقرات الاستبيان على وفق ثلاثة بدائل(دائما ، أحيانا ، نادرا)، حيث اختار المجيب احد هذه البدائل والتي تحمل الأوزان (٣-٢-١) على التوالي، وبهذا الإجراء الإحصائي تراوحت الدرجة الكلية للمقياس ما بين (١٨-٥٤).

٣-٣-١ الصدق الظاهري : ويقصد به "مناسبة الأداة للهدف الذي أعدت لقياسه" (الغريب ، ١٩٨٥ ٦٨) . و من اجل بيان مدى صلاحية الاستبيان لقياس ما وضع من اجله فقد قام الباحث بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال الاختصاص . و بأخذ مكونيين من مكونات المواطنة التنظيمية وهما السلوك الحضاري و الكياسة . لبيان آراءهم وملاحظاتهم حول مده صلاحية فقرات الاستبيان .(الملحق :١) ويشير (بلوم) إلى أن نسبة اتفاق الخبراء عندما تكون (٧٥%) فأكثر فأنها تكون متوافقة من حيث الصدق الظاهري . (١٢٦) (١٩٨٣ ، بلوم)

وبذلك أمكن للباحث عرض استمارة الاستبيان على افراد عينته بعد ان كان رأي الخبراء بأن فقرات هذا الاستبيان صالحة لعينة هذا البحث.(الملحق:٢)

٣-٤ الثبات :يقصد بالثبات (الاستقرار) بمعنى انه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لتبين من درجته الاستقرار ويعني الثبات الاتساق في النتائج .

Marshall,104,1972

و لأجل الحصول على ثبات الاستبيان استخدم الباحث طريقة إعادة طرح الاستبيان اذ طبق على (٥) من الكادر التدريسي في عينة البحث ٣٠-٥-٢٠١٤ ثم اعيد طرح الاستبيان بعد أسبوع . وبعد جمع الاستمارات تم معالجتها احصائيا باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين الإجابتين (ثم الحصول على معامل الثبات (٥٠,٨٥) %). وهي نسبة جيدة اذ تشير المصادر الى ان قيمة معامل الثبات كلما كان أعلى من (٧٠,٠%) كان ذلك افضل .

(عويس(٢٠٠٣,٦٤)

٣-٥ التجربة الاستطلاعية: وهي تجربة مصغرة مشابهة للتجربة الحقيقية (محبوب وحسين ٢٠٠٢,٣٥) . تضمنت اداة البحث المواصفات والشروط العلمية وتم اجراء تجربة استطلاعية على عينة من بلغ عددها (٨) تدريسي في ١٥-٦-٢٠١٤ لمعرفة مدى وضوح العبارات و فهمها - وان كانت هنالك اسئلة تحتاج الى توضيح - وتبين ان الفقرات واضحة ومفهومة واستغرق معدل زمن الاجابة على فقرات استمارات الاستبيان (١٥ دقيقة) .

(فرحات(٢٠٠١,١٧١) .

٣-٦ الوسائل الإحصائية: لأجل التوصل إلى النتائج استخدم الباحث الوسائل الإحصائية التالية :

* المتوسط الحسابي

* الانحراف المعياري

* معامل الارتباط بيرسون

* تحليل التباين

(التكريني والعبدي ١٩٩٩) (١٠١-٢٧٦)

الباب الرابع

٤- عرض ومناقشة نتائج البحث

٤-١ عرض وتحليل ومناقشة متغيري السلوك الحضاري والكياسة لعينة البحث .

(٢) يمثل الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمتغيري السلوك الحضاري والكياسة بين الجامعات الثلاث

السلوك الحضاري		اسم الجامعة	ت
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	صلاح الدين	١-
٠.٤٦	٢.٣	سوران	٢-
٠.٤٧	٢.٤٧	كويه	٣-
٠.٤٨	٢.٥		
الكياسة		اسم الجامعة	ت
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	صلاح الدين	١-
٠.٣٠	٢.٥١		

٠.٣١	٢.٦١	سوران	-٢
٠.٢٩	٢.٥٠	كويه	-٣

من واقع نتائج الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لمتغير السلوك الحضاري لتدريسي كلية التربية التربية الرياضية في جامعة صلاح الدين (٢.٣) و(٠.٤٦)) و قسمي التربية الرياضية في جامعتي سوران (٢.٤٧) و(٠.٤٧) و كويه (٢.٥) و (٠.٤٨) يتبين ان هناك تقاربا واضحا في السلوك الحضاري بين تدريسيي الجامعات الثلاث اذ ان كافة الأنشطة الإختيارية التي يتطوع الفرد للقيام بها هي للحفاظ على استقرار المؤسسة وأخذ زمام المبادرة لاستمرارها في اداء واجباتها تحت مختلف الظروف كذلك يعكس السلوك الحضاري، مدى حرص الفرد على الاستجابة لمتطلبات العمل ، والبحث داخل المؤسسة وخارجها عن فرص لتطوير العمل في المؤسسة ، وتقديم الإقتراحات البناءة، والمبادرة بمشروعات تحسين لإحداث التغيير نحو الأفضل(ابو جاسر (٢٠١١،٢٣) .

ويشير (اسماعيل ٢٠١٢،١٥) إلى أن المشاركة البناءة والمسؤولة في إدارة قضايا المؤسسة والاهتمام بمصيرها من خلال الحرص على حضور الاجتماعات و الندوات المهمة الرسمية والمحافظة على التغيير وقراءة المذكرات واعلاناتها وتأدية العمل بصورة تساعد في الحفاظ على سمعة المؤسسة .

ويؤكد (زايد ٢٠٠٠،٥٧٥) أن السلوك الحضاري هو سلوك اختياري يشير إلى مسئولية الفرد عن المشاركة أو المساهمة في تطوير المؤسسة مثل حضور الاجتماعات والندوات وأداء وظائف غير مطلوبة منه ، ولكنها تساعد المؤسسة على أداء أنشطتها والمبادرة بتقديم النصيحة للآخرين لتحسين الإجراءات والعمليات بالمؤسسة.

وعلى مستوى متغير الكياسة فان نتائج البحث تشير الى ان هناك تقاربا واضحا أيضا بين تدريسيي الجامعات الثلاث وتشير النتائج لهذا المتغير لتدريسيي كلية التربية الرياضية في جامعة صلاح الدين (٢.٥١) و(٠.٣٠)) و قسمي التربية الرياضية في جامعتي سوران (٢.٦١) و(٠.٣١) و كويه (٢.٥٠) و (٠.٢٩) اذ ان هناك حرصا جليا على منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل وإدراك تأثير السلوك في الآخرين وعدم استغلال حقوق الغير وتجنب إثارة المشاكل معهم (العامري، ٢٠٠٣) (٧٠) . كما إن الإداري كلما ارتقى في السلم الإداري أصبح بحاجة أكبر للفريق الذي يعمل معه على مختلف درجات أعضاء ذلك الفريق حيث إن النجاح لن يكون إلا معهم وبهم وعليه أن يراعي ذلك في سلوكه معهم (العنبي، ٢٠٠٢) (١٧١). و العمل كجماعة أو فريق لتنمية روح التعاون وتحقيق التجانس والانسجام بين أعضاء الفريق يمثل مصدر قوة للمنظمة (سلطان، ٢٠٠٣) (٣٥). و أن العمل في المؤسسة التعليمية هو عمل جماعي تعاوني خلقي مثمر قائم على أساس المحبة والتعاون والاحترام المتبادل وعدم استغلال حقوق الآخرين. والعمل على بث روح معنوية عالية وذلك برفع درجة روح الجماعة وتوقدها ليشعر كل عضو بأنه جزء لا يتجزأ من

مجموعته (عباس، ٢٠٠٤ . ١٥٠). ويسهم سلوك المواطنة في تميز القائد ببعض السمات الشخصية والأساسية العامة والشاملة وهي الكياسة والذكاء والمثابرة (الطويل، ٢٠٠١ . ٢٤٩).

٤-٢ عرض ومناقشة نتائج الفروق في متغيرات البحث للعينة

الجدول (٣)

الوصف الإحصائي لاختبار تحليل التباين (F) بين الجامعات الثلاث في متغيرات البحث

متغيرات البحث	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	نسبة الخطأ	النتيجة
السلوك الحضاري	بين المجموعات	0.233	2	0.116	2.093	0.143	عدم وجود فروق معنوية
	داخل	1.501	27	0.056			
الكياسة	بين المجموعات	0.056	2	0.028	0.282	0.757	عدم وجود فروق معنوية
	داخل	2.078	21	0.099			

من الجدول (٣) والخاص بالوصف الإحصائي لاختبار تحليل التباين (F) بين الجامعات الثلاث في متغيري البحث (السلوك الحضاري) و (الكياسة) يتبين عدم وجود فروق معنوية وذلك لأن نسبة الخطأ لهذا المتغيرين وباللغة قيمتهما (0.143) و (0.757) على التوالي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) عند درجتي حرية (2 و 27) و (2 و 21). وهذا مؤشر على ان هناك تقارباً في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بين تدريسي كلية التربية الرياضية في جامعة صلاح الدين و قسمي التربية الرياضية في جامعتي سوران وكويها على مستوى السلوك الحضاري اذ أن قلة المشاكل بين أعضاء أي جماعة تؤدي إلى تماسكها والتقليل من الوقت الضائع وجعل قدرتها أفضل على الاتجاه نحو تحقيق أهداف أكثر تنوعاً للمؤسسة من خلال القيام بعدة نشاطات فردية تتم عن الاستغراق في العمل كعضو في المؤسسة والاندماج فيها 1 كحضور الاجتماعات الرسمية وتقديم المقترحات التي من شأنها تطوير العمل داخل النادي ، وكذلك ما يقوم به بعض الأعضاء الذين يمتلكون علاقات شخصية داخلية وخارجية واسعة للحصول على المزيد من الدعم والمساندة للمؤسسة وكل هذا يعمل على تحسين الأداء وزيادة تماسك الأعضاء والعمل كوحدة واحدة للحفاظ على مدخلات ومخرجات المؤسسة من خلال آليات عمل تحرص على المشاركة الجدية والفاعلة في إدارة المؤسسة مما يعكس صورة ايجابية عن طبيعة العلاقة داخل المؤسسة (الساقي (٢٦، ٢٠٠٦).

كما يتبين من الجدول (٣) ايجابية السلوك الحضاري في المؤسسات التعليمية. و يعلل ذلك الباحث إلى أن العمل قائم على الطوعية في غالبيته، وهو ينبع من حاجة العضو لممارسة نشاط يعود عليه وعلى

الجميع بالنفع ويستمتع من خلاله بالراحة والانتعاق من القيود والمتاعب المهنية ومشاكل الحياة المعقدة ويجد فيها فسحة نفسية تشعره بذاته الإنسانية (قطب وآخران، ١٩٨٤ . ١٨٩).

ويتبين من الجدول (٣) كذلك أن المؤسسات التعليمية كانت ايجابية في مكون الكياسة. و سبب ذلك من زاوية الباحث يعود إلى قدرة المؤسسات التعليمية على تثبيت السلوكيات الايجابية وتفعيلها، إذ يتميز المجال التعليمي بأنه مجال تفاعل وممارسة ، يمهد لتكوين اتجاهات ايجابية لدى الأعضاء نحو مؤسساتهم ونحو بعضهم البعض مترجمين إياها إلى ممارسات واقعية ملموسة تصبح عادات متأصلة لديهم (طلحة ومطر، ١٩٩٧ . ٢٥).

ويرى الباحث أن ايجابية مكون الكياسة تعني قلة المشاكل التي تحدث بين أعضاء المؤسسة التعليمية وهذا يزيد من تماسكها وقدرتها على تلافي بعض الهفوات التي يمكن أن تحدث بين اعضائها، وهذا يشكل ممارسة القيادة الرياضية لأهم واجباتها ومهامها في صهر جميع الاعضاء في بودقة واحدة تكون أنموذجاً للتعامل الحياتي الامثل (قطب وآخران، ١٩٨٤ ١٨٩).

الباب الخامس

١-٥: الاستنتاجات

١. عدم وجود فروق معنوية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الكوادر التدريسية في كلية التربية الرياضية في جامعة صلاح الدين و قسما التربية الرياضية في جامعتي سوران و كويه.

٢. يمكن تفعيل وترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال ممارسة نشاط تطوعي ينهض به التدريسي من غير مقابل مادي يعود عليه وعلى الجميع بالنفع .

٣. قدرة المؤسسات التعليمية على تثبيت السلوكيات الايجابية وتفعيلها .

٤. قلة المشاكل التي تحدث بين أعضاء المؤسسة التعليمية تزيد من تماسكها وقدرتها على تلافي الهفوات.

٢-٥ التوصيات

١. تشجيع أي جهد يبذل ليعزز سلوكيات المواطنة في المؤسسات التعليمية التي هي منطلق أساس للدولة والمجتمع . كون ان الجامعة هي المجال الحي الذي تتفاعل وتتجسد فيها النشأة العلمية والسلوكية الصحيحة .

٢. توعية الكادر التدريسي بأهمية سلوكيات المواطنة وايجابياتها من خلال عقد الاجتماعات والندوات التي تشجع على ذلك .

٣. انتهاج إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية للسياسات التي تعزز سلوكيات المواطنة من خلال التدريب والجهد العلمي وفرق العمل .

٤. مكافئة سلوكيات المواطنة لدى التدريسين في المؤسسات الاكاديمية بما يشجعهم على الاستمرار فيها واحتواء وتسوية المشاكل التي تكتنف العمل بروح ودية .

المصادر

- ١- أبو جاسر صابرين (٢٠١١) "أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي" رسالة ماجستير .
- ٢- إسماعيل رياض احمد همام وليد خالد (٢٠١٠) التنظيم و الإدارة في المجال الرياضي (دار ابن الأثير للطباعة و النشر F جامعة الموصل .
- ٣- إسماعيل محمد ناصر واخرون (٢٠١٢) أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة /الرصافة - مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد ٣٠ .
- ٤ - التكريتي ، وديع ياسين والعبيدي ، حسن محمد عبد (١٩٩٩) : التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .
- ٥- الساقى أحمد رعد (٢٠٠٦) (العدالة التنظيمية واثرها في سلوك المواطنة التنظيمية في الاندية الرياضية)) (كلية التربية الاساسية جامعة الموصل رسالة ماجستير .
- ٦- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (٢٠٠١): الإدارة التربوية والسلوك المنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن .
- ٧- العامري، احمد بن سالم (٢٠٠٢): السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية ، المجلد ٩ ، العدد ١ ، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الملك بن سعود .
- ٨- العزاوي شفاء محمد علي حسون ٢٠٠٨ تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسي جامعة بغداد كلية الادارة و الاقتصاد جامعة بغداد.
- ٩- العتيبي، صبحي (٢٠٠٢) : تطور الفكر والأنشطة الإدارية ، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن
- ١٠- بلوم - بنيامين - وآخرون (١٩٨٣) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني (ترجمة محمد أمين المغني وآخرون (دار ماكروهيمن (القاهرة) مصر .
- ١١- حامد سعيد شعبان (٢٠٠٣) (اثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي: دراسة ميدانية: كلية التجارة - جامعة الأزهر.
- ١٢- زايد ، عادل محمد (٢٠٠٠) تنمية سلوك المواطنة التنظيمي للعاملين في شركات قطاع الأعمال المصري: دراسة تطبيقية ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، المجلد السابع والثلاثون ، العدد الأول .
- ١٣- سلطان، إبراهيم (٢٠٠٣): مبادئ التنظيم والإدارة، دار كريدية للطباعة والنشر، بيروت - لبنان .

- ١٤- سليمان ، حنفي محمود (١٩٨٧) : السلوك الاداري وتطوير المنظمات ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية ، مصر .
- ١٥- عباس ، صباح (٢٠٠٤): فن الإدارة، دار المحجة ودار الواحة، بيروت - لبنان .
- ١٦- عويس - محمد (٢٠٠٣) : البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية (الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة ، ط٣ ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ١٧- فرحات - ليلي السيد (٢٠٠١) : القياس والاختبارات في التربية الرياضية (مركز الكتاب للنشر)
جامع حلوان □
- ١٨- قطب، سعد محمد، وآخرون (١٩٨٤): الإدارة والتنظيم في مجال التربية الرياضية، مطابع جامعة الموصل، جامعة الموصل.
- ١٩- كردي- احمد السيد - (٢٠١١) ادارة السلوك التنظيمي □ القاهرة .
- ٢٠- ناصر - محمد و اخرون (٢٠١٢) أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة /الرصافة - مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العددالثلاثون -٢٠١٢
- ٢١- محجوب- وجيه ، وحسين - احمد بدري (٢٠٠٢) : البحث العلمي ، مطابع التعليم العالي (بابل .
- 22-Bolon, D. S. (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. Journal of Hospital & Health Services Administration, 42(2): 221-241
- 23-Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. 2002. Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. Journal of Applied Psychology, 87: 611-628.
- 24-John, R. Deckop, et al., Getting More than you pay for: Organizational Citizenship Behavior and Pay-for-Performance Plans. Academy of Management Journal, (Vol. 42, No. 4, 1999), PP. 420-428
- 25-Marshall John (1972) : Essential testing , California :Addison
- 26- Organ, D. (1990). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA: Lexington Books
- 27- ang , J. (2005). " The role of trust in organizations : do foci and bases matter ? , Unpublished dissertation of doctor of business administration , Faculty of the Louisiana State University .

الملحق (١)

م / استبيان

في النية إجراء البحث الموسوم (مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الرياضية- جامعة صلاح الدين و قسما التربية الرياضية في جامعتي سوران و كويه)، وبعد إجراء تحليل محتوى المصادر العلمية والدراسات السابقة تم تحديد فقرات البحث (يرجى بيان رأيكم فيها . ولكم فائق الاحترام والتقدير .

السلوك الحضاري : يعني بها المشاركة البناءة والمسؤولة في ادارة امور المنظمة ، والاهتمام بمصير المنظمة من خلال الحرص على حضور الاجتماعات المهمة الرسمية (الساقى (٢٠٠٦،١٠٥).

ت	الفقرة	دائما	غالبا	نادرا
١	لا أتردد في تقديم المساعدة لزملائي عندما يكون لديهم اعباء كثيرة			
٢	اسعد لنجاح زملائي			
٣	أتعاون مع رئيس القسم لأداء الأعمال على أحسن وجه			
٤	أقوم بمساعدة التدريسيين الجدد وأفيدهم بخبراتي ان احتاجوا اليها			
٥	أحرص على اتخاذ التدابير الوقائية للمشاكل قبل حدوثها			
٦	أقوم بالمهام الإضافية دون تذمر .			
٧	يتحمل أعضاء الهيئة التدريسية ضغوط التنافس الشريف فيما بينهم			
٨	أتابع دائما الإعلانات والتعاميم الداخلية			
٩	أحترم أنظمة وتعليمات القسم.			
١٠	حوافز العمل تحفزني على بذل جهد نوعي لإعلاء شان القسم			

الكياسة : تعني محاولة الشخص منع وقوع المشكلات المتعلقة بالعمل ، وادراكه لتأثير السلوك على الآخرين وعدم استغلاله لحقوق الآخرين ، وتجنب اثاره المشكلات مع الآخرين (الساقى(٢٠٠٦،١٠٦).

ت	الفقرة	دائما	غالبا	نادرا
١	اساعد زملائي على التقدم في تخصصهم			
٢	أحترم خصوصيات زملائي			
٣	أنتبه للأثر الذي يتركه سلوكي في الآخرين			
٤	أعمل من اجل مستقبل أفضل للقسم			
٥	أقوم بمساعدة التدريسيين الجدد وأفيدهم بخبراتي ان احتاجوا اليها			
٦	عدالة رئيس القسم تعمق انتمائي للقسم			
٧	أسهم في المحافظة على سمعة القسم			

الملحق (٣)

استبيان

م / مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الرياضية- جامعة صلاح الدين و قسما التربية الرياضية في جامعتي سوران و كويه

نضع بين أيديكم استبيان (مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الرياضية- جامعة صلاح الدين و قسما التربية الرياضية في جامعتي سوران و كويه) . راجين الإجابة على فقرات الاستبيان المرفقة طيا بوضع علامة (/) في الحقل المناسب لإجابتكم شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي مع التقدير .

المواطنة التنظيمية :عبارة عن التزام تطوعي نحو أهداف وأساليب المنظمة والعمل على نجاحها (سليمان ،

١٩٨٧ - ١٧٦)

ت	الفقرة	دائماً	غالبا	نادرا
١	اساعد زملائي على التقدم في تخصصهم			
٢	اسعد لنجاح زملائي			
٣	احترم خصوصيات زملائي			
٤	لا أتردد في تقديم المساعدة لزملائي عندما يكون لديهم اعباء كثيرة.			
٥	أتعاون مع رئيس القسم لأداء الأعمال على أحسن وجه			
٦	أقوم بمساعدة التدريسيين الجدد وأفيدهم بخبراتي ان احتاجوا اليها			
٧	احرص على اتخاذ التدابير الوقائية للمشاكل قبل حدوثها			
٨	أنتبه للأثر الذي يتركه سلوكي في الآخرين			
٩	احترم حقوق زملائي و لا أتجاوز عليها			
١٠	أقوم بالمهام الإضافية دون تدمير .			
١١	أسهم في المحافظة على سمعة القسم			
١٢	أتابع دائماً الإعلانات والتعاميم الداخلية			
١٣	أحترم أنظمة وتعليمات القسم.			
١٤	اعمل من اجل مستقبل أفضل للقسم			
١٥	أقدم بمقترحات لتطوير العمل و تحسينه			
١٦	عدالة رئيس القسم تعمق انتمائي للقسم			
١٧	حوافز العمل تحفزني على بذل جهد نوعي لإعلاء شان القسم			
١٨	يتحمل أعضاء الهيئة التدريسية ضغوط التنافس الشريف فيما بينهم			