

المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الثانوية

سعود رجب حسن

أ.د. خالد احمد جاسر

كلية التربية للعلوم الانسانية جامعة تكريت

077z05150555@gmail.com

Financial citizenship among secondary school teachers

Asst. Prof. Dr. Khaled Ahmed Jassim Al-Jumaili

Asst. teacher Saud Rajab Hassan

Department of Educational and Psychological Sciences /
College of Education for Human Sciences / University of
Tikritm

المستخلص : يهدف البحث الحالي التعرف على :

١- مستوى المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الثانوية .

٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية للمواطنة التنظيمية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور_ إناث) والتخصص (علمي_ إنساني) , وبلغت عينة البحث (٣٠٠) مدرس ومدرسة , وقام الباحث ببناء اداة البحث لمتغير المواطنة التنظيمية , وباستخدام الوسائل الاحصائية (SPSS) وهي (مربع كأي , الاختبار التائي لعينتين مستقلتين , معادلة بيرسون , معامل الفاكرونباخ , الاختبار التائي لعينة واحدة) , وقد اظهرت النتائج الاتي :

بعد معالجتها احصائيا ان المدرسين يمتلكون مستوى مرتفع من المواطنة التنظيمية وان اعلى الدرجات ممارسة المدرسين للمواطنة التنظيمية كانت السلوك الحضاري ثم المرونة ثم يلي الالتزام ووعي الضمير واخيرا الايثار , عدم وجود فروق احصائية بين الجنسين في المواطنة التنظيمية ويعود ذلك الى رغبة كل من الجنسين في المساعدة والتطوع بما يخدم العملية التعليمية والتربوية . كذلك لا يوجد فروق احصائية بين المدرسين تبعاً للتخصص (العلمي - الانساني) , ويعود ذلك الى قيام المدرس في الحفاظ على نجاح وسمعة المؤسسة التعليمية وان التخصص لا يؤثر في مستوى المواطنة التنظيمية حيث ان مشاركة المدرسين مع بعضهم البعض يساعد في نجاح العملية التعليمية والتربوية . **الكلمات المفتاحية :** المواطنة التنظيمية , المرحلة الثانوية .

Abstract:

Current search:

1-The level of citizenship among secondary school teachers.

2- Statistically significant differences for citizenship with regard to gender (male-female) and specialization (scientific-human), and Bargel (chi-square) t-test for two independent samples, Pearson's equation, Vakronbach coefficient, t-test for one sample), and the results showed the following:

After processing it statistically, teachers have a high level of citizenship and return to that. Including in fact the teaching and educational process. This is attributed to the teacher in the success and reputation of the educational institution, and that education is at the level of citizenship, as it indicates that the participation of teachers with each other helps in the educational process. Keywords: citizenship, secondary school.

الفصل الأول

التعريف بالبحث

أولاً : مشكلة البحث: ان المهنة جزء اساسي من حياة الفرد سواء اكان موظفا ام مدرسا فبعض المهام تولد لديه مشاعر الرضا وتحقيق الذات بالمقابل هناك مهام اخرى قد تقرض عليه واجبات كثيرة وضغوطات تقوده الى تكوين مشاعر سلبية تؤدي به الى سوء التوافق مع الذات ومع الاخرين , ومع المهنة , وبالتالي اصبح من الضروري ادراك الحياة المهنية التي تتسم بالدينامية والتغير الدائم الذي بات المورد البشري اهم مدخلاته (ريجيو , حلمي , ١٩٩٩: ٢٦٧). فالمواطنة التنظيمية ضرورية لأي مؤسسة لتحقيق النجاح التنظيمي والارتقاء بمستوى الاداء الاجمالي والمحافظة على التوازن الداخلي للمؤسسة , من خلال مساهمته بتعزيز العمل الجماعي داخل المؤسسة , وتساهم في تحسين قدرة المدرسيين وزملاء العمل على اداء اعمالهم , وجدولة الاعمال وحل المشاكل , وتوفير المرونة اللازمة للعمل مختلف الظروف والمواقف(خطاب واخرون , ٢٠٠٨: ٣٥) . وللمواطنة التنظيمية دور في توجيه سلوك المدرس في موقع العمل فهي تشمل جميع العناصر النفسية والاجتماعية التي تحدد اتجاهات المدرس وموقفه نحو المؤسسة التربوية , ومما تقدم تكمن مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن السؤال الاتي :

١- ما طبيعة المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الثانوية ؟

ثانياً : اهمية البحث : تعد المواطنة التنظيمية سلوك تطوعي يهدف الى رفع مستوى فاعلية المؤسسات التربوية والتعليمية حيث يقوم المدرسين بأداء اكثر من الواجبات المناطة بهم ويسعون لتحقيق أداء اعلى من المتوقع , وهذا ما تتطلبه المؤسسات المعاصرة التي تعمل في بيئة متغيرة شديدة التنافس وتعتمد على فرق العمل التي تستدعي التعاون والتطوع لخدمة اعضاء الفريق (ابو تايه , ٢٠١٢: ١٣) كما ان المواطنة التنظيمية تعزز القدرة على الابداع والابتكار والأفكار والمقترحات المقدمة والدافع للإنجاز والشعور بالمسؤولية وازافة لأهميتها للمدارس في تخفيض معدلات دوران العمل والغياب مما يؤدي الى الاستقرار التنظيمي وزيادة معدلات الاداء والكفاءة والفعالية وتعزيز الثقة المتبادلة وتخفيض الصراعات التنظيمي وكما اشارت العديد من البحوث والدراسات الى ان المواطنة التنظيمية تأثر كبيرا على القرارات الادارية وأداء

المدراس، (نوح، ٢٠١٣: ٩). فقد اكد بعض الباحثين على ان اهمية المواطنة التنظيمية تكون من خلال بناء مناخ تنظيمي تعاوني وايجابي ، ويشجع على المشاركة والابداع والتميز ، كما يؤدي بدوره الى جذب المزيد من الكفاءات الراغبة في العمل والبقاء في المؤسسة ، ويقلل من التسرب الوظيفي ويرفع من الروح المعنوية لدى المدرسين ويساعد على تخفيض حاجة المدرسة الى تخصيص الموارد النادرة للأعمال الصيانة والمحافظة على وحدة تماسك المدرسة والاستفادة من هذه الموارد لزيادة الانتاجية الكلية للمدرسة ، ويساهم في تحسين قدرة المدرسين وزملاء العمل على اداء اعمالهم عن طريق تخصيص وقت اكبر للتخطيط الفعال وجدولة الاعمال وحل المشاكل، (Moorman & Niehoff, 1993, 351). ومما تقدم تتجلى اهمية البحث الحالي بالاتي .:

١- محاولة تلك الدراسة تسليط الضوء على مفهوم المواطنة التنظيمية وهو من الموضوعات الادارية الحديثة في الفكر التنظيمي التي تحظى باهتمام كبير لما تحققة من نتائج هامة للمؤسسات التربوية والتعليمية وزيادة فعاليتها وادائها في ظل التطورات الهائلة التي تحصل في العالم في كافة المجالات .

٢- قد تسهم تلك الدراسة في معرفة العوامل المؤثرة في المواطنة التنظيمية وقدرة هذه العوامل في تحسين التوافق المهني في اداء المدرسين وزيادة فاعليتهم .

٣. تتبع اهمية الدراسة من اهمية العنصر البشري في العمل التنظيمي ، والذي يعد اهم موارد المؤسسة التربوية وعنصر فعال في المجتمع لما له دور ايجابي في تربية الاجيال .

ثالثاً : اهداف البحث : يهدف البحث الحالي التعرف على :

١_ مستوى المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الثانوية .

٢_ الفروق ذات الدلالة الاحصائية للمواطنة التنظيمية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور_ إناث) والتخصص (علمي_ إنساني) .

رابعاً : حدود البحث: تحدد البحث الحالي بعينة من مُدرسي ومُدرسات المرحلة الثانوية في مديرية تربية صلاح الدين قسم تربية تكريت وقسم تربية بيجي ، ومن كلا الجنسين وللاختصاصات العلمية والانسانية، للعام الدراسي (٢٠٢٢ / ٢٠٢٣) .

خامساً : تحديد المصطلحات : يعرض الباحث تعريف متغير بحثه وحسبما ورد في عنوان البحث:

اولاً : المواطنة التنظيمية (Organizational citizenship) : عرفها كل من :

١- نيهوف ومورمان (Niehoff & Moorman, 1993): بأنه سلوك الدور الاضافي اي سلوك اختياري يقوم به الفرد دون اجبار ، كما انه لا يرتبط بنظم الحوافز الرسمية داخل المؤسسة (Niehoff & Moorman, 1993: 119).

٢- لامبيرت (Lambert, 2006) : بأنه السلوك الذي يتجاوز المتطلبات الاساسية للعمل ، ويكون الى حد كبير عمل تقديري يقوم به العاملين داخل المؤسسة ، وتعود الفائدة على المؤسسة (Lambert 2006: 78)

-التعريف النظري للمواطنة التنظيمية : بأنه مجموعة الأنشطة التطوعية الاختيارية التي يقوم بها المدرسون في مديريات التربية ، والتي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المديرية لإنجاز العمل بطريقة غير مباشرة في بيئة تتضمن مساعدة الزملاء ، والالتزام بالأنظمة والتعليمات والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات والهادفة الى تعزيز أداء المؤسسة وزيادة فعاليتها وكفاءتها ، والمتمثلة بالأبعاد الاتية (الايثار ، وعي الضمير ، المرونة، السلوك الحضاري)

-التعريف الاجرائي : يعني الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند استجابته على مقياس المواطنة التنظيمية المُعد لأغراض البحث الحالي.

الفصل الثاني : الاطار نظري :

تطور الاهتمام الذي يركز على الأداء المرتبط بالوظيفة وطبيعة الدور الذي يؤديه المدرسين من الإطار التقليدي للعمل ، الى اطار أوسع يشارك فيه المدرسين بروح التطوع في أنشطة اضافية تدعم اداء المؤسسة ككل وقد ظهر الاهتمام بهذه الأشكال الجديدة في الدراسات الإدارية في أواخر الثلاثينيات من القرن الماضي ، بدءاً من اعمال العالم (برنارد) الذي يعتبر من اول الباحثين الذين أبدوا الاهتمام بالسلوكيات في العمل التنظيمي من خلال مفهوم الرغبة في التعاون كأساس لرفع الأداء التنظيمي ، حيث ربط هذا المفهوم بمفهوم آخر وهو التنظيم غير الرسمي ، وقد اصدر (روتيزبرغ وديكسون) في أواخر الثلاثينيات من القرن نفسه كتاباً بعنوان (الإدارة والعامل) ، حيث اكد

على ضرورة الفصل بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي ، وان التنظيم غير الرسمي شرط اساسي للتعاون الفعال داخل المؤسسة (هارون ، ٢٠١٤ : ١٦) .

مفهوم المواطنة التنظيمية .:

يعد مفهوم المواطنة التنظيمية احد المفاهيم الادارية التي انتجها الفكر الاداري المعاصر مؤخرًا ، وقد استحوذ هذا المفهوم على اهتمام الكثير من الباحثين ، كونه يعتبر احد اهم السلوكيات التي تساهم في تطور المؤسسات الحديثة ، حيث يدور محور ارتكاز هذا المفهوم على المدرس الذي يعد احد اهم الموارد التنظيمية ، وباختفائه لا يتصور وجود اي اساس تنظيمي ، فالعنصر البشري يمثل الوحدة البنائية للتطور والتقدم في اي مؤسسة او حتى اي مجتمع (العامري ٢٠٠٣ : ٢٠) ، وانطلاقًا من اهمية هذه السلوكيات فقد تعددت الدراسات التي اهتمت بالسلوكيات الطوعية ، واطلق عليها تسميات ومصطلحات مختلفة منذ ظهورها في ادبيات الادارة ، وذلك وفقا للمدرسة الفكرية التي ينتمي اليها الباحث وتوجهاته الفكرية ، ومنها بحسب (Ahmadi & et at 2010)

أ. سلوكيات تعزز الأداء الفعال للمؤسسة ونجاحها واستمرارها وتوضح الدور الاضافي الذي يؤديه الموظف .

ب. سلوكيات فردية اختيارية تطوعية لكنها تستند الى الدعم او التأييد الاجتماعي .

ت. سلوك غير مكلف او غير مفروض على الموظف انما يؤديه بتلقائية اتجاه المؤسسة.

ث. سلوكيات تتجاوز الوصف الوظيفي الرسمي للمؤسسة اي الأفعال التطوعية المشاركة التطوعية .

ج. سلوكيات خارج الدور الرسمي وغير مرتبطة بشكل مباشر بنظام الحوافز الرسمي للمؤسسة.

وهذه السلوكيات تنقسم الى نوعين .:

اولا: سلوكيات تساعد المؤسسة بطريقة مباشرة .:

سلوكيات ايجابية يمارسها المدرس طواعية ، مثل المساهمات والمبادرات الايجابية لمساعدة الزملاء في العمل ، الدقة في التعامل والمواعيد ، تقديم اقتراحات لتحسين صورة المؤسسة والاداء ، التحدث بطريقة ايجابية عن المؤسسة ، الحضور للعمل قبل الوقت ، مساعدة الزملاء في العمل .

ثانيا : سلوكيات تساعد المؤسسة بطريقة غير مباشرة .:

سلوكيات سلبية يتمتع المدرس طواعية عن ممارستها ، وتعرف (جودة الامتاع) مثل : تجنب التعبير عن الاستياء من اوضاع العمل واثارة المشاكل والشكوى والتذمر ، تجنب التسبب بالإساءة والاذى للزملاء وللمؤسسة ، الاحجام عن الاحاديث الجانبية التي من شأنها مضية وقت العمل . (Bonaparte –2008 –Markoczy et al –2009:23) . ويرى البشباشة والحراشنة (٢٠١١:٦٤٩) بأنه سلوك المدرس التقديري الذي لا يكون لديه اهتمام بإظهاره مباشرة للمؤسسة التعليمية الرسمية ، ولا يحصل على مكافاة جراء ممارسته مع انه في مجمله يؤدي الى تعزيز الفعالية الوظيفية للمؤسسة ككل .

الآثار الايجابية للمواطنة التنظيمية : المواطنة التنظيمية آثاراً ايجابية تتمثل بالآتي :

١- تزيد من مستوى الدافعية نحو العمل والالتزام بأداء الواجبات على اكمل وجه .

٢- تزيد مستوى رضا المدرس عن نفسه وعن مهنته وشعوره بالانتماء الى المؤسسة التربوية والاخلاص في العمل .

٣- تتيح الفرصة للممارسة الديمقراطية ، من حيث اختيار الفرد لنوع النشاط الذي يرغب المشاركة فيه ، او التوقيت المناسب له . (Johns ,1999 :420) .

معوقات المواطنة التنظيمية .:

يعترض تبني المواطنة التنظيمية العديد من المعوقات ، التي تقف كحاجز بين المدرس وبين هذا السلوك المرغوب ، ونظرا للأهمية المرجوة من سلوكيات المواطنة التنظيمية في نجاح المؤسسات التربوية الحديثة ، سعى الباحثون الى تكتيف البحث للتعرف على اهم العقبات والمعوقات التي تحول دون ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى المدرسين ، ولعل عدم إسهام المدرسين في المؤسسات التربوية بسلوكيات الدور الاضافي يعود الى مجموعة من المعوقات ومن اهمها .:

١. عدم اشراك المدرسين في القرارات التي تهم المؤسسة ، فضلاً عن عدم تقوية توجهاتهم الايجابية نحو المؤسسة .

٢. ضغوطات العمل وعجز ثقافة المؤسسة وقيامها عن التخفيف من ضغوط العمل ، فالضغط الشديد يؤثر على كفاءة المدرسين وعلى سلوكياتهم الإضافية الايجابية ، مما ينعكس سلبياً على تميز ادائهم .

٣. تدني مستوى الثقة وضعف العلاقات والاتصال الفعال بين المرؤوسين والمدرسين مع قياداتهم وعدم وفاء المديرين بوعودهم ومسؤولياتهم . (يوسف ، ٢٠١٢ : ٦٣) .

ابعاد المواطنة التنظيمية :-

١. الايثار .: هو سلوك اختياري للمدرس في مساعدة زملاءه في العمل على اداء عملهم وتشمل ايضا مساعدة مدرء المؤسسة في تسهيل اعمالهم وحصولهم على الخدمة المطلوبة ، حيث يشير (Bonapartel jr,2008) انه اداء مواطنة شخصية يقدم من خلاله المدرس الاقتراحات وتزويد زملاءه العمل والمؤسسة بالمهارات والمعارف الايجابية لتتصب في مصلحة العمل ، وازاف ان المدرس الذي يتسم بالايثار مستعد كذلك في تقديم الدعم العاطفي لزملائه وفتح باب المجاملة والكياسة ، فيضع اهداف فريق العمل وفقا لما يراه مناسباً للجميع ، ومن نماذج سلوك الايثار مشاركة زملاء العمل بأساليب عمل جديدة والرغبة في تعليمهم ومساعدة المدرسين الجدد والحرص على منع حدوث المشكلات المرتبطة بالعمل (اليوسفي ، نعساني ، ٢٠٠٦ : ٥) .

٢- المرونة : . تميز المدرس الذي يعمل دون تدمر او شكوى ويتسامح مع الاخرين وهو البعد الذي يعكس مدى استعداد الفرد لتحمل الاعمال والمهام الاضافية دون رفض او تدمر ، وتقبلها بصدر رحب ، والصبر على الاحباطات الواردة في الحياة التنظيمية دون الشعور بالنفرة والظلم ، فنقبل المدرس للإحباطات الوظيفية يؤدي الى تخفيف عبء العمل على المدير ، الامر الذي يمنحه الوقت لحل مشاكل العمل الحقيقية في المدرسة ، فيترتب على ذلك تدعيم روح البناء بين افراد المؤسسة بدلا من الاستغراق في محاولة استثارة الجدل والمناقشات غير الهادفة .

٣- السلوك الحضاري .: وهو ما يسمى بصدق المواطنة والذي يتمثل في سلوك المدرس واهتمامه في تقديم المبادرات البناءة لتطوير المؤسسة والاستعداد لتحمل اعباء العمل الاضافي ، كذلك الحرص على قراءة المنشورات والاعلانات الخاصة بالمؤسسة ، فينتج عنه المشاركة الايجابية والبناءة وحرصه على الاهتمام بمصير المؤسسة (الرقاد ، ٢٠١٢ : ٧٤٦) .

٤- الالتزام ووعي الضمير .: تتمثل في سلوك المدرس من خلال التزامه بأخلاقيات المهنة واحترامه للأنظمة والقوانين والمبادئ حتى عند غياب الرقيب اي قيادة نفسه بنفسه وتأدية واجباته على اكمل وجه (كردي ٢٠١١ : ٤٩) .

ويرى (العامري ، ٢٠٠٣ : ٧٦) ان هذه الأبعاد الخمسة تمثل الأساس الذي يقوم عليه مفهوم المواطنة التنظيمية وقد تختلف مسميات هذه الأبعاد عند بعض الباحثين لكنها تبقى متشابهة في جوهرها وحتى تعريفاتها الإجرائية ، بالمقابل هنالك شبه اتفاق ظهر مؤخرا على ان هذه الأبعاد الخمسة هي المكونات الأساسية للمواطنة التنظيمية .

النظريات المفسرة المواطنة التنظيمية .:

اولا: نظرية التبادل الاجتماعي :

زاد اهتمام الباحثين بعملية التبادل التي تحدث داخل المؤسسات ، والإطار الذي يشمل البحث في هذا المجال يسمى نظرية التبادل الاجتماعي ، ويشمل الالتزامات غير المحددة للفرد داخل التنظيم ،فالفرد عندما يقدم مجهودا ما فإنه يتوقع ان يحصل على العائد مستقبلا بغض النظر عن وقت الحصول عليه والشكل الذي يؤدي به (حامد ، ٢٠٠٣) يرى (Dipaola & Neves - 2009) بأن نظرية التبادل الاجتماعي هي الأساس في تفسير سلوك المواطنة التنظيمية ، فعندما يعمل الموظف في المؤسسة التربوية يسودها بيئة عمل مريحة وداعمة ، فإنه ملزم برد الجميل وفق سلوك يفيد كلا من المؤسسة وممثليها من مديرين وقادة ، وقد أورد (حامد ، ٢٠٠٣) ان هنالك نوعان من اشكال التبادل الاجتماعي التي تتم داخل المؤسسات هما .:

١. التبادل الذي يحدث بين المدرس ومديره ، فهناك علاقة تبادلية بين المدير والمدرسين، فإذا نظرنا لعلاقة التبادل الاجتماعي في شكلها البسيط بين طرفين نجد انها علاقة أخذ وعطاء متبادل ، وكل فرد طبقا لهذا المفهوم يقدم شيئا للطرف الآخر ينظر اليه على انه شيء ذو قيمة ، وكل طرف يجب ان ينظر الى عملية التبادل على انها عملية عادلة تستمر هذه العلاقة ، وتؤدي علاقة الفرد الجيدة برئيسه الى زيادة مستويات الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية .

فجودة العلاقة بين المدير والمدرسين تؤدي الى ان يسلك المدرس سلوكا ايجابيا مع مديره , مثل سلوك الدور الرسمي لأداء العمل , وكذلك سلوك المواطنة التنظيمية .

٢. التبادل الذي يحدث بين المدرس والمدرسة التي يعمل بها , وهذا ما يسمى إدراك المدرس للدعم التنظيمي ويتم تطويره من خلال ادراك الفرد لتقدير المدرسة له , وبالتالي فالمدرس يستخدم احكامه الخاصة لتقدير توقعه للنتائج المترتبة على جهده . فكلما كبر المدى الذي تهتم من خلاله المدرسة بالعاملين وتقدير جهودهم كلما بذل العاملون جهدا اكبر لمساعدة المؤسسة على تحقيق اهدافها .
الدراسات السابقة :

اولاً: دراسات سابقة عن المواطنة التنظيمية :

١- دراسة (ابو دية والرقاد , ٢٠١٢) // (الذكاء العاطفي لدى القادة الاكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية).

استهدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة الذكاء العاطفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى اعضاء هيئة التدريس , حيث أجريت الدراسة على عينة تكونت من جميع القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة مؤتة , بواقع (٢٨٨) قائداً و (٧٧٣) عضو هيئة تدريس في كل من الجامعة الأردنية , وجامعة اليرموك , وجامعة مؤتة , تم اختيارهم بطريقة عشوائية ممثلة من مجتمع الدراسة, واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي , توصلت الدراسة الى وجود درجة عالية من سلوك المواطنة التنظيمية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية , ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين ممارسة الذكاء العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم .

ثانياً : دراسات اجنبية :

١-دراسة (Mahin & Bagher Gorji, 2014) // :

(سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالدعم التنظيمي والولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة كاتول) .

استهدفت الى فحص العلاقة الرابطة بين كل من سلوك المواطنة التنظيمية والدعم التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة كاتول بجمهورية ايران , حيث كشفت نتائج الدراسة ان سلوك المواطنة التنظيمية والدعم التنظيمي والولاء التنظيمي متوفر لدى اعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة , وان العلاقة الرابطة بين كل من الولا التنظيمي والدعم التنظيمي قوية وايجابية , كما وكشفت النتائج على وجود علاقة قوية ايجابية بين كل من ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الايثار , العمل اخلاقي , والمجاملة , الروح الرياضية , الضمير الحي) وابعاد الولا التنظيمي من جهة وابعاد الدعم التنظيمي من جهة اخرى , وخلصت نتائج الدراسة الى تأكيد وجود علاقة ايجابية قوية بين كل من الولا التنظيمي , والدعم التنظيمي , وسلوك المواطنة التنظيمية.

منهج البحث وإجراءاته

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج ومجتمع عينة البحث والأساليب التي استُعملت في إعداد أداتي البحث وإجراءات تطبيقهما على عينة البحث الحالي وتحديد الوسائل الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات.

أولاً: منهج البحث: اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي لأنه يُعدُّ أنسب المناهج ملائمةً للكشف عن الفروق بين المتغيرات , إذ يُعنى هذا المنهج بدراسة متغيرات البحث كما هي لدى أفراد العينة دون أن يكون للباحث دور في ضبط المتغيرات, ويُعنى بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً , فالتعبير الكمي يعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى, أما التعبير الكيفي فيصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها (ملحم, ٢٠١٠ : ٣٦٩).

ثانياً: مجتمع البحث: تحدد مجتمع البحث الحالي بمدرسي المرحلة الثانوية في مدارس مدينة تكريت المركز وقضاء بيجي للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣), من الذكور والإناث موزعين على (٧٣) مدرسة ومن كلا الاختصاصات (العلمية- الانسانية) ,وبلغ العدد الاجمالي للمدرسين والمدرسات (١٠٣٠)^١ مُدرس ومُدرسة , موزعين بواقع (٥٩٢) ضمن الاختصاصات العلمية و (٤٣٨) ضمن الاختصاصات الإنسانية,

ثالثاً: عينة البحث: تعرف العينة على أنها جزء من المجتمع ، ممن تتم دراسة الظاهرة عليه، حيث يختارها الباحث لغرض إجراء دراسته عليها على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً. (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠ : ٦٧) ، وشملت عينة البحث الحالي (٣٠٠) مُدرساً ومُدرسة ، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتساوي من (١٦) مدارس على وفق متغيرات الجنس (الذكور، الإناث) ، والتخصص (العلمي، الإنساني)، إذا بلغ عدد الذكور (١٢٠) وعدد الإناث (١٨٠). وعدد المدرسين من التخصص العلمي هو (١٧٢) والتخصص الانساني (١٢٨). وتمثل (٣٠٪) من حجم مجتمع البحث. وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) أفراد عينة التطبيق النهائي موزعة على وفق متغيرات (النوع والتخصص)

المجموع	الجنس				المدرسة
	الإناث		الذكور		
	انسائي	علمي	انسائي	علمي	
٢١		٨	١٣		١- ثانوية المتفوقين تكريت
١٧	٩			٨	٢- ثانوية تكريت للمتميزين
٢٥		١١		١٤	٣- ثانوية الجامعة المختلطة
١٦	١٣			٣	٤- ثانوية الانتصار للبنين
١٨		٦		١٢	٥- ثانوية التوحيد للبنين
٩	٣		٦		٦- ثانوية سعد بن معاذ للبنين
١٦		٤		١٢	٧- ثانوية الكندي للبنين
٢٤	٥		١٠	٩	٨- ثانوية المحزم للبنين
٢٦	١٠	١٦			٩- ثانوية تكريت للمتميزات
١٢	٣		٤	٥	١٠- ثانوية عمر بن عبد العزيز
٢٤	٣	٦	٥	١٠	١١- ثانوية المقاصد للبنين
١٤	٢	٤	٤	٤	١٢- ثانوية الناعمة المختلطة
٢٠	١٠	٩		١	١٣- ثانوية سمية للبنات
٢٤	١٤	١٠			١٤- ثانوية العقيدة للبنات
٢٦	١٠	١٦			١٥- ثانوية البو هيازع
٨	٤	٤			١٦- ثانوية بابل للبنات
٣٠٠	١٨٠		١٢٠		المجموع

رابعاً: أداة البحث: لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي فمن الضروري أن يهيئ الباحث مقياس لقياس المواطنة التنظيمية، لذلك قام الباحث بإعداد مقياس البحث الحالي ، وفيما يأتي الإجراءات التي اعتمدت في عملية الإعداد :

مقياس المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship):

١- تحديد مفهوم المواطنة التنظيمية : لأجل قياس المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة البحث الحالي كأحد متغيراته وجد الباحث ضرورة الاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة منها بالإطار النظري وتعريف المواطنة التنظيمية والاطلاع على المقاييس التي تناولت المواطنة التنظيمية وبعض المصطلحات المتعلقة بها ومن هذه المقاييس :

١- مقياس (شهري ، ٢٠١٩) .

٢- مقياس (معمري وبن زاهي ، ٢٠٢٢) .

٢- اعداد مجالات المقياس :

لغرض اعداد مجالات المقياس والتي تغطي فقرات متغير المواطنة التنظيمية ، ووفق ما يعكسه الاطار النظري والتعريف النظري والتعريف الاجرائي في هذا البحث ، وما اطلع عليه الباحث من ادبيات ودراسات سابقة حدد في هذا المجال اربعة مجالات لهذا المقياس وهي :-

١- الايثار

٢- الالتزام ووعي الضمير

٣- المرونة

٤- السلوك الحضاري

٣- إعداد فقرات المقياس:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغير المواطنة التنظيمية والاستفادة منها قام الباحث بصياغة فقرات مجالات المقياس للمواطنة التنظيمية ، على ان تكون منسجمة مع طبيعة المجتمع الذي سيطبق عليه المقياس ، تمت صياغة (٤٠) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية ، ومن أجل صياغة فقرات المقياس صياغة سليمة التزم الباحث بجملة من الشروط الواجب توافرها واتباعها في الصياغة وهي:

١_ أن تكون صياغة الفقرة بلغة مفهومة تلائم طبيعة أفراد العينة.

٢_ أن تعطي كل فقرة فكرة واحدة فقط.

٣_ الابتعاد عن استعمال التعميمات المطلقة مثل دائماً أو غالباً.

٤_ كل فقرة يجب أن تصاغ بجملة قصيرة بحيث أن المستجيب لا يملّ عند الإجابة عنها.

٥_ أن تصاغ الفقرات بصيغة ضمير المتكلم (حبيب، ١٩٩٦ : ٢٦٩) .

أما بدائل الإجابة فقد تكون المقياس من خمس بدائل هي (تتطبق علي دائماً- تتطبق علي غالباً- تتطبق علي احياناً- تتطبق علي نادراً- لا تتطبق علي ابداء). ومن أجل احتساب الدرجة الكلية للمستجيب في المقياس كانت أوزان البدائل هي (١،٢،٣،٤،٥).

جدول (٢)

الصيغة الاولى لعدد مجالات مقياس المواطنة التنظيمية وعدد فقرات كل مقياس

ت	المجال	عدد الفقرات السلبية	عدد الفقرات الايجابية	عدد الفقرات الكلية للمجال
١-	الايثار	٢	٨	١٠
٢-	الالتزام العام ووعي الضمير	٠	١٠	١٠
٣-	المرونة	١	٩	١٠
٤-	السلوك الحضاري	١	٩	١٠
	المجموع	٤	٣٦	٤٠

إعداد تعليمات المقياس: قام الباحث بإعداد تعليمات المقياس لكي تكون واضحة وسهلة الفهم، ولم يتم التطرق للهدف من المقياس كي لا يتأثر المستجيب به عند الإجابة ، أيضاً أشار الباحث بأن إجابة المستجيب لن يطلع عليها أحد سواه ، فضلاً عن التنبيه لعدم وجود إجابة صحيحة أو خاطئة ، كونها تعبر عن تفضيلات للتعليم للمواطنة التنظيمية وأن الإجابة لأغراض البحث العلمي ، وأنه لا حاجة لذكر الاسم ، وذلك للاطمئنان على سرية الإجابة.

صلاحية فقرات المقياس (الصدق الظاهري) : من أجل الاطمئنان على مدى صلاحية فقرات مقياس المواطنة التنظيمية فقد تم عرض المقياس بصيغته الأولى ملحق (٢) المكون (٤) مجالات و(٤٠) فقرة ولكل مجال (١٠) فقرات تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال العلوم التربوية والنفسية ، بلغ عددهم (٢٠) محكماً ملحق (٣) ، وهذا ما يشير إليه أصحاب الاختصاص في مجال البحوث التربوية والنفسية بضرورة الاستعانة بأراء المحكمين للتحقق من صدق الأداة (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١ : ٣٩٢)، وقد تضمن ذلك عرضاً للتعريف النظري الذي اعدّه الباحث ، وطلب إليهم إبداء ملاحظاتهم وآراءهم في:

١_ مدى صلاحية البدائل.

٢_ مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت من أجله.

٣_ للمحكمين إمكانية إضافة فقرة أو حذف واقتراح التعديل المناسب لأي فقرة تحتاج إلى ذلك بما يجعل المقياس ملائماً لعينة البحث.

وقد اعتمد الباحث قيمة (مربع كأي) المحسوبة معياراً لإبقاء الفقرة من عدمها ، من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية لمربع كأي وبالباغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١) تبين أن قيم كأي المحسوبة لجميع الفقرات دالة إحصائياً , وكما موضحة في جدول (٤).

جدول (٣) آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس المواطنة التنظيمية

ت	ارقام الفقرات	الموافقون		الغير موافقون		قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة 0,05
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
1	٣٥-١	20	%100	/	/	20	دالة

وبعد الاطلاع الخبراء والمحكمين على فقرات مقياس المواطنة التنظيمية . اشار الخبراء الى اجراء التعديلات وحسب الجدول الاتي :-

جدول (٤) التعديلات التي اشار اليها الخبراء على فقرات مقياس المواطنة التنظيمية

المجال	الفقرات قبل التعديل	الفقرات بعد التعديل
الاول	٣- احث زملائي واشجعهم لا تمام المهام الموكلة اليهم ٦- اتعاون مع رؤسائي لاداء الاعمال على احسن وجه وكفاءة عالية	٣- احث زملائي واشجعهم باستمرار لإتمام المهام الموكلة اليهم ٦- اتعاون مع رؤسائي لأداء الاعمال وبكفاءة عالية
الثاني	١- اقوم بعمل تطوعي داخل المدرسة لا تمام بعض المهام الادارية ٢- التزم بموعد الدرس المحدد واستغل ذلك بمناقشة الطلبة ٤- لدي استعداد للعمل لما بعد ساعات الدوام الرسمي عند الحاجة	١- اقوم بعمل اضافي داخل المدرسة لإتمام بعض المهام الادارية . ٢- التزم بتوقيت الدرس المحدد واستغل ذلك بمناقشة الطلبة ٤- لدي استعداد للعمل لما بعد ساعات الدوام الرسمي اذا اقتضت الحاجة لذلك .
الثالث	٤- اتغاضى عن اية اساءة شخصية من زملائي ٧- احترم الآراء والرغبات عند اتخاذ أي قرار يخص العمل	٤- اتغاضى عن اية اساءة موجهة لي من الاخرين ٧- احترم آراء ورغبات زملائي عند اتخاذ أي قرار يخص العمل
الرابع	بدون تعديل	بدون تعديل

وبهذا اصبح عدد فقرات المقياس (٣٥) فقرة بعد الاخذ بأراء الخبراء .

التطبيق الاستطلاعي: إن الغرض من إجراء الدراسة الاستطلاعية هو معرفة مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة والمعنى ، كذلك معرفة الصعوبات التي يمكن أن تواجه المستجيب لغرض تلافيتها قبل تطبيق المقياس بصورته النهائية ملحق (٤) ، ومعرفة الزمن الذي يستغرقه المستجيب في استجابته على فقرات المقياس، لذا سعى الباحث إلى تطبيقه على عينة عشوائية اختيرت من مجتمع البحث مكونة من (٤٠) مُدرساً ومُدرسة ، ومن كلا التخصصين العلمي والإنساني بواقع (٢٠) مُدرساً ومُدرسة من التخصص العلمي و(٢٠) مُدرساً ومُدرسة من التخصص الإنساني، وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) أفراد عينة التطبيق الاستطلاعي

ت	التخصص	ذكور	إناث	المجموع
١	إنساني	10	10	20
٢	علمي	10	10	20
	المجموع	20	20	40

وقد طُلب من افراد عينة البحث قراءة التعليمات والفقرات والاستفسار عن أي غموض يواجههم وإبداء ملاحظاتهم على غموض الفقرات ، وقد تبين للباحث أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة ، كما تراوح مدى الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس ما بين (٢٠_٣٠) دقيقة وبمعدل (٢٥) دقيقة.

ث_ التحليل الإحصائي للفقرات:

يشير ايبيل (Ebel) إلى أن التحليل الاحصائي لل فقرات يُعد أداة فعالة لتحسين الاختبار، كما يسهم في تجميع الفقرات عالية الجودة لتكون دقيقة في قياس ما وضعت من أجل قياسه ، (Ebel, 1972:380)، وقد تحقق الباحث من هذه الخصائص في فقرات مقياس المواطنة التنظيمية وقام بتحليلها احصائياً وفق اجراء حساب القوة التمييزية لل فقرات ، وفيما يلي توضيح لهذا الاجراء :

***القوة التمييزية لل فقرات:** إن القوة التمييزية لل فقرات تعني قدرتها على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات العليا والدنيا بالنسبة إلى الخاصية التي تقيسها الفقرات، وإن حساب القوة التمييزية لل فقرات يعدُّ من أهم خصائصها القياسية في المقاييس النفسية المرجعية المعيار لأنها تشير إلى قدرة فقرات المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي يقوم على أساسها القياس النفسي (Ebel, 1972: 399). وحتى يتم الإبقاء على الفقرات المميزة واستبعاد الفقرات غير المميزة تمَّ استخراج القوة التمييزية لل فقرات وكما يأتي:

أ_ تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية بلغت (٣٠٠) مُدرساً ومُدرسة من المدارس الثانوية وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) عينة التمييز ل فقرات المواطنة التنظيمية

المجموع	الجنس				المدرسة
	الإناث		الذكور		
	انساني	علمي	انساني	علمي	
٢١		٨	١٣		١- ثانوية المتفوقين تكريت
١٧	٩			٨	٢- ثانوية تكريت للمتميزين
٢٥		١١		١٤	٣- ثانوية الجامعة المختلطة
١٦	١٣			٣	٤- ثانوية الانتصار للبنين
١٨		٦		١٢	٥- ثانوية التوحيد للبنين
٩	٣		٦		٦- ثانوية سعد بن معاذ للبنين
١٦		٤		١٢	٧- ثانوية الكندي للبنين
٢٤	٥		١٠	٩	٨- ثانوية المحزم للبنين
٢٦	١٠	١٦			٩- ثانوية تكريت للمتميزات
١٢	٣		٤	٥	١٠- ثانوية عمر بن عبد العزيز
٢٤	٣	٦	٥	١٠	١١- ثانوية المقاصد للبنين
١٤	٢	٤	٤	٤	١٢- ثانوية الناعمة المختلطة
٢٠	١٠	٩		١	١٣- ثانوية سمية للبنات
٢٤	١٤	١٠			١٤- ثانوية العقيدة للبنات
٢٦	١٠	١٦			١٥- ثانوية ابو هيزاع
٨	٤	٤			١٦- ثانوية بابل للبنات
٣٠٠	١٨٠		١٢٠		المجموع

ب_ احتساب الدرجة الكلية لكل استمارة بعد تصحيحها.

ج_ ترتيب الدرجات الكلية التي حصلت عليها العينة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة للحصول على مجموعتين متطرفتين لكل مجال على حده.

د_ تم اختيار نسبة الـ (٢٧٪) العليا لتمثل المجموعة العليا، ونسبة (٢٧٪) الدنيا لتمثل المجموعة الدنيا من الدرجات وذلك لتحديد مجموعتين متطرفتين بأكبر حجم وأقصى تباين ممكنين في العينات الكبيرة ذات التوزيع الطبيعي ، تماشياً مع ما أوصى به كيلي (Kelley, 1982) باعتماد نسبة (٢٧٪) من الأفراد في كل من المجموعتين المتطرفتين (علام، ٢٠٠٦: ٢٨٤) ، وقد اشتملت المجموعتين على (١٦٢) من المُدرسين والمُدرسات ولكل مجموعة (٨١) مُدرساً ومُدرسة .

هـ_ تم تطبيق الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، واعتبرت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من فقرات المقياس من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٦٠) ، وقد أظهرت النتائج أن الفقرات جميعاً مميزة لذلك لم تحذف أية فقرة وبقي المقياس كما هو .

خامساً: الوسائل الإحصائية : لمعالجة بيانات البحث الحالي تم استخدام الوسائل الإحصائية الاتية:

١_ مربع كأي: استعمل لمعرفة الفروق بين المحكمين الموافقين وغير الموافقين على فقرات مقياس البحث .

٢_ الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: استعملت في حساب القوة التميزية لفقرات مقياسي البحث والفروق بين الجنس والتخصص لكلا المقياسين.

٣_ معادلة بيرسون: استعمل في استخراج صدق البناء المتمثل في (ارتباط كل درجة بالدرجة الكلية للمقياسين وحساب معامل الثبات للأداتين وحساب معامل الارتباط بين درجات افراد العينة على مقياسي البحث).

٤_ معامل الفاكرونباخ: استعمل لحساب معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياسي البحث.

٥_ الاختبار التائي لعينة واحدة: استعمل لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات المتحققة للدرجات والأوساط الفرضية لمقياسي البحث.

الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها :- تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها بعد تحليل إجابات المدرسين وإدخال البيانات الواردة في البحث إلى الحاسوب لغرض معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، ومن ثم مناقشة تلك النتائج وتفسيرها في ضوء الأطر النظرية ونتائج الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرات الثنائية والتي تم عرضها في الفصل الثاني ، وسيتم عرض النتائج وفق الأهداف الواردة في البحث وعلى النحو الآتي :

الهدف (١) : التعرف على المستوى المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الثانوية .

ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس المواطنة التنظيمية على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (300) فرد، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة (١٣٣.٣٣) وبالانحراف المعياري (١٣.٦٨) لاجابات الافراد على مقياس المواطنة التنظيمية ككل وبحسب أبعادها ، إذ كانت القيم التائية المحسوبة لهذه المقارنات أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (299) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي مقياس المواطنة التنظيمية

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الايثار	٣١,٨٦	٤,٥٩	٢٤	٢٩,٦٩	١,٩٦	٢٩٩	دال
الالتزام ووعي الضمير	٣٢,٩٩	٤,٤٣	٢٤	٣٥,١٢	١,٩٦	٢٩٩	دال
المرونة	٣٤,٠٥	٣,٩٤	٢٤	٤٤,١٩	١,٩٦	٢٩٩	دال
السلوك الحضاري	٣٤,٤٣	٤,٣٣	٢٤	٤١,٧٥	١,٩٦	٢٩٩	دال
المواطنة التنظيمية	١٣٣,٣٣	١٣,٦٨	٩٦	٤٧,٢٨	١,٩٦	٢٩٩	دال

تشير نتيجة الجدول (٦) الى ان عينة البحث لديهم المواطنة التنظيمية ككل وبحسب أبعادها (الايثار ، الالتزام ووعي الضمير ، المرونة ، والسلوك الحضاري) بمستوى مرتفع ، وحيث اظهرت نتائج الدراسة بعد معالجتها احصائياً ان المدرسين يمتلكون مستوى مرتفع من المواطنة التنظيمية وان اعلى درجات ممارسة المدرسين للمواطنة التنظيمية كانت درجة السلوك الحضاري ، يليها المرونة ، ومن ثم الالتزام ووعي الضمير ، واخيراً الايثار ، ويرى الباحث ان تحلي المدرسين بالمواطنة التنظيمية قد يعود الى انهم يولون اهتمام لمثل السلوكيات بوصفها مصدر للتفاهم والاحترام المتبادل بينهم وان الجهد الذي يقوم به المدرس يتعدى الجهد الروتيني او الرسمي الى استثمار القدرات والطاقت المعرفية بأفضل الصور ، كما ان المدرسين يعتبرون انفسهم بأنهم المرأة التي يرى فيها المجتمع صورة التعليم لذا فهم حريصون على مراقبة انفسهم واعمالهم واتمام واجباتهم الوظيفية بإتقان ، وبما يعكس ذلك الاثر الايجابي على العملية التعليمية . واتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة كل من (دراسة العزاوي ، ٢٠٠٨) ، (ابودي والرقاد ، ٢٠١٢) ، (دعنا ، ٢٠١٧) ، (معمري وبن زاهي ، ٢٠٢٢)

الهدف (٢) : الفروق ذات الدلالة الاحصائية للمواطنة التنظيمية وفقا لمتغيري الجنس (ذكور - اناث) والتخصص (علمي - انساني) .

أ- الفرق في المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، أناث) : ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، أناث) والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، أناث)

العينة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
300	ذكور	120	133.22	14.59	0.12	1.96	غير دال
	اناث	180	133.41	13.07			

ويتبين من الجدول (٧) انه ليس هناك فرق في المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، أناث) ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (298) ، مما يشير الى عدم وجود فروق بين الجنسين (الذكور - الاناث) في المواطنة التنظيمية وقد يعود السبب الى تماثل المبادئ المهنية بين الجنسين ورغبة كليهما في المساعدة والتطوع وبما يخدم المؤسسة التعليمية والتربوية التي ينتمون اليها وانهم يخضعون لنفس الظروف الوظيفية ومعرضون لنفس الادوار في المحيط التربوي والتعليمي وهذا ما يعزز المبادئ التربوية في المؤسسات التعليمية ويجعل من المحيط المدرسي مناخاً ايجابياً يجد فيه المدرس الدعم الكافي لكلا الجنسين ، واختلفت تلك النتيجة مع دراسة كل من (دراسة ابوديا والرقاد ، ٢٠١٢) ، (الشهري ، ٢٠١٩) ، (معمري وبن زاهي، ٢٠٢٢) .

ب- الفرق في المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغير التخصص (علمي ، أنساني) : ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغير التخصص (علمي ، أنساني) والجدول (٨) يوضح ذلك :

جدول (٨) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغير التخصص (علمي ، أنساني)

العينة	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
300	علمي	130	132.79	14.33	0.60	1.96	غير دال
	أنساني	170	133.75	13.19			

ويتبين من الجدول (٨) انه ليس هناك فرق في المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغير التخصص (علمي ، أنساني) ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (298) ، وبما يشير الى عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية بين المدرسين تبعاً لتخصصاتهم العلمية والانسانية ، لان المدرس يسعى الى الحفاظ على نجاح وسمعة المؤسسة التربوية ، وان التخصص لا يؤثر في متغير المواطنة التنظيمية ، حيث ان مشاركة المدرسين مع بعضهم البعض في انجاح العملية التعليمية تدفعهم لبذل المزيد من الجهد لتحقيق الاداء المتميز للعملية التعليمية بغض النظر عن تخصصاتهم (العلمية - الانسانية) .

الاستنتاجات (Deducing) : في ضوء ما كشفتهُ أهداف البحث وفرضياته ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة ، نستنتج الآتي:

- ١- تبين ان مدرسي ومدرسات في مديرية تربية صلاح الدين قسماً (تكرت - بيبي) لديهم مستوى من المواطنة التنظيمية .
 - ٢- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لكلا الجنسين وبالتخصصات (العلمي - الانساني) في كل من المواطنة التنظيمية والتوافق المهني لدى مدرسي المرحلة الثانوية لانهم يواجهون نفس ظروف العمل وانهم معرضون لنفس الادوار في المحيط التربوي والتعليمي ، وان المدرسين يقومون بأداء مهامهم اتجاه مهنة التدريس ويشعرون بحالة من الرضا الذاتي .
- التوصيات: في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بالاتي:-

- ١- حت الكوادر التدريسية على الاهتمام بالجانب النفسي والانفعالي والاجتماعي لدى مدرسي المرحلة الثانوية لمساندتهم في تطوير وتنظيم المواطنة التنظيمية للسلوك التطوعي .

٢- العمل على زيادة ادراك القيادات التدريسية لأهمية البالغة للمواطنة التنظيمية ودورها في المساهمة لزيادة الوعي بأهمية دو العمل التطوعي في نجاح العملية التعليمية والتربوية.

٣- زيادة وعي الضمير بدور المواطنة التنظيمية وجعلها ركيزة اساسية لتحقيق جودة الخدمة التعليمية .

المقترحات: وفي ضوء ما تقدم يقترح الباحث إجراء الآتي:

- ١- دراسة الدور التفاعلي بين روح المواطنة التنظيمية وجودة الخدمة التعليمية لما لها من دور فعال في نجاح العملية التعليمية واستمرارها
- ٢- اجراء المزيد من البحوث والدراسات الميدانية في موضوع المواطنة التنظيمية للتعرف على علاقتها بالمتغيرات التنظيمية الاخرى مثل القيادة الاكاديمية والتعلم التنظيمي والثقة التنظيمية والاحترق الوظيفي والرعاية المهنية وغيرها .
- ٣- اجراء دراسة عن العلاقة بين المواطنة التنظيمية وكل من (التفكير التحليلي , التفكير الخططي , جودة الحياة , التكامل النفسي) للمدرسين .

المصادر والمراجع :-

- ١- ابو تايه بندر. (٢٠١٢) . اثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الاردن , مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والارادية , (١٣) : ١٤٥-١٨٦.
- ٢- البشاشة , سامر , والحراشة , محمد . (٢٠١١) . اثر أبعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية : دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين في بلديات محافظات جنوب الاردن . المجلة الاردنية في ادارة الاعمال .
- ٣- حامد , سعيد شعبان . (٢٠١٣) . أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية والوظيفية على ادراك العاملين للعدالة التنظيمية : دراسة ميدانية , مجلة المحاسبة والادارة والتامين , كلية التجارة جامعة القاهرة , العدد التاسع والخمسون , السنة الواحد والاربعون .
- ٤- حبيب - عدي عبد الكريم - (١٩٩٦) - التقييم والقياس في علم التربية وعلم النفس - القاهرة - دار النهضة - العربية .
- ٥- خطاب , عايدة سيد , واخرون (٢٠٠٨) . العلوم السلوكية . القاهرة : جامعة عين شمس .
- ٦- داؤد و عزيز حنا وانور حسين عبد الرحمن (١٩٩٠) , مناهج البحث التربوي , دار الحكمة للطباعة والنشر , بيروت , لبنان .
- ٧- دعنا , صباح جوهر (٢٠١٧) سلوك المواطنة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم شمال الخليل ووسطها , رسالة ماجستير (غير منشورة) ,كلية الدراسات العليا , جامعة الخليل .
- ٨- الرقاد , هناء خالد , وابو دية , عزيزة , (٢٠١٢) . الذكاء العاطفي لدى القادة الاكاديميين في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية , مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية .
- ٩- ريجيو , رونالدي , ترجمة : فارس حلمي (١٩٩٩) المدخل في علم النفس الصناعي والتنظيمي , دار الشروق للنشر والتوزيع , عمان , الاردن .
- ١٠- الزوبعي , عبد الجليل واخرون (١٩٨١) , الاختبارات والمقاييس النفسية , دار الكتب للطباعة والنشر , جامعة الموصل , العراق .
- ١١- شهري , منية سليمان (٢٠١٩) سلوك المواطنة التنظيمية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية (من وجهة نظر القادة الاكاديمية) بحث منشور في المجلة الاردنية في ادارة الاعمال , المجلد (١٥) العدد (٣) , (٣٧٣-٤٠٣) .
- ١٢- علام , صلاح الدين محمود . (٢٠٠٦) , الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية . دار الفكر للنشر والتوزيع . عمان الاردن .
- ١٣- كردي . احمد السيد , (٢٠١١) , ادارة السلوك التنظيمي , القاهرة .
- ١٤- معمري , حمزة , منصور , بن زاهي . (٢٠١٤) . سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفاعلية التنظيمية في المنظمات الحديثة . مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية .
- ١٥- معمري , حمزة وزاهي , منصور (٢٠٢٢) واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيرة , مجلة العلوم النفسية والتربوية المجلد (٨) العدد (٢) , (٧٩ - ٩٤) , الجزائر .
- ١٦- ملحم , سامي محمد . (٢٠١٠) , القياس والتقييم في التربية وعلم النفس , ط٢ . دار المسيرة للطباعة والنشر , عمان .

- ١٧- نوح , علياء .(٢٠١٣). اثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية ,دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة سحاب , رسالة ماجستير , كلية الاعمال , جامعة الشرق الاوسط الاردن .
- ١٨- هارون , سميرة . (٢٠١٤) . فعالية المواطنة التنظيمية في تدعيم الابداع الاداري بالمنظمة : دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية , رسالة ماجستير . جامعة محمد بوقرة بومرادس , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير , الجزائر .
- ١٩- يوسف , اسماء . (٢٠١٢) . العلاقة بين السلوك المواطنة التنظيمية ونية ترك العمل في البنوك التجارية , رسالة ماجستير , الجامعة الاردنية , كلية العلوم الادارية , الاردن .
- ٢٠- يوسف , احمد , نعساني , عبد المحسن . (٢٠٠٦) . العوامل المؤثرة في ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على المشافي الجامعية في سورية . مجلة بحوث جامعة حلب , سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية .

المراجع الأجنبية:

- 1- Ahmadi, P., Forouzandeh, S. & Kahreh, M. (2010), "The relationship between organizational citizenship behavior and social exchange constructs", European journal of economics, finance and administrative sciences. Issue. 19.
- 2- Bonaparte Jr, W. (2008). The impact of organizational citizenship behavior and organizational commitment on organizational performance. dissertation in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of business administration.
- 3- DiPaola, M. F., & Mendes da Costa Neves, P. M. (2009). Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools: Measuring the construct across cultures. Journal of Educational Administration, 47(4), 490-507.
- 4- Ebel -R-Li (1972). Essentials of Educational measurement New jersey. Englewood cliffs. Englewood cliffs prentice-Hall- Inc.
- 5- Kelley, A. The curriculum: Theory and Practice London Harper & Row publishers, 1982.
- 6- Moorman, R. H. & Niehoff, B. P. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management journal, 36(3), 527-556.