

المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

Organizational citizenship For middle school teachers

جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية

الباحثة: انفال محمد حسين

أ. م. د. أيام وهاب رزاق

مستخلص البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية ولغرض تحقيق هذا الهدف اختارت الباحثتان عينة مكونة من (٢٨١) مدرس ومدرسة للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣)، حيث قامت الباحثتان بتبني مقياس (Somech & Ron., 2007) للمواطنة التنظيمية، كما قامت بالتحليل الإحصائي للفقرات والتحقق من الخصائص السيكومترية من (صدق، ثبات)، وتوصل البحث الحالي إلى أن مدرسي المرحلة الإعدادية يتمتعون بالمواطنة التنظيمية.

Abstract

The current research aims to identify Organizational citizenship of middle school teachers, and for the purpose of achieving this goal, the two researchers chose a sample consisting of (281) male and female teachers for the academic year (2022-2023), Where the two researchers adopted a scale (Somech & Ron., 2007) for organizational citizenship The two researchers also carried out a statistical analysis of the paragraphs and verified the psychometric characteristics (validity, stability), and the current research concluded that middle school teachers enjoy Organizational citizenship.

الفصل الأول : تعريف بالبحث

مشكلة البحث :

تميز العصر الحالي بظهور مشكلات تنظيمية عديدة ومتشعبة في المؤسسة التربوية والتعليمية وما ترتب عليها من ضعف في الأفكار والسلوكيات التطوعية الاختيارية التي يقوم بها المدرسين والتي لا تندرج ضمن الوصف الوظيفي أو ضمن التعليمات وعقد العمل أو تحت نظام الحوافز الرسمي في المؤسسة مما يضعف من قدرة المؤسسة التربوية والتعليمية في تحقيق أهدافها المنشودة وزيادة فاعليتها (كعوان، وبين عيجة، ٢٠٢١ : ١٧١) وقد اشارت نتائج الدراسة التي قام بها (وليد، ٢٠١٦) على أن عدم شعور الموظفين بالولاء والانتماء للمؤسسة التي يعملون بها يثبط من سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم (وليد، ٢٠١٦ : ١٤٩)

كذلك ان ضعف روح المبادرة والمبادرة لدى المدرسين إزاء القيام بأداء مهامهم وواجباتهم الدراسية والمهنية واعتبارها اسقاط فرض لا أكثر وكذلك ضعف مظاهر التعاون فيما بينهم والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ودعم قيم التوافق والمصالح العامة لرفع مستويات الكفاءة والفاعلية في النجاح التنظيمي، علاوة ذلك ان ضعف شعور المدرسين بالانتماء والمواطنة الى المؤسسة التربوية والتعليمية نتيجة عدم توفر المتطلبات الأساسية ووسائل الراحة في المؤسسة التي يعملون بها من شأنه ان يضعف من سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء المهام الدراسية المطلوبة (خليل، ٢٠١٨ : ٣) في حين نجد ان عالم اليوم يتسم بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والتكنولوجية السريعة والمتلاحقة والتي كانت من إفرازاتها انها تتطلب مواكبة جديّة وسريعة تمتاز بالابداع والابتكار والا كانت النتائج عكسية على هذه المؤسسات التربوية والتعليمية وكذلك على مدرسي المرحلة الإعدادية انفسهم (Bolino & Turnley, 2003 : 7) ومن خلال ذلك تتلخص مشكلة البحث الحالي في التساؤل الآتي:

هل يتمتع مدرسو المرحلة الإعدادية بالمواطنة التنظيمية ؟

أهمية البحث:

تتبع أهمية مفهوم المواطنة التنظيمية من كونه يساهم في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في مجالات و الإدارة مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة (مناصرة وختو، ٢٠١٥ : ٢٢٣)، ويرى المتخصصون في هذا المجال وعلى رأسهم فيرل وكلامبام (Virlee & clapham, 2003) في مجال المواطنة التنظيمية أن لها أهمية كبيرة في الأداء الموظفين دخل المؤسسة كونها تسهم في تعزيز السلوكيات التعاونية بينهم والمبادرة لتقديم المساعدة المتبادلة، ونظرا لندرة الموارد في المؤسسات، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تتبع من المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المؤسسة لأهدافها، كذلك تتبع أهمية المواطنة التنظيمية من النتائج والآثار الإيجابية الكثيرة التي يمكن أن تحققها المؤسسة كتحسين الإنتاجية وتعتبر مصدر مجاني لها وتحسين قدرات ومهارات العاملين والمديرين على حد سواء كما انها تؤدي إلى الالتزام وحل المشاكل وتحسين مستوى كفاءة المؤسسة وفعاليتها وتقليل مستوى التسرب الوظيفي ورفع الروح المعنوية للعاملين علاوة على ذلك أن هذه السلوكيات النابعة من المواطنة التنظيمية تحقق لممارسها أفضلية وميزة تنافسية أي أن سلوك المواطنة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية على مستويات الأداء الفردي والجماعي والتنظيمي (Virlee & clapham, 2003 : 3)

و تكمن أهمية دراسة المواطنة التنظيمية في كونها أسلوباً للرفع من الاداء العام للمؤسسة لما ينتج عنها من تعاون نظير ادارة العلاقات البينية التبادلية بين موظفي المنظمة مما يساهم في زيادة مخرجات المنظمة حسب طبيعة كل منظمة على حدة (Bolino & Turnley, ٢٠٠٣ : ٨).

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف إلى :

١ - المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمدرسي المرحلة الاعدادية في محافظة بابل للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣)

تحديد المصطلحات :

المواطنة التنظيمية: **Organizational Citizenship** : عرفها :

• سميث وآخرون (Smith et al):

هو السلوك الذي يتجاوز الواجب الرسمي , فهو سلوك غير مطلوب من أعضاء المؤسسة ولكنه ضروري لبقائها واستمرارها وهي ضرورية للنجاح والتطور (Somech & Ron, 2007: 47)

• التعريف النظري:

من التعريفات السابقة اعتمدت الباحثتان تعريف سميث وآخريين (Smith et al ,1983) كونهما تبنتا مقياس (Somech & Ron, 2007) المعتمد على تعريف سميث وآخريين.

الفصل الثاني: اطار نظري

المواطنة التنظيمية: Organizational Citizenship

أشار عالم الإدارة المشهور شستر برنارد (chester-bernard) عام ١٩٣٨ الى مبدأ اقناع العاملين في فكرة الرغبة بالتعاون التنظيمي بغية تطور مستويات المؤسسات والمنظمات إشارة منه الى مفهوم المواطنة التنظيمية الذي اطلق عليها مصطلح الجهد التعاوني , أي ذلك السلوك الذي يظهره الافراد اتجاه بعضهم بعضاً وهو الامر الذي لا يمكن الاستغناء عنه ولا يتم تجاهله في كل تنظيم اداري انساني (Somech & Drach-Zahavy , 2004 : 281) , كما ميز كاتز (1974 , katz) بين دور الفرد الرسمي في العمل والسلوك الابداعي العفوي والذي يعتبر أساساً لفاعلية المنظمة كدلالة على دور المواطنة التنظيمية في المؤسسات والمنظمات (Khuzaini & Zamrudi, 2019 : 17) فقد اشار اورغان (١٩٨٣ Organ, الى المواطنة التنظيمية بأنها سلوك تقديري زائد عن الدور الرسمي للفرد، والذي يساعد في أداء أعمال المنظمة والتفاني تجاهها ولقد ركز اوركان (Organ)، في مناقشاته حول طبيعة مفهوم المواطنة التنظيمية، عندما طور مفهومها على أنها التركيبة السلوكية غير المتوافرة في مواصفات العمل الرسمي مثل: تقديم المساعدة في صميم عمل الآخرين، والتطوع لعمل ما يعتقده مفيد للآخرين في العمل، مع تقديم النصح والتوجيه لمن هو جديد في بيئة العمل المنظمة (1988 : 547 Organ, (

انموذج المواطنة التنظيمية (سميث وآخرون , ١٩٨٣)

اهتم سميث وزملاؤه (Smith et al, 1983) بنجاح المؤسسات والمنظمات من خلال تطوير عنصر الموارد البشرية والاستفادة منها واستثمارها استثماراً امثل , اذ أشار سميث وزملاؤه الى ان نجاح المؤسسات لا يتحقق إلا وفق سياسة محكمة الرسم، مضبوطة الأهداف، واضحة المعالم، وهذا يعتمد على المورد البشري كونه جزءاً من النظرية الاستراتيجية الشاملة ، التي تخدم أهداف المؤسسة من خلال خدمة هذا الفرد، وتلبية احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية (Williams & Anderson, 1991 : 601) لهذا أفرد سميث وزملاؤه (Smith et al, 1983) اهتماماً خاصاً بالعوامل المؤثرة بالارتقاء بأداء الموظفين لما يمثلها العنصر البشري من أهمية كبيرة في قيادة المنظمات نحو التميز والنجاح، من خلال الحرص على تنمية مواردها البشرية وعلى الرقي بمستوى سلوكهم الرسمي وغير الرسمي (Somech and Drach- 282 : Zahavy, 2004)

كما ان المواطنة التنظيمية تبعث على السلوك الذي يساعد على منع المشكلات مقدماً ، بدلاً من مساعدة شخص ما لديه مشكلة فعلية بالإضافة الى انها نشاط فردي اختياري يتسم بطابع الطوعية فهو يتعدى اطار الواجهات الرسمية المحددة، ويتضمن رموزاً وإشارات تحمل معاني ايثارية أو تعاونية لا يتطلبها التوظيف الرسمي للتنظيم، وبالتالي لا يترتب عليه أي مكافأة أو عقاب، ومع هذا فهو ضروري لأي منظمة لتحقيق النجاح التنظيمي والارتقاء بمستوى الأداء الاجمالي والمحافظة على التوازن الداخلي للتنظيم من خلال مساهمته بتشجيع الآلة الاجتماعية للمنظمة وتوفير المرونة اللازمة للعمل في اطار المواقف الطارئة والأزمات هو السلوك الذي يتجاوز الواجب الرسمي (Smith et al, 1983 : 653)

للمواطنة التنظيمية خمسة أبعاد تعرف بالأبعاد الخمسة الكبيرة وهذه الأبعاد هي :

١ - الإيثار: يشير الى الأعمال التطوعية الهادفة إلى مساعدة الزملاء الذين لديهم مشاكل في العمل

- ٢ - الضمير الحي : هو الاتجاه إلى ما هو أبعد من الدور المطلوب والحد الأدنى الذي يتطلبه انجاز المهام
- ٣ - الروح الرياضية: تشير الى عدم الشكوى من الأمور التافهة وبذل جهود إضافية لتطوير المدرسة
- ٤ . الكياسة : هو السلوك المذهب الواعي الذي يراعي شعور الآخرين والهادف إلى تجنب المشكلات مع الزملاء
- ٥ . الفضيلة المدنية : تشير الى التركيز على تطوير ادائي من اجل زيادة كفاءة عمل المدرسة (654 : 2007 , Ron & Somech)

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث Research Methodology:

استعملت الباحثتان في بحثيهما (منهج البحث الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية) الذي يعمل على رصد الظاهرة وتفسيرها كونه منهجاً ملائماً لطبيعة أهداف البحث الحالي (فان دالين, ١٩٨٥ : ٣١٢).

ثانياً : مجتمع البحث Research Population :

ثانياً: مجتمع البحث :

يحدد مجتمع البحث الحالي بمدرسي المرحلة الاعدادية في محافظة بابل للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) والبالغ عددهم (١٠٣٣)* مدرس ومدرسة .

ثالثاً : عينة البحث:

و تم تحديد حجم العينة الكلي وحجم العينة من كل مجموعة , ونسبتها من المجتمع الكلي لاجراء البحث وفقاً لمعادلة ثامبسون (39 , 2012 , Thompson) ولذلك تكونت عينة البحث من (٢٨١) مدرس.

رابعاً : أداة البحث :

مقياس المواطنة التنظيمية:

لغرض اعتماد أداة تقيس مفهوم المواطنة التنظيمية ، لتحقيق أهداف البحث الحالي كان لابد من توفر أداة قياسية لتحقيقه وبعد الاطلاع على الأدبيات النظرية ودراسات سابقة قامت الباحثتان بترجمة و بتبني مقياس (Somech & Ron , 2007) ، واعتمدت الباحثة على هذا المقياس للأسباب الآتية:-

أ.المقياس قد تم بناؤه وفقاً للآطار النظري الذي وضعه (Smith et al , 1983) و الذي تبنتاه الباحثتان في المواطنة التنظيمية

ب.انه يصلح للتطبيق على عينة الدراسة لانه طبق على نفس العينة .

لذا ترجمت الباحثتان المقياس فضلاً عن استخراج الخصائص السيكمترية له و في ما يأتي وصفا للمقياس وإجراءات ترجمته :

١. وصف المقياس بصيغته الأولية :

يتكون المقياس من (٢٤) فقرة موزعة على خمس مجالات حيث بلغ عدد الفقرات للمجال الأول والثاني والثالث والآخر (٥) فقرات لكل مجال ، في حين بلغ عدد فقرات المجال الرابع (٤) فقرات ، وضع امام كل فقرة خمس بدائل لتقدير الاستجابات على درجات فقرات المقياس و هي (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي أبداً) ، تأخذ الفقرات التي تكون باتجاه المفهوم (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) في حين الفقرات التي تكون عكس اتجاه المفهوم فتكون درجاتها (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على الترتيب ، وعليه فإن أدنى درجة لمقياس المواطنة التنظيمية بالصيغة الاولى وأعلى درجة له تتراوح ما بين (٢٤ - ١٢٠) درجة

٢. صدق الترجمة :

للتحقق من صدق الترجمة قامت الباحثتان بأجراء الخطوات الآتية :

أ . ترجمة المقياس من اللغة الانكليزية الى اللغة العربية بالاستعانة بأحد الأساتذة المتخصصين* في اللغة الإنكليزية.

ب. عُرضت النسخة المترجمة الى اللغة العربية على احد الاساتذة المتخصصين لإعادة ترجمتها من اللغة العربية إلى اللغة الانكليزية (ترجمة عكسية).

د . عُرضت النسخة المترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الإنكليزية على احد المتخصصين لمعرفة مدى تطابق النسختين فأشار إلى أن الاتفاق عالٍ بين نسختي المقياس.

* تم الحصول على البيانات من مديرية تربية بابل ذي العدد (١٢٨٩٤) بتاريخ (٢٨/١٢/٢٠٢٢).

١ - الأستاذ المساعد الدكتور ميس فليح حسن - جامعة بابل- قسم اللغة الإنكليزية .

٢ - الأستاذ المساعد الدكتور حمزة خضير افندي - جامعة بابل- قسم اللغة العربية.

٣ - الأستاذ المساعد الدكتور حيدر البيرماني - جامعة كربلاء- قسم اللغة الإنكليزية .

٤ - الأستاذ المساعد الدكتور صباح التميمي - مديرية تربية كربلاء.

ج . عرضت النسخة العربية على متخصص باللغة العربية للتأكد من صلاحية الصياغة للفقرات .
٣. صلاحية فقرات مقياس المواطنة التنظيمية :

ولغرض تحقيق ذلك فقد عُرضت فقرات المقياس بصيغتها الأولية وعددها (٢٤) فقرة موزعة على خمس مجالات ملحق (٨) عُرض على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية و النفسية و القياس النفسي و البالغ عددهم (٣٠) محكماً ملحق (3) لإصدار أحكامهم على مدى صلاحيتها , وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله ومدى ملائمة الفقرات للمجالات , وكذلك صلاحية البدائل المستعملة للإجابة و لتحليل آراء المحكمين فقد تم اعتماد مربع كاي لحسن المطابقة و النسبة المئوية و عُدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة أحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (١) , و نتيجة لهذا الإجراء تم قبول جميع الفقرات

٤- تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس

قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (٤٠) مدرساً و مدرسة , و طلب من المستجيبين قراءة التعليمات والفقرات والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم أثناء الاستجابة وقد تبين من هذا أن الفقرات والبدائل والتعليمات مفهومة وواضحة لدى المستجيبين , اما مدى وقت الإجابة فتراوح بين (١٠-٢٣) للمقياسين و بمتوسط بلغ (١٧) دقيقة .

٥- إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس المواطنة التنظيمية :

من أجل إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقياس، طُبّق المقياس على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (٢٨١) مدرس ومدرسة .

أ. القوة التمييزية لفقرات مقياس المواطنة التنظيمية: أُسْتُخْرِجَت القوة التمييزية بطريقة :

❖ أسلوب المجموعتين الطرفيتين:

يرى (Kelley) ان نسبة (٢٧٪) أفضل نسبة لتحديد عدد أفراد المجموعتين العليا والدنيا في العينات الكبيرة ذات التوزيع الطبيعي (انستازي , يورين , ٢٠١٥ : ٣٤٤) ولأجراء ذلك أتبعت الباحثتان ما يأتي :

❖ تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المقياس التي طبقت على عينة التحليل الاحصائي .

❖ ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أقل درجة (تنازلياً) .

❖ اختيرت نسبة الـ (٢٧ ٪) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بَعْدَها مجموعة عليا و نسبة الـ (٢٧٪) من

الاستمارات الحاصلة على أقل الدرجات بَعْدَها مجموعة دنيا ، إذ بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (٧٦) استمارة , أي

أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (١٥٢) استمارة.

❖ قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين أوساط المجموعة العليا

والدنيا ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين وعدت القيمة التائية مؤشراً

لتمييز كل فقرة من خلال موازنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (٩٦, ١) وبدرجة حرية (١٥٠) بمستوى دلالة (٠,٠٥)

ودلت النتائج أن جميع الفروق ذات دلالة إحصائية ولجميع الفقرات وجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس المواطنة التنظيمية

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	- المحسوبة T قيمة-	الدلالة
١ ف	العليا	4.16	1.16	7.87	دالة
	الدنيا	1.64	0.76		
٢ ف	العليا	4.15	1.20	8.18	دالة
	الدنيا	1.68	0.91		
٣ ف	العليا	4.14	1.32	4.25	دالة
	الدنيا	1.84	0.82		
٤ ف	العليا	4.29	1.15	7.08	دالة
	الدنيا	1.47	0.58		
٥ ف	العليا	4.2	1.2	5.91	دالة
	الدنيا	1.7	0.86		
٦ ف	العليا	4.21	1.26	5.71	دالة
	الدنيا	1.45	0.64		
٧ ف	العليا	4.22	1.18	6.5	دالة
	الدنيا	1.55	0.68		
٨ ف	العليا	4.21	1.19	6.99	دالة
	الدنيا	1.53	0.68		
٩ ف	العليا	4.5	0.82	6.54	دالة

		0.68	1.51	الدنيا	
دالة	5.03	0.54	4.63	العليا	١٠ ف
		1.23	1.82	الدنيا	
دالة	6.41	0.92	4.36	العليا	١١ ف
		0.99	1.96	الدنيا	
دالة	6.93	0.48	4.64	العليا	١٢ ف
		0.7	1.59	الدنيا	
دالة	8.46	0.6	4.57	العليا	١٣ ف
		0.8	1.63	الدنيا	
دالة	7.61	0.58	4.64	العليا	١٤ ف
		0.69	1.61	الدنيا	
دالة	4.26	0.59	4.58	العليا	١٥ ف
		0.74	1.66	الدنيا	
دالة	5.67	1.09	4.32	العليا	١٦ ف
		1.31	2.17	الدنيا	
دالة	6.67	0.59	4.58	العليا	١٧ ف
		0.6	1.36	الدنيا	
دالة	4.22	0.92	4.54	العليا	١٨ ف
		0.9	1.78	الدنيا	
دالة	5.25	1.27	3.86	العليا	١٩ ف
		0.67	1.61	الدنيا	
دالة	6.02	1.49	3.92	العليا	٢٠ ف
		1.07	1.61	الدنيا	
دالة	9.88	1.35	3.97	العليا	٢١ ف
		0.97	1.62	الدنيا	
دالة	6.29	1.44	3.91	العليا	٢٢ ف
		1.09	1.87	الدنيا	
دالة	8.96	1.55	3.82	العليا	٢٣ ف
		0.72	1.46	الدنيا	
دالة	6.43	1.35	3.86	العليا	٢٤ ف
		0.85	1.71	الدنيا	

ب- أسلوب الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات مقياس المواطنة التنظيمية من خلال:

- أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وقد حققت جميع الفقرات ارتباط ذات دلالة أحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (٢٧٩) وكما موضح في جدول (٢) .

جدول (٢) معاملات الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	علاقتها بالدرجة الكلية	الدلالة
١ ف	0.69	دالة
٢ ف	0.70	دالة
٣ ف	0.65	دالة
٤ ف	0.75	دالة
٥ ف	0.67	دالة
٦ ف	0.71	دالة

دالة	0.71	ف٧
دالة	0.72	ف٨
دالة	0.81	ف٩
دالة	0.71	ف١٠
دالة	0.69	ف١١
دالة	0.84	ف١٢
دالة	0.81	ف١٣
دالة	0.84	ف١٤
دالة	0.83	ف١٥
دالة	0.61	ف١٦
دالة	0.83	ف١٧
دالة	0.78	ف١٨
دالة	0.68	ف١٩
دالة	0.63	ف٢٠
دالة	0.65	ف٢١
دالة	0.58	ف٢٢
دالة	0.67	ف٢٣
دالة	0.65	ف٢٤

٦- الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس المواطنة التنظيمية

أ- الصدق: استعملت الباحثتان مؤشرين لصدق المقياس هما :

• الصدق الظاهري :

تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس الترفع الاخلاقي على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس .

• صدق البناء :

و تم التحقق من صدق البناء بأجراء تحليل الفقرات من خلال القوة التمييزية ، وارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) .

ب- ثبات المقياس : اتبعت الباحثتان الطرائق الآتية لإيجاد معامل ثبات المقياس:

• طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تمت الاستعانة بمعامل الفا كرونباخ لاستخراج الاتساق الداخلي لمقياس المواطنة التنظيمية وجاءت النتائج بعد تطبيق المقياس على عينة البحث الكلية بأن معامل الفا كرونباخ للمقياس بلغ (0.84).

• طريقة الاختبار- إعادة الاختبار Test-Retest

اختارت الباحثتان بصورة عشوائية عينة مكونة من (60) مدرساً و مدرسة بواقع (30) ذكور و (30) اناث وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قامت الباحثتان بإعادة تطبيق المقياس ذاته على العينة ذاتها، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون الذي يمثل معامل الثبات في هذه الطريقة، إذ ظهر إن قيمته بلغت (0.83).

٧- المؤشرات الإحصائية لمقياس المواطنة التنظيمية

أوضحت الأدبيات العلمية إن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي الذي يمكن التعرف عليه بواسطة بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين لنا طبيعة المقياس و ما نوع الإحصاء الذي يجب ان نستخدمه في استخراج النتائج، و تم استخراج المؤشرات الإحصائية و كما مبين في جدول (٣) .

جدول (٣) المؤشرات الإحصائية لمقياس المواطنة التنظيمية

الوسط الحسابي	67.533
الانحراف المعياري	25.798
الوسيط	665.57
التباين	61
الالتواء	44
التفرطح	0.348
المنوال	-1.293

اعلى درجة	120
اقل درجة	28
المدى	92

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الباحثتان في هذا البحث وتفسيرها ومناقشتها على وفق أهدافها في ضوء الاطار النظري المتبنى, ثم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج .

الهدف الاول : التعرف على المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.

للتعرف على هذا الهدف طبق مقياس المواطنة التنظيمية على عينة البحث البالغة (٢٨١) مدرسة ومدرسة, و تبين ان الوسط الحسابي للدرجات بلغ (٧٦,٥٢٣) درجة و بأنحراف معياري مقداره (٢٨,٦٦٣) درجة , في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٧٢) درجة , و من اجل التعرف على دلالة الفرق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢,٦٤٥) و هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (٣٩٩) مما يشير الى ان عينة البحث لديهم مواطنة تنظيمية وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) القيمة التائية لمقياس المواطنة التنظيمية

العينة	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة الاختبار التائي		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
٢٨١	٢٨٠	٧٦,٥٢٣	٢٨,٦٦٣	٧٢	٢,٦٤٥	1.96	دال

تعزى هذه النتيجة في ضوء انموذج المواطنة التنظيمية لسميث واخرين (Smith et al, 1983) بأن مدرسي المرحلة الاعدادية كان يتمتعون بدرجة ضعيفة بشعور المواطنة التنظيمية نتيجة عدم وجود الاهتمام الكافي وعدم تلبية جميع المتطلبات والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والانسانية الكافية التي يحتاجها المدرسين بشكل عام ومدرسي المرحلة الاعدادية بشكل خاص من الجهات المسؤولة والمعنية مما ادى الى عدم تحقيق التطوير والارتقاء لعنصر الموارد البشرية بشكل جيد وعدم الاستفادة منها واستثمارها استثمار امثل وعدم وجود اهتمام خاص بالعوامل المؤثرة بالارتقاء بأداء الموظفين لما يمثلها العنصر البشري من أهمية كبيرة في قيادة المنظمات نحو التميز والنجاح, من خلال الحرص على تنمية مواردها البشرية وعلى الرقي بمستوى سلوكهم الرسمي وغير الرسمي بسبب السياسات التربوية غير الكفوءة ما اثر على استجابتهم للتغيرات ومواكبة التطورات الحديثة وقدرتهم على التكيف مع هذه التغيرات والتطورات (Somech & Ron , ٢٠٠٧ : 39) ولغرض مناقشة نتيجة البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة , فقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتائج دراسة (العزاوي, ٢٠٠٨) التي اشارت الى ان عينة البحث يتمتعون بالمواطنة التنظيمية واتفقت مع نتائج دراسة (Magdalena, 2014) ودراسة (مومني , ٢٠١٦) اللاتي اكدن على ان عينة البحث يتمتعون بمستوى متوسط من المواطنة التنظيمية .

الاستنتاجات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثتان عن طريق تحليل البيانات ومناقشتها استنتج ما يأتي :

١- إن البنات التعليمية ذات الثقافة الأكاديمية تعزز من المواطنة التنظيمية .

التوصيات :

بناء على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي توصي الباحثتان بما يأتي :

١. لقاء محاضرات خلال الدورات التطويرية والتأهيلية للمدرسين في قسم الاعداد والتدريب التابع لوزارة التربية لتعزيز المواطنة التنظيمية وتنمية سلوكياتها .
٢. المعنيين في وزارة التربية بادخال مضامين المواطنة التنظيمية ضمن المناهج الدراسية لغرس روح المبادرة في اداء السلوكيات الطوعية .

المقترحات :

تقدم الباحثتان في ضوء نتائج البحث واستكمالاً للبحث الحالي المقترحات الاتية :

١. إجراء دراسات للتعرف على العلاقة بين المواطنة التنظيمية ومتغيرات اخر مثل (النضج الوظيفي , التحويل الإنتاجي) .
٢. إجراء دراسة تجريبية لبرنامج تنمية المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية .

المصادر

- المصادر والمراجع العربية :
- ❖ انستازي , انا , يورين , سوزان .(2015). **القياس النفسي** , ترجمة صلاح الدين محمود علام , دار الشروق للنشر والتوزيع , عمان , الاردن .
 - ❖ خليل , اريج سعيد .(٢٠١٨) : تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في محاربة الفساد الإداري (دراسة تحليلية في معهد الإدارة / الرصافة) , **مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة** , العدد (٥٤) , ١ - ٣٠
 - ❖ دالين , فإن(١٩٨٥) , مناهج البحث في التربية وعلم النفس, مكتبة الانجلو المصرية , القاهرة , مصر
 - ❖ كعوان , محمد , وعيجة , محمد , (٢٠٢١) : سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية , **مجلة العلوم الإنسانية** , المجلد (٣٢) , العدد ٣ , ١٦٩ - ١٧٦
 - ❖ مناصرة , رشيد , وختو , فريد (٢٠١٥) : سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته في تحسين داء العاملين دراسة حالة مؤسسة اتصالات الهاتف النقال موبيليس وحدة ورقلة , **مجلة أداء المؤسسات الجزائرية** , العدد (٨) , ٢١٩ - ٢٢٩
 - ❖ وليد , شلابي , (٢٠١٦) : دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية مسيلة , **رسالة ماجستير غير منشورة** , جامعة محمد خيضر بسكرة .

المصادر والمراجع الاجنبية :

- ❖ Bolino, Mark C. and Turnley, William H. (2003): Going the extramile: Cultivating and managing employee Citizenship Behavior, **Academy of Management Executive**, Vol. 17, No. 3
- ❖ Khuzaini, Zainul, M., & Zamrudi, Z. (2019): Organizational Citizenship and Employee Performance: The Role of Spirituality. **Pakistan Administrative Review**, 3(1), 16-26. H
- ❖ Organ, D. W.,(1988): The motivational basis of organizational citizenshipbehavior, **Research in Organizational Behavior**, ,p: 72.
- ❖ Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983):Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. **Journal of Applied Psychology**, 68, 653-663
- ❖ Somech, A. and Drach-Zahavy, A. (2004): Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77(3), pp.281-298.
- ❖ Somech, Anit & Ron, Ifat (2007): **Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools**: The Impact of Individual and Organizational Characteristics, **Educational Administration Quarterly** Vol. 43, No. 1 (February 2007) 38-66
- ❖ Thompson, steven K . (2012): **sampling** , third Edition
- ❖ Virlee & clapham, M. (2003): the relation between leadership justice and organizational citizenship behaviors, **Annual meeting of Midwest Academy of management**, PP.3-5.
- ❖ Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991): Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. **Journal of Management**, 17, 601-617.

ملحق (1)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية
الدراسات العليا – الماجستير

مقياس المواطنة التنظيمية بصيغته النهائية

الأستاذ الفاضل / الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن أرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة () تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .
ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

جزيل الشكر و التقدير

طالبة الماجستير
انفال محمد حسين

المشرف
أ. م . د أيام وهاب رزاق

ت	الفقرات	تتطبق عليّ دائماً	تتطبق عليّ غالباً	تتطبق عليّ أحياناً	تتطبق عليّ نادراً	لا تتطبق عليّ أبداً
١	اساعد المعلمين الآخرين الغائبين.					
٢	اساعد الآخرين الذين لديهم أعباء عمل كثيرة.					
٣	اساعد في توجيه المعلمين الجدد حتى لو لم يكن ذلك مطلوباً.					
٤	اساعد عن طيب خاطر الآخرين الذين لديهم مشاكل متعلقة بالعمل.					
٥	مستعد دائماً لتقديم يد العون لزملائي المعلمين					
٦	حضور في العمل أعلى من المعتاد.					
٧	أخذ فترات راحة إضافية.					
٨	التزم بقواعد ولوائح المدرسة حتى عندما لا يراقبها أحد.					
٩	اعتبر نفسي واحداً من أكثر المدرسين ضميراً في المدرسة.					
١٠	أؤمن بإعطاء يوم اجازة كأجر يوم في العمل					
١١	استهلك الكثير من الوقت في الشكوى من الأمور التافهة					
١٢	أركز دائماً على الخطأ ، بدلاً من الجانب الإيجابي					
١٣	أميل إلى تعظيم الأمور السلبية في العمل دائماً					
١٤	أحاول إيجاد خطأ في ما تفعله المدرسة للتشكيك في نزاهتها					
١٥	أنا شخص يبتعد الزملاء عن التعامل معي					
١٦	أحاول منع المشاكل بين المعلمين الآخرين.					
١٧	مدرك لكيفية تأثير سلوكي على وظائف الآخرين.					
١٨	لا أسيء إلى حقوق زملائي في المدرسة.					
١٩	أبتعد عن خلق المشاكل للزملاء					
٢٠	أخذ في الاعتبار تأثير أفعالي على زملائي في العمل.					
٢١	أحضر اجتماعات ليست الزامية ولكنها تعتبر مهمة.					
٢٢	أحضر الدورات غير الالزامية ولكنها تساعد في تطوير عمل المدرسة.					
٢٣	أواكب التغييرات في المدرسة.					
٢٤	أطلع على تعليمات المدرسة والمذكرات وما إلى ذلك.					