

سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

-دراسة ميدانية بالمقاطعة البيداغوجية رقم 20 بالطارف-

The behavior of the citizenship of the organizational structure of the teachers of primary education

- Field study in the pedagogical District No. 20 in Al-TARF -

ميساوي سكندر *

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر) s.missaoui@univ-skikda.dz

بوعطيط سفيان

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر) s.bouattit@univ-skikda.dz

تاريخ القبول: 2024/05/01

تاريخ الإرسال: 2024/02/01

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مدى انتشار سلوك المواطنة التنظيمية بين أساتذة التعليم الابتدائية في المقاطعة البيداغوجية رقم 20 بولاية الطارف، وتأثير عوامل الديمغرافية (الجنس، الحالة العائلية، الاقدمية) على هذا السلوك، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي مستخدمة نموذج أورجان (1988) الذي يقسم سلوك المواطنة التنظيمية إلى خمسة أبعاد: الإيثار، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الكياسة، ووعي الضمير. تم جمع البيانات من عينة تضم 106 بواسطة استبيان، وأظهرت النتائج أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة مرتفع بشكل عام وجاء ترتيب أبعاد هذا السلوك من الأقل إلى الأكثر انتشارا كالتالي: الإيثار، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الكياسة، ووعي الضمير. كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في أبعاد الإيثار، الروح الرياضية، ووعي الضمير لصالح الذكور، في حين لم يكن هناك فرق ملحوظ في بعدي الكياسة والسلوك الحضاري. ولم تظهر فروق دالة إحصائية للحالة العائلية أو الأقدمية على سلوك المواطنة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية: أستاذ المدرسة الابتدائية: المدرسة الابتدائية.

Abstract:

This study aimed to explore the prevalence of organizational citizenship behavior among primary education teachers in the pedagogical District No 20 of Tarf state, and the influence of demographic factors (gender, family status, seniority) on this behavior, as the study relied on the descriptive approach using the organ model (1988), which divides organizational citizenship behavior into five dimensions: altruism, sportsmanship, civilized behavior, civility, and conscience awareness, data were collected from a sample of 106 by a

* ميساوي سكندر

questionnaire، and the results showed that the level of organizational citizenship behavior the order of the dimensions of this behavior from the least to the most widespread is as follows: Altruism، sportsmanship، civilized behavior، civility، and conscientiousness. The study also revealed significant differences between males and females in the dimensions of altruism، sportsmanship، and conscientiousness in favor of males، while there was no noticeable difference in the dimensions of civility and civilized behavior. There were no statistically significant differences of family status or seniority on organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior ; Primary School Teacher ; Primary School.

مقدمة إشكالية:

يشهد التعليم في جميع أنحاء العالم تحولات سريعة ومتسارعة، تفرض على المؤسسات التعليمية التكيف باستمرار مع متطلبات جديدة، ويتطلب هذا التحول من الأساتذة ممارسات جديدة تتجاوز مسؤوليات وحدود الوظيفة التقليدية، مما يتطلب منهم ابتكار ومرونة للتكيف مع التحولات البيئية والتحول التربوي حيث أن الثابتة غير كافية في مواجهة هذه التحديات وأصبحت المدارس بحاجة إلى أساتذة قادرين على التعامل مع هذه التغييرات وتحقيق أهدافها، ويعد سلوك المواطنة التنظيمية للأساتذة أحد أهم العوامل التي تساهم في تحقيق هذه الأهداف، واستطاع مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية في العقد الأخير من تغير وجهة نظر المنظمات للفعالية التنظيمية حيث لا تتطلب فقط دفع الأفراد لأداء المهام ولكن أيضا يجب أن يدمج معه سلوك المواطنة التنظيمية الخاصة بهم، وتفرض الفعالية التنظيمية الفردية على الأفراد الذين يتمتعون بأداء عال أن يكون لديهم الاستعداد لمساعدة بعضهم البعض أثناء العمل معا حيث أن العمل هو أكثر من مجرد وصفا للتوصيف الوظيفي وتقاسم المسؤولية بينهم بل هناك أيضا السلوك الذي لا يتم التلميح إليه من قبل المنظمات الرسمية أو نظام المكافآت (Sunaryo، Yusnita، و Yulianti، 2021).

إن التغير المستمر للإصلاحات التعليمية في جميع التخصصات يتطلب مرونة داخل المؤسسات المدرسية ومع التعمق في إصلاح المناهج الدراسية وظهور طرق جديدة لتقييم مكتسبات المتعلمين وتنوع مصادر المعرفة، وبهدف مرافقة هذا التحول التعليمي المتطور فقد أصبح أحد المتطلبات الأساسية هو تطوير وعي الأساتذة وقدراتهم في التدريس، وهو إنجاز لا يمكن تحقيقه إلا من خلال التعاون والإيثار وتجاوز ما هو متوقع من أعضاء التدريس وتقديم سلوكيات إضافية خارج التوصيف الوظيفي، وهنا يظهر دور سلوك المواطنة التنظيمية كأداة لتعزيز الابتكار والمرونة والمهام التعليمية للأساتذة، حيث إن سلوك المواطنة التنظيمية له أهمية قصوى في رفع الفعالية التنظيمية للمدرسة والحفاظ على الميزة التنافسية (Shun و Fang، 2023)، إن نجاح المدرسة يعتمد بشكل أساسي على الأساتذة الذين يلتزمون بتحقيق الأهداف والقيم المدرسية، وأكثر استعدادًا لتجاوز المسؤوليات الموكلة إليهم والمساهمة في التغيير والنجاح والانخراط في السلوك التطوعي، وتعد سلوكيات المواطنة التنظيمية ضرورية لأن المدارس لا يمكنها توقع كل السلوكيات اللازمة لتحقيق الأهداف من خلال التوصيفات الوظيفية المحددة رسمياً (Mat و Selamat، 2013)، حيث يعتبر الأستاذ الركيزة الأساسية للعملية التعليمية فهو عنصر فعال في إعداد وتثنية الجيل القادم ويعتبر عمله أساسياً للتحضير لمهن أخرى، ولا يمكن تجاهل دوره الاجتماعي الهام. ولا يمكن تعويضه بأي عنصر آخر، سواء كان ذلك إدارة المدرسة أو المناهج الدراسية أو الوسائل

التعليمية أو الكتب، فأستاذ هو الذي يعطي الحياة لكل هذه العناصر (قنيفة و سليبي ، 2018)، ولهذا فأن تقييم أداء الأساتذة يعتبر تحدياً كبيراً بسبب عدة عوامل، فعمل الأساتذة معقد ومتعدد الأوجه، ويتضمن مجموعة واسعة من المهام والمسؤوليات، ومما سبق يتضح أنه لا يقتصر دور الأساتذة داخل الصف على التوجيه وتقديم المعرفة، بل يتجاوزها إلى أدوار أخرى مثل مستشار نفسي والأخلاقي وهذا يجعل من الصعب تحديد وتقييم جميع جوانب عملهم بشكل شامل ودقيق، خاصة في المرحلة الابتدائية حيث يغلب الجانب التربوي على الجانب المعرفي، بإضافة إلى أن أثر عمل الأساتذة لا ينتج عنه منتج مادي ملموس، يسهل تقييمه ومراقبة جودته. وهذا ما يجعل تقييم أداء أو قياس إنتاجية الأساتذة أمراً صعباً، وكذلك التباين الكبير في أداء الأساتذة من أستاذ إلى آخر بإضافة للفروق الفردية بين الأساتذة والتي تمس عدة جوانب، وهذا يجعل من الصعب وضع معايير أداء موحدة لجميع الأساتذة باختلاف تخصصاتهم العلمية، ضف إلى ذلك أثر عمل الأساتذة لا يظهر بشكل فوري، بل يتطلب وقتاً طويلاً حتى يظهر، وهذا ما يصعب أيضاً عملية تقييم أداء على المدى القصير. لذلك سعت الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء حول سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وبناء على ما سبق فإن مشكلة الدراسة تنحصر في الأسئلة التالية:

- ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في المقاطعة البيداغوجية ع 20؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية)؟

1. فرضيات الدراسة:

تم وضع الفرضيات التالية:

- ☒ الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في المقاطعة البيداغوجية ع 20.
- ☒ الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الجنس).
- ☒ الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الحالة العائلية).
- ☒ الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الأقدمية).

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على السؤال المطروح:

- التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في المقاطعة البيداغوجية ع 20 (ولاية الطارف)

- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير (الجنس، الحالة العائلية، الاقدمية)؟
3. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوعا مهما في مجال التعليم، وهو سلوك المواطنة التنظيمية للأساتذة حيث أن سلوك المواطنة التنظيمية له تأثير إيجابي على العديد من جوانب العملية التعليمية، مثل: رفع مستوى الأداء العام وتحسين العلاقات بين العاملين مع تقليل التوتر والضغوط، وكذلك زيادة الرضا الوظيفي وتعزيز الشعور بالانتماء للمنظمة.

كما أن الدراسة تساهم في توفير معلومات مهمة حول مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في المقاطعة البيداغوجية ع 20، والتي يمكن أن تساهم في تطوير برامج وأنشطة لتعزيز هذا السلوك لدى هذه الفئة من الأساتذة.

4. تحديد مفاهيم الدراسة

- التعريف الإجرائي لسلوك المواطنة: على ضوء نموذج أوجان 1988 تبنت الدراسة الحالية الأبعاد الخمسة (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري) في تعريفها الإجرائي لسلوك المواطنة والذي يقاس بالدرجة المتحصل عليها على مقياس سلوك المواطنة.
- الإيثار: وهو السلوك العفوي الموجه نحو زملاء العمل قادة كانوا أو أتباعا ومساعدتهم في مهامهم الخاصة وفي حل مشكلاتهم الشخصية.
- الكياسة: وهي سلوك الفرد الموجه لتجنب المشكلات والصعوبات التي تؤثر على الآخرين، وتقديم الاقتراحات وتسهيل عمل الجماعة ومراعاة مشاعرهم ومساعدتهم بصورة رسمية وغير رسمية.
- وعي الضمير: ويشير إلى سلوك الفرد من خلال الالتزام بأداء المهام وزيادة مستويات الأداء عن المستوى المعروف أو المتوقع والانصياع التلقائي إلى سياسات وأنظمة وتعليمات وقواعد المدرسة.
- الروح الرياضية: ويقصد بها مدى تحمل الأشياء غير المناسبة التي تحصل أو السلوكيات غير المفهومة التي تصدر من قبل بقية الأعضاء دون شكوى أو تدمير، بالإضافة إلى التسامح وتقبل النقد والإحساس بمشكلات الآخرين.
- السلوك الحضاري: ويرتبط برغبة الأستاذ وانغماسه ومشاركته في حياة المدرسة التي ينتمي إليها، ومتابعة كافة أنشطتها.
- أستاذ التعليم الابتدائي: هو لفظ يشير إلى كل شخص يتحمل مهمة تعليم وتربية التلاميذ داخل المدارس الابتدائية في مرحلة تدوم ستة سنوات دراسية.
- التعليم الابتدائي: هي مرحلة تعليمية نظامية الزامية على كل طفل بلغ سن التمدرس ومجانبة للجميع ومدتها ستة سنوات (سنة تحضيرية زائد خمسة سنوات دراسية مقسمة على ثلاثة أطوار).

5. الدراسات السابقة

❖ دراسة (التوبي ورجب ، 2023) مستوى توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان

تشير هذه الدراسة إلى أن مستوى توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان جاء عالٍ جداً بصورة إجمالية، كما جاء بمستوى عالٍ جداً في محاور الضمير، والكياسة، والروح الرياضية، بينما جاء بمستوى عالٍ في محوري الأيثار، والسلوك الحضاري. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والمحافظة، بينما وجدت هذه الفروق في متغيري الجنس ولصالح الذكور، والمؤهل العلمي ولصالح بكالوريوس فاقل.

❖ دراسة (معمرى وبن زاهي، 2022) و اقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية

توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعية كان مرتفعاً، وأنه لا توجد فروق في ممارسة هذا السلوك تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية.

❖ دراسة (محمد ح.، 2022) و اقع سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالصورة الذهنية للجامعات السودانية بالتطبيق على جامعة أم درمان الإسلامية

تشير هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ≥ 0.05 بين سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده المختلفة، والصورة الذهنية للجامعات السودانية. كما تشير الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ≥ 0.05 بين آراء عضوات هيئة التدريس والموظفات بجامعة أم درمان الإسلامية نحو سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيريات (الوظيفة، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي).

❖ دراسة (الصمغاني، 2020) مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن

أظهرت هذه الدراسة إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة حصل على متوسط كلي (4.04 من 5) أي بدرجة كبيرة، وعلى مستوى الأبعاد؛ حصل بعد الكياسة على أعلى متوسط (4.38)، يليه بعد السلوك الحضاري بمتوسط (4.24)، وكلاهما بتقدير (كبيرة جداً)، يليهما بعد الضمير الحي بمتوسط (4.05)، ثم بعد الإيثار بمتوسط (4.04) وأخيراً بعد الروح الرياضية بمتوسط (3.48) وجميعها بتقدير (كبيرة). كما أن توجد فروق دالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة، فيما لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تُعزى لاختلاف التخصص، ما عدا بعد الضمير الحي لصالح التخصصات العلمية.

❖ دراسة (شهري، 2019) سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية: من وجهة نظر القادة الأكاديميين

أسفرت هذه الدراسة إلى وجود مستويات متوسطة من ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التعليمية. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة لمستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة تعزى للمتغيرات الشخصية باستثناء متغير المؤهل العلمي.

6. التراث النظري للدراسة:

1.6 سلوك المواطنة التنظيمية:

لقد ميز علماء السلوك التنظيمي بين أداء الواجبات الأساسية للوظيفة والأداء التقديري أي أداء الأدوار الإضافية التي تساهم بشكل غير مباشر في الواجبات الأساسية من خلال الحفاظ على البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية لأن الأداء التنظيمي الفعال يتطلب من العاملين أداء واجباتهم المقررة وكذلك الانخراط في سلوكيات تتجاوز هذه الالتزامات الرسمية (Singh & Singh, 2009) ، فسلوك المواطنة التنظيمية هو مصطلح يشمل أي شيء إيجابي وبناء يقوم به الموظفون بمحض إرادتهم، والذي يدعم زملاء العمل ويفيد المنظمة ويرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بالفعالية التنظيمية الشاملة، وهذه الأنواع من سلوكيات لها آثار مهمة في مكان العمل، مع أنه سلوك غير محدد ولا مطلوب ومع ذلك، فهو يضيف السلسلة في أداء للمنظمة (Sharma, 2016).

لقد ميز علماء السلوك التنظيمي بين أداء الواجبات الأساسية للوظيفة والأداء التقديري أي أداء الأدوار الإضافية التي تساهم بشكل غير مباشر في الواجبات الأساسية من خلال الحفاظ على البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية لأن الأداء التنظيمي الفعال يتطلب من العاملين أداء واجباتهم المقررة وكذلك الانخراط في سلوكيات تتجاوز هذه الالتزامات الرسمية (Singh & Singh, 2009) ، أن سلوك المواطنة التنظيمية هو مصطلح يشمل أي شيء إيجابي وبناء يقوم به الموظفون بمحض إرادتهم، والذي يدعم زملاء العمل ويفيد المنظمة ويرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بالفعالية التنظيمية الشاملة، وهذه الأنواع من سلوكيات لها آثار مهمة في مكان العمل، مع أنه سلوك غير محدد ولا مطلوب ومع ذلك، فهو يضيف السلسلة في أداء للمنظمة (Sharma, 2016).

ويعرفه (Siregar, 2018) بأنه سلوك يتجاوز الدور حيث يتجاوز الأفراد أدوارهم الوظيفية الرسمية للمساهمة في المنظمة، ولا يتم مكافأتهم بشكل مباشر أو صريح ضمن الهيكل الرسمي للمنظمة، واقترح Organ (1988) أن يكون سلوك المواطنة التنظيمية تقديرًا وغير مكافأ، وهو ما لم يكن عليه الحال بالنسبة للأداء التقديري، وبعد ما يقرب من عقد من الزمان أدرك Organ (1997) الصعوبات المفاهيمية المرتبطة بهذه المتطلبات، واختلاف فيما هو تقديري إلى حد كبير من شخص لآخر ومن حالة إلى أخرى. ثم أعاد تعريف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه سلوك يساهم في الحفاظ على السياق النفسي الاجتماعي الذي يدعم أداء المهام وتعزيزه، وبأنه سلوكيات إيجابية تنشأ لدى الأفراد دون توقع مكافآت أو مديح ويمكن لهذه السلوكيات أن تحسن بشكل مباشر الفعالية التنظيمية، وهناك خصائص أساسية لسلوك المواطنة التنظيمية وهي (Syafaat, 2019):

- ليس مقياساً في نظام المكافآت الرسمي
- هو سلوك تقديري أو اختياري أو طوعي ولا يمكن للمنظمة معاقبة الموظفين لعدم أدائه، يقوم به الموظفون بهدف تعزيز كفاءة منظماتهم دون توقع مقابل أو مكافأة مباشرة.
- يتضمن أداء الموظفين لأدوار إضافية غير محددة في وصف وظيفتهم، فهو سلوك خفي وهو أبعد من نداء الواجب
- يؤدي إلى تطوير ورفع كفاءة المنظمة من خلال مبادرات تطوعية ويعمل على زيادة الفعالية التنظيمية

- يرتبط عادة بمدى رضا والتزام الموظف بالمنظمة.
- له تأثير إيجابي على العديد من المتغيرات مثل أداء المنظمة ورفاهية العاملين.
- يختلف عن الواجبات الرسمية المحددة، ويتطلب إرادة تطوعية لدى الموظف.
- يمثل سلوكا تنظيميا مهما للمنظمات ويعزز نجاحها وكفاءته

ويمكن وصفه بأنه نوع من سلوكيات والأنشطة التطوعي التي تمتاز بإحساس بالتزام والمساعدة التلقائية التي يتم فيها منح الوقت بحرية لإفادة شخص أو مجموعة أو منظمة أو قضية أخرى من الناحية النظرية، أو العمل المجتمعي، وكلاهما يتميز عمومًا بغياب الدفع النقدي مقابل العمل المنجز حيث لا يمكن ان تكون سلوكيات المواطنة التنظيمية مطلوبة والا ستكون سلوكيات تعاقدية ضمن التوصيف الوظيفي

2.6 أهمية سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة التعليم الابتدائي:

يلعب سلوك المواطنة التنظيمية دورا مهما في نجاح المؤسسات التعليمية، وخاصة في مرحلة التعليم الابتدائي، وذلك لدور المحوري الذي يلعبه التعليم الابتدائي كما يعد مرحلة مهمة في المسار التعليمي، حيث يساهم في بناء شخصية الطفل وإعداده للمراحل التعليمية اللاحقة، ونظرا لصغر سن المتعلم وعدم قدرته على اختيار الأفضل له دائما وباعتباره أول تجربة لطفل خارج مجال الأسرة في أغلب الأحيان فإن سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة التعليم الابتدائي يرفع من أداء الأساتذة في الجوانب البيداغوجية والمعرفية والإنسانية والتي تضمن جودة التعليم، وإعداد تجارب و خبرات قادرة على المساهمة في بناء شخصية المتعلم في الجوانب النفسية والاجتماعية والمعرفية، ويساهم سلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز التعاون والمشاركة بين أعضاء المؤسسة التعليمية وتخفيف الصراع التنظيمي، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل إيجابية وتفاعلية ويساعد على تحسين جودة التعليم، وحظيت النتائج الإيجابية لهذا السلوك باهتمام متزايد من قبل الباحثين التنظيميين. حيث يمكن تفسيرها على أنها مؤشر لحالة الحيوية العقلية والتطور لدى الموظفين، فعندما يتبنى الموظفون سلوكيات إيجابية مثل المواطنة التنظيمية يظهر ذلك اهتمامهم وإيجابيتهم تجاه مؤسساتهم، بالإضافة إلى مشاركة عالية وأداء فعال لمهامهم الوظيفية، كما يتميز هؤلاء الموظفون بالابتكار والإبداع مع رابط عاطفي قوي بمؤسساتهم (Abukhait, Shaya, Mohebi, & Pillai, 2024).

3.6 العوامل المؤثرة على سلوك المواطنة التنظيمية

وحسب بودسكاف (Podsakoff) فأن هناك أربعة عوامل رئيسية يمكنها التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية وهي: خصائص الموظف، خصائص المهمة، خصائص المنظمة وسلوكيات القيادة.

1.3.6 خصائص الموظف: تتكون خصائص الموظف من عدة عناصر مثل: الرضا الوظيفي وهو الشعور بالرضا العام عن العمل، والالتزام التنظيمي وهو الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة، والعدالة وهو شعور الفرد بانه يعامل معاملة عادلة من قبل المنظمة، والدعم القيادي وهو الشعور بأن المدير يدعم ويهتم بالموظفين، والتوافق والميل إلى مساعدة الآخرين، والضمير ونقصه به الالتزام بالقواعد والمعايير الأخلاقية، والتأثير الإيجابي وهو الميل إلى الشعور بالسعادة والتفاؤل.

2.3.6 خصائص المهمة : ترتبط خصائص المهمة ارتباطاً وثيقاً بجميع أنواع السلوكيات المدنية. حيث أن المهام التي تتطلب مهارات عالية واستقلالية وتفاعل اجتماعي ترتبط بمستويات أعلى من سلوك المواطنة التنظيمية.

3.3.6 خصائص المنظمة: تشير الدلائل إلى أن خصائص المنظمة مثل حجم المنظمة، وثقافة المنظمة، وبيئة العمل، والممارسات الإدارية تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية.

4.3.6 سلوكيات القيادة: تشير الدلائل إلى أن سلوكيات القيادة مثل الدعم القيادي، والقيادة الأخلاقية، والقيادة التحولية تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية (Veličkovska, 2017).

4.6 أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

تباينت وجهات نظر حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، حيث يرى بعضهم أنه يشتمل على بعدي الإيثار والطاعة، بينما يرى (Organ, 1988) أن سلوك المواطنة التنظيمية يحتوي على خمسة أبعاد رئيسية وهي الإيثار والكياسة والروح الرياضية والسلوك الحضاري ووعي الضمير. وهذه الأبعاد الأكثر استعمال حيث تبين أن العديد من الدراسات اعتمدت هذا التصنيف (رزق محمد، 2019):

الإيثار (Altruism): وهو سلوك قائم على أن الأولوية الأولى لمصلحة العمل مهما كانت الظروف. يتبنى صاحب هذا السلوك مساعدة الزملاء والرؤساء دون انتظار المقابل، فهو يقوم بهذه السلوكيات طوعاً بدافع نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها والحرص على مصلحتها.

الكياسة (Courtesy): وهو سلوك تطوعي يساعد على منع حدوث المشكلات المصاحبة للعمل مع الآخرين من الزملاء والرؤساء، وذلك من خلال تبادل الآراء معهم وتقديم النصح والمعونة لهم.

الروح الرياضية (Sportsmanship): يمكن تعريف سلوك الروح الرياضية على أنه رغبة الفرد في عدم تقديم شكوى عند مواجهة سوء معاملة قد تحدث أثناء العمل أو مواجهة مشكلات تشغيلية لا يمكن تجنبها. العاملون ذوو المستويات العالية من الروح الرياضية يميلون إلى البقاء لمساعدة الفريق حتى لو تجاوزت ساعات العمل الرسمية.

السلوك الحضاري (Virtue Civic): وهو سلوك تطوعي يعكس اهتمام الفرد بتقديم المشاركة الفعالة في إدارة شؤون المنظمة والاهتمام بمصيرها من خلال الحرص على حضور الاجتماعات المهمة غير الرسمية والحرص على قراءة نشرات المنظمة وإعلاناتها. (البردان، 2014)

وعي الضمير (Conscientiousness): ووعي الضمير هو سلوك يقوم به الفرد طوعاً لأداء أنشطة تفوق ما هو مطلوب منه من مهام بدون مقابل. يشمل ذلك أداء أنشطة إضافية مثل العمل وقت إضافي دون مقابل أو اتباع التعليمات بدقة (رزق محمد، 2019).

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأبعاد لا تُعد قائمةً على الإطلاق، فقد أضاف بعض الباحثون أبعاداً أخرى وتصنيفات أخرى حيث حدد بودساكوف 30 نوعاً مختلفاً من سلوك المواطنة التنظيمية وصنفها في سبع فئات كالتالي:

السلوك مساعدة: يشمل مساعدة الأفراد لزملائهم في عملهم أو اتخاذ إجراءات لمنع المشكلات المحتملة.
الروح الرياضية: تُعرّف بأنها سلوك يتضمن التصحیحية من أجل الفريق وتحفيز الآخرين خلال الأوقات الصعبة أو المشاكل. كما يتضمن عدم إحداث مشاكل عند رفض الأفكار الشخصية من قبل الفريق.

الولاء التنظيمي: يُنظر إليه على أنه يحيي مصالح الشركة كونه موالياً لها. ومع ذلك، لم يؤكد العديد من الكتّاب الولاء التنظيمي كنوع من أنواع سلوك المواطنة التنظيمية.

الامتثال التنظيمي: الامتثال للقواعد والإجراءات التنظيمية بشكل عام.

المبادرة الفردية: الأنشطة التي تتجاوز الدور المحدد، وتشمل الانخراط في السلوك المتعلق بالمهمة. لكن ليس من الواضح ما إذا كان هذا النوع من سلوك المواطنة التنظيمية أو مجرد سلوك في الدور، لذلك لا يدرجه العديد في دراسات سلوك المواطنة التنظيمية.

الفضيلة المدنية: تحديد الفرد للمنظمة ككل وحماية مصالح المنظمة في كل جانب.

التطوير الذاتي: يعني تطوير الفرد لنفسه، الأمر الذي سيساهم في المصالح التنظيمية. (Veličkovska، 2017)

7. الإطار الميداني لدراسة

1.7 منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة لتناسبه مع طبيعتها وأهدافها وللإجابة على أسئلة البحث موضع الدراسة بغرض وصفها وتحليلها وتفسيرها

2.7 المجال المكاني والزمني:

أجريت الدراسة في عدد من الابتدائيات الواقعة في المقاطعة البيداغوجية ع 20 بولاية الطارف، وتشمل 10 ابتدائيات الموضحة في الجدول رقم (01) بها 106 أستاذ واخترتنا هذه المقاطعة البيداغوجية للإجراء الدراسة الميدانية نظرا لمعرفتنا المسبقة بالمقاطعة وبعض مؤسساتها التربوية والمعرفة الشخصية لبعض الأساتذة والمدراء وهذا بحكم العمل في المقاطعة، مما يسر علينا هذه الدراسة حيث حظينا باستقبال جيد وتعاون كبير من طرف مدراء المؤسسات التربوية، وأجريت الدراسة خلال السنة الدراسية 2024/2023.

الجدول (01) توزيع العينة حسب الابتدائيات

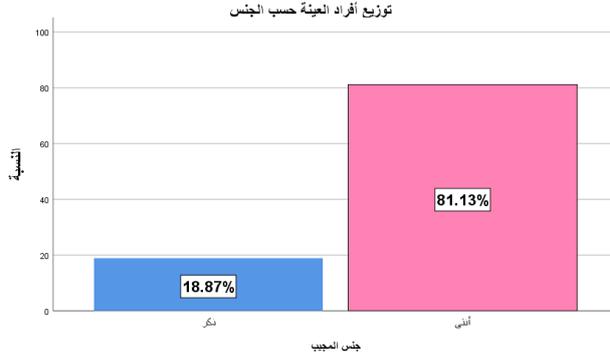
الولاية	الدائرة	البلدية	الابتدائية
الطارف	بن مهيدي	الشط	ابتدائية نصر بومعروف
الطارف	بن مهيدي	الشط	ابتدائية دلال ساعد بن محمد
الطارف	بن مهيدي	الشط	ابتدائية 20 أوت 1956 بن عمار
الطارف	بن مهيدي	الشط	ابتدائية بوخريص محمد
الطارف	بن مهيدي	الشط	ابتدائية عبد الحميد بن باديس
الطارف	البسباس	البسباس	ابتدائية الشيخ العقون
الطارف	البسباس	البسباس	ابتدائية بلال بن رباح
الطارف	البسباس	البسباس	ابتدائية ابن الرشيق
الطارف	البسباس	البسباس	ابتدائية خضر طشوش
الطارف	بن مهيدي	بن مهيدي	ابتدائية صالح بن شارع

3.7 مجتمع وعينة الدراسة:

تتركز هذه الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي في ولاية الطارف في المقاطعة البيداغوجية ع 20، ويبلغ عددهم 106 أستاذا وتوزعوا على 11 مدرسة ابتدائية في مناطق شبه حضرية وريفية، وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق شمولية المجتمع الأصلي في العينة المستخدمة، حيث تعزز هذه الشمولية مدى صحة النتائج والاستنتاجات التي يمكن الوصول إليها من الدراسة وبالتالي، فقد تم اختيار المجتمع الأصلي كعينة الدراسة والذي يتوزع كالتالي:

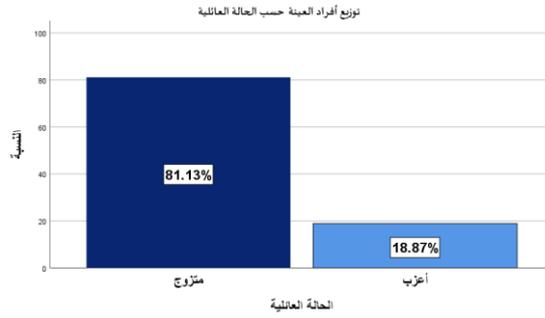
جدول (02) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	20	18.9
أنثى	86	81.1
المجموع	106	100



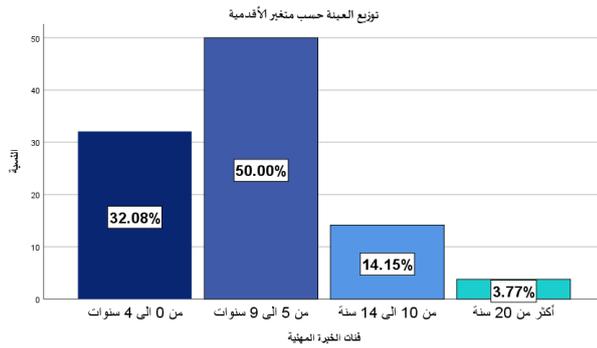
جدول (03) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	العدد	النسبة
متزوج	86	81.1
أعزب	20	18.9
أرمل	0	0
مطلق	0	0
المجموع	106	100



جدول (04) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	العدد	النسبة
من 0 ال 4 سنوات	34	32.1
من 5 الى 9 سنوات	53	50.0
من 10 الى 14 سنة	15	14.2
من 15 الى 19 سنة	0	0
أكثر من 20 سنة	4	3.8
المجموع	106	100



4.7 أداة الدراسة

❖ وصف الاستبيان

بالاعتماد على ما ورد في الإطار النظري والدراسات السابقة (التوبي و رجب ، 2023) و (الصمعاني، 2020)، تم بناء استبيان خصيصاً لقياس اتجاهات مفردات العينة، وفقاً للأبعاد الرئيسية للدراسة، وقد قسم هذا الاستبيان إلى جزأين

الجزء الأول: ويتضمن البيانات الشخصية لعينة الدراسة (الجنس، الأقدمية، الحالة العائلية)
الجزء الثاني: ويشتمل على أبعاد الدراسة والتي من خلالها يتم التعرف على متغيرات الدراسة (سلوك المواطنة التنظيمية)، ويشتمل هذا القسم على خمسة أبعاد في (35) بند تمثل متغيرات الدراسة وفقا لما يلي:
البعد الأول: يقيس (الإيثار) ويشتمل على عدد (7) بنود
البعد الثاني: يقيس (الكياسة) ويشتمل على عدد (7) بنود.
البعد الثالث: يقيس (الروح الرياضية) ويشتمل على عدد (7) بنود.
البعد الرابع: يقيس (وعي الضمير) ويشتمل على عدد (7) بنود.
البعد الخامس: يقيس (السلوك الحضاري) ويشتمل على عدد (7) بنود.
ولقد تم قياس درجة الاستجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي ، والذي يتراوح من (أبدا، نادرا، أحيانا، غالبا، دائما) ولكون ان كل بنود الاستمارة ذات طبيعة إيجابية فقد تمثلت أوزنها كالتالي (1-2-3-4-5) ، ثم تم احتساب المدى: وهو أكبر رقم في مقياس لكرت الخماسي ناقص أصغر رقم فتصبح النتيجة كالتالي: 5 - 1 = 4 وبعد ذلك يتم حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات أي $4/5 = 0.80$ ، فتكون الفئات لقيم المتوسط الحسابي كما هو موضح في جدول.

جدول (05) الميزان التقديري المقياس ليكرت الخماسي

المستوى	الاتجاه	الوسط المرجح	الوزن النسبي	درجة الموافقة
منخفض جدا	عدم الموافقة مطلقا	1-1,79	1	أبدا
منخفض	عدم الموافقة	1,80-2,59	2	نادرا
متوسط	الحياد	2,60-3,39	3	أحيانا
مرتفع	الموافقة	3,40-4,19	4	غالبا
مرتفع جدا	الموافقة بشدة	4,20-5	5	دائما

❖ الخصائص السيكومترية للاستبيان:

وهي عبارة عن مجموعة من المعايير التي تقيس مدى جودة الاستبيان ومدى ملاءمته للغرض الذي صمم من أجله، ومن أهم الخصائص السيكومترية للاستبيان ما يلي:

أ) الصدق الظاهري:

في الدراسة التي أجريت على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي (ولاية الطارف) في المقاطعة البيداغوجية ع 20، تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (استبيان سلوك المواطنة التنظيمية) باستخدام صدق المحكمين، حيث تم الاستعانة بمجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس عمل وتنظيم لتقييم مدى ملاءمة العبارات الواردة في الاستبيان لموضوع الدراسة وهدفها. بناءً على ملاحظات المحكمين، تم تعديل الاستبيان وتصميمه في صورته النهائية، مما جعل المقياس أكثر دقة وموضوعية في القياس.

ب) صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

❖ الارتباط بين درجة كل بعد من الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

الصدق البنائي هو مدى تحقيق أداة القياس للأهداف التي تريد الوصول إليها. أي مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبيان.

جدول (06) معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

سلوك المواطنة التنظيمية		الابعاد
مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
دال عند مستوى 0.01	.661**	الايثار
	.706**	الكياسة
	.593**	الروح الرياضية
	.709**	وعي الضمير
	.769**	السلوك الحضاري

نستنتج من جدول صدق الاتساق الداخلي للاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية مع الدرجة الكلية للمقياس: أن معاملات الارتباط بيرسون عالية وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 وهذا يعني أن هناك علاقة قوية بين كل بعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على أن الاستبيان لديه درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي ويصح لقياس سلوك المواطنة التنظيمية، وكان أعلى معامل ارتباط هو للسلوك الحضاري (0.769)، يليه وعي الضمير (0.709)، ثم الكياسة (0.706)، ثم الإيثار (0.661) وأخيراً الروح الرياضية (0.593)، وهذا يعني أن السلوك الحضاري ووعي الضمير والكياسة هي أكثر أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ارتباطاً بالدرجة الكلية للمقياس.

❖ الارتباط بين البنود وأبعادها

وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بند من بنود والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه البند، والجداول التالي توضح معاملات الارتباط بين البنود وأبعادها الخمسة (الإيثار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، وعي الضمير ، السلوك الحضاري)

جدول (07) الاتساق الداخلي بين البنود بعد الايثار

بعد الايثار			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.514**	أبادر في تقديم المساعدات لزملائي ولا سيما الجدد منهم دون أن يُطلب مني ذلك.
106	.000	.689**	أقوم بأداء أعمال زملائي في حال غيابهم بسبب أي ظروف طارئة.
106	.000	.659**	أقدم مصالحي العمل على مصالحي الشخصية. أساعد زملائي الذين لديهم أعباء ومسؤوليات وواجبات وظيفية كثيرة.
106	.000	.713**	أقدم زملائي على نفسي في الحصول على البرامج التدريبية إن كانوا في حاجة إليها.
106	.000	.671**	أخصص معظم وقت فراغي أثناء عملي اليومي للموظفين في حل مشكلاتهم المتنوعة المرتبطة بالعمل.
106	.000	.656**	أقضي وقتاً إضافياً بعد ساعات الدوام لتقديم المساعدة لمن يحتاجها من العاملين بالمديرية.
106	.000	.582**	أتطوع لتقديم أنشطة وأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمي

** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جدول (08) الاتساق الداخلي بين البنود بعد الكياسة

بعد الكياسة			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.385**	أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر زملائي في العمل
106	.014	.237*	أوظف كل القدرات والجهود الشخصية والتنظيمية لإنجاز واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية
106	.000	.584**	اتشاور مع زملائي عند اتخاذ أي إجراء أو قرار يؤثر عليهم
106	.000	.560**	أتجنب تضخيم المشكلات التي أوجهها في عملي أو أعطيها أكبر من حجمها
106	.000	.596**	أحرص على وضع حد لمشكلات العمل وتجنب وقوعها مرة أخرى
106	.000	.569**	أشارك في حل الخلافات أو سوء التفاهم بين زملاء العمل أو بين أولياء الأمور
106	.000	.719**	أزود زملائي بالمعلومات التي تساعدكم على الوقاية من وقوع المشكلات

** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جدول (09) الاتساق الداخلي بين البنود بعد الروح الرياضية

بعد الروح الرياضية			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.444**	أتجنب تصيد أخطاء زملائي ورؤساء العمل
106	.000	.659**	أتحمل المشكلات والمهام الصعبة بصبر ووجد
106	.000	.567**	أقبل بصدر رحب أشكال النقد كافة
106	.005	.272**	أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني
106	.000	.584**	أتحمل الضغوط الناشئة عن العمل دون تدمير أو رفض
106	.000	.676**	أتجنب التذمر من الصعوبات التي تواجهني أثناء العمل
106	.000	.533**	أتجنب لوم الآخرين حتى ولو أن سلوكياتهم وممارستهم غير مرضية

** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جدول (10) الاتساق الداخلي بين البنود بعد وعي الضمير

بعد وعي الضمير			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.643**	أحرص بسرعة على تعويض ما فاتني من واجبات وظيفية لأسباب الإجازات أو غيرها
106	.000	.364**	أحافظ على سلامة أبنية وتجهيزات المدرسة
106	.000	.691**	أحرص على عدم الغياب في الأيام التي يكون لدي فيها واجبات ومهام وظيفية كثيرة
106	.000	.564**	أتجنب استغلال علاقتي مع أولياء التلاميذ لتحقيق مكاسب ومصالح شخصية
106	.000	.607**	ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف في البرامج والأنشطة الإضافية بالمدرسة
106	.000	.582**	أنفذ باهتمام توجيهات وتوصيات رؤسائي في العمل
106	.000	.603**	أهتم بالارتقاء بمستويات أدائي عن المستوى المطلوب أو المتوقع

** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جدول (11) الاتساق الداخلي بين البنود بعد السلوك الحضاري

بعد السلوك الحضاري			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.009	.252**	أخبر زملائي ورؤسائي عن أي خطر يهدد المدرسة
106	.000	.694**	أقبل بصدر رحب التغييرات في بيئة العمل وأتحمّل أعبائها
106	.000	.421**	أشعر بالانتماء والولاء التنظيمي للمدرسة
106	.000	.723**	أبذل جهوداً إضافية لتحسين صورة المديرية أمام الآخرين
106	.000	.597**	أبذل قصارى جهدي لتنمية نفسي مهنيًا حتى لو كان على نفقتي الخاصة
106	.000	.627**	أحرص على قراءة المطبوعات التي تُصدرها وزارة التربية كافة
106	.000	.674**	أحرص على المشاركة الفعالة في الأنشطة المدرسية

** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

ولقد أظهرت الجداول الخمسة للاتساق الداخلي للبنود وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية الخمسة لدى عينة الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، أن جميع البنود في الأبعاد الخمسة لها ارتباطات إيجابية ودالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.01، ماعد بند واحد في بعد الكياسة (أوظف كل القدرات والجهود الشخصية والتنظيمية لإنجاز واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية) فقد كان دالا احصائيا عند مستوى دلالة 0.05، وتراوحت معاملات الارتباط في بعد الإيثار بين 0.514 و0.713. وأما بعد الكياسة فقد كانت معاملات الارتباط بين 0.237 و0.719، وأظهر بعد الروح الرياضية معاملات الارتباط بين 0.272 و0.676. وبعد وعي الضمير معاملات الارتباط بين 0.564 و0.691، بإضافة الى بعد السلوك الحضاري معاملات الارتباط بين 0.252 و0.723، وبشكل عام جميع الارتباطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 p ماعد بند واحد فقط دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 p، كما تظهر نتائج تحليل الاتساق الداخلي أن البنود في الاستبيان تقيس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية الخمسة بشكل متسق وموثوق. وإن كانت بعض الارتباطات أضعف من غيرها، ومع ذلك إلى أن الاستبيان أداة صالحة لقياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

ج) الثبات

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) قام الباحث بحساب معامل ألفا وذلك بهدف اختبار ثبات المقاييس، وتراوح قيمة معامل ألفا بين (0) و (1) وكلما اقتربت من الواحد دلت على وجود ثبات عالي وكلما اقتربت من الصفر دلت على عدم وجود ثبات ولقد تم حساب ثبات معامل ألفا كرونباخ وبلغ (0.836) وهي قيمة مرتفعة تؤهله للاستخدام.

جدول (12) ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ

ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ	
ألفا كرونباخ	عدد البنود
0.836	35

5.7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

استخدم الباحث في معالجة البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (25 spss) وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ التكرار والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات الاستبيان
 - ✓ المتوسطات الحسابية (Mean)
 - ✓ الانحراف المعياري (Standard Deviation)
 - ✓ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation).
 - ✓ معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).
 - ✓ اختبارات T-test الحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات.
 - ✓ اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية.
8. عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

❖ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في المقاطعة البيداغوجية ع 20.

من أجل اختبار الفرضية قمنا بما يلي: حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده الخمسة وللحكم على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من خلال المتوسط الحسابي قمنا باستخدام الميزان التقديري المقياس ليكرت الخماسي جدول (05)، ويوضح الجدول التالي متوسطات وانحرافات معيارية لمتغيرات سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة:

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسلوك المواطنة التنظيمية و أبعاده

المتغير	متوسط	انحراف معياري	المستوى
متوسط بعد الإيثار	2.9879	0.70404	متوسط
متوسط بعد الروح الرياضية	4.2399	0.47300	مرتفع جدا
متوسط بعد سلوك الحضاري	4.2844	0.52071	مرتفع جدا
متوسط بعد الكياسة	4.5013	0.41603	مرتفع جدا
متوسط بعد وعي الضمير	4.6900	0.40716	مرتفع جدا
سلوك المواطنة التنظيمية	4.1407	0.3457	مرتفع

يظهر الجدول (13): ان متوسط بعد الإيثار (2.9879) يُعتبر متوسطاً، مما يعني أن الإيثار ليس بارزاً بشكل ملحوظ بين الأساتذة في هذه المقاطعة، متوسطات بعد الروح الرياضية (4.2399)، سلوك الحضاري (4.2844)، الكياسة (4.5013)، وعي الضمير (4.6900) تُعتبر مرتفعة جداً، هذا يُشير إلى وجود مستوى عالٍ من هذه السلوكيات بين الأساتذة، مما يُظهر التزامهم بتعزيز بيئة تعليمية إيجابية ومنتجة.

إجمالاً، تُظهر النتائج أن الأساتذة في هذه المقاطعة يتمتعون بسلوك مواطنة تنظيمية جيد بشكل عام، مع تركيز خاص على الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الكياسة، ووعي الضمير. ومع ذلك، يوجد مجال للتحسين في بعد الإيثار. ولقد جاء متوسط درجات سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة مرتفعاً نسبياً (4.1407)، مما يشير إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي يتمتعون بمستوى مرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية. * أعلى متوسط درجات تم الحصول عليه هو في بعد "وعي الضمير" (4.6900)، مما يشير إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي ملتزمون بأداء مهامهم وزيادة مستويات الأداء عن المستوى المعروف أو المتوقع والانصياع التلقائي إلى سياسات وأنظمة وتعليمات وقواعد الجماعة.

* أقل متوسط درجات تم الحصول عليه هو في بعد "الإيثار" (2.9879)، مما يشير إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي قد يكونون أقل ميلاً لمساعدة زملائهم في العمل أو مد يد العون لهم في حل مشكلاتهم الشخصية، كما جاء نتائج الدراسة الحالية متوافقة مع مجموعة من الدراسات السابقة، مشيرة إلى مستوى مرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية بصورة عامة، وأبرزت الدراسة مستويات متفاوتة في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تم التعرف على الكياسة ووعي الضمير كأعلى الأبعاد تقييماً، تليهما السلوك الحضاري والروح الرياضية، بينما كان الإيثار البعد الأقل تقييماً. وتتوافق هذه النتائج مع دراسة الصمغاني (2020) والتي تظهر مستويات مرتفعة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة، وخاصة لأبعاد الكياسة والسلوك الحضاري، وكذا دراسة التوي ورجب (2023) التي وجدت مستويات مرتفع جداً في أبعاد مماثلة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في التربية والتعليم بسلطنة عمان.

كما تؤكد دراسة معمري وبن زاهي (2022) على مستوى مرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، بينما جاءت دراسة شهري (2019) بمستويات متوسطة من ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية، ويمكن تفسير ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بشكل عام إلى وجود بيئة عمل إيجابية تتمتع بثقافة تنظيمية داعمة والتي تشجع على التعاون والاحترام بين الزملاء، مما يعزز الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة، بالإضافة إلى الرضا الوظيفي الذي قد يكون سبباً في ظهور سلوكياتهم الإيجابية تجاه زملائهم ومؤسستهم.

كما يمكن لطبيعة العمل في حد ذاته أن تفرض التزاماً مهنياً لدى الأساتذة خاصة أن التعليم من المهن النبيلة ولديها مكانة اجتماعية ودينية مما يدفع الأساتذة إلى التزام قوي بمهنة التعليم وبرسالتها، مما يدفعهم للتصرف بطرق تعزز من جودة التعليم وبيئة المدرسة.

ومع ذلك هناك انخفاض في مستوى "الإيثار" مقارنة بالأبعاد الأخرى وهذا قد يعود إلى ضغط العمل فقد يكون الأساتذة مثقلين بالواجبات والمهام، مما يترك لهم وقتاً وطاقات أقل لتقديم مساعدة إضافية لزملائهم، بالإضافة إلى نقص الحوافز المادية والمعنوية وهذا ما جعل الأساتذة يطالبون بإعادة دراسة القانون الأساسي للعمال التربوية واعدت تصنيفهم في المكانة التي تليق بهم، وقد يكون غياب برامج أو سياسات تشجع على السلوكيات الإيثارية سبباً في تراجع

مستوى الإيثار عند الأساتذة، وقد تكون ثقافة العمل في بعض المدارس تميل إلى الفردية والمنافسة بدلا من التعاون، مما يقلل من فرص تقديم المساعدة للآخرين.

وبشكل عام تظهر هذه النتائج إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي يتمتعون بمستوى جيد من سلوك المواطنة التنظيمية، وأنهم ملتزمون بأداء مهامهم وزيادة مستويات الأداء عن المستوى المعروف أو المتوقع والانصياع التلقائي إلى سياسات وأنظمة وتعليمات وقواعد الجماعة. ومع ذلك، قد يكونون أقل ميلاً لمساعدة زملائهم في العمل أو مد يد العون لهم في حل مشكلاتهم الشخصية. وبذلك يمكن الرد على الفرضية الأولى على النحو التالي: المتوسط الكلي لسلوك المواطنة التنظيمية (4.1407) ويعتبر مرتفعاً ما يؤكد صحة الفرضية الأولى

❖ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الجنس).
لاختبار هذه الفرضية قمنا بإجراء اختبار (ت) العينات المستقلة T-Test وبعد التأكد من فرضيات الاختبار كانت النتائج كالتالي:

جدول (14) نتائج اختبارات للفرق بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية تبعا للجنس

المتغير	جنس المجيب	العدد	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطين	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدالة الاحتمالية
الإيثار	ذكر	20	3.3929	0.4991	.50321	2.9596	0.004	دال إحصائيا
	أنثى	86	2.8937		.71283			
الكياسة	ذكر	20	4.5929	0.1127	.44038	1.0931	0.276	غير دال احصائيا
	أنثى	86	4.4801		.40991			
الروح الرياضية	ذكر	20	4.4357	0.2413	.40796	2.0881	0.039	دال إحصائيا
	أنثى	86	4.1944		.47755			
وعي الضمير	ذكر	20	4.8714	0.2235	.21189	3.3712	0.001	دال إحصائيا
	أنثى	86	4.6478		.43036			
السلوك الحضاري	ذكر	20	4.3857	0.1249	.37396	0.9660	0.336	غير دال احصائيا
	أنثى	86	4.2608		.54835			
سلوك المواطنة التنظيمية	ذكر	20	4.3357	0.2403	.25754	3.4940	0.001	دال إحصائيا
	أنثى	86	4.0953		.34898			

من النتائج يتضح أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

وأظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور وتشير النتائج إلى أن الذكور يميلون إلى الحصول على درجات أعلى من الإناث في أبعاد الإيثار والروح الرياضية ووعي الضمير وسلوك المواطنة التنظيمية. أما الأبعاد التي لا تظهر فروقا ذات دلالة إحصائية والتي أظهرت نتائجها أن الذكور والإناث يمارسون سلوكيات الكياسة

والسلوك الحضاري بمستويات متشابهة، وبشكل عام تدعم النتائج رفض الفرضية الثانية جزئياً بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في بعض أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الروح الرياضية، وعي الضمير، سلوك المواطنة التنظيمية)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد (الكياسة والسلوك الحضاري)، وبذلك يمكن الرد على الفرضية الثانية على النحو التالي:

● توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الجنس)، وذلك في أبعاد الإيثار، والروح الرياضية، وعي الضمير وسلوك المواطنة التنظيمية.

● لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الجنس)، وذلك في أبعاد الكياسة والسلوك الحضاري.

ويمكن تفسير هذه النتائج بسبب تداخل العديد من العوامل الاجتماعية والنفسية والتنظيمية التي تساهم في تشكيل سلوك الفرد داخل بيئة العمل والتي قد تعطينا فهماً أعمق للفروق بين الجنسين في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

* العوامل الاجتماعية:

إن الاختلافات في التنشئة الاجتماعية والتي تبدأ منذ الولادة، والتنميط الاجتماعي بين الجنسين والذي يمتد تاريخياً واجتماعياً في المجتمع يؤثر على تكوين هوية الفرد وتوقعاته لدوره في المجتمع، فمنذ الصغر يتعرض الذكور والإناث لرسائل مختلفة حول الأدوار الاجتماعية المناسبة لكل جنس والتوقعات المرتبطة به، فقد يتم تشجيع الذكور على التحلي بالاستقلالية والحزم والمبادرة، بينما يتم تشجيع الإناث على الاهتمام بالآخرين والتعبير عن المشاعر والتعاون، وهذه التوقعات تنعكس في بيئة العمل، فتؤثر على كيفية تقييم سلوك كل جنس وعلى الفرص المتاحة لكل منهما، كما تؤثر الأدوار الاجتماعية المتوقعة من كل جنس على سلوك الفرد في مكان العمل. فقد يشعر الذكور بضغط أكبر لتحقيق النجاح والتقدم الوظيفي، بينما قد تواجه الإناث تحديات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. هذه الاختلافات قد تؤثر على استعداد كل جنس للمشاركة في سلوك المواطنة التنظيمية، خاصة السلوكيات التي تتطلب وقتاً وجهداً إضافياً، وعلى الرغم من مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أن الأدوار التقليدية للجنسين لا تزال سائدة في العديد من المجتمعات. فالنساء غالباً ما يتحملن العبء الأكبر من مسؤوليات المنزل ورعاية الأطفال، حتى لو كن يعملن بدوام كامل. هذا الاختلال في تقسيم العمل المنزلي يزيد من ضغوط الزوجة العاملة ويحد من فرصها للتطور المهني والمشاركة في أنشطة إضافية مثل سلوك المواطنة التنظيمية.

* العوامل النفسية:

تختلف دوافع الأفراد للمشاركة في سلوك المواطنة التنظيمية بناءً على قيمهم الشخصية وأهدافهم. قد يكون الذكور أكثر تحفيزاً بالرغبة في تحقيق النجاح والتقدم الوظيفي، بينما قد تكون النساء أكثر تحفيزاً بالرغبة في بناء علاقات إيجابية والمساهمة في الصالح العام. هذه الاختلافات قد تنعكس في نوعية وكمية سلوك المواطنة التنظيمية التي يمارسها كل جنس، كما تؤثر الثقة بالنفس على استعداد الفرد لتحمل المخاطر والمبادرة واتخاذ القرارات. فالأفراد الذين يتمتعون بثقة عالية بالنفس قد يكونون أكثر استعداداً للتطوع للمهام الإضافية أو مساعدة الآخرين، مما يزيد من ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية.

بإضافة إلى تأثير ضغوط العمل على الزوجة العاملة وازدواجية الأدوار حيث كانت نسبة الإناث في عينة البحث 81.1 بالمئة والمتزوجات منهن 81.1 بالمئة مما يشكل الأغلبية فلهذا من المرجح أن تلعب ضغوط الزوجة العاملة وازدواجية الأدوار بين العمل والمنزل دورا هاما في ظهور الفروق بين الجنسين في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، تتحمل الزوجات العاملات عبئا مضاعفا، حيث يقع على عاتقهن مسؤوليات العمل والمنزل ورعاية الأطفال هذا يؤدي إلى قلة الوقت والطاقة المتاحة للمشاركة في أنشطة إضافية خارج نطاق واجباتهن الوظيفية، مما يقلل من فرص ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وقد تواجه الزوجات العاملات صراعا مستمرا بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، مما يزيد من مستوى التوتر والإجهاد. هذا الصراع قد يؤثر على تركيزهن وأدائهن في العمل، ويقلل من رغبتهم واستعدادهن للمشاركة في سلوكيات إضافية مثل سلوك المواطنة التنظيمية.

بإضافة إلى أهم دور تلعبه الزوجة العاملة وهو الأمومة مما يزيد من مسؤوليات المرأة ويؤثر على حياتها المهنية، فقد تضطر الأمهات العاملات إلى التغيب عن العمل لرعاية الأطفال المرضى أو حضور المناسبات المدرسية، مما يؤثر على تقييم أدائهم وفرصهن للتقدم الوظيفي. كما قد يقلل انشغال الأمهات بمسؤوليات رعاية الأطفال من الوقت والطاقة المتاحة للمشاركة في سلوك المواطنة التنظيمية.

* العوامل التنظيمية:

تلعب سياسات المنظمة وممارساتها دورا هاما في تشجيع أو تثبيط سلوك المواطنة التنظيمية، فسياسات التي توازن بين العمل والحياة الشخصية، وسياسات التنوع والشمول، وبرامج التكوين المهني، كلها عوامل قد تؤثر على فرص المشاركة في سلوك المواطنة التنظيمية، وقد تلعب ثقافة المنظمة دورا حاسما في تشكيل سلوك الأفراد ففي ثقافة عمل تعزز التعاون والعمل الجماعي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، قد تتلاشى الفروق بين الجنسين في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية على النقيض في ثقافة عمل تنافسية وذكورية، قد تبرز الفروق بين الجنسين بشكل أكبر. كما أن الأسلوب القيادة يؤثر بشكل مباشر على سلوك الأساتذة. فالمدير الذي يشجع المشاركة والتواصل والتعاون، يخلق بيئة عمل تشجع على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بين جميع الموظفين المؤسسة التربوية، بغض النظر عن الجنس.

❖ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الحالة العائلية).

للتحقق واختبار الفرضية قمنا بما يلي: نظر لغياب فئة المطلق وفئة الأرملة وبقاء فئة المتزوج وأعزب فإننا قمنا بإجراء اختبار (ت) العينات المستقلة T-Test وبعد التأكد من فرضيات الاختبار كانت النتائج كالتالي:

الجدول (15) نتائج اختبارات للفرق بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية تبعا لحالة العائلية

المتغير	الحالة العائلية	العدد	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطين	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدالة الاحتمالية
الإيثار	متزوج	86	2.9884	0.0026	0.6978	0.0151	0.9879	غير دال احصائيا
	أعزب	20	2.9857		0.7486			
الكياسة	متزوج	86	4.5449	0.2305	0.3557	1.6850	0.1058	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.3143		0.5873			
الروح الرياضية	متزوج	86	4.2425	0.0139	0.4623	0.1182	0.9060	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.2286		0.5292			
وعي الضمير	متزوج	86	4.7259	0.1901	0.3303	1.3085	0.2045	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.5357		0.6302			
السلوك الحضاري	متزوج	86	4.3140	0.1568	0.4913	1.2158	0.2267	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.1571		0.6302			
سلوك المواطنة التنظيمية	متزوج	86	4.1631	0.1188	.31002	1.3908	0.2900	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.0443		.46741			

بناء على النتائج المتحصل عليها من الجدول (15)، يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الحالة العائلية. يتم تقدير الدلالة الإحصائية باستخدام قيمة الاحتمالية التي تعبر عن احتمالية حدوث الفروقات العشوائية الملاحظة أو أكثر، يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد المتزوجين وأعزاب في استجاباتهم حول ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية في جميع المتغيرات المدروسة: الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري، وسلوك المواطنة التنظيمية.

في العقود الأخيرة شهدنا تحولا كبيرا في الأدوار الاجتماعية للرجال والنساء. فمشاركة المرأة في سوق العمل زادت بشكل ملحوظ، وتغيرت التوقعات الاجتماعية حول مسؤوليات كل جنس في المنزل والعمل. وقد يكون هذا التحول قد أدى إلى تقارب سلوكيات الرجال والنساء في مكان العمل، بغض النظر عن حالتهم العائلية، بإضافة للدعم الاجتماعي سواء كانوا متزوجين أو أعزابا من مصادر مختلفة، مثل العائلة والأصدقاء وزملاء العمل هذا الدعم الاجتماعي يمكن أن يعزز الرفاهية النفسية ويقلل من التوتر، مما يشجع على المشاركة في سلوك المواطنة التنظيمية.

وعلى الرغم من أن الدراسة تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجين والأعزاب في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، فإن غياب الفروق في سلوك المواطنة التنظيمية بين المتزوجين والأعزاب يشير إلى تعقيد العوامل المؤثرة على هذا السلوك. يجب إجراء المزيد من البحوث، كما قد تكون نتائج الدراسة محدودة بسبب حجم العينة غير المتكافئ بين المتزوجين والأعزاب، وعدم وجود فئات أخرى للحالة العائلية (مثل المطلقين أو الأرمال).

وحسب نتائج الدراسة يمكن القول بأن الحالة العائلية ليست لها تأثير ذو دلالة إحصائية على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بين الأفراد في العينة المدروسة، وبذلك يمكن الرد على الفرضية الثالثة على النحو التالي: صدق الفرضية الثالثة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الحالة العائلية).

❖ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الأقدمية). وللإجابة على فرضية الدراسة تم إجراء اختبار التباين الأحادي ANOVA (أنوفا) ويوضح الجدول رقم (9) نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية.

جدول رقم (16) نتائج الاختبار التباين الأحادي تبعا لمتغير الأقدمية

الأقدمية لدى أساتذة تبعا للأقدمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحتمالية
من 0 الى 4 سنوات	34	4.1000	0.375120	11.672	0.1776	غير دال احصائيا
من 5 الى 9 سنوات	51	4.1266	0.320680			
من 10 الى 14 سنة	15	4.1638	0.348840			
أكثر من 20 سنة	6	4.4333	0.307410			

تظهر نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA للفرضية الرابعة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الأقدمية)، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة، وفيما يتعلق بالفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الأقدمية)، فقد جاءت كالتالي:

- المتوسط الحسابي فقد جاء متوسط استجابات أفراد العينة في جميع مستويات الأقدمية متقاربًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي لأفراد العينة من 0 إلى 4 سنوات (4.1000)، ولأفراد العينة من 5 إلى 9 سنوات (4.1266)، ولأفراد العينة من 10 إلى 14 سنوات (4.1638)، ولأفراد العينة أكثر من 20 سنة (4.4333).
- الانحراف المعياري: جاء الانحراف المعياري لأفراد العينة في جميع مستويات الأقدمية متقاربًا، حيث بلغ الانحراف المعياري لأفراد العينة من 0 إلى 4 سنوات (0.37512)، ولأفراد العينة من 5 إلى 9 سنوات (0.32068)، ولأفراد العينة من 10 إلى 14 سنوات (0.34884)، ولأفراد العينة أكثر من 20 سنة (0.30741).
- قيمة (F) ف: جاءت قيمة ف المحسوبة (1.6721) أقل من قيمة ف الجدولية (2.706)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الأقدمية).
- القيمة الاحتمالية: جاءت القيمة الاحتمالية (0.1776) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الأقدمية).

ويمكن تفسير عدم وجود فروق إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية والتي تعزى لمُتغير (الأقدمية)، الى مجموعة من العوامل منها:

قد تكون طبيعة العمل في المدارس ولجميع مستويات والاحتكاك الدائم مع أصحاب الأقدمية فيتشكل توصيفا وظيفيا غير رسمي يتبناه الأساتذة نتيجة تقليدهم لنماذج الأساتذة ذوي الاقدمية والممارسة الأطول في الميدان، مما يؤدي إلى عدم وجود فروق في ممارسات سلوك المواطنة التنظيمية بحيث يدمج مع المهام الرسمية للعمل، وقد يعود غياب الاختلاف الى التكوين والتطوير من خلال الندوات التربوية والأيام التكوينية خاصة منذو تطبيق الجيل الثاني في المدرسة الجزائرية والتغير الذي مس المناهج والكتب المدرسية حيث تم توفير فرص متساوية للتدريب والتطوير لجميع مستويات الأقدمية، مما يؤدي إلى اكتساب جميع الأساتذة للمهارات والقدرات اللازمة لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، ويمكن لثقافة التنظيمية السائدة في المدرسة و التي تحرص على تعزيز قيم التعاون والمشاركة بين جميع مستويات الأقدمية، مما يؤدي إلى تحفيز جميع الأساتذة على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

خاتمة وتوصيات

تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية سلوك المواطنة التنظيمية كعامل رئيسي في فعالية المؤسسات التعليمية وتحويل المؤسسات التعليمية إلى بيئات محفزة خاصة في مرحلة التعليم الابتدائي، حيث أظهرت النتائج أن أساتذة التعليم الابتدائي يتمتعون بمستوى مرتفع في سلوك المواطنة التنظيمية، مع وجود تفاوت بين أبعاده المختلفة ما يستدعي التركيز على تعزيز جوانب معينة، مثل الإيثار وخاصة بين الإناث كما يجب دمج المنظورين النفسي والاجتماعي لفهم سلوك المواطنة التنظيمية بشكل شامل، حيث تؤثر التوقعات الاجتماعية على دوافع الفرد وسلوكه، كما تؤثر ثقافة المدرسة على تصورات الأفراد للعدالة والانتماء. وهذا فإن الاستثمار في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية يمثل استثمارا في مستقبل التعليم وجودته، وفي هذا السياق يمكن تقديم بعض التوصيات لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة:

- ✓ بناء ثقافة تقدير واحترام: تكريم الأساتذة الذين يظهرون سلوكيات مواطنة تنظيمية متميزة من خلال برامج تقدير رسمية وغير رسمية، وهذا بالاعتراف العلني وتخصيص حيز في اجتماعات والندوات التربوية لتكريم الأساتذة المتميزين في سلوك المواطنة التنظيمية، مع تقديم جوائز للأساتذة المتميزين، بإضافة إلى إظهار الامتنان والتقدير الشخصي بشكل فردي من قبل الإدارة والزملاء.
- ✓ خلق تحفيز مادية ومعنوي للأساتذة داخل شبكة الأجور ومساهم المهني، لدفعهم على الاستمرار في إنتاج هذا السلوك والذي يكون في غالب الأمر غير مثنى.
- ✓ تعزيز التواصل والتعاون وتشجيع التواصل المفتوح والشفاف والمرن بين الأساتذة والإدارة، وبين الأساتذة أنفسهم من خلال عقد اجتماعات دورية لمناقشة قضايا المدرسة واقتراح حلول جماعية، وإنشاء منصات تواصل داخلية، مثل مجموعات على وسائل التواصل الاجتماعي أو منتديات إلكترونية، لتسهيل تبادل المعلومات والأفكار.
- ✓ التركيز على تطوير السلوكيات القيادية داخل المؤسسات التربوية وتشجيع الإبداع في التسيير وهذا من خلال نصوص تشريعية تتميز بالمرونة وتسمح للمديرين بالتميز في اتخاذ القرارات التنظيمية للمدارس بإضافة الى تخفيف المناهج الدراسية لمنح وقت وجهد أكثر للأساتذة لإبراز الجوانب الإبداعية والمبادرات الفردية.

المراجع

- السيد خليل رزق محمد. (12، 2019). أثر المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمنظمة على سلوك المواطنة التنظيمية. *المجلة العلمية للتجارة و التمويل*، الصفحات 369-422. doi:10.21608/CAF.2019.125906
- حمزة معمري، و منصور بن زاهي. (11، 05، 2022). واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيعه. *مجلة العلوم النفسية و التربوية*، الصفحات 79-94.
- حنان عثمان عسيب محمد. (20، 02، 2022). واقع سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالصورة الذهنية للجامعات السودانية بالتطبيق على جامعة أم درمان الإسلامية. *المجلة الدولية للبحوث و الدراسات*، الصفحات 40-79.
- سلام بن سالم بن سلام التويي، و محمد رياض بن رجب. (01، 2023). مستوى توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 7(31)، الصفحات 537-566. doi:doi: 10.21608/jasep.2023.274607
- لولوه إبراهيم علي الصمعاني. (30، 10، 2020). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن. *مجلة العلوم التربوية و النفسية*، الصفحات 56-35. doi: <https://doi.org/10.26389/AJSRP.L030520>
- محمد فوزي أمين البردان. (2014). أثر العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية علي سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين - دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، الصفحات 137-189. doi:10.21608/MASF.2019.47567
- مينة سليمان الوناس شهري. (30، 9، 2019). سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية: من وجهة نظر القادة الأكاديميين. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، الصفحات 373-403. تم الاسترداد من <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1179815>
- نورة قنيفة، و إبتهاال سليمي. (02، 12، 2018). التوظيف في المؤسسات التعليمية آلياته معايير، إفراته - دراسة ميدانية. *مجلة الروائر*، الصفحات 53-39.
- Ariful Huda Syafaat. (2، 10، 2019). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TEACHERS IN INDONESIA. *Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation*. 25 - 13 الصفحات، doi:https://doi.org/10.21009/jisae.v5i2.12461
- Aditi Sharma. (01، 08، 2016). Organizational Citizenship Behaviour: A Literature Review of the Dimensions and Antecedents. *International Journal of Education and Management Studies*, 6، الصفحات 351-356. doi: ID: 151333315
- Akhilendra Kumar Singh، و A P Singh. (2009). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR: A CONCEPTUAL ANALYSIS. *ORGANISATION BEHAVIOUR. Global Vision Publishing House*، الصفحات 227-244. doi:D: 146741566
- Budi Gautama Siregar. (30، 06، 2018). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA AKADEMIS MAHASISWA. doi:DOI:10.24952/FITRAH.V4I1.874
- Ivana Veličkovska. (2017). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR- DEFINITION, DETERMINANTS AND EFFECTS. *Engineering management* 3.51-40 الصفحات، (1)
- Nancy Yusnita، Widodo Sunaryo، و Sri Yulianti. (03، 2021). IMPROVING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) THROUGH STRENGTHENING ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PERSONALITY. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*. 27-19 الصفحات، doi: <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.30284>

- Norsiah Mat و Sarah Mardhiah Selamat .(2013 ،12) .Conference on Business Management Research .*Determinants of School Teachers' Organizational Citizenship Behaviors (OCBs)* (الصفحات 307-317) Sintok: Universiti Utara Malaysia . تم الاسترداد من <https://repo.uum.edu.my/id/eprint/16355>
- Rawan Abukhait ،Nessrin Shaya ،Laila Mohebi و Rekha Pillai .(2024 ،01 15) .Illegitimate Tasks, Negative Affectivity, and Organizational Citizenship Behavior among Private School Teachers: A Mediated–Moderated Model .*Sustainability* .733 صفحة ،doi: <https://doi.org/10.3390/su16020733>
- Zhuotao Fang و Chi Yu Shun .(2023 ،10 16) .Cross-Level Influence of Group-Focused Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior among Chinese Secondary School Teachers .*Behavioral Sciences* .848 صفحة ،doi: <https://doi.org/10.3390/bs13100848>