



## أثر الأمن الوظيفي وضغوط العمل على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التربوية الجزائرية

دراسة حالة عينة من ثانويات ولاية الشلف مركز

*Impact of job security and professional pressures on the level of organizational citizenship behaviour of the teaching staff of the Algerian educational institution - Study a sample of secondary schools of the state of Chlef Center*

ط.د. خلادي عبد المؤمن<sup>1</sup> / مخبر الصناعة والتطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع، جامعة الجيلالي بونعامة – خميس مليانة

(الجزائر)، abdelmoumene.khaladi@univ-dbkm.dz

أ.د. زبير محمد / مخبر الصناعة والتطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع ، جامعة أحمد بن يحيى الوشيري – تيسمسيلت

(الجزائر)، mohamed.zobir@cuniv-tissemsilt.dz

تاريخ النشر: 2022/12/31

تاريخ القبول: 2022/12/17

تاريخ الاستلام: 2022/09/01

### ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير كل من الأمن الوظيفي وضغوط العمل على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التربوية الجزائرية والتي اخترنا كعينة لدراستنا ثانويات ولاية الشلف مركز، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها (150) فردا من بين 200 فرد من أعضاء التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز. وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط للأمن الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ، إضافة لمستوى مرتفع لكل من ضغوط العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى افراد عينة الدراسة، كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وسلوك المواطنة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية : الأمن الوظيفي، ضغوط العمل، سلوك المواطنة التنظيمية

تصنيف JEL : L53 ؛ L78 ؛ M00.

### **Abstract:**

This study aims to determine the extent to which both job security and work pressures affect the level of organizational citizenship behavior of the teaching staff of Algerian educational institutions, which we have chosen as a sample for our study of the secondary schools of the State of Shelf Center. This study was applied to a sample of 150 of the 200 teaching members of the State of Shelf Center. The study found an average level of job security among study sample members, as well as a high level of both work stress and organizational citizenship behavior among study sample members, and concluded that there was no statistically significant impact between job security and organizational citizenship behavior, and a statistically significant effect between work pressure and organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Job Security, Work Stress, Organizational Citizenship Behavior

**Jel Classification Codes :** L53 ; L78 ; M00.

<sup>1</sup> المؤلف المرسل: خلادي عبد المؤمن، الإيميل: abdelmoumene.khaladi@univ-dbkm.dz

## I - تمهيد :

تعتبر التربية والتعليم ركيزة أساسية لكل دولة كونها أساسا لكل نهضة اقتصادية واجتماعية وثقافية، لما لقطاع التربية من دور فعال في إعداد الفرد ليشكل لبنة متينة تساهم في بناء وطن قوي. هذا وتشكل هيئة التدريس القلب النابض للمؤسسات التربوية، باعتبارها المسؤولة الأولى على التحصيل العلمي لجيل المستقبل وتخرج جيل قادر على مواجهة التحديات المستقبلية.

هذا وقد عرف قطاع التربية والتعليم في بلادنا عدة تغيرات فرضت نفسها على الساحة التربوية وفي مقدمتها اكتظاظ الأقسام، وتزايد الاعتداءات الجسدية واللفظية على الأساتذة خاصة في ظل غياب قانون حمايتهم، إضافة الى الاختلالات والنقائص الكثيرة التي يعرفها القانون الأساسي لقطاع التربية، وكذا التدهور الرهيب للقدرة الشرائية لهاته الفئة، مما فرض نقصا واضحا في الأمن الوظيفي وضغطا مهنيا كبيرا عليهم أثناء ممارستهم لمهامهم، الأمر الذي أدى بالكثير من الأساتذة بالتفكير في الاستقالة من قطاع التربية، ونفور خريجي الجامعات من مهنة التدريس الأمر الذي قد يطرح العديد من المشاكل في هذا القطاع على المستوى المتوسط والبعيد.

فالأمان الوظيفي أصبح من المرتكزات الجد مهمة بالنسبة للمؤسسات التربوية والتعليمية المعاصرة خاصة في الدول المتقدمة كونه يساهم بالإضافة الى ضغوط عمل مقبولة الى قيام أعضاء هيئة التدريس بالعديد من السلوكيات المرغوبة والايجابية كالقيام بأعمال إضافية بشكل تطوعي ارادي خارج المهام المطلوبة منهم في سبيل تحقيق اهداف التنظيم، وهي سلوكيات تشكل في مجملها ما يعرف بمصطلح المواطنة التنظيمية.

### I.1- إشكالية البحث :

انطلاقا مما سبق يمكن طرح السؤال الرئيسي التالي:

ما هو أثر كل من الأمن الوظيفي وضغوط العمل على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز؟

### الأسئلة الفرعية:

ويتفرع السؤال الرئيسي الى مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهو مستوى الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز؟
- ماهو مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز؟
- ماهو مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمن الوظيفي على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى افراد عينة الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى افراد عينة الدراسة؟

### I.2 - فرضيات البحث :

انطلاقا من الإشكاليات المطروحة وبعد الاطلاع على بعض المصادر واستنادا على الواقع المعاش، قمنا بتقديم الفرضيات التالية:

- مستوى الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز منخفض.

- مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز مرتفع.
- مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز مرتفع.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى افراد عينة الدراسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى افراد عينة الدراسة.

### 3.I - أهداف البحث :

- التعرف على مستوى كل من الأمن الوظيفي وضغوط العمل السائدة في المؤسسات التربوية بولاية الشلف محل الدراسة.
- التعرف على مستوى المواطنة التنظيمية السائدة في المؤسسات التربوية بولاية الشلف مركز.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من الأمن الوظيفي وضغوط العمل على مستوى المواطنة التنظيمية لدى افراد عينة الدراسة.
- تقديم بعض التوصيات للمؤسسات محل الدراسة لتحسين مستوى الأمن الوظيفي والتخفيف من ضغوط العمل والمواطنة التنظيمية السائدة بها.

### 4.I - أهمية البحث :

- نسعى من خلال هذه الدراسة إلى الإسهام في إثراء الجانب البحثي لموضوع الأمان الوظيفي والمواطنة التنظيمية، خاصة في ظل نقص الدراسات المحلية التي تناولت مثل هذا الموضوع، وتأتي الأهمية العلمية لهذه الدراسة من خلال إبرازها للمفهوم العلمي لكل من الأمان الوظيفي وضغوط العمل، حيث يعتبر الأمان الوظيفي مطلباً أساسياً لكل الأفراد العاملين في المنظمات بمختلف أنواعها ومن الحاجات الإنسانية الأساسية، بالإضافة إلى موضوع الضغوط المهنية والذي له أثر كبير على إنتاجية الفرد خاصة خلال فترة جائحة كورونا، كما تكمن أهمية موضوع سلوك المواطنة التنظيمية باعتباره من السلوكيات المحبذة التي تسعى المنظمات إلى إثارتها وتنميتها لما لها من آثار إيجابية على أداء وفعالية الفرد ومنه المنظمة.

### 5.I - الدراسات السابقة:

- دراسة رضا بوغرزة، يوسف حديد، رؤوف كعواش، (2021)، علاقة الأمن الوظيفي بالمواطنة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الإفريقية للزجاج جيجل، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 8، العدد 3
- هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الأمن الوظيفي بالمواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية، وقد كشفت هذه الدراسة عن تراجع مستوى كل من الأمن الوظيفي والمواطنة التنظيمية لدى العاملين، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العمال.
- دراسة جمال صادفي، خثير محمد، أثر الأمن الوظيفي على ظاهرة الصمت التنظيمي بالمؤسسات العمومية الجزائرية دراسة حالة موظفي جامعة خميس مليانة، 2021، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 10، العدد 02.

- هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة التأثيرية بين الأمن الوظيفي وظاهرة الصمت التنظيمي لدى موظفي جامعة خميس مليانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط من الإحساس بالأمن الوظيفي لدى

أفراد العينة، وكان مستوى الصمت التنظيمي مرتفعا، كما أكدت النتائج وجود تأثير معنوي وعكسي لعامل الأمن الوظيفي في الحد من سلوك الصمت التنظيمي.

- دراسة أية ابراهيم عبد القادر صرصور، دور الامن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة، 2016، الجامعة الإسلامية غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الامن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في جامعة الأقصى بقطاع غزة، وتحديد دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، إضافة للكشف عن فروق في آراء المبحوثين تعزى لمتغير الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ونوع العقد، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الامن الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة منخفض، و مستوى متوسط لسلوك المواطنة التنظيمية، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين في بعض مجالات الدراسة تعزى لمتغير الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، ونوع العقد.

## II- الأدب النظري للأمن الوظيفي وضغوط العمل وسلوك المواطنة التنظيمية :

### II.1- الأمن الوظيفي :

سيتم التطرق إلى أهم المفاهيم الخاصة بالأمن الوظيفي والجوانب المتعلقة به.

#### II.1.1- مفهوم الأمن الوظيفي:

يعد الأمن الوظيفي من المطالب الأساسية للعمال في جميع القطاعات سواء الاقتصادية أو التربوية أو الثقافية، فهو يتضمن تحقيق جميع حاجيات الأفراد بناء على جملة من القوانين والاعتبارات الموضوعية من رب العمل، فهو التزام من هذا الأخير من خلال توفير بيئة عمل آمنة للعمال داخل المؤسسة.

يشير مصطلح الأمن الوظيفي إلى شعور الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية وضغوط العمل " (عزام، 2022، صفحة 578)

وقد عرف هيرزبرغ بأنه " حالة توفر فيها المنظمة عمالة مستقرة للعمال " (Noraisah.B, 2017,p.27)

كما يعرف أيضا بأنه "هو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يطلبها العاملون مثل: الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، والأمن من إجراءات إدارية تعسفية، الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء". (المغربي، 2010، صفحة 307)

من خلال ما سبق يمكن القول أن الأمن الوظيفي هو حالة من الاستقرار التي يطمح إليها العامل على المستوى المادي والاجتماعي والنفسي مع شعورهم بالاطمئنان على مستقبلهم الوظيفي في المنظمة، الأمر الذي يؤدي إلى ممارسه لمهامه بكل راحة بعيدا عن الصراعات والضغوطات، مما يرفع من درجة الانتماء للمنظمة وولائهم لها.

#### II.1.2- أبعاد الأمن الوظيفي:

تتمثل الأبعاد الرئيسية المشكلة للأمن الوظيفي في:

II.2.1.1- البعد الإنساني: الأمن الوظيفي مطلب رئيس للعاملين في أية منظمة، حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تقوم على ثلاثة ركائز من أهمها: قدرة الموظف على إشباع حاجاته الأساسية الغذاء والدواء والمسكن والتعليم وتحرره من القيود الغير مشروعة على حقوقه الشخصية المادية والمعنوية، أما الركيزة الثانية فهي المنظمة التي ينعم العاملون بها بمستوى مناسب من الأمن الوظيفي تقلل فيها المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها، بينما تتعلق الركيزة الثالثة بحق الموظف في توجيه ما بقي من طاقته ووقته عقب

تحقيق احتياجاته الأساسية للمتطلبات التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسة الأنشطة السياسية والاجتماعية والرياضية والفكرية التي تستهويه. (الهويش، 2015، الصفحة118)

**II.2.1.2 - البعد الاجتماعي:** يؤدي وجود نظام عمل يقوم على الموضوعية والمساواة في الحقوق والواجبات والتوزيع العادل للرواتب والأرباح والفرص المتساوية أمام جميع العاملين في الترقى والامتيازات بغض النظر عن أي متغير إلا الجدارة والكفاءة، حيث لا وجود لتأثير عوامل مثل العرق أو الجنس أو الديانة إلى تدعيم الشعور بالأمن الوظيفي وزيادة الدافعية نحو العمل، في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز، ووضعها في مراكز وظيفية متدنية، أو عدم منحها العائد والمكانة المناسبة إلى انخفاض مستوى الشعور بالأمن الوظيفي. (المغربي، 2016، صفحة299)

**II.2.1.3 - البعد الأخلاقي:** يرتفع مستوى الأمن الوظيفي في المنظمات التي يتضح فيها التمسك بالمثل الأخلاقية العليا في ممارسات وسلوكيات العاملين، والذي يكون له دور كبير في استقرار المنظمة وإشاعة الاطمئنان لدى العاملين خاصة ما يتعلق في إطار هذا البعد بقضية العدالة. (واعظلي، 2017، صفحة52)

**II.2.1.4 - البعد السياسي:** يتعلق هذا البعد بالسياسات أو الأنظمة القائمة بالدولة التي تحدد أطر العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، فإذا كان النظام القائم يشجع الانفتاح ويعمل وفق اقتصاد السوق الحر، فإنه يؤدي إلى زيادة معدلات الأمن الوظيفي، أما إذا كان يصر على استخدام السياسات البيروقراطية والمركزية فإنه يؤدي إلى انخفاض معدلات الأمن الوظيفي نتيجة الخوف من التجديد لأن أي خطأ يتعرض مرتكبه لعقوبة(زايدي، 2019، صفحة139)

### **II.3.1 - أهمية الأمن الوظيفي :**

تكمن أهمية الأمن الوظيفي كونه من أهم الركائز لاستمرار وبقاء المنظمة وتعزيز مكانتها، وذلك من خلال بعث شعور الاطمئنان والراحة لدى الموظفين في العديد من الجوانب والتي تتمثل في: (صفراني، 2021، صفحة413)

- عند شعور الموظفين بالاستقرار الوظيفي وأنه لا يوجد تهديد بفقدان الوظيفة يحفز لديهم دافع التمسك بمؤسستهم وبالتالي الرفع من مستوى أدائهم الأمر الذي ينعكس إيجابيا على إنتاجية المؤسسة.
- يزيد الأمن الوظيفي من نسبة الرضا الوظيفي والرغبة في العمل لدى الأفراد نتيجة لتوفر بيئة عمل ملائمة، ووجود نظام مكافآت وحوافز عادل.

- كما ان الموظفين لا ينتابهم القلق حول تنمية مهاراتهم وقدراتهم لأن المؤسسة توفر لهم برامج تدريبية متطورة، وفرص ترقية تخدم تقدمهم في السلم الوظيفي بها.

- كما تكمن أهمية الأمن الوظيفي أنه يقلل من نسبة دوران العمل والتسرب الوظيفي، ويمكن التقليل من جميع المشاكل التي يعاني منها الموظف داخل المنظمة والتي يمكن أن تعيق سيرها.

### **II.2 - ضغوط العمل :**

#### **II.2.1 - مفهوم ضغوط العمل :**

لقد تعددت مفاهيم وتعريف ضغوط العمل، ويعود ذلك إلى اختلاف اتجاهات ومدارس الباحثين، فلا يوجد تعريف محدد ودقيق وهذا لارتباط مفهوم ضغوط العمل بكثير من العلوم الأخرى مثل الطبية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية، الأمر الذي أدى إلى تباين آراء ووجهات نظر الباحثين حول هذا المفهوم، هذا ولم يستخدم مصطلح ضغوط العمل إلا في القرن الثامن عشر لتعني " إكراه وقسر وجهد قوي، إجهاد وتوتر لدى الفرد أو لأعضاء الجسم أو قواه العقلية" (حريم، 1997، صفحة378)

هذا ويعرف بورن (Baron) ضغط العمل بأنه "استجابات جسمية ونفسية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية أكبر من قدرات الأفراد على التأقلم معها". (Baron, 1983, p. 305)، ويعرف كل من فرانش وزملاءه (French, Roger & Cobb) ضغط العمل بأنه "عدم المواءمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من قدرات ومهارات وبين متطلبات عمله" (حضري، 2021، صفحة 804)

كما يعرف كل من إيفانسيفتش و ماتيسون (Ivancevich & Matteson) الضغوط الوظيفية بأنها "استجابة تكيفية تختلف باختلاف الأفراد للتهدئة من تأثيرات وأوضاع وأحداث تفرضها المتطلبات الخاصة بالتنظيم على الأفراد العاملين في التنظيم". (Ivancevich, 1996, p. 697)

في حين يعرف سيزلاقي ووالاس (Szilagy & wallace) وآخرون ضغوط العمل بأنها "تجربة ذاتية، تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد، وينتج عن العوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه. (والاس، 1991، صفحة 180) "

وانطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن القول بأن ضغوط العمل هي عبارة عن مواقف ومؤثرات ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل وفي حالتهم النفسية والجسمية، والتي تكون نتيجة عوامل عديدة ومتعددة لارتباطها بالبيئة الخارجية والداخلية للمنظمة وحتى بالفرد نفسه.

## II.2.2 - عناصر ضغوط العمل :

يرى سيزلاقي و والاس (Szilagy & Wallace) أنه يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنظمة هي: (العديلي، 1995، صفحة 245)

-عنصر المثير: ويحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط والتي تقتضي إلى الشعور بالضغط النفسي، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

-عنصر الإستجابة: يمثل هذا العنصر ردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد اتجاه الضغط، مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

- عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العناصر المثيرة للضغط والاستجابة له.

## II.2.3 - مصادر ضغوط العمل :

لضغوط العمل مصادر عديدة أهمها: (عليقات، 2015، الصفحة 60-75)

### II.3.1 - المصادر التنظيمية :

- عبء العمل: ويعني زيادة أو انخفاض حجم معدل العمل الموكل للفرد مهمة القيام به، ويصنف عبء العمل إلى نوعين هما: عبء العمل الكمي: ويحدث عندما يسند إلى الفرد مهام كثيرة يجب إنجازها في وقت غير كافي. وعبء العمل النوعي: ويحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى معين أكبر من قدراته، أي أن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء العمل.

-نظم الأجور والحوافز: ويقصد بها مجموعة الظروف التي تتوفر في بيئة العمل وتعمل على تحفيز الأفراد وإشباع رغباتهم التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل، كما يرتبط هذا المصدر مباشرة بإحساس الفرد وشعوره أنه يحصل على مقابل عادل لما يقدمه للمنظمة م جهد وخدمات.

--غموض الدور: يعني نقص المعلومات التي يحتاجها الفرد لأداء عمله ووضوح سلطاته وصلاحياته، مما ينجم عنه حالة من عدم التأكد والتوتر، فالشخص في هذه الحالة لربما لا يكون على دراية تامة بأهداف العمل أو الإجراءات المتبعة فيه أو ربما يكون غير متأكد بخصوص المجال والمسؤوليات المتعلقة بعمله.

-صراع الدور: ينشأ صراع الدور نتيجة تعرض الفرد لمتطلبات متناقضة أو متعارضة فقد يطلب من الموظف العمل ساعات طويلة مما يتعارض مع دوره كرب أسرة أو محابة بعض الأقارب أو الأصدقاء مما يتعارض مع دوره الرسمي في التعامل الموضوعي مع الجميع.

- المستقبل والنمو الوظيفي: إن إحساس الفرد بأن فرص الترتي والتقدم والنمو الوظيفي داخل المنظمة التي ينتهي إليها تحكمها معايير أخرى بخلاف كفاءة الأداء يعتبر أحد المصادر الهامة لضغط العمل حيث تتعارض مع طموحات الفرد ومحاولة تأكيد مستقبله المهني.

-طبيعة العمل: من الصعب ان نجد وظيفة في مجتمعنا المعاصر خالية من أي ضغوط، حيث تختلف حدة هذه الضغوط باختلاف طبيعة العمل، فالوظيفة التي تتطلب من شاغلها اتخاذ قرارات هامة في ظل ظروف عدم التأكد والوظيفة التي تضمن قدرا من التحكم والرقابة غالبا ما ينتج عن هذه الوظائف مستوى عال من الضغوط.

## II.3.2-2 المصادر الوظيفية :

- بيئة العمل المادية: تشمل ظروف العمل المادية على تجهيزات مكان العمل والموقع والمساحة والإضاءة والتهوية والضوضاء والخصوصية والتأثير وما شابه ذلك، وتشكل ظروف العمل ضغط على الفرد على اعتبار أن توافرتلك الظروف بالشكل المناسب يتسبب في زيادة حدة ضغوط العمل.

- علاقات العمل: تتمثل علاقات العمل في سوء العلاقة بين الموظف وزملائه أو بين الموظف ومرؤوسيه أو سوء العلاقة بين الموظف وبين رؤسائه والتي تتمثل في عدم تفويضه صلاحيات كافية أو عدم تقديرهم لجهوده أو تصيد أخطائه، ولعل علاقة الموظف السيئة برؤسائه لها الأثر الأكبر في تعرضه للضغط من الزملاء أو المرؤوسين لأنه يكون في موقف ضعف أمامهم.

- صنع القرارات: في ضوء المدى الذي يسمح للفرد فيه بالمشاركة في عملية صنع القرارات بالمنظمة الذي ينتهي لها، يتحدد المدى الذي يعتبر معه هذا العنصر أحد العناصر المؤثرة في ضغط العمل، فالقرارات التي تفرض على الأفراد من أعلى دون مشاركة في عملية صنعها تعتبر من مصادر ضغوط العمل.

II.3.2.3-3 المصادر الشخصية: ويقصد بالمصادر الشخصية لضغوط العمل تلك العوامل او المتغيرات المتعلقة بالفرد التي أدت إلى تكوين شخصيته كالوراثة، والبيئة التي عاش فيها وترى، إضافة إلى التركيبة الذاتية الخاصة لكل فرد، التي تتكون من طبيعة الاحداث التي يتعرض لها وأثرت في بناء شخصيته، هذا إلى جانب وعي الفرد بذاته وفهمه لها، واستيعابه لردود أفعاله تجاه المؤثرات التي يتعرض لها في حياته سواء كان ذلك في نطاق العمل أو خارجه.(مزرارة، 2021، الصفحة450)

II.3.2.4-4 المصادر الخارجية: فقد تكون الضغوط التي يعاني منها الفرد ناشئة عن عوامل وظروف تتعلق بحياة الفرد الخاصة، أو تعقيدات الحياة وتغيراتها المستمرة، أو البيئة الاجتماعية والعادات والقيم السائدة فيها، أو الظروف الاقتصادية ومقدرة الفرد على مسايرة تكاليف الحياة في ظل مستوى غلاء المعيشة السائد، أو البيئة السياسية ومدى استقرارها، أو التغيرات التقنية ومدى تأثيرها في استقرار العاملين الوظيفي، فلا يمكن فصل ضغط العمل عن الضغوط الأسرية والاجتماعية أو الاقتصادية أو العاطفية أو أي نوع آخر من الضغوط.( Moorhead, 2001, p. 189)

### II.3- سلوك المواطنة التنظيمية :

#### II.3.1 - مفهوم المواطنة التنظيمية :

يعد مصطلح المواطنة التنظيمية من المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي التي أفرزها الفكر الإداري خلال السنوات الأخيرة، والتي استحوذت على اهتمام الكثير من الباحثين في مختلف العلوم كعلم الإدارة وعلم النفس، فاختلقت وجهات النظر حيث كل باحث يعرفها من زاوية معينة، ومن أهم هذه التعريفات نذكر ما يلي:

يعرفها (Organ1988) بأنها: "السلوك الفردي التطوعي الاختياري غير المعترف به بشكل مباشر أو صريح في النظام الرسمي للمكافآت ويسهم في مجمله في تعزيز فعالية الأداء الوظيفي للمؤسسة." (Organ, 1988, p. 40) ويعرفها (Dipaola2001) بأنها: "تمثل رغبة الفرد بالمشاركة بالأعمال التي تتجاوز متطلبات العمل الرسمية للعاملين والتي تسهم في أداء العمل الكلي للمؤسسة بأعلى كفاءة وفاعلية ممكنة." (Michael Depaola, 2001, p. 430)

وعرف كل من (Katz &Kahn) سلوكيات المواطنة التنظيمية بأنها: هي تلك السلوكيات التي لم يتم تحديدها من قبل الوصف الوظيفي والتي تسهل تحقيق الأهداف التنظيمية. (Nadeem, 2012, p. 100) وانطلاقاً من التعريفات السابقة الذكر يمكن القول بأن المواطنة التنظيمية هي مجموعة التصرفات الإيجابية الإضافية التي يقوم بها الفرد العامل عندما هو مطلوب ومحدد بشكل رسمي في المنظمة، والتي بدورها تؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية.

#### II.3.2 - أبعاد المواطنة التنظيمية :

يتضمن مفهوم المواطنة التنظيمية خمس سلوكيات تنظيمية فرعية تمثل في مجملها المكونات الأساسية للسلوك التطوعي داخل المنظمة وتلك السلوكيات هي: (زايد، 2006، الصفحة 221-223) - الإيثار: يعكس رغبة الفرد في مساعدة الآخرين مثل الرؤساء وزملاء العمل أو حتى العملاء. ومن نماذج سلوك الإيثار مشاركة العاملين الآخرين طرق وأساليب العمل الجديدة أو الرغبة في مساعدة العاملين الجدد وتعليمهم.

- الكياسة: وتسمى أيضاً بالكرم ويعكس مدى مساهمة الفرد في منع المشاكل التي يمكن أن يتعرض لها زملاءه عن طريق تقديم النصيحة وتوفير المعلومات الضرورية واحترام رغبات الزملاء الآخرين، ويعكس رغبة الفرد في المبادرة بالاتصال بالآخرين قبل اتخاذ أي قرارات تؤثر على أعمالهم أو على الأقل إخبارهم مقدماً بتلك القرارات.

- الروح الرياضية: هو انعكاس مدى استعداد الفرد لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية دون امتعاض أو شكوى.

- السلوك الحضاري: هو رغبة الفرد في الاندماج الجاد والبناء في كافة نشاطات وفعاليات المنظمة غير الرسمية، مثل قراءة المراسلات التنظيمية والرد عليها، وحضور الندوات وحلقات النقاش التي تعقدها المنظمة أو التقدم بمقترحات جديدة لتطوير طرق العمل أو المساهمة في مناقشة الموضوعات والقضايا التي تواجه جماعة العمل أو المنظمة.

- الالتزام العام: ويسمى أيضاً بوعي الضمير، ويتضمن هذا المكون السلوك الوظيفي الذي يتعدى حدود الالتزام المحدد رسمياً من المنظمة، وبمعنى آخر فإن هذا المكون يعكس مدى حرص الموظف على تعظيم استغلال وقت العمل، ومدى حرصه على الالتزام بقواعد وقوانين العمل.

### III- الدراسة الميدانية :

#### III.1 - منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لكشف العلاقة بين متغيرين أو أكثر، كما عمد الباحثان إلى المزج بين مصدرين من مصادر جمع البيانات اللازمة لإنجاز هذه الدراسة، والمتمثلين في المصادر الثانوية والمصادر الأولية، حيث تم الحصول على البيانات الثانوية من الأدبيات المتوفرة، ونتائج بعض الأبحاث والدراسات، الموجودة في الكتب والأطروحات والدوريات الأجنبية والعربية المتعلقة بموضوع البحث، وذلك بهدف استكمال الإطار النظري ووضع الفرضيات المتعلقة بالدراسة بشكل أساسي. أما بالنسبة للبيانات الأولية فقد تم الحصول عليها من مصادرها الأصلية بالاعتماد على قائمة الاستقصاء المعدة لهذا الغرض.

#### III.2 - مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس بثانويات بلدية الشلف والبالغ عددهم 190 فردا، حيث حاولنا دراسة كل أفراد مجتمع الدراسة من خلال قيامنا بتوزيع 190 استبانة، تم استرداد 162 استبانة منها، ومن ثم استبعاد 12 استبانة باعتبارها غير صالحة للتحليل، ليتبقى لدينا 150 استبانة صالحة للتحليل واستخراج النتائج، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

#### III.3 - أداة البحث :

لكي تحقق كل دراسة علمية أهدافها بدقة وموضوعية لا بد من استخدام مجموعة من القواعد لتحقيق الهدف بأسلوب علمي للوصول إلى نتائج دقيقة، ولهذا قام الباحثان بتصميم الاستبيان انطلاقا من الجانب النظري والدراسات السابقة، حيث يحتوي الاستبيان على جزئين هما:

- الجزء الأول: يحتوي على ديباجة توضيحية للدراسة والمتغيرات الشخصية الجنس، العمر، الخبرة المهنية، الرتبة.

- الجزء الثاني: ويتكون من ثلاثة محاور هي:

- المحور الأول: الأمن الوظيفي ويتكون من 17 عبارة.

- المحور الثاني: ضغوط العمل ويتكون من 23 عبارة.

- المحور الثالث: سلوك المواطنة التنظيمية ويتكون من 21 عبارة.

#### III.4 - ثبات أداة الدراسة :

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha) للإتساق الداخلي كمؤشر لثبات فقرات الاستبيان والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمحاور الإستبيان:

الجدول رقم(01): نتائج معامل ألفا كرونباخ

المحاور	ألفا كرونباخ
محور الأمن الوظيفي	0.770
محور ضغوط العمل	0.654
سلوك المواطنة التنظيمية	0.852
جميع المحاور	0.744

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم(01) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ بلغ معدلات مقبولة في كل المحاور حيث تراوحت بين (0.654 و 0.852) وهي معدلات تدل على ثبات الأداة وإمكانية الاعتماد عليها في إجراء الدراسة.

### 5.III - وصف عينة الدراسة :

سيتم التعرف على خصائص عينة الدراسة من خلال المتغيرات الديمغرافية لها: السن، الجنس، الخبرة المهنية، الرتبة.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	65	43.3
	أنثى	85	56.7
السن	أقل من 30 سنة	32	21.3
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	80	53.3
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	30	20
	50 سنة فأكثر	8	5.3
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	31	20.7
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	53	35.3
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	30	20
	من 15 إلى أقل من 20 سنة	12	8
الرتبة	20 سنة فأكثر	24	16
	أستاذ التعليم الثانوي	71	47.3
	أستاذ رئيسي	55	36.7
	أستاذ مكون	24	16

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات SPSS

من النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد العينة هي من جنس الإناث والتي مثلت 56.7% من مجموع أفراد العينة، في حين بلغت نسبة الذكور 43.3% ويعود هذا للإقبال الكبير للعنصر النسوي على قطاع التعليم خاصة وأن أغلب طلبة المدارس العليا للأساتذة هم من العنصر النسوي، أما فيما يخص توزيع أفراد العينة حسب السن فنجد أن فئة (من 30 إلى أقل من 40 سنة) تمثل أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة بنسبة قدرت بـ 53.3%، ثم فئة (أقل من 30 سنة) بنسبة 21.3%، تليها فئة (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة 20%، وأخيرا فئة (50 سنة فأكثر) بنسبة 5.3%. وبالتالي فأفراد عينة الدراسة تغلب عليها فئة الشباب، بينما توزع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية فإن أكبر فئة هي فئة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة 35.3% ثم فئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 20.7%، ثم فئة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) بنسبة 20%، وهذا يعني أن معظم أفراد عينة الدراسة ذات خبرة متوسطة، ثم تليها فئة (من 15 إلى أقل من 20 سنة) بنسبة 8%، وأخيرا فئة (20 سنة فأكثر). أما توزيع أفراد العينة حسب الرتبة فقد كانت فئة أستاذ التعليم الثانوي هي الأكبر بنسبة 47.3% نظرا لشح مناصب الترقية في السنوات الأخيرة إضافة إلى انتساب أفراد جدد لقطاع التربية والتعليم لم يستوفوا المدة القانونية للمشاركة في مسابقة الترقية والمحددة قانونا بـ 5 سنوات كاملة، تليها فئة الأستاذ الرئيسي بنسبة 36.7%، وأخيرا فئة أستاذ مكون بنسبة 16% ويفسر قلة عدد هذه الفئة كون مسابقة الترقية لهذه الرتبة تكون عادة كل 3 سنوات.

### 6.III - اختبار فرضيات الدراسة :

يمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة كما يلي:

1.6.III - الفرضية الأولى: "مستوى الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز منخفض".

الجدول رقم(03):استجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور الأمن الوظيفي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
01	تلبى مهنة التدريس احتياجاتي الأساسية من مأكل ومشرب وملبس ومركب ومسكن.	1.88	0.966	16	منخفض
02	تتيح لي وظيفتي كأستاذ الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي.	3.04	1.157	7	متوسط
03	لا أسعى للبحث عن عمل آخر لزيادة دخلي الشهري.	2.51	1.162	11	منخفض
04	تحفظ مهنة التدريس للأستاذ الحياة الكريمة.	2.32	1.038	12	منخفض
05	اعتقد ان القانون الأساسي لعمال التربية يتوافق مع طموحاتي ورغباتي.	1.89	0.812	15	منخفض
06	أشعر أنني أحصل على حقوقي الوظيفية في الثانوية.	2.80	1.066	8	متوسط
07	القانون الأساسي لعمال التربية يحمي من التسريح التعسفي.	3.05	1.054	6	متوسط
08	يتم احالتي للتقاعد بعد انقضاء المدة القانونية لذلك.	3.21	1.201	5	متوسط
09	لن يتم فصلي من عملي دون مبرر.	3.86	0.990	1	مرتفع
10	أرى أن علاقات العمل السائدة بين الزملاء متينة وودية.	3.36	1.044	4	متوسط
11	تتعامل ادارة المؤسسة بالعدل والانصاف مع جميع الأساتذة.	2.77	1.043	9	متوسط
12	هناك دائما إمكانية الحوار المباشر مع المدير.	3.72	0.873	2	مرتفع
13	المدير يحسن معاملة الأساتذة المدرسين.	3.58	0.936	3	مرتفع
14	أحصل على الأجر الكافي مقابل الجهد الذي ابذله.	2.27	1.086	14	منخفض
15	يحقق لي أجري مستوى معيشي جيد.	1.88	0.878	17	منخفض
16	الحوافز(منحة المردودية) التي أحصل عليها مناسبة.	2.32	1.077	13	منخفض
17	تضمن لي مهنة التدريس مكانة اجتماعية مرموقة.	2.54	1.167	10	منخفض
	الأمن الوظيفي	2.76	1.032		متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى الأمن الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة قد جاء بمستوى متوسط وذلك بمتوسط حسابي(2.76) وانحراف معياري (1.032)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (9) بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري(0.990) وهو ما يعكس حماية القانون الأساسي لعمال التربية منتسبين القطاع ومنهم أعضاء هيئة التدريس من كل اشكال التسريح التعسفي، كما حلت في المرتبة الثانية العبارة رقم (12) بمتوسط حسابي(3.72) وانحراف معياري(0.873)، وهذا يعني وجود تواصل إيجابي بين مدراء المؤسسات التربوية وأعضاء هيئة التدريس. لتحل ثالثة العبارة رقم(13) بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.936)، ويلاحظ أن العبارتين (01) و(15) حلت في المرتبتين الأخيرتين على التوالي بمتوسط حسابي (1.88)،(1.88) وانحراف معياري (0.966)، (0.878) على الترتيب، وبناء على ذلك فإننا نقبل الفرضية: مستوى الأمن الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التربوية محل الدراسة لا يرتقي الى المستوى المطلوب.

### 2.6.III - الفرضية الثانية: "مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز مرتفع".

الجدول رقم(04): استجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور ضغوط العمل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
01	أعمل في مؤسسة لا تتوفر فيها قاعة أساتذة ملائمة.	3.29	1.229	16	متوسط
02	أستخدم أدوات ووسائل تعليمية ذات جودة رديئة لأداء العمل.	3.33	1.150	14	متوسط
03	الأقسام المكتظة تسبب لي إرهاقا كبيرا.	4.07	1.087	2	مرتفع
04	الأقسام لا تتوفر على التدفئة في فصل الشتاء.	3.30	1.295	15	متوسط
05	تسبب لي الفوضى والضوضاء ضغطا كبيرا اثناء العمل.	3.98	1.036	6	مرتفع
06	أرى أن علاقات العمل بيني وبين زملائي قائمة على الاحترام والتقدير.	4.14	0.727	1	مرتفع
07	إن زملائي يقفون إلى جانبي دائما.	3.40	1.030	13	متوسط
08	أتحدث مع زملائي في مسائل شخصية.	2.99	1.108	19	متوسط
09	تزعجني المشكلات والصراعات التي تحدث بين الأساتذة.	4.05	0.946	4	مرتفع
10	يضايقني عدم تجاوب التلاميذ معي.	4.00	0.930	5	مرتفع
11	أجد صعوبة في ضبط سلوكيات وتصرفات بعض التلاميذ.	2.77	1.130	23	متوسط
12	عملي كأستاذ يملي علي قيامي بمهام خارج أوقات الدوام الرسمي.	3.56	1.160	11	مرتفع
13	أشعر بالحاجة للمزيد من الوقت لإنهاء عملي.	3.53	1.084	12	مرتفع
14	زيارة المفتش لي تشعرني بالارتياح.	3.20	1.023	17	متوسط
15	أشعر بالملل من رتبة العمل وعدم التجديد.	3.86	1.010	8	مرتفع
16	اشعر بإرهاق شديد في نهاية كل أسبوع.	4.07	0.859	2	مرتفع
17	أوقات الراحة المتاحة للأستاذ غير كافية.	3.61	1.060	10	مرتفع
18	هناك بعض التداخل بين مهامي ومهام الإدارة.	3.15	0.994	18	متوسط
19	انا على دراية وعلم بصلاحياتي ومسؤولياتي المتعلقة بوظيفتي.	3.98	0.759	7	مرتفع
20	أشعر أنني أقوم بمهام وأعمال ليست من مهامي.	2.88	1.080	21	متوسط
21	اعتقد ان تقييم المفتش لي غير عادل.	2.94	1.063	20	متوسط
22	أرى ان تقييم مدير المؤسسة لي غير عادل.	2.80	1.139	22	متوسط
23	نظام الترقية المعمول به حاليا غير عادل.	3.80	1.139	9	مرتفع
	ضغوط العمل	3.50	1.045		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى ضغوط العملا لسائدة لدى افراد عينة الدراسة قد جاء بمستوى مرتفع وذلك بمتوسط حسابي(3.50) وانحراف معياري (1.045)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (06) بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري(0.727) وهو ما يبين وجود علاقات جيدة بين أعضاء هيئة التدريس، كما حلت في المرتبة الثانية العبارة رقم (16) والعبارة رقم(03) بمتوسط حسابي(4.07)، ويلاحظ أن العبارتين (22) و(11) حلت في المرتبتين الأخيرتين على التوالي بمتوسط حسابي (2.80)،(2.77) وانحراف معياري (1.139)، (1.130) على الترتيب، وبناء على ذلك فإننا نقبل الفرضية: مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات بلدية الشلف مرتفع.

### III.6.3 - الفرضية الثالثة: "مستوى المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بثانويات ولاية الشلف مركز مرتفع".

الجدول رقم(05): استجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور سلوك المواطنة التنظيمية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
01	أقدم المساعدة لزملائي في أداء عملهم.	4.14	0.567	9	مرتفع
02	أزود زملائي بالمعلومات اللازمة لأداء عملهم.	4.08	0.537	14	مرتفع
03	أساعد زملائي الجدد في الاندماج بالعمل بشكل سريع.	4.12	0.694	11	مرتفع
04	أقدم أكثر مما هو مطلوب مني في العمل.	3.76	0.924	17	مرتفع
05	أقدم دروس الدعم للتلاميذ مجاناً من أجل إتمام البرنامج.	3.69	1.016	19	مرتفع
06	أحرص على تفادي المشكلات قبل وقوعها.	4.18	0.649	7	مرتفع
07	أحترم حقوق وخصوصيات الآخرين في العمل.	4.33	0.586	2	مرتفع جدا
08	أحرص على التنسيق مع زملائي في العمل.	4.28	0.559	4	مرتفع جدا
09	أحرص على مراعاة مشاعر زملائي في تصرفاتي.	4.24	0.609	5	مرتفع
10	أتجنب التشكيك في زملائي حتى لو كانت بيننا مشاكل شخصية.	4.11	0.660	12	مرتفع
11	أتجاوز عن السلبيات التي تصدر عن زملائي في العمل.	3.87	0.753	16	مرتفع
12	أقبل النقد البناء في العمل بكل إيجابية.	4.16	0.656	8	مرتفع
13	أقوم بالأعمال الإضافية التي تطلب مني دون تدمير.	3.26	1.064	21	متوسط
14	أواظب على حضور الاجتماعات المتعلقة بالعمل.	3.97	0.623	15	مرتفع
15	أتحدث بإيجابية عن المؤسسة لدى الآخرين.	3.70	0.925	18	مرتفع
16	أحث زملائي على عدم تضييع وقت العمل في أحاديث جانبية.	3.60	0.810	20	مرتفع
17	اعمل على تقديم صورة حسنة داخل المؤسسة وخارجها.	4.13	0.672	10	مرتفع
18	أحرص على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة.	4.37	0.550	1	مرتفع جدا
19	أحرص على الالتزام بأوقات الحصص التدريسية.	4.33	0.620	2	مرتفع جدا
20	ألتزم بتعليمات العمل والقوانين السارية في المؤسسة.	4.24	0.633	5	مرتفع جدا
21	أهتم بإعلام الإدارة مسبقاً عندما لا أتمكن من الحضور.	4.10	0.748	13	مرتفع
	سلوك المواطنة التنظيمية	4.03	0.707		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى المواطنة التنظيمية السائد لدى أعضاء هيئة التدريس قد جاء بمستوى مرتفع وذلك بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.707)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (18) بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.550) وهو ما يبين حرص أعضاء هيئة التدريس في المحافظة على المؤسسات التربوية، كما حلت في المرتبة الثانية العبارة رقم (07) والعبارة رقم (19) بمتوسط حسابي (4.33)، لتحل رابعا العبارة رقم (08) بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.559)، ويلاحظ أن العبارتين (16) و(13) حلت في المرتبتين الأخيرتين على التوالي بمتوسط حسابي (3.60)، (3.26) وانحراف معياري (0.810)، (1.064) على الترتيب، وبناء على ذلك فإننا نقبل الفرضية: مستوى المواطنة التنظيمية مرتفع.

4.6.III - الفرضية الرابعة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة".

الجدول رقم (06): أثر الأمن الوظيفي على المواطنة التنظيمية

Sig F	F	R <sup>2</sup>	تقديرات المربعات الصغرى				الأمن الوظيفي
			R	Sig T	T	B	
0.450	0.564	0.004	0.062	0.450	0.757	0.58	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل التحديد  $R^2$  بلغ 0.004، وهذا يعني أن 0.4% من التغيير في المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التربوية محل الدراسة يرجع إلى الأمن الوظيفي، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 99.6% فترجع لعوامل أخرى بخلاف ذلك.

كما تبين النتائج وجود علاقة تأثير إيجابية ضعيفة بين الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، إذ قدر معامل الارتباط بـ 0.064، وليس ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 05%. حيث بلغت درجة تأثيره بـ  $(\beta=0.58)$ ، باعتبار أن قيمة F بلغت 0.564 وهي ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 05%. وبالتالي نرفض الفرضية.

5.6.III - الفرضية الخامسة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة".

الجدول رقم (07): أثر ضغوط العمل على مستوى المواطنة التنظيمية

Sig F	F	R <sup>2</sup>	تقديرات المربعات الصغرى				ضغوط العمل
			R	Sig T	T	B	
0.00	16.782	0.102	0.319	0.00	4.097	0.296	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل التحديد  $R^2$  بلغ 0.102، وهذا يعني أن 10.2% من التغيير في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التربوية محل الدراسة يرجع إلى ضغوط العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس. أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 89.8% فترجع لعوامل أخرى بخلاف ذلك.

كما تبين النتائج وجود علاقة تأثير إيجابية ضعيفة نوعا ما بين ضغوط العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، إذ قدر معامل الارتباط بـ 0.319، كما أن معامل الانحدار ذو إشارة موجبة، وذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 05%. حيث بلغت درجة تأثيره بـ  $(\beta=0.296)$ . باعتبار أن قيمة F بلغت 16.782 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 05%. وبالتالي نقبل الفرضية

#### IV- الخاتمة :

حتى تتمكن المؤسسات التربوية من تحقيق الجودة في التعليم وجب عليها علميا والرفع من مستوى الأمن الوظيفي وتخفيف ضغوط العمل، وذلك من خلال تحسين الظروف المهنية والاجتماعية لمستخدميها والأخص هيئة التدريس للرفع من مستوى أدائها والحفاظ على المستوى العالي لسلوك المواطنة التنظيمية، هذا وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

#### 1.IV. نتائج البحث:

نوجز أهم نتائج البحث فيما يلي:

- بينت نتائج الدراسة عن وجود مستوى متوسط للأمن الوظيفي السائدة في المؤسسات التربوية محل الدراسة. ويرجع هذا إلى عدم منح قطاع التعليم الأهمية اللازمة رغم كونه قطاع استراتيجي، إضافة للحالة المتردية التي يعيشها أفراد قطاع التربية في مقدمتهم أعضاء هيئة التدريس معنويا وماديا.
- كما أظهرت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التربوية محل الدراسة ذات مستوى مرتفع، ويعود ذلك إلى طبيعة وظيفة التدريس خاصة مع فقدانها المكانة الاجتماعية التي عهدتها سابقا، زيادة على ذلك النقائص التي أصبحت تعاني منها أغلب المؤسسات التربوية خاصة فيما تعلق بوسائل العمل.
- كما أظهرت النتائج أيضا أن مستوى المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التربوية محل الدراسة مرتفع، وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى العلاقة الوطيدة بين الأستاذ وتلميذه والتي ينجر عنها المبادرة في دعمه ومساعدته والحرص على تلمذ التلميذ في أحسن الظروف، والعلاقات الأخوية بين أفراد الأسرة التربوية.
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والمواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.

#### 2.IV. مقترحات البحث:

- ضرورة إيلاء السلطات العليا للبلاد الأهمية القصوى لقطاع التربية والتعليم والعمل على تطويره وإعادة النظر في كل جوانبه.
- الاهتمام بالاحتياجات المهنية والاجتماعية لهيئة التدريس، خاصة فيما يتعلق بسلم الأجور والمنح الممنوحة، بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل وتوفير مختلف الإمكانيات الضرورية لمنح وظيفة التدريس المكانة المستحقة.
- إعادة النظر في سياسات الترقية والتكوين التي يتبناها هذا القطاع والتي لا تمنح فرص الترقى والنمو الكافي لأعضاء هيئة التدريس.
- إعادة النظر في خريطة المؤسسات التربوية وخاصة الثانويات وذلك بتشبيد مؤسسات جديدة قصد تخفيف الاكتظاظ الذي أصبحت تعاني منه جل المؤسسات التربوية.
- إعداد قانون أساسي لعمال التربية يتوافق مع طموحات أفراد القطاع وخاصة أعضاء هيئة التدريس ويتمشى مع المستجدات الحالية خاصة فيما يتعلق بتوفير الحماية القانونية لأعضاء هيئة التدريس، بما يضمن استقرار الأفراد العاملين بهذا القطاع.

#### 3.IV. آفاق البحث:

- يمكن الإشارة إلى بعض مواضيع البحث ذات أهمية بالغة كأفاق بحثية لهذه الورقة والتي نذكر منها:
  - أثر الاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية.
  - علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بجودة الحياة الوظيفية.
  - الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية.
  - إدارة التغيير التنظيمي واثرها على الأمن الوظيفي والمواطنة التنظيمية.

## V- الإحالات والمراجع :

- Baron, R. A, (1983), *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, Allyn & Bacon, boston.
- Gregory Moorhead, R. W, (2001), *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*, Houghton Mifflin Company, usa.
- John M. Ivancevich, R. K, (1996), *organization Behavior & Management*, McGraw-Hill Irwin usa.
- Nadeem Ahmed, A. R. (2012). AN Exploration of Predictors Of Organizational Citizenship Behavior and its Significant Link to Employee Engagement. *International Journal of Business. Humanities and Technology*, 02(04), 100.
- Noraishah, B, (2017), Job Security and Well-Being among Private Workers in Malaysia, *Journal Of Technology Management and Business*, 04(01), 27.
- Organ, D. w, (1988), *Organizational Citizenship Behavior the good soldier syndrom*, Lexington mass: Lexington Books, usa.
- Michael Depaola, M. T. m. (2001). Organizational Citizenship Behavior in Schools and its Relationship of school climate. *Journal Of School Leadership*, 11(05), 430
- واعظلي، أحمد، (2017)، نظريات العدالة: دراسة ونقد، مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي، لبنان.
- محمد الفاتح محمود بشير، المغربي، (2016)، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن.
- أندرو دي، سيزلاقي، مارك جي، والاس، (1991)، السلوك التنظيمي والأداء ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، معهد الإدارة العامة المملكة العربية السعودية.
- حسن، حريم، (1997)، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن.
- خالد بن محمد، الهويش، (2015)، فاعلية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي، دار جامعة نايف للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
- خالد عيادة نزال، عليمات، (2015)، ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي، دار الخليج للنشر والتوزيع، الأردن.
- كبريد ربيعة، صفراني عائشة، (2021)، أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر-الأغواط، مجلة الباحث، 21(01)، 413.
- ال عزام سعد ناصر، (2022)، أثر الأمان الوظيفي على الإلتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي أمانة منطقة عسير، مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية، 06(02)، 578.
- سعدية زايدي، (2019)، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي (أطروحة دكتوراه)، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، الجزائر.

- عادل محمد، زايد، (2006)، *العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر*.
- معمر قوادري فضيلة، حضري دليلة، (2021)، *تحليل أبعاد ضغوط العمل وأثرها على السلوك التنظيمي الفردي- دراسة تطبيقية بالوكالة المحلية للتشغيل بالشلف، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 24(01)، 804*.
- محمد كامل، المغربي، (2010)، *السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، الأردن*.
- ناصر، العديلي، (1995)، *السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية*.
- مزرارة نعيمة، (2021)، *مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة المتواجدين بالمراكز النفسية البيداغوجية- الجزائر وسط أنموذجا، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، 05(02)، 450*.