

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية

The State of the Organizational Citizenship Behavior Practicing among Secondary Education Teachers in the City of Al-Manea

حمزة معمر^{1*}، منصور بن زاهي²

¹ جامعة غرداية (الجزائر)، hamzahpt@gmail.com

² جامعة ورقلة (الجزائر)، benzahi.ma@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022-01-19

تاريخ القبول: 2022-02-28

تاريخ النشر: 2022-05-11

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية، وكذا معرفة الفروق في سلوك المواطنة التنظيمية لديهم باختلاف الجنس والأقدمية، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق استبيان على عينة مكونة من 148 أستاذاً، حيث أكدت نتائج هذه الدراسة أن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها كان مرتفعاً، وأنه لا توجد فروق في ممارسة هذا السلوك تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية.

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية؛ الإيثار؛ الكياسة؛ وعي الضمير؛ الروح الرياضية؛ السلوك الحضاري.

Abstract:

This study aimed to reveal the level of the organizational citizenship behavior practicing among secondary education teachers in the city of Al-Manea. It seeks to identify the differences in their organizational citizenship behavior according to gender and seniority. Results showed that secondary teachers' organizational citizenship behavior practicing including its dimensions was high, and that there were no differences in the practice of this behavior due to the variables of gender and seniority.

Keywords: Organizational citizenship behavior; altruism; courtesy; conscience; sportsmanship; civic virtue.

1-مقدمة:

يعد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخرًا، واستحوذت على اهتمام العديد من الباحثين، وأصبح يعول عليه كثيرًا للارتقاء بمستوى أداء التنظيم والعمال على حد سواء ويركز هذا المفهوم أساسًا على العامل الذي يعد أهم الموارد التنظيمية، وباختقائه لا يتصور وجود أي أساس تنظيمي، وتحتاج المنظمات الحديثة بمختلف أشكالها إلى إيجاد مناخ تنظيمي يساعد الموظفين على العمل والإنتاج والإبداع، ويعمل على تدعيم السلوك التطوعي الاختياري، فنجاح المنظمات الحديثة يتطلب من العمال تجاوز السلوك الرسمي الوارد ضمن التوصيف الوظيفي إلى سلوك إضافي متوقف على جودة ما تملكه تلك المنظمات من رأس مال بشري ومعرفة إنسانية، تسعى إلى تقديم سلوكيات مضافة ابتكارية، تزيد من فرص تكاملية المنظمة، وعلى الرغم من أن هذا السلوك يتعدى مجرد القيام بالدور الوظيفي، إلا أنه لا يتناقض مع متطلبات الوظيفة بشكل مباشر، بل إنه يؤدي إلى تحسين فاعلية المؤسسة، ذلك أن المؤسسة التي يكون التعاون فيها محظورًا أو مقيدًا، ويقتصر العمل فيها على قيام كل فرد بأداء الأعمال الموكلة إليه، فأن مثل هذه المؤسسة محكوم عليها بالفشل (Moran,2003)، ويؤكد (Robbins,2001) بأن المنظمات الناجحة التي ترغب في الوصول إلى مستويات عالية في الأداء وتحقيق الفعالية التنظيمية تكون بحاجة ماسة إلى العمال الذين يؤدون أكثر من واجباتهم الاعتيادية وإنجاز أعلى من المتوقع في الوقت الحاضر الذي يتميز بالديناميكية، ويمكنها من التكيف والبقاء لمدة أطول، وحسب (Organ,1990) فإن الفعالية التنظيمية لا يمكن تحقيقها من خلال الأدوار الرسمية فقط، بل لابد من تنمية وتطوير سلوك المواطنة التنظيمية.

ولقد بينت العديد من الدراسات أهمية هذا السلوك في حياة المنظمات فحسب كاتز (Katz,1964) إن هذه الأدوار أساسية لبقاء واستمرار المنظمة وتحسين فعاليتها، وتؤكد دراسة (Borman&Motowildo,1993) أن هذا السلوك يقود إلى الإبداع والتميز سواء على المستوى الفردي والجماعي، وتوصل (Chen et al,1998) إلى أن هذا السلوك هو المحدد الأساسي للريادة في ترك العمل، أي أن التسرب الوظيفي هو انعكاس لضعف سلوك المواطنة في المنظمات، ويضيف (Ladebo,2004) أن هذه السلوكيات لها دور في انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل، مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار التنظيمي، إضافة إلى زيادة مستويات الأداء والفعالية التنظيمية (علياء حسني نوح، 2013، 28).

ونظرًا لأهمية هذا السلوك وسعيًا لتحسين جودة الخدمات في المنظمات تبرز الحاجة لمعرفة هذا السلوك وانعكاساته بالمؤسسات التعليمية كونها أصبحت مصنعًا لأهم منتج في عملية التقدم وهو العنصر البشري وفي هذا يؤكد (Sergiovani,1995) على أن تحسين أداء المعلم هو القضية الأكثر أهمية إذا ما أريد إصلاح المؤسسات التربوية مستقبلاً، وأن مراجعة الأدوار الوظيفية للمعلمين وتحديد المهام الوظيفية لهم هي من أهم القضايا الجوهرية، وأن المدرسة الفعالة لابد أن يكون لديها برامج لتطوير أداء المعلمين بصورة مستمرة ومنظمة ولهذا فإن تحسين الأداء وتطويره لم يعد أمرًا اختياريًا، بل أصبح ضرورة ملحة للمؤسسات التربوية إن هي سعت لتحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية (ريان، 2006).

ولقد أكدت العديد من الدراسات أهمية هذا السلوك في المؤسسات التعليمية فقد بينت دراسات كل من: (المهدي، 2006)، (الزهراني، 2007)، (الشريفي، 2010)، (القحطاني، 2013)، (معمري، 2014) (العجمي، 2015) (Dipoala et al,2004) و(Yilmaz,2008) أن ارتفاع أداء هذا السلوك بالمؤسسات التربوية عنصر من عناصر الفاعلية المدرسية.

وفي هذه الدراسة سنحاول الكشف عن واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية، وكذا الكشف عن الفروق في أداء هذه السلوكيات باختلاف الجنس والأقدمية، ومما سبق تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مستوى أداء سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية، وما أهم أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والأكثر ممارسة؟
- هل يختلف سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية باختلاف الجنس والأقدمية؟

1.1-فرضيات الدراسة:

- مستوى أداء سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية مرتفع.
- يختلف سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية باختلاف الجنس.
- يختلف سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية باختلاف الأقدمية.

2.1-أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على مستوى أداء سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالمنيعية.
- التعرف على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي والأكثر ممارسة.
- الكشف على الفروق في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة باختلاف الجنس والأقدمية.

3.1-أهمية الدراسة:

- إن معرفة مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة يتيح للباحثين معرفة أهميته وفائدته بالنسبة للفرد والمجتمع والمنظمة، كما يتيح للإدارة العليا فرصة التعرف على انطباعات الأساتذة وهذه المؤشرات تمكن المنظمة من أن تحدد موقعها أو اتجاهها قياسا إلى فترات زمنية سابقة، ويحدد طرقا من خلالها تتمكن المنظمات التربوية الاهتمام بموظفيها وتحسين جودة خدماتها التربوية.

- إن دراسة سلوك المواطنة التنظيمية يساعد الإدارة في ابتكار وسائل للتفاعل بين الأساتذة في المؤسسات التعليمية، ونظرا لندرة الموارد بها فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تتبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق هذه المؤسسات لأهدافها.

4.1-المفهوم الإجرائي لسلوك المواطنة التنظيمية:

درجة السلوك الإنساني الذي يؤديه أستاذ التعليم الثانوي بمدينة المنيعية بصورة اختيارية أو تطوعية بهدف زيادة الأداء على المستوى الفردي والتنظيمي، وتحريك نشاطات المؤسسة عبر التعاون الإنساني، وذلك من خلال إجاباته على استبيان مكون من 5 أبعاد (الإيثار، ووعي الضمير، الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري).

5.1-حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية بما يلي:

- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في خمس ثانويات تابعة لمدينة المنيعية.
- الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي: 2020/2019.
- الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية والبالغ عددهم 148.

2 - الإطار النظري للدراسة:

1.2 - مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

إن سلوك المواطنة التنظيمية أو ما يسميه البعض "سلوك المواطنة الصالحة" والذي ظهر في نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات القرن العشرين، عندما عرفه (Organ, 1988) -رائد هذا الاتجاه- على أنه "الجهد

التعاوني الذي يقوم به الموظفون أو سلوكياتهم الابتكارية التعاونية"، كما عرفه في نهاية الثمانينيات على أنه: "السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يتضمنه الوصف الوظيفي الرسمي، ولا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها".

ثم توالت التعاريف لهذا المفهوم، وتشير الأدبيات إلى أن الباحثين لم يتفقوا حول تعريفه ولا حول اسمه ففيما يتعلق باسمه فقد أطلق عليه تسميات مختلفة منها: سلوك الدور الإضافي، وسلوك المواولة أو الدعم أو التأييد الاجتماعي، والسلوك غير المكلف أو غير المفروض.

ويعرفه (McAllister, 1989) بالسلوك الغير مكلف والذي يحتوي على مجموعة من الأفعال والتصرفات يصدرها الفرد، والتي لا يمكن اعتبارها ضمنيًا أو علنيًا نتاج الأوامر المباشرة لرئيس العمل أو محاوله لتنفيذ المتطلبات الرسمية للوظيفة.

وحسب (Oreilly & Chatman, 1988) فإن سلوك التأييد الاجتماعي هو مجموعة من الأفعال التي لم تحدد بصورة مباشرة من قبل التوصيف الوظيفي، ولكنها تجلب مصالح ومنافع للمنظمة تسمو على المصلحة الفردية المباشرة.

ويحدده (Schnake, 1991) على أنه تعبير عن السلوك الإضافي الذي يتخطى السلوك الرسمي المحدد في توصيف الوظائف والمرغوب في نفس الوقت من المنظمة (الزهراني، 2006، 24).

ويرى (العامري، 2003) أن القاسم المشترك بين التعريفات المختلفة لسلوك المواطنة التنظيمية أن هذا السلوك يمثل التصرفات الإيجابية الزائدة عما هو موصوف رسميًا في المنظمة، والذي يمتاز بالطبيعة الاختيارية غير الإكراهية، وغير الخاضعة للمكافأة مباشرة وصراحة في نظام الحوافز الإداري للمنظمة، وذو أهمية كبيرة لفعالية ونجاح المنظمة واستمرار أدائها.

ومن خلال ما سبق فسلوك المواطنة التنظيمية هو السلوك التطوعي الاختياري الذي يبديه الموظف ولا يندرج ضمن المهام الوظيفية، والتي لا تخضع للجزاء والهادفة لتعزيز أداء المنظمة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

2.2 - خصائص سلوك المواطنة التنظيمية:

في ضوء التعاريف السابقة وبالرغم من اختلاف صياغاتها والمعاني المشتملة عليها، إلا أن الجوهر والمضمون متشابه إلى حد كبير فيما بينها ويكمل بعضها البعض. لذا وجد أنها تشترك في مجموعة من الخصائص التي تميز هذا النوع من السلوك. نورد أهمها:

- أن هذا السلوك يمثل تصرفات تتعدى حدود الواجبات، والأعباء الوظيفية، وهو زائد عما هو موصوف رسميا في المنظمة أي يتخطى حدود الأدوار الرسمية للوظائف، وذات طبيعة اختيارية ومقصودة.

- شمولية سلوك المواطنة لأكثر من نمط سلوكي، فهو يقدم المساهمات الإيجابية التي يمارسها الفرد طواعية ما ناحية، ومن أمثلة ذلك (مساعدة الفرد لزملائه بالعمل، تقديم الاقتراحات البناءة، تحسين وتطوير مستوى الأداء عدم إضاعة الوقت)، ومن ناحية أخرى هناك سلوكيات يمتنع الفرد عن ممارستها طواعية حتى لو كان من حقه ممارستها، وهذا ما يعرف بجودة الامتناع ومن أمثلتها (تصيد الأخطاء في أعمال الآخرين وعدم تحمل بعض المشاحنات البسيطة في مكان العمل).

- لا توجد علاقة رسمية أو تعاقدية مباشرة بين هذا السلوك ومتطلبات الوصف الوظيفي، وأن هذا السلوك لا يجلب أي فائدة، أو مصلحة مباشرة ورسمية للفرد في الأجل القصيرة، ولكن يتوقع الفرد أن يؤخذ هذا السلوك في الاعتبار عند ظهور فرص تنافسية، وأن هذا السلوك يحقق لممارسيه أفضلية وميزة تنافسية (شهري، 2010، 20).

- أن هذا السلوك يعكس ولاء الفرد للمنظمة وانتمائه إليها ورغبته الأكيدة في البقاء بها، وفي الارتقاء بالمنظمة التي ينتمي إليها (الصرايرة، 2012، 48).

- أن سلوك المواطنة التنظيمية لا يرتبط بنظام المكافآت أو العقاب الرسمي لثلاثة أسباب؛ الأول سلوك المواطنة غالباً ما يكون دقيقاً ومن الصعب قياسه، ومن ثم فإنه من الصعب أن تتضمنه أنظمة تقييم الأداء الرسمية بالرغم من أن المدير قد يلاحظ ذلك السلوك ويأخذه في عين الاعتبار عند التقييم الشخصي لأداء الأفراد، إلا أن الرابط بين ذلك السلوك والمكافآت يكون ضعيفاً للغاية. والثاني أن ممارسة الفرد لسلوك المواطنة التنظيمية قد يضر بالأداء الوظيفي الرسمي للفرد، فعلى سبيل المثال، مساعدة الفرد لزملائه في العمل في العمل قد يؤدي إلى إضاعة وقت الفرد، ومن ثم انخفاض أدائه الرسمي. والثالث أن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك تطوعي وبالتالي لا يمكن أن يعاقب الفرد على امتناعه عن عمل تطوعي.

3.2 - أهمية سلوك المواطنة التنظيمية:

تتبع أهمية سلوك المواطنة التنظيمية للمنظمات من كون العصر الذي تعيشه يتصف بأكبر حجم التحديات التي تواجهها، فالتغير السريع في شتى المجالات التقنية والمعرفية خلق بيئة تحتاج إلى مناخ تنظيمي ملائم يمكنه أن يتماشى مع المتغيرات الخارجية، فلقد كشفت العديد من الدراسات أن لسلوك المواطنة التنظيمية تأثير كبير على أداء المنظمة والفرد وجماعة العمل، وحسب (Williams & Anderson, 1991) أن هذا السلوك يساهم في تحسين الكفاءة والفعالية التنظيمية من خلال حسن استخدام الموارد والإبداع وعملية التكيف السريع للعمال مع التطورات الخارجية.

ويضيف (Podsakoff & Mackenzie, 1997) أن أهمية هذا السلوك تكمن في زيادة الفاعلية المؤسسات من خلال (تعزيز إنتاجية الموظفين الجدد، تحرير المصادر لزيادة الإنتاجية، تقليل الحاجة لتخصيص المصادر النادرة للحفاظ على مستوى الأداء، تنسيق الأنشطة الفعالة بين أعضاء الفريق وجماعات العمل، تعزيز استقرار الأداء التنظيمي، وتعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع القدرات البيئية).

ويؤكد بعض الباحثين (George & Bettenhausen, 1990) أن أهمية سلوك المواطنة التنظيمية تكون من خلال بناء مناخ تنظيمي تعاوني وإيجابي، ويشجع على المشاركة والإبداع والتميز، كما بدوره يؤدي إلى جذب المزيد من الكفاءات الراغبة في العمل والبقاء في المنظمة، ويقلل من التسرب الوظيفي ويرفع من الروح المعنوية لدى العمال (Moorman & Niehoff, 1998, 351).

وبين (راشد، 1992) أن سلوك المواطنة التنظيمية يجب أن يحتل مكانة متقدمة في سلم أولويات واهتمامات الممارسين الإداريين، باعتباره أحد القضايا الرئيسية في عالم الإدارة نتيجة لتمتعه بإيجابيات تنظيمية كثيرة إلى جانب تحقيقه لمستويات أداء متميزة، ولأنه يؤدي إلى (توطيد العلاقات بين الأفراد والجماعات مما ينعكس إيجاباً على الأداء المتميز، زيادة فاعلية وكفاءة وإنتاجية الموظف، والرفع من مستوى الرضا الوظيفي لديه، تنمية وتعزيز روح المبادرة والإيثار والاتجاهات والمعتقدات الإيجابية في العمل مما يعزز الإحساس بالانتماء للمؤسسة، ويساعد على خلق الحماس في الأداء بشكل عام (Shore et al, 1995).

وحسب (Organ,1990) يؤدي إلى تخفيف العبء المادي عن المؤسسات فهو إضافة حقيقة إلى مواردها بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقررا أن تتحمله في توظيف عمال جدد إلى التوسع في خدماتها والتميز في أدائها إضافة إلى تحسين أداء وإنتاجية الفرد وتطويره ذاتيا.

ويشير (العامري، 2002، 46) أن أهمية هذا السلوك في كونه يساهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة.

إن سلوك المواطنة التنظيمية يساعد على تخفيض حاجة المنظمة إلى تخصيص الموارد النادرة لوظائف الصيانة والمحافظة على وحدة تماسك المنظمة والاستفادة من هذه الموارد لزيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة، ويساهم في تحسين قدرة المديرين وزملاء العمل على أداء أعمالهم عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال وجدولة الأعمال وحل المشاكل... (Moorman & Niehoff ,1998 ,351).

ويؤكد بعض الباحثين في مجال المواطنة التنظيمية أن لها أهمية كبيرة في الأداء الكلي للمنظمة من خلال أنه يمد الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة والتي تؤدي بدورها إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة ونظرا لندرة الموارد في المنظمات، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تتبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المنظمة لأهدافها (حامد، 2003، 15؛ أبو جاسر، 2010، 43).

4.2 - أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

تناول الباحثون والمهتمون بسلوك المواطنة التنظيمية هذا المفهوم من أوجه مختلفة، فهناك من يرى بأنه يمثل بعدين أساسيين، وهناك من يرى بأنه يتضمن خمسة أبعاد رئيسية، لكن هذين الاتجاهين غير متناقضين بل متكاملين؛ فالذين يرون أن هذا المفهوم يتضمن بعدين أساسيين لا يرفضون مقولة التيار الآخر الذي يحددها بخمسة أبعاد لأنهم يرون أن هذه الأبعاد الخمسة يمكن إدراجها من خلال هذين البعدين:

1.4.2 - النموذج الثنائي: البعدين الأساسيين لسلوك المواطنة التنظيمية حسب رأي الاتجاه الأول هما: بعد تنظيمي والآخر فردي بمعنى أن هناك سلوكا تطوعيا يهدف إلى خير المنظمة والارتقاء بأدائها والعمل على بقائها، وسلوك تطوعي آخر يهدف لمساعدة الأفراد العاملين في المنظمة للقيام بأعمالهم والتعاون معهم، وهو في النهاية يساهم في تحقيق أهداف المنظمة ككل (العامري، 2003، 46).

1.4.2 - النموذج الخماسي: هذا التقسيم لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية يقوم على أساس خمسة أبعاد رئيسية وهي: الإيثار، اللباقة والطف، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وعي الضمير.

الإيثار Altruism: وهو عبارة عن سلوك اختياري يقوم به الفرد طواعية لمساعدة زملائه في العمل في حل مشكلاتهم المتعلقة بالعمل، مساعدة العاملين الجدد في التعرف على أساليب وطرق انجاز مهامهم، مساعدة زملاء العمل في إتمام أعمالهم المتراكمة بسبب الغياب (اليوسفي، نعساني، 2006، 5)، وهو مدى مساعدة الموظف للأشخاص الذين حوله (الزملاء، الرؤساء، العملاء) في المهام المتعلقة بالعمل، والتي بالنتيجة تقيد المنظمة. اللباقة والطف أو المجاملة **Courtest:** وهناك من يطلق عليه الكياسة، ويعكس مدى محاولة الشخص منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل وإدراكه لتأثير السلوك على الآخرين، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين وتجنب إثارة المشاكل معهم، بالإضافة إلى إعطاء المعلومات للذين يمكن أن يستفيدوا منها.

وعي الضمير Conscientiousness: وهو إخلاص الفرد لمثاليات يضعها كمعيار لسلوكياته فيتجه إلى انجاز دوره في المنظمة بأسلوب يزيد على المستوى المعروف أو المتوقع منه، حيث يقوم الموظف بالسلوك الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور، احترام اللوائح و الأنظمة الاستراحتات العمل بجدية...الخ الروح الرياضية **Sportsmanship:** وهي مدى تحمل الشخص لأي متاعب شخصية مؤقتة أو بسيطة دون تذمر أو رفض أو ما شابه ذلك، أي التسامح والصبر على المضايقات والإزعاج في الحياة التنظيمية دون التذمر والشعور بالظلم.

السلوك الحضاري Civic Virtue: وهي المشاركة البناءة و المسؤولية في إدارة أمور المنظمة والاهتمام بمصير المنظمة من خلال الحرص على حضور الاجتماعات المهمة غير الرسمية، المحافظة على التغيير قراءة مذكرات المنظمة و إعلاناتها، وتأدية العمل بصورة تساعد في المحافظة على سمعة المنظمة (الرقاد، 2012، 746). ويرى (العامري، 2003، 76) أن هذه الأبعاد الخمسة تمثل الأساس الذي يقوم عليه مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وقد تختلف مسميات هذه الأبعاد عند بعض الباحثين لكنها تبقى متشابهة في جوهرها وحتى تعريفاتها الإجرائية، بالمقابل هناك شبه اتفاق بين الباحثين مؤخرا على أن هذه الأبعاد الخمسة هي المكونات الأساسية لسلوك المواطنة التنظيمية.

3 - الطريقة والأدوات :

3-1- منهج الدراسة :

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية، ومن خلال الأسئلة التي يسعى البحث للإجابة عليها، فقد تم استخدام المنهج الوصفي ، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة ، أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة، بل ويقوم بتحليلها، وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

3-2- مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة التعليم الثانوي بالمقاطعة الإدارية المنيعية للعام الدراسي 2020/2019 والمقدر عددهم بـ 240 موزعين على 05 ثانويات، وذلك وفق إحصائيات مديرية التربية لولاية غرداية بتاريخ (نوفمبر 2019) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (1) توزيع مفردات مجتمع الدراسة

الرقم	اسم المؤسسة (الثانوية)	عدد الأساتذة	النسبة المئوية	العدد
1	ثانوية ديدوش مراد	58	24.16	33
2	متقن الشيخ محمد بلكبير	51	21.25	30
3	متقن بن حرد	64	26.66	40
4	ثانوية بادريان	37	15.41	22
5	ثانوية الزيتون	30	12.5	25
	المجموع	240	100	150

وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية من أساتذة التعليم الثانوي لصعوبة إجراء مسح شامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة، حيث تمثل كل ثانوية طبقة من هذا المجتمع. ولاختيار عينة طبقية يكون بناء على وجود خصائص مشتركة بين أفراد الطبقة أو المجموعة، ويختار عدد الأفراد حسب نسبة تواجد تلك المجموعة في المجتمع، وعلى هذا الأساس فقد تم أخذ نسبة 40% من كل فئة، حيث بلغت العينة 150 أستاذ، ولقد تم استرجاع 148 نسخة وهي التي تمثل حجم العينة الأساسية.

خصائص عينة الدراسة:

- تحديد أفراد العينة حسب الجنس:

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
التكرار	60	88	148
النسبة المئوية	40.5	59.5	%100

يتضح من خلال هذا الجدول أن عدد الإناث بلغ 88 بنسبة 59.5% في حين قدر عدد الذكور بـ60 بنسبة 40.5%.

- تحديد أفراد العينة حسب الأقدمية:

جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.

الأقدمية	من 5 سنوات فأقل	أكثر من 5 سنوات	المجموع
التكرار	76	72	148
النسبة المئوية	51.4	48.6	%100

يتضح من هذا الجدول أن عدد الأساتذة ذو الأقدمية الأكثر من 05 سنوات يقدر بـ72 بنسبة 48.6% في حين أن النسبة المتبقية 51.4% تمثل الأساتذة ذو الأقدمية من 05 سنوات فأقل.

3-3- أدوات الدراسة:

تم الاعتماد على استبيان سلوك المواطنة التنظيمية المصمم من طرف (معمرى، 2014) في دراسة بعنوان إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، وطبقه على عينة من الأساتذة بورقلة، وتتكون هذه الأداة من خمسة أبعاد وهي: الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية السلوك الحضاري، بحيث يتكون الاستبيان النهائي من (29) بنداً تقيس الأبعاد الخمسة بمعدل ستة بنود لكل بعد والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4) توزيع بنود استبيان سلوك المواطنة التنظيمية.

البعد	البنود التي تقيسها
الإيثار	6-5-4-3-2-1
وعي الضمير	12-11-10-9-8-7
الروح الرياضية	18-17-16-15-14-13
الكياسة	23-22-21-20-19
السلوك الحضاري	29-28-27-26-25-24

وتعتبر عبارات الاستبيان في مجملها عبارات إيجابية الاتجاه يتم الإجابة عنها وفق خمس بدائل، تتحدد وفقها أوزان كل بند من (1-5) كالتالي: موافق تماماً تعطى الدرجة (5)، وتعطى موافق (4)، محايد (3)، غير

موافق (2)، غير موافق إطلاقاً (1)، وبالتالي فإن أقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص في المقياس كله هي (145) درجة وأقل درجة يمكن أن يعطيها المقياس للمفحوص هي (29) درجة.

- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

للتأكد من الخصائص السيكومترية تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية تكونت من 30 أستاذاً من بعض ثانويات المنيعنة تتراوح أعمارهم ما بين 23 إلى 40 من بينهم 9 ذكور و 21 إناث، وذلك قصد حساب صدق وثبات أداة الدراسة.

- **الصدق:** تم حساب الصدق بالاعتماد على المقارنة الطرفية، حيث تم ترتيب درجات تنازلياً ثم تم أخذ نسبة 27% من طرفي الخاصية (الدرجات العليا، الدرجات الدنيا) ثم المقارنة بين المجموعتين باستخدام اختبار (ت) للفرق بين متوسطين حسابيين وكانت النتائج كالآتي:

جدول (5) نتائج صدق المقارنة الطرفية لاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدالة الإحصائية
العينة العليا	08	4.57	0.19	14	9.98	0.000
العينة الدنيا	08	3.77	0.11			دالة
المجموع	16					

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة "ت" بلغت 9.98 وهي قيمة دالة إحصائياً عند 0.01 وعليه فإن هناك فروق بين العينتين أي أن الأداة تتمتع بمستوى مقبول من القدرة على التمييز.

- **الثبات:** لقد تم التأكد من ثبات الأداة بالاعتماد على التجزئة النصفية؛ حيث تم تقسيم بنود الاختبار إلى قسمين: القسم الأول يتكون من 1-15 والقسم الثاني من 15-29 حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين القسمين والذي قدر ب (0.73) وبعدها تم تصحيحه باستخدام معادلة سيبرمان براون فبلغ (0.84) وتدل هذه القيمة على أن الأداة ثابتة.

3-4- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

بعد تفرغ نتائج الدراسة المستوفية في الحاسب الآلي عن طريق (SPSS, V 19) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية :

-المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و النسب المئوية لمعرفة وتوضيح الخصائص الشخصية، وكذا تحديد مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها.

-استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية باختلاف الجنس والأقدمية وكذا في صدق المقارنة الطرفية.

4-النتائج ومناقشتها:

4-1-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على أن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة التعليم الثانوي بالمنيعنة مرتفع، وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية، فمن خلال الاعتماد على مقياس ليكرت (موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق إطلاقاً)، بعدها تم حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات المقياس أي 5-1 ثم تقسيمه على درجات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي

وبعدھا تضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس والتي هي 01 وذلك من أجل تحديد الحد الأعلى للفئة $1+0.8=1.8$ وبذلك نتحصل على أطوال الفئات كالتالي:

جدول (6) المجالات وتقسيمها وفق سلم ليكرت

المجال	المستوى
من 1 إلى 1.8	منخفض جدا
من 1.81 إلى 2.6	منخفض
من 2.61 إلى 3.4	متوسط
من 3.41 إلى 4.2	مرتفع
من 4.21 إلى 5	مرتفع جدا

وبناء على ذلك كانت النتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
الإيثار	3.90	0.72	03	مرتفع
وعي الضمير	3.95	0.71	02	مرتفع
الروح الرياضية	3.86	0.65	04	مرتفع
الكياسة	3.97	0.69	01	مرتفع
السلوك الحضاري	3.69	0.64	05	مرتفع
المواطنة التنظيمية	3.88	0.68		مرتفع

تظهر نتائج هذا الجدول أن استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها جاءت مرتفعة، حيث حققت درجة موافقة تتراوح بين (3.97) و(3.69)، فقد جاءت ممارسة بعد الكياسة في الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة بمتوسط قدر ب (3.97)، ويليه في المرتبة الثانية وعي الضمير من حيث الموافقة بمتوسط بلغ (3.95)، وقد جاء بعد الإيثار في الترتيب الثالث حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليه (3.90)، أما بعد الروح الرياضية فلقد احتل المرتبة الرابعة حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليه (3.86) وفي المرتبة الأخيرة بعد السلوك الحضاري بمتوسط موافقة قدر ب (3.69)، وقدر المتوسط العام للأبعاد ب (3.88) ومن هذا فإن مستوى ممارسة أساتذة التعليم الثانوي لسلوك المواطنة التنظيمية بالمنيعه كان مرتفعاً. لقد أكدت نتائج هذه الدراسة أن بعد الكياسة يعد من أكثر الأبعاد ممارسة لدى أفراد العينة، ويتبع هذا البعد ببعد وعي الضمير والإيثار، وكانت آخر الأبعاد ممارسة وأداء هما بعدي الروح الرياضية والسلوك الحضاري، إن هذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات منها دراسة (العامري، 2002) و(الخيلي، 2003) و(الهاجري، 2004) و(الزهراني، 2006) و(محارمة، 2008) و(Saraih, 2006) والتي أكدت نتائجها على أن بعد الكياسة يعتبر من أكثر الأبعاد أهمية لدى أفراد العينة وأن من بين الأبعاد الأقل ممارسة هما بعدي الروح الرياضية والسلوك الحضاري، واختلفت مع البعض الدراسات التي أكدت على أن الإيثار ووعي الضمير هم الأكثر أداء كدراسة (رفاعي، 2009) و(السعود، سلطان، 2008).

إن هذه النتيجة تعكس واقع هذه السلوكيات بمؤسساتنا التعليمية ومدى ممارستها، فبعد الكياسة تبدو أهميته من الحالات التي يتطلب فيها أداء العمل، وأن ميل الأساتذة لأداء هذا السلوك يرجع إلى روح التعاون لديهم كما يطلق على هذا البعد أنه المجاملة أو الكرم، وعلى هذا فإن رغبة الأساتذة في بناء وإبقاء العلاقة جيدة مع الزملاء يدفعهم للمبادرة بالاتصال وتقديم النصح والمعلومات الضرورية لهم، ومن جانب آخر احترام رغباتهم وخصوصياتهم لتجنب إثارة المشكلات معهم. وأما بعد وعي الضمير والذي يلي المجاملة والذي من شأنه أن

يحافظ على العلاقة التعاقدية بين الأستاذ ومؤسسته، فالالتزام بقواعد وأنظمة العمل كالالتزام بمواعيد العمل المحددة كالحضور المبكر، وعدم إهدار الوقت في المحادثات الخاصة أو في استراحات طويلة لا تخدم أهداف المنظمة، والحرص الدائم على التقليل من الأخطاء وغيرها يعد من بين المبادئ الجيدة وتعكس الرقابة الذاتية للأستاذ كونه القدوة التي تعكس مستوى الرقي التربوي. ويعد بعد الإيثار من السلوكيات التي يمارسها الأساتذة نتيجة ما تحمله من صبغة تطوعية كالمساعدة والتشجيع وتقديم الدعم والعون للآخرين، والقيام بهذه السلوكيات يعتبر استثمارا يمكن أن تظهر نتائجه على كل الأفراد داخل المؤسسات التعليمية على المدى القريب أو البعيد. وأما بالنسبة لبعد الروح الرياضية فيعتبر من أصعب الأبعاد لأن هذا البعد يتجاوز استعداد الأستاذ لقبول المضايقات، وفي هذه الحالة يجب أن يضبط سلوكاته ويتجاهل رغباته، ويكون مستعدا للتضحية باهتماماته من أجل مصلحة العمل وفريق العمل والمؤسسة. وأما بعد السلوك الحضاري فهو من بين الأمور التي تتطلب من الفرد جهدا إضافيا مضاعفا، ومتابعة دائمة لأنشطة المؤسسة وتطلعاتها وأن هذه الإضافة هدفها يحظى بمرتبة عالية ستؤثر في نجاح المنظمة وتطورها، وأن أداء مثل هذا السلوك يتطلب المشاركة بشكل يجعل الفرد منغمسا ومهتما بها وبمصيرها، ويسعى للدفاع عنها...

ومن هذا فقد بينت نتائج هذه الدراسة أن أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية حظيت بدرجة ممارسة مرتفعة لدى أساتذة التعليم الثانوي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات فقد أظهرت دراسة (المهدي، 2006) و(الزهراني، 2006) و(السحيمات، 2007) و(الرقاد، أبو دية، 2012) و(إسماعيل، جاسم، صبر، 2012) و(معمري، 2014) و(دعنا، 2017) و(Yilmaz, 2009) على أن هناك مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئات التدريسية (الأساتذة) بالمؤسسات التعليمية.

ويمكن تفسير ذلك على أن سلوك المواطنة يرتبط بالمناخ السائد في المؤسسة التعليمية إذ أن مستوى العلاقات الاجتماعية له دور فعال في تميزها، فقيام الأستاذ بهذه السلوكيات يؤثر بشكل دائم مما يؤثر على انطباق المدراء وزملاء العمل، وبممارسة هذه السلوكيات لدى الأساتذة يرفع الروح المعنوية بتقديم المساعدة وتسود روح الفريق والجماعة وتحسين سبل الاتصال، وحسب نظريات السلوك التنظيمي فهي تؤيد الجانب اللارسمي في الاتصال والذي يسهم في تطوير مستوى المنظمات في الوقت الراهن، وهذا ما يؤكد (Organ,1990) من أن الفاعلية التنظيمية لا يمكن تحقيقها من خلال الأدوار الرسمية فقط، لابد من تنمية وتطوير سلوك المواطنة التنظيمية.

وحسب (Moran , 2003) أن أهم العوامل التي تساهم في تشجيع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية هي وصول المعلمين إلى أماكن العمل، وحضور الاجتماعات في الوقت المحدد، وانخفاض معدلات الغياب... ويؤكد (Shaiful et al, 2010) أن هذه الأنماط السلوكية واجب ممارستها من قبل المحاضرين لدورها في تحسين وتنمية الدافع للتعلم، ومؤشر للإنجاز الأكاديمي للطلبة. ويرى (Dipaola et al, 2004) أن سلوكيات المواطنة تزداد ممارستها كلما أدرك المعلم قيمة المدرسة والفاعلية المدرسية، كما أن هذا السلوك يتحدد من خلال القيادة الجماعية، درجة مهنية المعلم، الصحافة المدرسية والوعي المدرسي...

كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (خليفة، 1997) و(العامري، 2002) والتي أكدت على وجود مستوى متدني من سلوك المواطنة التنظيمية، ويرجع هذا الأخير ذلك إلى سوء اختيار الموظفين، إذ يجب على المدراء والمسؤولين الاهتمام بالموظفين، وتنمية إحساسهم بإيجابيات هذا السلوك، ومحاولة تأصيله في أنفسهم وجعله أبرز القيم التنظيمية.

4-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه توجد فروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيرة تعزى لمتغير الجنس، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" للفرق بين متوسطين حسابيين فكانت النتائج كالآتي:

جدول (8) الفروق في سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف الجنس.

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
ذكور	60	112.68	11.93	146	0.160	0.873
إناث	88	112.27	19.33			غير دالة
المجموع	148					

من خلال نتائج هذا الجدول يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للذكور قدر ب (112.68) وانحراف معياري قدر ب (11.93)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (112.27) أما الانحراف المعياري فقد بلغ (19.33)، بينما قدرت قيمة "T" ب (0.160) عند مستوى الدلالة 0.05 وبقية معنوية (0.873) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، ومنه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (حنونة، 2008) ودراسة (ريان، 2006) و(السحيمات، 2007) و(معمرى، بن زاهي، 2014) و(شلابي، 2016) و(Yilmaz, 2009) والتي أكدت على أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس.

ويرجع السبب في عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية إلى تماثل المبادئ المهنية بين الذكور والإناث ورغبة كليهما في المساعدة والتطوع والتقدير بالنظم الخاصة بالمؤسسة، بغض النظر على أن أساتذة التعليم الثانوي يخضعون لنفس الظروف الوظيفية ومعرضون لنفس الأدوار في المحيط التربوي أو التعليمي، وبالتالي فالقيام بهذه السلوكيات سيدعم المبادئ التربوية في المؤسسات التعليمية، ويجعل من المحيط المدرسي مناخاً إيجابياً يجد فيه الأستاذ الدعم الكافي، وهذا ما يميز مؤسساتنا التعليمية حيث تسود فيها روح التعاون والمساندة من الطرفين، لأن هذا السلوك سيحدد بصورة أو بأخرى مدى إيمان الأساتذة بمبادئهم والقائمة على نشر ثقافة تربوية للأجيال، وهذا الرأي يتفق مع اتجاه (المعاينة، 2005) الذي يرى أن النهوض بمستوى التعليم يتطلب من الأفراد بغض النظر عن جنسهم تجسيد التشريعات التربوية، والمبادئ المستمدة من العادات والقيم الاجتماعية.

وحسب (ريان، 2006) فقد فسرت بعض الدراسات عدم وجود الفروق بين الجنسين بالتكلفة التي يتحملها الأفراد مقابل انغمارهم في سلوك المواطنة التنظيمية بغض النظر عن جنسهم (Bolino & Turnley, 2003) وعلى هذا الأساس وحسب (Cropanzano et al, 2003) فإن التكلفة الشخصية تزداد لدى العمال الأكثر تفرغاً وبالتالي هم الأكثر تحملاً والأكثر ضرراً.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (محارمة، 2008) وقد كانت هذه الفروق لصالح الإناث، كما توصلت دراسة (السعود، سلطان، 2008) و(الخيلي، 2003) و(Organ & Lingl, 1994) إلى أن هناك فروق بين الجنسين في ممارسة هذه السلوكيات لدى عينة الدراسة، وتضيف دراسة (أبو جاسر، 2010) إلى أن

الجنس يعتبر محدد لسوك المواطنة التنظيمية وذلك لصالح الذكور؛ أي أن ممارسة هذه السلوكيات تقل عند الإناث.

4-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه توجد فروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعه تعزى لمتغير الأقدمية، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" للفرق بين متوسطين حسابيين فكانت النتائج كالاتي:

جدول (9) الفروق في سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف الأقدمية.

الأقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
من 5 فأقل	76	111.15	18.27	146	0.959	0.339
أكثر من 5	72	113.79	14.83			غير دالة
المجموع	148					

من خلال نتائج المبينة في هذا الجدول يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للذين لهم سنوات أقدمية تتراوح من 5 سنوات وأقل قدر ب (111.15) وبانحراف معياري قدر ب (18.27)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذين لديهم أقدمية تفوق 5 سنوات (113.79) أما الانحراف المعياري فقد بلغ (14.83)، بينما قدرت قيمة "T" ب (0.959) عند مستوى الدلالة 0.05 وبقيمة معنوية (0.339) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يبين عدم صحة هذه الفرضية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية، وهذا يعني أن سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي لا يتأثر بمتغير الأقدمية. ويمكن تفسير ذلك بناء على عوامل أخرى كطبيعة العمل والعبء المفروض على الأستاذ ومدى قدرته على التحمل، وما يمكن استخلاصه فإن قدرة الأستاذ على التعامل مع معطيات العمل التربوي والرغبة في أداء أدوار غير رسمية لا يمكن اكتسابها من سنوات العمل وحسب، كما أن الاحتكاك بزملائه الأساتذة داخل المؤسسة بشكل دائم والاستفادة من الأخطاء والتي يميل الأستاذ للتقليل منها مع مرور الزمن لها دور كبير في ذلك، واتفقت مع ما توصلت إليه دراسة (الجعيد، 2004) و(معمري، 2014)، ودراسة (شلابي، 2016) و(الزهراني، 2006) و(Yilmaz, 2008) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تبعا للأقدمية المهنية.

وتختلف مع دراسة (الخييلي، 2003) و(محارمة، 2008) والتي أكدت أنه توجد فروق في سلوك المواطنة تعزى للأقدمية، وتوصلت دراسة (أسماء يوسف، 2011) إلى أن هناك علاقة سلبية بين مدة خدمة الموظف وسلوك المواطنة التنظيمية، فقد تبين أن الموظفين الجدد يظهرون هذا النوع من السلوك أكثر من الموظفين ذوي الخدمة الطويلة، ويعود السبب إلى أن الموظف الجديد لا يعرف أو غير متأكد من حجم المسؤوليات المطلوبة منه، وبالتالي فإنه يحددها بشكل واسع لكن ما إن يتكيفوا مع النظام الاجتماعي للمنظمة، وتقل درجة عدم التأكد والغموض عندهم حتى يصبحوا أكثر قدرة على تحديد أدوارهم بدقة مما يترتب عليه قلة النشاطات الإضافية التطوعية التي يقومون بها (العامري، 2003).

4-الخلاصة:

من خلال دراستنا لموضوع سلوك المواطنة التنظيمية ومعرفة مستواها لدى الأساتذة والكشف عن الفروق باختلاف الجنس والأقدمية، وذلك بتطبيق استبيان على عينة مكونة من 148 أستاذ بثانويات مدينة المنيعه واتباع المنهج الوصفي واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة تم التوصل إلى النتائج التالية:

إن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي مرتفع، وكان بعد الكياسة من أكثر الأبعاد ممارسة يليه وعي الضمير، ثم الإيثار، يليه الروح الرياضية، ثم يليه السلوك الحضاري، كما أكدت أنه لا توجد فروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية وفي الأخير يمكن القول أن واقع الأستاذ الجزائري في ظل التغيرات التنظيمية الراهنة يحتاج إلى المزيد من الدعم التنظيمي الذي يعزز بصفة أو بأخرى علاقته بالمؤسسة التربوية التي يعمل بها ويشعره بقداسة هذه المهنة ، التي يعتبر من خلالها المساعد والقدوة للأجيال المستقبلية ، وكنتيجة للآثار الإيجابية التي يحدثها سلوك المواطنة التنظيمية على أداء المنظمة والفرد وجماعة العمل، فإن تطوير مؤسساتنا التربوية مرتبط إلى حد بعيد بالتحسين بالدور الذي يجب أن يقدمه الأستاذ والطاقم التربوي في تقديم مجهودات إضافية وابتكارية تساهم في تحسين مستوى التعليم، والوصول للجودة في الخدمات التربوية.

- **الاقتراحات:** من خلال ما سبق يمكن اقتراح ما يلي:

- عقد دورات تدريبية للأساتذة في مجال سلوك المواطنة التنظيمية تعرف هذا السلوك وآثاره الإيجابية المترتبة وكيفية إيجاده في المؤسسات التعليمية، ومحاولة زرع السلوك التطوعي في نفوسهم وجعله أحد أبرز القيم التنظيمية لديهم.

- تنمية ثقافة الدور الوظيفي بدلا عن الواجبات الوظيفية، وتشجيع المعلمين على تبني هذه الثقافة في أعمالهم.

- توعية مديري المؤسسات التعليمية بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته، وما يترتب عليه من آثار إيجابية تعود بالنفع على الأساتذة وجماعات العمل والمدرسة، وما يحققه هذا السلوك من تطوير ونجاح للمؤسسة، وذلك من خلال عقد دورات وندوات...

- حث مديري المؤسسات التعليمية على إيجاد ثقافة تنظيمية وبيئة عمل جيدة مشجعة ومعززة لسلوك المواطنة التنظيمية، وهذا يتطلب أن يكون مدرء ومشرفو القطاع التعليمي كمثالاً أو قدوة في التحلي بالسلوكات التطوعية.

-إجراء دراسات مماثلة لسلوك المواطنة التنظيمية في علاقته ببعض المتغيرات كالاتزام التنظيمي، التمكين، الثقافة التنظيمية، العدالة التنظيمية، التماثل التنظيمي...

- **الإحالات والمراجع:**

أبو جاسر، صابرين نمر (2010). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي، دراسة تطبيقية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. الجامعة الإسلامية: غزة.

إسماعيل، محمد ناصر وجاسم، نبيل ذنون وصبر، رنا ناصر (2012) أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي، دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة (الرصافة). مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. 30. 209-230.

خليفة، عبد اللطيف (1997) محددات السلوك التطوعي في المنظمات العامة: دراسة تحليلية ميدانية في ضوء بعض النظريات السلوكية الحديثة، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت. (1)5.

- دعنا، صباح جوهر (2017). سلوك المواطنة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم شمال الخليل ووسطها. كلية الدراسات العليا. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل.
- ريان، مجد حسن. (2006). سلوك المواطنة التنظيمية والثقة المتبادلة وأثرها على أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان ، الأردن.
- رفاعي، رجب حسنين (2009): "دراسة وتحليل المحددات ذات التأثير على الثقة بين الرئيس والمرؤوسين وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية"، *المجلة العلمية لكلية التجارة، أسيوط، مصر، المجلد (21)*.
- الرقاد، هناء خالد وأبو دية، عزيزة عيسى (2012): "الذكاء العاطفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية". *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*. 20 (02). 763-737.
- الزهراني، محمد بن عبد الله بن سعيد (2006) *سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمحافظة جدة من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.
- السعود، راتب وسلطان، سوزان (2008). سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعة الأردنية العامة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. جامعة البحرين. 09 (04). 57-34.
- السحيمات، ختام عبد الرحيم. (2007). *سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي*. جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.
- شهري، منية (2010). *سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته وأثره في توجه شركات الاتصالات الأردنية نحو الأداء من وجهة نظر العاملين فيها*، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك: الأردن.
- شلابي، وليد (2016). *دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة*. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة بسكرة: الجزائر.
- الصرايرة، حسين يوسف (2012). *درجة ممارسة مديري مدارس الثانوية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية*. *مجلة دراسات جامعة الأغواط*. الجزائر
- العامري، أحمد بن سالم. (2002). *سلوك المواطنة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة، دراسة استطلاعية لآراء المديرين*. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز. الاقتصاد والإدارة*. 43-62.
- العامري، أحمد بن سالم (2003). *محددات وأثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات*. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز. الاقتصاد والإدارة*. 17. 83-67.
- علياء حسني علاء الدين نوح (2013) *أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية-دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الفهداوي، فهمي خليفة. (2005). *علاقة المواطنة التنظيمية مع التغيير التحولي*. دراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك. *دراسات العلوم الإدارية* ، 392-414.

المعايطة، علي أحمد جبرائيل. (2005). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم. جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان.الأردن.

المهدي، ياسر فتحي الهنداوي (2006) العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة في المدارس الثانوية في جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس: مصر.

محارمة، ثامر محمد (2008). سلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة القطرية. دراسة ميدانية. بورية الإدارة العامة. 48 (02). 161-195.

معمر، حمزة وبن زاهي، منصور (2014) سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة ورقلة. 14. 43-54

معمر، حمزة (2014). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي. أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح . ورقلة. الجزائر.

نعساني، عبد المحسن ويوسفي، أحمد (2006) العوامل المؤثرة في ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على المشافي الجامعية في سورية. مجلة بحوث جامعة حلب، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية. العدد (44)

يوسف، أسماء (2012). العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية ونية ترك العمل في البنوك التجارية. رسالة ماجستير. الجامعة الأردنية كلية العلوم الإدارية. الأردن.

Moorman, R.H., & Niehoff, B.P.,(1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management Journal*. 41 (3). 351-357.

Moran, M.T.(2003). *Fostering Organizational Citizenship in schools Transformational Leadership and Trust*.www.mxtsch.people.wm.edu.

Organ, D.W. et al.,(1990). Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction. *Journal of Management*. 16 (4).

Organ, D.W & Lingle, A.(1994). Personality Satisfaction and organizational Citizenship Behavior. *Journal of Social Psychology*. 135(3), pp.339-350.

Yilmaz, K., & Tasdan, M.,(2009).Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools. *Journal of Educational Administration*. 47 (1) 108-126.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

معمر، حمزة وبن زاهي، منصور (2022). واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيع. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 8(2)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 79-94.